



AALBORG UNIVERSITY
STUDENT REPORT

Anerkendelse i Forsvaret

KANDIDATSPECIALE I IDRÆT, SCHOOL OF MEDICIN AND HEALTH,
AALBORG UNIVERSITY
SABRINA BENTZON

Sabrina Mosegaard Bentzon
School of Medicin and Health
2019



AALBORG UNIVERSITET
STUDENTERRAPPORT

Titel: Anerkendelse i Forsvaret

Semester: 11. semester

Semester tema: Speciale

ECTS: 30

Vejleder: Kenneth Kruse Larsen

Projektgruppe: 19gr10117

Forfatter: Sabrina Mosegaard Bentzon

Anslag med mellemrum: 145.055

Abstract

Former educational material and studies have shown that the military has a history of using behavioral teaching methods, which also includes the Danish Defence. A problem with the use of behaviorism as a teaching method is that unique individual competencies is not taken into account. According to Axel Honneth's theory of recognition an individual must be appreciated for the competence which he or her contributes to the community. This is crucial in order for the individual to feel recognition in the sphere Honneth refers to as the *sphere of solidarity* (Honneth, 2006). Recognition in the sphere of solidarity develops self-esteem. High self-esteem is in this case assumed to be important for soldiers because of the work-related task they can face. The purpose of this study is to investigate the phenomenon of recognition within the Danish Defence. This is done in order to investigate whether recognition can be enhanced through sport and physical activity.

The study is a qualitative case study which consists of 8 semi-structured interviews and an observation of a sports class. The case is considered as a paradigmatic case. This means that the case should be perceived as a prototype of a unit in the Danish Defence. The participants are all soldiers at Aalborg Kaserne. The interviews were transcribed and divided into themes.

The results of the study indicated that the soldiers had experienced behavioral teaching methods throughout their time in the Defence. However, after their military education ended, the teaching method changed. The study also found that the soldiers receives recognition in the sphere of solidarity. In addition to this, the soldiers were used to appreciate one another for their effort. Furthermore, the study showed that the soldiers felt optimistic, competent in situations at work, goal oriented and in general good at handling feedback. These are all markers for a high level of self-esteem which is related to recognition. It can be concluded that the soldiers do receive recognition in the sphere of solidarity both during sports class and when solving work tasks, which have resulted in a high level of self-esteem. Lastly, the study also found that it is possible to enhance recognition in the Danish Defence through sport and physical activity.

Forord

Nærværende speciale i idræt er udarbejdet af Sabrina Mosegaard Bentzon (19gr10117) ved School of Medicin and Health på Aalborg Universitet i perioden efteråret 2018 – foråret 2019.

Forarbejdet til- samt indsamling af empiri, er udarbejdet i samarbejde med medstuderende Andreas Uni Kjeldgaard-Man. Han vil i specialet fremgå som *forsker medhjælper*.

Specialet har til formål at undersøge hvordan anerkendelsesfænomenet udspiller sig i Forsvaret, med henblik på at udarbejde et forslag til hvordan fænomenet kan forbedres gennem idrætsundervisning. Specialet er udformet som et casestudie fra en konstabelgruppe i militærpolitiet ved Aalborg Kaserne. Specialet henvender sig til folk med interesse i idrætsfaglig undervisning, dertil særligt relevant for personer der står for planlægning og afvikling af idrætsundervisning i Forsvaret.

En stor tak skal lyde til Kaptajn Lars Emil Wahlgreen, for at stille hans personale til rådighed. En tak skal også lyde til konstablerne som medvirkede som informanter, samt kontekstens øvrige deltagere. I forlængelse heraf vil jeg også gerne takke min vejleder Kenneth Kruse Larsen, for et godt og lærerigt forløb.

Sabrina Mosegaard Bentzon

Indholdsfortegnelse

.....	1
Abstract	2
Forord	3
Indholdsfortegnelse.....	4
1. Indledning.....	6
1.1. Problemformulering	8
2. Videnskabsteori	9
2.1. Kritisk teori	9
2.2. Kritisk realisme	10
2.3. Hermeneutik.....	12
3. Teori.....	14
3.1. Behaviorisme	14
3.2. Anerkendelse ifølge Axel Honneth	17
3.2.1. Kærlighedssfæren/Private sfære.....	18
3.2.2 Den retlige sfære	18
3.2.3 Den solidariske sfære	19
3.3. Selvværd	21
4. Metode	23
4.1. Det kvalitative forskningsinterview	23
4.1.1. Interviewpersoner	24
4.1.2. Interviewet	25
4.1.3. Transskribering af interview	25
4.2. Observation	26
4.2.1. Observation af idrætstime.....	28
4.3. Metodetriangulering	28
4.4. Generaliserbarhed.....	28
5. Analyse.....	30
5.1. Behavioristiske metoder i dagligdagen	31
5.2. Behavioristiske metoder under uddannelse	32
5.3. Personer med højt eller lavt selvværd	34
5.4. Håndtering af feedback	36
5.5. Stræben efter mål.....	37
5.6. Ekspressive gestusser	38

5.7. Hvem står for idrætsundervisningen.....	39
5.8. Arbejds miljø.....	41
6. Diskussion	45
6.1. Behavioristiske metoder i dagligdagen	45
6.2. Behavioristiske metoder under uddannelse	46
6.3. Personer med højt eller lavt selvværd	48
6.4. Håndtering af feedback	50
6.5. Stræben efter mål.....	51
6.6. Ekspressive gestusser	52
6.7. Hvem står for idrætsundervisningen.....	54
6.8. Arbejds miljø.....	55
7. Reliabilitet og validitet.....	58
8. Konklusion	60
9. Perspektivering.....	62
10. Forslag til forbedring af anerkendelsesfænomenet i Forsvaret.....	64
10.1. Tiltag	65
10.1.1. Omskol folk fra enheden til Militær Fysisk Træner	65
10.1.2. Omskrivning af Militær Fysisk Træning	65
10.1.3. Samarbejde mellem de militære fysiske trænere og tjenestestedets idrætsudvalg	65
Resume	66
Referencer	68

1. Indledning

Forsvaret er en af de største arbejdspladser i Danmark med 27.500 ansatte, fordelt på forskellige enheder. Forsvaret arbejder for et fælles mål om fred, frihed og sikkerhed, med arbejdsopgaver fordelt både nationalt og internationalt (Forsvarsministeriet, 2011). I 2018 blev der indført et nyt basiskrav i Forsvaret, som skal sikre at de ansatte altid har en fysisk grundform. Forsvaret har et stort fokus på de ansattes grundform, da de ud fra grundformen hurtigt skal kunne træne sig op til at blive udsendt. Dette betyder også, at samtlige ansatte, mindst en gang årligt, skal kunne bestå basiskravene (www2.forsvaret.dk). Idræt fylder generelt meget i Forsvaret, og at være i god form kan have moralsk værdi for de ansatte (Forsvarskommandoen, 1998). I grundbogen *Ledelse og Uddannelse* beskrives miljøet i Forsvaret som idrætsfikseret *“I et idrætsfikseret miljø som forsvaret kan der være tendenser til at tillægge god fysisk form og “sundhed” moralske værdier og sanktionere socialt mod dem, der ikke lever op til normerne på disse områder.”* (Forsvarskommandoen, 1998, s. 145). Det gælder derfor om at klare sig godt fysisk, for at undgå risikoen for social eksklusion. Udover at være en arbejdsplads med stort fokus på idræt, er et andet kendetegn ved Forsvaret, deres brug af behavioristiske principper.

Anvendelsen af behavioristiske principper indenfor det militære område, understøttes blandt andet af Lafferty (2007). Han skriver i en artikel: *“In both the military and industry the use of behaviorist principles to design, develop, and implement training solutions is commonplace”* (Lafferty, 2007). Behavioristiske principper i Forsvaret ses anvendt i forbindelse med bl.a. uddannelse. Robert Gagne bekræfter også, at behavioristiske principper er til stede i Forsvaret. Han har studeret behaviorisme i forbindelse med Forsvaret, hvor fokus særlig har været på den militære uddannelse hvori orden, øvelse og praksis er grundelementer (Weegar & Pacis, 2012). I *Ledelse og uddannelse* får vi også et indblik i hvordan behaviorisme anvendes i Forsvaret. Her beskrives behavioristiske metoder under afsnittet *“Belønning og straf”*. I afsnittet står der således: *“i al militær virksomhed har der altid været interesse for, hvordan man kan påvirke andres motivation, og her har belønning og straf (“kæppen eller guleroden”) traditionelt ligget lige for”* (Forsvarskommandoen, 1998, s. 93). Afsnittet beskriver dog også hvorledes dette kan være hæmmende for motivationen og være en unødigt stressfaktor. Slutteligt pointeres det, at det ved militære uddannelser ikke kan undgås at anvende magtmidler. Især værnepligtige vil føle at der anvendes autoritetsformer karakteriseret som tvangs- eller nyttebetonede (Forsvarskommandoen, 1998). I samme bog er der ligeledes et afsnit om behaviorisme under kapitlet *“Uddannelse”*. Der lægges altså ikke skjul på at behaviorismen er en væsentlig del af den militære uddannelse (Forsvarskommandoen, 1998).

Behavioristiske undervisningsmetoder tager ikke højde for den enkelte persons bidrag til fællesskabet. I grove træk er der inden for behaviorismen én rigtig måde at løse opgaven på, og fejler man bliver man straffet. Dette kan også beskrives som *trial and error* som var en del af E. L. Thorndikes effektlov (Forsvarskommandoen, 1998). Ifølge Thorndikes effektlov har reaktioner der belønnes, tendens til at blive indlært. Reaktioner som ikke belønnes eller ikke har en tilfredsstillende virkning, har samtidig ikke en tendens til at blive indlært (Forsvarskommandoen, 1998). Ifølge Axel Honneths anerkendelsesteori, giver denne straf/belønnings metode risiko for at skade personens selvværd, idet at personen kan føle sig krænket, hvis vedkommendes kompetencer ikke bliver tildelt social værdi (Honneth, 1992). Derudover tager behaviorismen, som tidligere nævnt, ikke hensyn til hvilke kompetencer en person bidrager med til fællesskabet. Fællesskab og relationen mellem mennesker, er essentielt for at skabe et anerkendende miljø (Honneth, 2006)

Ifølge Honneths teori, vil den relation mellem mennesker, som ansatte i Forsvaret befinder sig i, beskrives som den solidariske sfære. Inden for den solidariske sfære opbygges selvværd ved anerkendelse af de egenskaber man kan bidrage med til fællesskabet (Honneth, 2003). Anerkendelse virker først når den der anerkendes, oplever anerkendelsen som troværdig og med den rette begrundelse for hvorfor modtageren anerkendes (Honneth, 2003). Britta Nørgaard giver et eksempel på dette i sin artikel, *Honneth – anerkendelse og tingsliggørelse: ”kvindens status som husmor, som i offentlig omtale gennem mange år tildelte den dygtige husmor en anerkendelsesværdig plads, som hun så kunne finde sig til rette i. Tilsvarende med soldater, som gennem en offentlig heldediskurs kunne se sig selv i en anerkendelsesværdig position.”* (Nørgaard, 2013). Problemet med denne form for anerkendelse, er hvis soldaten ikke selv føler denne form for anerkendelse troværdig. Ser vedkommende sig eksempelvis ikke som helt, men som en god bidrager til holdet, vil personen ikke føle sig anerkendt.

Med fokus på anerkendelse af de enkelte individers bidrag i Forsvaret, vil de kunne opleve øget selvværd i den solidariske sfære. Et lavt selvværd kan være medvirkende til stress og angst, og vil i flere tilfælde forstærke negative følelser (Leary et al, 1995). Som det beskrives i *Uddannelse og ledelse* (Forsvarskommandoen, 1998) påvirker værnepligtiges sindstilstand hinanden. Hvis en værnepligtig eksempelvis er nervøst anlagt, vil det påvirke resten af gruppen. Et øget selvværd vil derfor sandsynligvis også kunne påvirke resten af gruppen, og styrke dem.

Spørgsmålet er derfor om Forsvaret skaber et anerkendende miljø for deres ansatte, eller om den behavioristiske tankegang er dominerende for de ansattes dagligdag. Dette bringer mig frem til problemformuleringen.

1.1. Problemformulering

Hvordan udspiller anerkendelsesfænomenet sig i Forsvaret, med et undervisningsmiljø der er eller har været præget af behavioristiske principper, og vil anerkendelse kunne forbedres igennem idræt og fysisk aktivitet?

2. Videnskabsteori

Følgende afsnit redegør for projektet videnskabsteoretiske ståsted. Axel Honneth, som står bag projektets bærende teori om anerkendelse, står i spidsen for kritisk teori. Der vil derfor blive redegjort for kritisk teori, og hvilket sammenhæng kritisk teori har med kritisk realisme. Ligeledes vil hermeneutikken blive præsenteret, og hvilken relevans den har for projektet.

2.1. Kritisk teori

Kritisk teori har sin oprindelse i det der kaldes for Frankfurterskolen. Frankfurterskolen opstod i Frankfurt omkring 1932, med Max Horkheimer i spidsen. Sidenhen har der både været en 2. generation af Frankfurterskolen, og i dag en 3. generation med Axel Honneth i spidsen (Sørensen, 2012). Kritisk teori kan forstås som et program der dækker over sociologi, økonomi, historie og psykoanalyse som både skal være helhedsorienteret og kritisk. Axel Honneth har bragt kritisk teori i en mere social filosofisk retning, med mindre fokus på videnskabsteori end tidligere. Formålet for Honneth er at kritisk teori skal danne grundlag for samfundsvidenskabelig forskning i teori og praksis (Sørensen, 2012).

Skal man forstå at bruge kritisk teori i sin forskning, skal kritisk teori er ikke betragtes, som en fast fremgangsmåde med punkter der kan følges slavisk, gennem en analyse af et emne. Kritisk teori skal nærmere betragtes som et teoretisk refleksionsrum (Nielsen 2017). For dette speciale betyder det, at det teoretiske refleksionsrum anvendes i forbindelse med at finde relevant materiale, og skabe relevante interviewspørgsmål, der kan undersøge vores problemstilling ud fra den anvendte teori. Modsat den klassiske positivistisk videnskabsforståelse, som forsøger at skabe viden der blandt andet er isolerbar og uden relation til kultur og samfund, arbejder kritisk teori med kultur og samfund som en del af en proces. Dette betyder, at selvom det er et specifikt fænomen der undersøges, er fænomenet stadig en del af en helhed (Nielsen, 2017). Selvom anerkendelsesfænomenet undersøges blandt en gruppe konstabler i Forsvaret, vil fokus ikke være indsnævret på deres forhold alene. Vi må løbende reflektere over deres sammenhæng i helheden, hvilket betyder at vi eksempelvis ser på den faktuelle viden vi har omkring Forsvaret i sammenspil med hvad vi ved ud fra teorien. Gennem kritisk teori kan sociale og kulturelle fænomener sættes i relation til en samfundsmæssig helhed. Da anerkendelse ud fra Axel Honneths teori er et fænomen der opstår mellem mennesker, må dette betragtes som et socialt fænomen. Kritisk teori spiller her en rolle i at betragte det enkelte fænomen i relation til samfundet. Eftersom kritisk teori arbejder ud fra refleksion gennem det teoretiske refleksionsrum, kan et endegyldigt svar ikke findes i den kritiske teori, men derimod skabe forbindelser mellem teori

og empiri, samt perspektivere problemstillingen i en bredere kulturel og social kontekst (Nielsen, 2017).

Axel Honneth betragter kritisk teori, som en social filosofi. Herigennem mener han, at kritisk teori kritiserer blandt andet fremmedgørelse, fællesskabstab og afpersonalisering, hvilket dog forudsætter et bestemt samfund, som ifølge Honneth er et samfund, der *“tillader dets medlemmer en ufordrejet form for selvvirkeliggørelse”* (Sørensen, 2012, s 285.). Denne måde at betragte kritisk teori på, er i overensstemmelse med Honneths teori om anerkendelse. Da dette speciale undersøger anerkendelsesfænomenet i Forsvaret, er det derfor relevant at have kendskab til kritisk teori.

2.2. Kritisk realisme

Ud fra et videnskabsfilosofisk synspunkt, betyder realisme, at man opfatter virkeligheden som eksisterende uafhængigt af iagttageren, hvilket betyder at virkeligheden i bund og grund kan erkendes objektivt. Kritisk realisme er realisme med en kritisk dimension, som indeholder tre fokuspunkter. Første punkt er at det gennem kritisk realisme antages at virkeligheden har en dyb ontologi, hvor den erfarede virkelighed kun er en begrænset refleksion af den aktuelle virkelighed. Dette kan også kaldes for den ontologiske realisme (Wad, 2015). Andet punkt er at videnskabelig viden betragtes som fejlbarlig og kan derfor hverken verificeres eller falsificeres endegyldigt på empirisk vis. Dette kaldes for epistemologisk relativisme (Wad, 2015). Tredje og sidste punkt lyder *“at man ud fra videnskabelig begrundet kritik af eksisterende viden, ideologi og tro kan og bør kritisere de samfundsforhold, der genererer vrangforestillinger og forkert viden”* (Wad, 2015). Viden er ikke ligegyldig. Rationelt kan vi bedømme kvaliteten af vores viden. Dette er metodologisk rationalisme (Wad, 2015).

I dette speciale kommer vi blandt andet til at arbejde med ontologisk realisme, som den forstås indenfor kritisk realisme. Ifølge Roy Bhaskar kan ontologi inddeles i tre lag. Det perceptuelle lag, er virkeligheden som vi erkender den. Dette lag er transitivt og påvirkes af vores opfattelse af virkeligheden. Det faktuelle lag er uafhængig af menneskelige observatører. Dette lag er også transitivt da det påvirkes af forskellige kræfter og mekanismer. Det transfaktuelle lag er den dybe intransitive del af virkeligheden. Denne del er bundet til objekterne og den kontekst, de eksisterer i (Wad, 2015). Forskellige videnskabsfilosofier arbejder, ifølge Bhaskar, inden for forskellige ontologiske domæner, hvori et eller flere af de ontologiske lag indgår. De forskellige ontologiske domæner kan ses i tabellen nedenfor

	DOMAIN OF REAL	DOMAIN OF ACTUAL	DOMAIN OF EMPIRICAL
MECHANISMS	√		
EVENTS	√	√	
EXPERIENCES	√	√	√

Tabel 1 - Roy Bhaskars tre virkelighedsdomæner (Bhaskar, 2008).

Kritisk realisme arbejder indenfor det reelle domæne (Domain of real), som er det eneste domæne, der bevæger sig inden for alle tre ontologiske lag. I tabellen ses det perceptuelle lag som experiences, det faktuelle lag som events og det transfaktuelle lag som mechanisms. I dette speciale kan det perceptuelle lag sammenlignes med interviewundersøgelse af konstablerne. Her indsamles empiri, der beskriver hvordan anerkendelsesfænomenet ser ud i den valgte gruppe, ud fra et subjektivt synspunkt. Den viden suppleres med observationer af deres idrætsundervisning, for at se om de forhold de har beskrevet gennem interviews, er til stede ved idrætsundervisningen. Dette giver en mere dækkende indsigt i anerkendelsesfænomenet. Det sidste lag, det transfaktuelle lag, arbejder vi med når vi kigger på det større perspektiv, altså helheden. Her indgår Forsvaret og de strukturer de skaber for konstablerne, som ligger til grund for deres handlinger. Det er kun ved at kigge på alle tre lag at en dækkende forklaring kan gives (Wad, 2015). Det er det samme som gør sig gældende ved kritisk teori, at de forskellige dele kan betragtes hver for sig, men udgøre til sammen en helhed. For at opsummere på ontologien, betragter kritisk realisme ontologi som objektiv, hvilket betyder at verden, fænomener og virkelighed eksisterer uafhængigt af vores erkendelse af dem. Dette ontologiske syn på verden kan sammenlignes med kritisk teori, hvor virkeligheden eksisterer uafhængigt af vores opfattelse.

Bhaskar arbejder også med to former for erkendelsesobjekter, den intransitive og den transitive. De intransitive erkendelsesobjekter, er de fænomener/situationer, der uafhængigt af den menneskelige erkendelse eksisterer, hvilket der søges at opnå viden om. De transitive erkendelsesobjekter, er den viden, som udvikles gennem fænomener og intransitive objekter der undersøges i en given kontekst med et bestemt mål for øje. Viden er ifølge Bhaskar et socialt produkt (Bhaskar, 2008). Det sociale produkt fungerer som et transitivt objekt, der benyttes til at udforske de intransitive strukturer i verden (Bhaskar, 2008). I dette speciale er det transitive objekt de interviews og observationer som vi benytter os af til at udforske de intransitive strukturer, som i dette tilfælde er interaktionen mellem konstablerne. Med udgangspunkt i kritisk teori, har epistemologi til formål at stræbe efter *“at udtrykke strukturen og adfærden i ting, der virker og fungerer uafhængigt af tanken”* (Sonne-Ragans,

2012). Kritisk realistisk epistemologi, kan betragtes subjektiv, da viden skabes af forskeren (Wad, 2015). Det vil sige, at når vi som forskere i dette speciale interviewer og observerer konstablerne, skaber vi viden gennem den tolkning af vores empiri som vi foretager os.

Bhaskars videnskabsteoretiske synspunkt er relevant for dette projekt, da han betragter viden som et socialt produkt, som opstår i sociale strukturer (Wad, 2015). Anerkendelse kan ifølge Honneth kun opleves i en social kontekst (Honneth, 2003). Ved at anvende kritiske realisme som videnskabeligt ståsted gennem projektet, giver det os forudsætninger for at indsamle empiri om det sociale fænomen vi ønsker at undersøge, i dette tilfælde anerkendelse, med de korrekte metodiske overvejelser.

2.3. Hermeneutik

Ligesom med kritisk realisme, handler hermeneutikken og den hermeneutiske cirkel om at arbejde med dele, for derefter at betragte dem i en helhed. Den filosofiske hermeneutik har sine rødder hos Hans-Georg Gadamer, som grundlagde hermeneutikken med sit hovedværk *Sandhed og metode* (Jørgensen, 2009). Gadamer havde interesse i betingelserne for menneskers måde at forstå sig selv på. En af betingelserne er forudforståelse eller forforståelse, som betyder at den måde vi forstår og fortolker på altid er på baggrund af en forudsætning. En anden betingelse for måden at forstå os selv og vores verden på, er at forståelse er det Gadamer kalder for en *sandhedshændelse*. En sandhedshændelse er når en situation eller problemstilling bliver set ud fra et nyt perspektiv og giver os en ny forståelse af os selv (Jørgensen, 2009). Vores forudforståelse kalder Gadamer også for *fordomme*, fordi, at vi fortolker det vi ikke forstår ud fra det vi kender. Dog er vi ikke fastlåst til de fordomme som vi har erfaret os, da vi kan gøre os nye erfaringer som kan ændre på vores fordomme, således at vi får en ny fordom. Dette gør at processen er uendelig, da vi altid vil gøre os nye erfaringer og få nye fordomme. Denne uendelige eller cirkulære proces, kalder Gadamer for *den hermeneutiske cirkel* (Jørgensen, 2009). Den hermeneutiske cirkel kan bruges som et værktøj til at forstå tekster og strukturer og kan også betragtes som et begreb der beskriver dynamikken mellem del og helhed. Del og helhed er gensidigt forbundet således at delene kun giver mening ved inddragelse af helheden, og ligeledes er helheden kun forståeligt i samspil med delene. Denne relation mellem del og helhed er baggrund for vores måde at forstå og fortolke på (Højbjerg, 2007).

Måden hvorpå hermeneutikken og særligt den hermeneutiske cirkel kommer til udtryk i nærværende projekt, er ved indsamling og analyse af empiri. Hermeneutikken er i spil ved indsamling af empiri, da vi allerede har en forudforståelse af fænomenet vi vil undersøge, som er betinget af teoretisk og kulturel viden. Dette betyder at empiriindsamlingen ikke kan være neutral

på grund af vores forudforståelse af fænomenet. Vores fordomme vil dog kunne blive ændret undervejs, eftersom vi gør os nye erfaringer som rykker ved vores forudforståelse. Ved meningskondensering af interviewene, bliver alle interview brudt op i dele og sat sammen i nye helheder. De nye helheder udgør temaer for analysen, som kan betragtes som dele i selve analysens helhed. Ved at arbejde med delene i nye helheder, ændres vores forudforståelse løbende og skaber nye fordomme om fænomenet, som igen ændres når vi gør os nye erfaringer. På den måde bliver analysen en vekselvirkning mellem del og helhed, som danner baggrund for vores forståelse.

3. Teori

Følgende afsnit præsenterer projektets teorier og deres relevans i forhold til at belyse projektets problemformulering.

3.1. Behaviorisme

Behaviorisme er en psykologisk teori som undersøger dyrs og menneskers adfærd vha. naturvidenskabelige metoder (Watson & Rayner, 1920). De indre og mentale processer, kan ikke studeres objektivt, hvorfor der ses bort fra dette i den klassiske behaviorisme. Derudover opfattes dyr og menneskers adfærd som afhængig af miljøet, altså ydre påvirkninger, jf. de to grundlæggende indlæringsformer klassisk betingning og operant betingning (McSweeney & Murphy, 2014). I dette speciale har vi valgt at inddrage behaviorisme for at afdække om det er noget som finder sted i Forsvaret i forbindelse med deres uddannelse og dagligdag.

Watson arbejdede med den klassiske betingning, som udelukkende ser på en reaktion af en given situations stimuli ud fra en behavioristisk synsvinkel (Watson, 1913), hvilket kom til udtryk i eksperimentet "Little Albert" (Watson & Rayner, 1920). Watson lavede et forsøg hvor den ca. 9 mdr. gamle dreng Albert var den eneste forsøgsperson. Albert blev først præsenteret for følgende dyr: abe, hund, kanin og en hvid rotte, herefter blev han præsenteret for masker med og uden hår iført en person, brændende avis og vat i baseline forsøget, her handlede Albert uden frygt og ubehag. Selve forsøget bestod i at Albert sad på en madras på gulvet, den hvide rotte blev placeret på madrassen sammen med Albert. Hver gang Albert rørte ved den hvide rotte, spillede forskerne en høj lyd bagved Albert. Hver gang at Albert hørte den høje lyd, reagerede Albert ved at blive bange og begyndte at græde. Denne stimuli og reaktion blev gentaget et par gange. Efter disse gentagelser forsøgte forskerne at placere den hvide rotte på madrassen til Albert, uden at spille den høje lyd. Med det samme Albert fik øje på rotten, begyndte han at kravle væk. Dette gjorde de med flere af de tidligere nævnte dyr fra baseline forsøget og Albert reagerede med frygt. Albert begyndte at associere ubehagen fra lyden med rotten og de andre dyr, hvilket skabte en fobi overfor dyr. Målet med forsøget var, at få Albert til at få en betinget reaktion i form af en fobi, altså skabe en korrelation mellem den hvide rotte og den høje lyd. Den hvide rotte var i både baseline og ved selve forsøget den neutrale stimuli. Under forsøget blev den hvide rotte til den betinget stimuli, som skabte en følelsesmæssig reaktion. Hvilket var den betinget reaktion, som før dette forsøg betød, at Albert var i nød, altså den ubetingede reaktion. Den høje lyd var i dette forsøg den ubetinget stimuli. Watson og Rayner viste

ud fra dette forsøg at der var en stimulus generalisering. Hvilket i dette forsøg resulterede i, at Albert udviklede en fobi overfor rotten, som er en betinget reaktion (Watson & Rayner, 1920).

Den klassiske betingning også kaldet Pavlovian betingning blev også vist af Ivan P. Pavlov ved at studere hundes adfærd. Pavlov brugte begreberne ubetinget reaktion og betinget reaktion (Pavlov, 1902). Ifølge Pavlovs hundeforsøg var den ubetinget stimuli kødpulveret i madskålen, og hundens savl var den ubetinget reaktion. Derudover var klokken i begyndelsen af forsøget den neutrale stimuli indtil hunden lærte at associere klokken med kødpulveret. Hvorefter at klokken blev den betinget stimuli og hundens savl blev den betinget reaktion. Hvilket resulterede i, at når hunden hørte klokken, begyndte den at savle selvom der slet ikke var serveret kødpulver i madskålen (Pavlov, 1902).

Denne klassiske betingning formodes I dette speciale at være tilstede i Forsvarets undervisningssammenhænge, hvor soldaterne lærer at reagere på en bestemt måde i en bestemt situation. Dette kunne f.eks. være hvor en sergent beordrer de værnepligtige til at udføre en opgave, hvor de værnepligtige netop har lært at sergenterne ordrer er lov. Hvorimod de værnepligtige i starten af deres tjeneste, måske lige skulle lære det militære hierarki, før de reagerede korrekt på en sådan ordre. Et eksempel på den klassiske betingning kunne også være hvordan de værnepligtige tiltaler de andre rangeringer i militæret i starten af værnepligten kontra i slutningen af deres tjeneste.

Thorndike brugte en anden indlæringsform, denne indlæringsform kaldes trial & error. Denne form for læring er forsøgsbaseret i form af at gøre prøve indtil det lykkedes og beskrives i Thorndikes effektlov (Thorndike, 1911).

En anden indlæringsform er Skinners operante betingning, som er indlæring gennem straf og belønning ved både dyr og mennesker (Skinner, 1938). Hvis konsekvenserne af ens adfærd opleves som positiv, sker der en indlæring, altså vil sandsynligheden stige for at vi i en lignende situation udviser samme adfærd. Det samme gør sig gældende i det omvendte scenarie (Skinner, 1938). Den operante betingning er i overensstemmelse med Thorndikes - Law of Effect (1898) som siger, at *“reaktioner som er tilfredsstillende for individet, bliver forstærkede, mens de utilfredsstillende reaktioner afsvækkes”*. Skinners nye term til Thorndikes effekt lov var derfor *Reinforcement*, som enten kan være af positiv/negativ karakter (Skinner, 1953).

Disse klassiske betingninger ses f.eks. ved individer fra militæret som får kommandoer fra ovenstående ledere og dermed udløser betinget reaktioner, som ofte er ubevidste reaktioner. Altså er individernes adfærd et resultat af betinget reaktioner, undtagen de medfødte reflekser såsom nyse

refleksen (simpel) og forplantning instinkt (kompliceret) (Watson, 1924). Ifølge Watson kan der forudses et individs reaktion, hvis man kender de stimuli som individet bliver udsat for i miljøet. Hvis man kan kontrollere disse stimuli, kan man også kontrollere reaktionen, altså individets adfærd (Watson, 1924).

I dette speciale formodes det at behaviorisme, som den netop er blevet præsenteret herover, er til stede i Forsvarets undervisningssammenhænge, både idrætsmæssigt og i militært regi. Et eksempel på dette kunne være en idrætstime som kunne bestå af et løb. Da de i militæret har mange fysiske krav og test vil dette være relevant. Der vil være en sergent som beordrer eleverne til at give sig alt hvad de kan, for at nå en bestemt tidsgrænse jf. f.eks. basiskravene. De elever som ikke klarer tidskravet, vil blive sat på handleplan hvori eleven bliver bedt om at træne op til næste forsøg. Disse belønninger som mest af alt minder mere om straf, vil ofte være af fysisk karakter. En sådan belønning ville typisk bestå af en fysisk belønning til hele delingen og kun af og til blive tildelt det enkelte individ.

Hvilket stemmer overens med behaviorismeteorien ovenover, hvor denne belønning betragtes som en reinforcement af enten positiv eller negativ karakter. Derudover formoder vi at rang hierarkiet er meget dominerende i soldaternes uddannelsesforløb. I dette tilfælde vil det være minimumsrangeringen, som er sergenter, der giver ordrer til konstabler/værnepligtige.

Et andet eksempel på at behaviorisme er til stede i Forsvaret, vil være at vi formoder at de benytter trial & error begrebet, f.eks. ved indlæring af skydning. Så det er tilladt at fejle, så længe du lærer af dine fejl, uanset hvad så modtager personen selvfølgelig en belønning for ikke at gennemføre opgaven fejlfrit i første omgang. Derudover så formoder vi også, at der i dette eksempel før trial & error processen benyttes monkey see, monkey do-princippet efterfulgt af operant betingning i form af reinforcement af enten positiv eller negativ karakter.

Canadieren Albert Bandura er enig med Skinner i, at forstærkning (reinforcement) udgør en væsentlig del for indlæring af en bestemt adfærd, men Bandura lægger vægt på, at menneskes adfærd reguleres af kognitive processer (Bandura & Walters, 1977). Bandura har vist gennem eksperimentel forskning, at en central del af menneskes adfærd tilegnes gennem imitation og observation af andres handlinger, altså ved iagttagelser af et andet individ også kaldet Monkey see, Monkey do-princippet (Bandura & Walters, 1977). Ifølge Bandura er indlæring af f.eks. sprog et resultat af observationsindlæring og ikke et resultat af individets egne handlinger og erfaringer. Dette er specielt gældende i følgende

tilfælde, hvor individet kan identificere sig med personen der iagttages og hvis man er tryk ved denne person, samt at individet kan se/opnå en nyttelig gevinst (Bandura & Walters, 1977).

Vi vil foruden behaviorisme i undervisningen også afdække om Forsvaret har et anerkendende læringsmiljø, da det antages at dette læringsmiljø vil være mere gavnligt for indlæring af nye kompetencer end det formodet eksisterende behavioristiske læringsmiljø. Dette vil blive afdækket gennem observation af en idrætstime og interviews af konstabler. Der vil i både interview og observationen blive lagt vægt på deres uddannelse i Forsvaret med et idrætsmæssigt øje, for at kunne afdække om de føler sig anerkendt eller om de bliver undertrykt af undervisningsmetoder med behavioristiske toner.

3.2. Anerkendelse ifølge Axel Honneth

Professor Axel Honneth er den første siden Max Horkheimer, som både er professor i socialfilosofi på Institut für Philosophie og besidder direktørposten på det verdenskendte Institut für Socialforschung i Frankfurt. Max Horkheimer og Theodor W. Adorno er de to filosoffer som grundlagde Frankfurterskolen og skabte grundlaget for den kritiske teori.

Frankfurterskolens teoretiske grundlag er marxismen og psykoanalysen, hvor formålet med skolen er, at skabe en teori som dækker den kapitalistiske samfundsøkonomi, kultur og psykologi (Sonne-Ragans, 2012). Der undersøges i denne bestemte skolekultur om det er muligt at skabe en teori, der gentænker videnskabens rolle i en bestemt situation. Derudover benyttes videnskaben til at udtale sig om virkeligheden i den eksakte situation (Sonne-Ragans, 2012).

De to filosofers mål med kritisk teori var at frigøre mennesket fra en samfundsmæssig tvang og undertrykkelse. De var inspireret af bl.a. Nietzsche (menneskets illusioner skal underkastes en nærmere undersøgelse), Marx (Marxs tidlige samfundsanalyser, hvis inspiration benyttes) og Freud (tanken om menneskets dybt irrationelle hensigter, hvor kun enkelte handlinger er bevidstgjorte). Honneth er Jürgen Habermas' efterfølger på Johann Wolfgang Goethe Universität. Honneth anses i dag for den ledende tredjegerations teoretiker, fra den såkaldte Frankfurterskole (Birkler, 2009). Honneth betragter mennesket som et anerkendelses søgende individ. Honneths mest kendte arbejde, er sin anerkendelsesteori, som benyttes i dette speciale og beskrives herunder (Honneth, 2006).

Det enkelte individ lever og ånder for at opnå og realisere et godt liv, hvor individet er lykkeligt og får sine grundlæggende behov dækket. Dette kan ske gennem familie, venner, arbejde, uddannelse, demokratiet, et nationalt fællesskab og lignende (Honneth, 2004).

Ifølge Honneth, dækker anerkendelsesbegrebet over tre anerkendelsessfærer: kærlighedssfæren, den retslige sfære og den solidariske sfære. Disse skal være tilstede for at individet kan opnå anerkendelse, hvilket medfører, at individets personlige identitet dannes (Honneth, 2004; Honneth, 2006).

3.2.1. Kærlighedssfæren/Private sfære

Denne sfære indebærer de intime relationer, som ifølge Honneth er det nære følelsesmæssige anerkendende bånd mellem individer, såsom parforholdet, venskabet og forholdet mellem forældre og børn (Honneth, 2006). Honneth bruger ofte negationen af begrebet anerkendelse, for at forklare situationer hvorpå anerkendelse er nægtet, også kaldet krænkelse (Honneth, 2004). I denne sfære består en krænkelse af et angreb på personens fysiske integritet. Et eksempel kan være tortur eller voldtægt, hvor smerten ikke er den afgørende krænkelse, men derimod følelsen af at være magtesløs overfor et andet individ, hvilket medfører en personlig degradering, som påvirker selvtilliden negativt (Honneth, 1992). I denne sfære vil anerkendelse forekomme ved emotionel accept og opmuntring, som gør, at individet skaber en personlig identitet, hvilket medfører, at man føler sig som en del af samfundet (Honneth, 1992).

Denne sfære skiller sig ud fra de andre, fordi den skaber grobund for overhovedet at træde ind i et intersubjektivt forhold. Kærlighed og venskab udgør ifølge Honneth den emotionelle anerkendelse, som gør subjektet i stand til at agte sig selv og udtrykke sig. Subjektet kan på baggrund af dette deltage i nære fællesskaber og samfundsmæssige forhold (Honneth, 2003).

I dette speciale ville kærlighedssfæren f.eks. være de stærke venskaber som kunne være blandt individerne i delingen, som vi undersøger, men da vi i dette speciale har at gøre med en arbejdsplads, bevæger vi os ifølge Honneths anerkendelsesteori over i den solidariske sfære, hvilket vi har valgt at fokusere på, trods at kollegerne muligvis mere anser hinanden som venner.

3.2.2 Den retlige sfære

Denne sfære indbefatter individets forskellige rettigheder såsom stemmeret, hvilket indebærer, at alle individer er lige og frie inden for det pågældende samfunds rammer. I denne sfære opstår der en gensidig anerkendelse, da individet ved f.eks. stemmeret netop selv vælger om man vil stemme eller ej, altså deltage aktivt i samfundets normer (Honneth, 2006). Dette gør at det enkelte individ føler sig selv som en ligestillet del af samfundet (Honneth, 2006). En krænkelse vil i denne sfære være

udelukkelsen af forskellige rettigheder, som for eksempel ikke at kunne stemme, ikke at have adgang til de samme velfærdssystemer som andre eller hvis individet føler sig diskrimineret på baggrund af sit køn. Dette vil medføre et tab af individets selvrespekt og dette kan skade eller ødelægge individets selvagtelse (Honneth, 1992). Denne form for anerkendelse hentes gennem anerkendelsen af individets formelle kapacitet for autonome moralske handlinger. Anerkendelsen i form af rettigheder sikrer individets grundlæggende muligheder for at realisere sin autonomi, dvs. at den højeste form for selvrespekt kun kan opnås, hvis individet er anerkendt som et autonomt handlende retssubjekt (Honneth, 2003). Rettighederne er et udtryk for et strikt kognitivt regelsystem som styres af fornuften (Honneth, 2003).

I dette speciale anses den retslige sfære som eksempelvis at de individer vi snakker med fra Forsvaret, har mulighed for at stemme uanset om de er udsendt eller ej. Derfor vil vi fokusere på hvad der foregår i den solidariske sfære frem for den retslige sfære.

3.2.3 Den solidariske sfære

Denne sfære omhandler individets behov for at blive socialt værdsat, såsom på arbejdspladsen, i uddannelsessystemet eller i andre sociale sammenhænge (Honneth, 2006). Her har individet selv mulighed for at forholde sig positivt til dets evner, egenskaber og muligheder. For at individet overhovedet kan modtage anerkendelse, er det et krav at individet opholder sig i et socialt miljø der selv anerkendes af individet, derefter kan individets egenskaber udtrykkes og anerkendes i det sociale miljø. Heri vil individets præstationer og muligheder blive vurderet, på baggrund af sociale værdsættelses kriterier, med udgangspunkt i den pågældende situation. Anerkendelse og krænkelser vil i denne sfære have indflydelse på individets selvværd (Honneth, 2006). En krænkelser i denne sfære vil f.eks. være når individet bliver nægtet muligheden for at give egne kompetencer social værdi (Honneth, 1992). Dette vil medføre, at individet bliver socialt devalueret hvorefter, at individets selvværd forringes og individet oplever, at dets kompetencer er ubetydelige i det sociale fællesskab (Honneth, 1992).

I dette speciale vil fokus være på den solidariske sfære, da projektet omhandler ansatte hos Forsvaret. Hvilket er en arbejdsplads, som ligger i Honneths solidariske sfære, hvor individet i dette fællesskab kan opnå social værdsættelse, som medfører anerkendelse. I dette speciale ses der nærmere på anerkendelsesfænomenet som bliver undersøgt ved empiri indsamling af ni konstabler, som alle indgår i det samme fællesskab.

Honneth mener, at anerkendelse udvises ved en ekspresiv karakter/handling (Honneth, 2003), som individer gensidigt kan ytre i fællesskabet, hvorved enten anerkendelse eller krænkelser opstår gennem ekspresive gestusser (Honneth, 2003). Dette kan f.eks. være at en kaptajns handling som er rettet imod en konstabel, hvor kaptajnen for at kunne udføre handlingen netop har taget stilling til konstablen (Honneth, 2003). Hvilket betyder, at anerkendelse/krænkelser udtrykkes i form af ekspresive handlinger og gestusser som er tiltænkt en bestemt person. En sådan handling/gestus, der er et udtryk på anerkendelse, ses i dette speciale f.eks. som en af nedenstående handlinger:

- Ved at smile til vedkommende
- Ved at give vedkommende et klap på skulderen
- Ved at give vedkommende et kompliment
- Ved at heppe hhv. rosende/opmuntrende på vedkommende
- Ved at give vedkommende en high five
- Ved at give vedkommende en krammer
- Ved at give vedkommende knuckles
- Ved at give vedkommende et thumbs up
- Ved at klappe ad vedkommende
- Ved at spørge vedkommende til råds
- Ved at juble/fejre med eller på grund af vedkommende

Ifølge Honneth, vil den givne sociale kontekst være afgørende for den anerkendelse eller krænkelser et individ oplever. Dette vil desuden ske i en hierarkisk orden og medføre social status. Denne orden struktureres inden for de sociale værdier som er alment i det pågældende fællesskab, hvorved et individs evner bliver tildelt social værdi (Honneth, 1992). Et eksempel på dette i daværende speciale kunne være når en ansat i Forsvaret bliver værdsat eller anerkendt for sine evner og/eller kompetencer, uanset afsenderens rangering. Dette medfører at den ansattes evner og/eller kompetencer får en social værdi for fællesskabet i Forsvaret. Den ansatte som oplever en sådan værdsættelse og/eller anerkendelse vil opnå en højere status i fællesskabets hierarki. Det modsatte gør sig også gældende. Honneth mener også, at det, at blive værdsat og anerkendt i et socialt fællesskab vil bevæge sig inden for rammerne individualisering og social inklusion (Honneth, 2004). Der skabes social inklusion i et allerede dannet fællesskab, hvor samtlige medlemmer føler sig anerkendt og socialt værdsat, da de netop tilføjer noget unik til dette fællesskab gennem deres evner. Hvilket er en korrelation mellem inklusion/eksklusion, det sociale hierarki og de ansattes sociale status. De ansatte der inkluderes, vil

opnå en højere social status hvorimod de ansatte som ekskluderes, vil opnå lavere social status i Forsvaret.

Solidaritet er ifølge Honneth både en emotionel og fornuftsbaseret kategori (Honneth, 2003). Udover disse tre anerkendelsessfærer nævner Honneth også tre ontogenetiske udviklingstrin, som indgår i indbyrdes relation i idéen om det gode liv. Disse tre udviklingstrin er selvtillid, selvagtelse og selvværdsættelse (Honneth, 2003). Honneth mener at hver anerkendelsessfære skal gennemleves for at kunne erhverve sig de tre ontogenetiske udviklingstrin, hvis disse ikke er i symbiose, vil der opstå en uligevægt mellem de tre anerkendelsessfærer (Honneth, 2003). For at et samfund kan karakteriseres som solidarisk i Honneths forstand, så afhænger det altså af, om samfundet er i stand til at integrere borgernes forskellige værdihorisonter, præstationer og færdigheder (Honneth, 2003).

Med denne viden, vil vi i dette speciale tage udgangspunkt i anerkendelse som observerbart. Der kan komme til udtryk både verbalt og nonverbalt gennem interviews og observation. Vi forsøger at afdække om der er anerkendelse til stede i Forsvaret, Aalborg Kaserne gennem observation af en idrætstime og otte semistrukturerede interviews af en deling bestående af otte konstabler. Der benyttes Axel Honneths anerkendelsesteori til at belyse om anerkendelse er til stede ved uddannelsessituationer i Forsvaret. Dette anskues med idrætsmæssigt øje og der undersøges også om de ansatte i Forsvaret oplever anerkendelse i deres dagligdag. Derfor afgrænses der til den solidariske sfære, da det er Forsvarets ansatte, altså en arbejdsplads jf. Axel Honneths anerkendelsesteori. På baggrund af behaviorismeafsnittet, vides det, at anerkendelse ikke har god grobund i et behavioristisk undervisningsmiljø. Med dette for øje, og en dokumenteret viden om at behaviorismen er eller har været til stede i militær regi, vil projektet undersøge hvordan anerkendelsesfænomenet udspiller sig i Forsvaret.

3.3. Selvværd

Som tidligere nævnt, udvikles selvværd ifølge Honneth, ved anerkendelse i den solidariske sfære. Dette må betyde at ved anerkendelse i den solidariske sfære, føler man et højt selvværd, og lavt selvværd ved manglende anerkendelse. Ifølge Lyubomirsky et al. (2005) er selvværd stærkt relateret til optimisme som medfører følelsen af at være kompetent. Dette vil sige, at ved at vise optimisme gennem kropssprog og udtrykke optimisme verbalt, indikerer et højt selvværd. Modsat gælder det, at hvis en person udtrykker pessimisme enten verbalt eller ved hjælp af kropssprog, indikerer det at vedkommende har et lavt selvværd. I dette speciale vil det betyde, at det er muligt at observere graden af selvværd hos de ansatte i Forsvaret, på måden de eksempelvis håndterer en opgave på. Udover at

personer med en optimistisk tilgang har et højere selvværd, er de ifølge Lyubomirsky et al. (2005) også gode til at forfølge deres mål, da de har en forventning om gode resultater. Dette gør optimister i stand til at skabe succes (Lyubomirsky et al., 2005). Der er forskel på hvordan personer med højt og lavt selvværd modtager negativ feedback, hvilket også er en indikator for personens grad af selvværd. Personer med højt selvværd modtager negativ feedback som en udfordring, hvoraf personer med lavt selvværd vil føle sig utilpas ved negativ feedback (Lyubomirsky et al., 2005). Denne viden vil ligeledes kunne bruges til at observere graden af selvværd hos de ansatte i Forsvaret. Personer med lavt selvværd vil sandsynligvis udstråle utilfredshed ved negativ feedback, og i nogle tilfælde trække sig fra opgaven eller stille sig i baggrunden. Personer med højt selvværd, vil ved negativ feedback, arbejde ekstra hårdt for at fortjene den positive feedback. Ved interviews vil det også være muligt at undersøge graden af selvværd. Dette gør vi ved eksempelvis at spørge "Hvad tænker du hvis du får dårligt feedback på en opgave?" (bilag 4). Dette spørgsmål kan udvides, til hvordan personen reagerer. Ved at finde ud af hvordan personen reagerer og tænker om negativ feedback, kan vi have en ide om hvordan deres selvværd er.

Det er værd at stræbe efter et højt selvværd, da det fremmer mental sundhed. En person med højt selvværd har blandt andet bedre ved at håndtere stress og angst, samt føler en større kontrol over de situationer vedkommende er i (Leary et al., 1995). At kunne kontrollere stress, angst og føle kontrol, kan være relevant for soldater i krig, da deres opgaver kan kræve, at de kan arbejde fokuseret til trods for farene omkring dem.

Med denne viden, vil vi i dette speciale tage udgangspunkt i selvværd som observerbart. Det kan komme til udtryk både verbalt og via kropssprog. Graden af selvværd kan ligeledes variere fra høj til lav.

4. Metode

Følgende afsnit vil afdække projektets metodiske overvejelser. Formålet er at skabe transparens, således at læseren for størst mulig indsigt i projektforløbet. Ligeledes vil der blive argumenteret for valg der er truffet med henblik på at forbedrer validiteten af undersøgelsen. Projektets reliabilitet og validitet vil blive beskrevet i senere afsnit.

4.1. Det kvalitative forskningsinterview

I dette speciale blev interviews valgt som metode til indsamling af empiri. Interviewene blev skabt med udgangspunkt i det semistruktureret kvalitative forskningsinterview. Valget faldt på denne metode til interviews, da det var et ønske at undersøge hvordan interviewpersonernes militære karriere så ud, fra et subjektivt perspektiv. Et kvalitativt forskningsinterview har til formål at forstå temaer i dagligdagen, i dette tilfælde interviewpersonernes militære karriere, ud fra et subjektivt synspunkt (Kvale & Brinkmann, 2015). Med udgangspunkt i kritisk realisme som videnskabsteoretisk tilgang bevæger interviewundersøgelsen her sig inden for det reelle domæne, hvor interviews befinder sig i det perceptuelle lag. Ved at lade interviewet være semistruktureret, giver det interviewpersonen mulighed for at beskrive så frit som muligt (Kvale & Brinkmann, 2015), og det giver forskeren mulighed for at forfølge de fortællinger der bliver skabt gennem interviewet (Tinggaard & Brinkmann, 2015a). Det semistrukturerede interview gav derved mulighed for at få et kig ind i interviewpersonernes livsverden. Interviewene kan også ses som vores transitive objekt, der hjælper os til at se interviewpersonernes livsverden, som er de intransitive strukturer.

Ud fra projektets videnskabsteoretiske ståsted var det ved brug af subjektiv epistemologi at projektets teorier kunne inddrages til at udarbejde en interviewguide.

Et semistruktureret interview udføres ud fra en interviewguide. Guiden kan være mere eller mindre styrende for interviewet, og interviewet bliver derfor ikke nødvendigvis udført med de samme spørgsmål som i interviewguiden eller i interviewguidens rækkefølge. Interviewguiden skal ses som et redskab til at hjælpe forskeren med at få stillet interviewpersonen de rigtige spørgsmål således, at problemformuleringen senere hen, vil kunne besvares (Tinggaard & Brinkmann, 2015a). Interviewguiden til dette speciale kan findes i bilag 4. Interviewguiden blev udformet med inspiration fra modellen i *Kvalitative Metoder* (Tinggaard & Brinkmann, 2015a), bestående af forskningsspørgsmål og interviewspørgsmål. Forskningsspørgsmålenes formål var at beskrive hvilke temaer projektet, gerne ville belyse. Disse spørgsmål blev formuleret på et akademisk niveau, hvor et kendskab til temaerne kunne være nødvendig, for at forstå spørgsmålene. Interviewspørgsmålenes formål, var at spørge interviewpersonen på en måde så vedkommende forstod spørgsmålet og beskrev

sine oplevelser så detaljeret som muligt. Eksempelvis ville vi gerne høre om interviewpersonernes oplevelser under uddannelse, hvilke var oplevelser der lå tilbage i tiden, og derfor godt kunne være svære at genkalde. For at hjælpe interviewpersonen med at huske tidligere begivenheder så detaljeret som muligt, samt øge validiteten, kræver det at man er opmærksom på måden man spørger ind til begivenhederne på (Kvale & Brinkmann, 2015). Dette tog vi hånd om ved at spørge ind til specifikke erindringer såsom: *“Hvad gjorde eller sagde jeres underviser for at i vidste hvordan i klarede jer under jeres uddannelse?”* (Bilag 4)

4.1.1. Interviewpersoner

Til dette speciale blev der interviewet otte konstabler. De personer der interviewes, betragtes i dette speciale som subjekter. Ifølge Sonne-Ragans (2012) vil subjekterne *“aldrig være upåvirkede af den empiriske, teoretiske og konceptuelle ramme, som disse størrelser undersøges i”* (Sonne-Ragans, 2012). Dette betyder at uanset hvilke overvejelser vi til projektet har gjort os for at påvirke vores subjekter minimalt ved empiriindsamling, har vores tilstedeværelse haft en påvirkning. De otte konstabler, var alle ud af en gruppe som trænede op mod udsendelse. Da problemformuleringen stiller spørgsmål ved hvordan anerkendelsesfænomenet udspiller sig i Forsvaret, blev det betragtet som relevant at inddrage personer til undersøgelsen, som havde et nuanceret billede af hverdagen i Forsvaret. Værnepligtige er kun i Forsvaret i fire måneder og er samtidig de laveste i uddannelseshierarkiet. De blev derfor ikke inddraget i undersøgelsen, da det blev vurderet at de ville have nok indsigt i, hvordan arbejdsdagen som ansat i Forsvaret, så ud. Det samme gjorde sig gældende for konstabelelever. Da de stadig var under uddannelse, vurderes de ikke til at have nok indsigt i hverdagen som ansat. Ved at vælge færdiguddannede konstabler til interviewene, blev der indsamlet empiri fra personer som både havde prøvet at være igennem flere uddannelsesforløb inden for Forsvaret, og som nu havde en dagligdag som ansat hos Forsvaret. Ud fra en gruppe af konstabler, faldt valget på otte som sammen var i gang med at forberede sig på udsendelse. De havde derved en større indsigt i forskellige idrætstest inden for Forsvaret, da kravene til konstablernes fysiske form skærpes op mod udsendelse. Foruden deres bredere kendskab til idrætstest, blev det også fundet spændende at inddrage konstabler, som forberedte sig til krig, da det antages at anerkendelse er særligt vigtigt i denne gruppe. Som tidligere nævnt i teori afsnittet om anerkendelse, udvikler man gennem anerkendelse selvværd. Det anskues at højt selvværd er vigtigt for soldater, da det fremmer evnen til at kontrollere stress og angst, samt evnen til at føle kontrol (jf. afsnit 3.2.3). Disse færdigheder vurderes som relevante for soldater i krig, da deres hverdag kan være uforudsigelig og både stress- og angstprovokerende.

4.1.2. Interviewet

Inden interviewets start, var der en fælles briefing af alle interviewpersoner, hvor de kort fik fortalt hvordan interviewet ville forløbe, og i hvilken rækkefølge de ville blive kaldt ind. Selve interviewet foregik i et aflukket lokale, hvor interviewer, medhjælper og interviewperson var til stede. Ved at have en medhjælper til stede under interviewet, gav det mulighed for at diskutere interviewforløbet efterfølgende for, at se om begge parter havde tolket svarende ens, eller om der var forskellige synsvinkler, som skulle tages hensyn til ved senere analyse. Derudover var medhjælperen, såvel som interviewer, sat grundigt ind i interviewguiden samt emnet for interviewet. Dette betød, at hvis interviewer overså et spørgsmål, som kunne have relevans, havde medhjælperen mulighed for at supplere. Ved at have to til at fortolke interviewet, blev validiteten derved også højnet, fremfor hvis interviewer havde været alene med interviewpersonen. Inden interviewets start, blev interviewpersonen igen briefet. Briefingen var inspireret af den briefing Tanggaard & Brinkmann (2015a) har inddraget i interviewguiden, fra *Kvalitative Metoder*. Briefingen kan ses i bilag 4. Formålet med briefingen var at informere interviewpersonen detaljeret, om hvordan samtalen ville forløbe og hvordan empirien ville blive behandlet efterfølgende. Her havde interviewpersonen også mulighed for at stille spørgsmål, inden interviewet gik i gang. Efter interviewet, blev interviewpersonen debriefet. Under debriefingen, havde interviewpersonen igen mulighed for at stille spørgsmål. Derudover blev samtykkeerklæringen gennemgået og underskrevet. Grunden til at samtykkeerklæringen først skulle underskrives efter interviewet, skyldes at interviewpersonen ikke skulle have en fornemmelse af at have skrevet under på et forløb vedkommende ikke kendte til endnu. Ifølge Yow (1994) ville det være som at bede en person at skrive under på en blank check. Interviewpersonen skulle ikke få følelsen af at have mistet kontrollen over vedkommendes egne ord (Yow, 1994). Samtykkeerklæringen kan ses i bilag 5.

4.1.3. Transskribering af interview

I dette speciale er der blevet indsamlet otte interviews, som er blevet transskriberet med henblik på senere analyse. Transskriptionsmetoden der blev anvendt, hører under kategorien samtaletransskriptioner. Denne metode benyttes til at gengive længere samtaler blandt interviewer og respondent. Normalvis vil en sådan transskription benytte en almindelig ortografi. Samtaletransskription kan inddeles efter grundformat, detaljeringsgrad og læsbarhed (Kvale, 1997).

I dette speciale blev dramaformatet anvendt som grundformat, hvilket er det mest udbredte format. Dramaformatet skifter linje, når en ny taler begynder. For eksempel: I: Hvordan har du det i dag?

R: Jeg har det godt.

Detaljeringsgraden har stor påvirkning på transskriberingsprocessen, samt udbyttet af transskriberingen. I dette speciale blev detaljeringsgraden omsat til normalt skriftsprog, altså ikke konversationsanalyse, da det letter læsbarheden, at detaljeringsgraden ikke er for tung. I forhold til læsbarheden blev transskriptionerne omskrevet fra tale til tekst, hvilket gjorde læsbarheden menneskelig og ikke til maskinlæsbarhed. Maskinlæsbarhed anvender for eksempel tagging og søgekriterier. Med henblik på at skulle analysere citater fra vores interviews, havde transskriberingsmetoden ikke fokus på eksempelvis attitude, kropssprog og toneleje (Steensig, 2005).

Transskriberingerne blev udarbejdet ud fra optagne acc/mp3 lydfile, som blev omdannet fra tale til tekst i et word dokument. Under selve interviewet optog både interviewer og medhjælper interviewet for at sikre kvaliteten af interviewet. Transskriberingerne kan ses i bilag 6.

Herunder redegøres der for, hvordan transskriberingen af vores empiri konkret blev anvendt, således at det forekom forståeligt ved analyse. Der blev anvendt koder for overskueliggørelsen. Ved hjælp af koderne blev det lettere at forstå og anvende transskriptionerne ved analysen.

Følgende ”koder” blev benyttet til transskriberingen:

Ord	Ord, der bliver direkte sagt i lydoptagelserne
(.)	Kort pause
[Pause]	Længere pauser (>5sek.)
I	Interviewer
R	Respondenten
{UN}	Udeladt navn, grundet anonymitet
SLET	Slettet grundet køn neutralitet
...	Der bliver afbrud i samtalen

4.2. Observation

Dette afsnit vil redegøre for hvorfor observation er blevet anvendt som en del af empiriindsamlingen til projektet. Derudover vil der igennem afsnittet, blive gennemgået hvordan observation er blevet udført, samt hvordan det kan forbindes med projektets videnskabsteori.

Ifølge Szulevicz (2015) kan observation overordnet deles ind i to forskellige kategorier, eksperimentelle observationer og deltagerobservationer. Eksperimentelle observationer foregår i afgrænsede settings eller laboratorier, og egner sig derfor ikke til dette speciale, da undersøgelsen her tager udgangspunkt i deltagerens livsverden. Vi anvendte i dette speciale deltagerobservation til indsamling af empiri. Deltagerobservationer foregår i menneskers egne omgivelser. Den kontekst der observeres, var også eksisterende før forskeren påbegyndte sin observation, hvilket betyder at forskeren har mulighed for at observere mennesker i deres hverdagsliv (Szulevicz, 2015). Idet at projektet ønsker at undersøge anerkendelsesfænomenet i Forsvaret, øgede det derfor også validiteten at observationen blev foretaget i deltagerens naturlige omgivelser, under en hverdagsbegivenhed. Under deltagerobservation kan forskeren både være deltagende i de aktiviteter der observeres, men har også mulighed for tage rolle som fluen på væggen. Ved deltagerobservation for dette projekt, var forskerne observerende som fluen på væggen. Denne beslutning blev taget, da ønsket var at indsamle empiri der omhandlede anerkendelsesfænomenet mellem deltagerne. Havde forskerne deltaget aktivt under observationen, kunne det have forstyrret den adfærd som de observerede deltagere normalt havde.

Som Tanggard & Brinkmann (2015) pointerer, skabes der gennem interviews rekonstruktioner af oplevelser. Dette giver en risiko for at informationer kan gå tabt under rekonstruktionen, eller måske blive udeladt hvis interviewpersonen ikke finder det vigtigt eller synes det er noget interviewerens bør vide. Ved deltagerobservation åbnes der op for de mulige tabte informationer, det ikke-italesatte, muligvis det hemmelige og generelt det interviewpersonen måske ikke har reflekteret over, men som kan observeres (Szulevicz, 2015). Det indblik i livsverdenen som deltagerobservation åbner op for, fandt forskerne relevant, da det netop kunne give et billede af de episoder som måske ikke blev italesat under interviewet. Anerkendelse bliver i dette speciale behandlet som et socialt fænomen, som udvikler selvværd. Som tidligere nævnt (jf. afsnit 3.2.3.), kan graden af selvværd betragtes som observerbart. Deltagerobservation gav derfor også forskerne mulighed for at få et indblik i deltagerens grad af selvværd, og derigennem tilegne sig viden om anerkendelsesfænomenet. Ved observation bevæger vi os ligeledes i det Bhaskar kalder for det reelle domæne i ontologien. Her er observationen i det faktuelle lag, hvor observationen bruges til at afdække om de forhold der er beskrevet i interviewene, også er til stede ved idrætsundervisning.

4.2.1. Observation af idrætstime

Forskerne valgte at observere en idrætstime, da der her var mulighed for at observere alle undersøgelsens deltagere. Dette gav mulighed for at få et indblik i hvordan en idrætstime i Forsvaret kunne afvikles, samt hvordan deltagerne interagerer med hinanden. Observationen blev gjort af både forsker og forsker medhjælper. Begrundelsen for dette var at sikre intersubjektivitet, ved at sammenfatte begge observationsnoter til et samlet dokument. Forskerne observerede idrætstimen fra sidelinjen, og havde derfor minimal interaktion med observationens deltagere. Observationer blev gjort på baggrund af en semistruktureret observationsguide (bilag 3), som tog udgangspunkt projektets anvendte teorier. Eksempelvis bestod et af fokuspunkterne fra observationsguiden af ekspressive gestusser, da ekspressive gestusser, er en måde at anerkende hinanden på i den solidariske sfære (Honneth, 2003). Observationsguiden havde også et punkt som havde til formål at beskrive hvem der var ansvarlig for idrætsundervisningen, for at få et billede af hvordan deres idrætsundervisning kunne se ud. Denne information kan bruges til udarbejdelse af et forslag på forbedring af anerkendelsesfænomenet gennem idræt.

4.3. Metodetriangulering

Som tidligere beskrevet, blev der i dette speciale anvendt interviews samt observationer til indsamling af empiri, på Aalborg Kaserner. Begge metoder er kvalitative og komplementære hinanden (Frederiksen, 2015). Der blev benyttet komplementaritet ved at undersøge det samme fænomen, anerkendelse, ved hjælp af to forskellige metoder. Resultaterne fra de to forskellige metoder kan bruges til at supplere hinanden (Frederiksen, 2015). For nærværende speciale betød det at ved at supplere interviews af konstablerne, med observation af deres idrætsundervisning, gav en dybere indsigt i deres interaktion med hinanden. Eksempelvis var detaljegraden af konstablernes besvarelser, ikke lige stor. Ved at observere dem i en idrætsundervisning efterfølgende, kunne vi supplere vores forståelse med den viden observationerne gav. Derudover højner metodetriangulering også undersøgelsens validitet, da brugen af to forskellige former for empiri giver mulighed for at sammenholde informanternes udsagn med observationer, for at se om der er en sammenhæng mellem der bliver sagt, og det der bliver gjort. Dette kan bruges til at vurdere troværdigheden af informanternes udsagn (Kvale & Brinkmann, 2015).

4.4. Generaliserbarhed

Generaliserbarhed handler om hvor vidt man kan generalisere på baggrund af fundne resultater. Casen for nærværende speciale er en enkeltstående case, hvilket betyder at generaliserbarheden afhænger af strategisk og specifik case udvælgelse (Flyvbjerg, 2015). Der findes flere forskellige strategier til

udvælgelse af cases, hvoraf valgte af strategi afhænger af hvad der undersøges (Flyvbjerg, 2015). For nærværende speciale drejer undersøgelsen sig om at få indsigt i hvordan anerkendelsesfænomenet udspiller sig i Forsvaret og om blandt andet idræt kan forbedre det, hvorfor der bliver taget udgangspunkt i en paradigmatiske case. Valget af paradigmatiske case betyder at casen ses som et mønstereksempel eller et typisk eksempel for det område casen vedrører (Flyvbjerg, 2015). Konstablerne fra Aalborg Kaserne, anses som et mønstereksempel for konstabler generelt. Dette vurderes på baggrund af at alle konstabler som er uddannet i Forsvaret, har bestået Forsvarets basistest samt taget Forsvarets basisuddannelse (www.karriere.forsvaret.dk). Foruden dette, arbejder alle i Forsvaret for et overordnet fælles mål, styret af Forsvarsministeriet (www.fmn.dk). Derudover oplever konstabler i Forsvaret formel autoritet i kraft af deres stilling og systemets hierarki. Denne autoritet er grundlæggende for alle konstabler, uanset hvilken enhed i Forsvaret de er placeret hos (Rich, Thielsen & Meinertz, 2003). Da casen er paradigmatiske, er det muligt at generalisere til andre konstabelgrupper i Forsvaret.

Der anvendes analytisk generalisering, hvilket vil sige at generaliseringen er baseret på ligheder og forskelle mellem fænomenets kontekst og konteksten som nærværende speciale indskriver sig i (Kvale & Brinkmann, 2015). Det vil sige at der skal være tilstrækkeligt med ligheder mellem anerkendelsesfænomenet som undersøges og konstablernes oplevelse. For nærværende speciale kan det argumenteres for at konstablerne som medvirker i denne undersøgelse, grundlæggende bliver behandlet på samme måde som konstabler i resten af Forsvaret, da basisuddannelsen, testene og hierarkiet er ens for alle konstabler, hvilket må betyde at anerkendelsesfænomenet som der undersøges ses tilsvarende i andre konstabelgrupper. Dermed sagt, at fundene i denne undersøgelse kan generaliseres til konstabler i andre enheder.

Følgende afsnit vil udfolde den indsamlede empiri i en analyse, som tager udgangspunkt i hermeneutikken og den hermeneutiske spiral.

5. Analyse

Uddrag fra interviewene er blevet struktureret efter interviewguidens rammer, hvoraf der har været forudbestemte temaer som er blevet undersøgt. Ved gennemlæsning og strukturering af interviewene har jeg fundet frem til nye temaer, ud over de oprindelige temaer fra guiden. Eksempelvis er konstablernes relation med hinanden og de andre ansatte, et tema størstedelen af respondenterne kommer ind på under interviewene, som derfor har fået et tema der hedder *Arbejdsmiljø*. Social eksklusion var derimod ikke et tilbagevendende tema i interviewene, og inddrages derfor ikke i analysen. På denne måde har jeg bevæget mig fra helheden i interviewene til dele, som er sat sammen til nye helheder under hvert tema. Et eksempel på denne strukturering kan ses i tabel 2 nedenfor. Denne form for strukturering kendes også som meningskondensering. De resterende skemaer kan findes i bilag. Hvert tema og eventuelle undertemaer vil fremgå i analysen nedenfor.

Tabel 2 Meningskondensering

Meningskondensering	Tema
<p>“R: Det er sådan meget standard dag, I hvert fald om mandagen der, vi laver gerne et eller andet fysisk og så har vi nogle lektioner i et eller andet, fordi de mener ikke at vi kan sidde stille i så lang tid, så en hel dag med lektioner bliver ofte lidt trættende.” (interview 1)</p> <p>“R: Jeg er forholdsvis sikker på at du kommer på det der hedder handleplan hvor du så får 3 måneders forløb eller sådan noget, så skal du gerne kunne klare den (.) og ellers så i yderste konsekvens så kan du ikke blive udsendt jo, hvis du ikke består de her krav.” (interview 1)</p> <p>“R: Altså det er noget mere, det føles lidt mere som tovejskommunikation nu.” (interview 1)</p>	Behavioristiske metoder i dagligdagen

5.1. Behavioristiske metoder i dagligdagen

Konstablerne giver ikke udtryk for at dagligdagen er præget af behavioristiske metoder. I interview 1 kan det eksempelvis ses at dagen er planlagt således at der indgår fysisk aktivitet i løbet af dagen, således at konstablerne ikke skal sidde ned en hel dag

“R: Det er sådan meget standard dag, I hvert fald om mandagen der, vi laver gerne et eller andet fysisk og så har vi nogle lektioner i et eller andet, fordi de mener ikke at vi kan sidde stille i så lang tid, så en hel dag med lektioner bliver ofte lidt trættende.”

Denne udtalelse viser at der bliver taget hensyn til konstabernes behov, hvilket jeg tolker som at konstablerne har en form for medbestemmelse i hvordan hverdagen skal se ud. Jeg tolker også at en uønsket adfærd må være at konstablerne er urolige i undervisningen, hvilket underviserne gerne vil undgå. Ydermere giver konstablen i interview 1 udtryk for at der er en tovejskommunikation mellem konstaber og underviser: *“R: Altså det er noget mere, det føles lidt mere som tovejskommunikation nu.”* Ud fra dette, kan det tyde på at kommunikation i højere grad er præget af tovejskommunikation frem for ordre, og dermed distancere sig fra den behavioristiske læringsstil. Informanten i interview 1 uddyber tovejskommunikationen således: *“så snakker man lidt om det og finder ud af hvis der var noget som ikke var helt som det skulle være så finder man ud af, hvorfor var det ikke det og sådan noget.”* Det ses her at der bliver talt om tingene, hvis der har været en situation hvor informanterne ikke har gjort det godt nok. Jeg tolker situationen informanten beskriver, som en form for refleksionsproces, hvor informanten skal nå frem til hvorfor fejlen skete og deraf lære, frem for eksempelvis læring igennem en behavioristisk metode som trial and error. Der er dog ingen tvivl om at der stadig er en hierarkisk orden i Forsvaret. Det udtrykker informanten fra interview 2 og informanten fra interview 3 således:

“R: Som konstaber, så er det meget os der modtager undervisningen. Så det er sådan det primære, vi modtager undervisningen og får nogle praktiske opgaver vi skal lave og så videre” (interview 2)

“R: Altså vi er jo dem der egentlig skal undervises. Vi har været i sådan et uddannelsesforløb indtil nu.” (interview 3)

Konstablerne kender deres plads i hierarkiet, og i dette tilfælde er det dem der skal modtage undervisningen og udføre de opgaver som der bliver givet. Det ses dog at selvom konstablerne kender hierarkiet, betragter de hinanden som kollegaer på tværs af rangorden. Dette kommer særligt til udtryk i interview 6:

“R: Så, og når det er herover så, der er det meget mere loose, altså der er det meget mere sådan kollegialt, vi får stadig sindssygt meget ud af det, der er det bare lidt mere, hvad skal man sige, hverdags bundet.” (interview 6)

Informanten beskriver her den daglige omgang med ansatte af højere rang som “kollegialt”, hvilket jeg tolker som at informanten betragter dem med en ligeværdig omgangstone i hverdagen.

5.2. Behavioristiske metoder under uddannelse

Under konstablernes uddannelse har omgangstonen til tider været opfattet anderledes end som idag, hvor de arbejder som konstabler, og omgangstonen beskrives som kollegial og tovejskommunikation. Informanten fra interview 1 beskriver kommunikationen under uddannelse således: *“Hvor i værnepligten der var jo bare én der står og snakker og hvis du ikke gør det ordentligt, så får du at vide at du er en idiot, nærmest. (.)”* (interview 1). Informanten i interview 7 oplever også omgangstonen som hård under uddannelsen:

“R: Så der vil jeg sige tonen og undervisningen derover det var sådan meget hårdt og kontant, sådan så man forstod det og det var også sådan meget stramt i betrækket agtig.” (interview 7). Informanten beskriver uddannelsen som “meget stramt i betrækket”, hvilket jeg ikke tolker som en kollegial følelse. I overgangen fra uddannelse til fast arbejde som konstabel ændres omgangstonen og bliver som tidligere nævnt mere kollegial. Dette beskriver informanten i interview 8:

“Så er der meget stor forskel på hvem du er og så bliver vi til, eller der skal vi tiltale instruktørerne med Hr. Sergent og så videre der bruger vi ikke navnene på den måde hvor at når vi er kommet herover, så er man gået lidt fra, okay, fra instruktør og nu er vi kolleger.” (interview 8)

Ud fra denne udtalelse kan det ses at tonen ændres i hvordan man tiltaler hinanden. Under uddannelse er personer blevet tiltalt efter hvilken rangorden de har, hvor de som ansatte imellem tiltaler hinanden ved deres navn. Måden hvorpå fejltagelser bliver håndteret har også ændret sig fra uddannelse til arbejde. Som tidligere nævnt blev fejltagelser italesat, således at personen vidste at vedkommende havde lavet en fejl, men ydermere var der ingen straf. Under uddannelse blev fejltagelser håndteret anderledes. Det er således at man ikke må straffe personer i Forsvaret, og fejltagelse er derfor i stedet blevet “belønnet”: *“R: Man må jo ikke straffe folk jo, men belønninger var der da engang imellem.”* (interview 1). Informanten fra interview 1 beskriver hvordan sådanne belønninger eksempelvis kunne se ud:

“R: Ja, så kunne man få lov til enten at ligge og lave armbøjninger eller skulle rende rundt og lave tøj eksercits, hvor man skal ind og skifte tøj også tilbage og sådan noget. Sådan nogle trælse ting. Trælse belønninger.” (interview 1)

Det italesættes her at belønningen der blev givet ikke følte som en belønning men derimod var “trælse”. Ud fra dette citat kan det tolkes, at konstablerne har oplevet behavioristiske undervisningsprincipper under uddannelse. Informanterne fra interview 4 og 5 oplever begge måden at blive undervist på under uddannelse som værende præget af “kæft, trit og retning”

“R: Fordi, de var lige. Hvordan det er, det var sådan noget kæft, trit og retning.” (interview 4)

“R: ... men der er det meget, hvad kan man sige, kæft, trit og retning (.) “ (interview 5)

Ud fra disse udtalelser tolker jeg hierarkiet som værende meget tydelig under uddannelse, hvor den tovejskommunikation som konstablerne oplever i dag, ikke var til stede. Konstablerne er under uddannelse i højere grad blevet betragtet som en enhed frem for enkelte individer:

“R: Vi er her ikke altid samtidig, men dengang så var vi jo 50 mennesker. 50 værnepligtige som ligesom man ser jo ligesom ikke på det enkelte individ på samme måde som herover, så om der var nogle, man fik ikke så meget eller man fik ikke noget ansvar...” (interview 2)

Informanten fra interview 2 beskriver her oplevelsen af at blive betragtet som en gruppe under uddannelse, frem for et individ som vedkommende oplever i sit arbejde som konstabel. Jeg ser det som en indikation på at behavioristiske metoder kan have fundet sted under uddannelsen. “Herover” tolkes som informantens nuværende arbejdsplads. Følelsen af at blive betragtet som en enhed eller gruppe frem for et enkelt individ kommer også til udtryk i måden der kommunikeres på: *“R: Der er ligesom samlet at man får møgfaldet eller skæld ud om man vil ik’.” (interview 6)*. Informanten fra interview 6 giver her udtryk for at det ikke er den enkelte der bliver skældt ud, men hele gruppen. I interview 8 beskriver informanten derfra også en episode med “belønning” hvor alle bliver belønnet hvis en fra gruppen laver fejl:

“R: Og det. Jamen det skal vi da. Og så løber vi ud og så spurgte de, er der nogen der ikke har handsker med? Ja der var lige en, nå men så løber vi da alle sammen tilbage igen og så en gang til og at, hov, der også nogen der havde glemt det jamen så løber vi tilbage og henter den. Og igen jamen man, så glemmer man det ikke igen en anden gang, fordi først alle synes

det er mega nederen men der heller ikke nogen der peger finger på samme tidspunkt.”
(interview 8)

Selvom informanten synes at det er træls at blive kollektivt straffet udtrykker vedkommende at se en pointe med det. Informanten beskriver det som en måde at lære at huske sine ting på.

5.3. Personer med højt eller lavt selvværd

Ved at undersøge hvorvidt konstablerne har højt eller lavt selvværd, kan det give en indikation af om de oplever anerkendelse på deres arbejdsplads. Dette tema har to undertemaer: håndtering af feedback og stræben efter mål. Begge af disse undertemaer hjælper til at give en indikation af om selvværdet er højt eller lavt hos konstablerne.

Hvordan konstablerne tackler forskellige situationer kan indikere mængden af selvværd. Informanten i interview 1 viser eksempelvis optimisme overfor de andre konstabler ved at fjerne fokus fra noget der er træls:

“R: Som regel, så tror jeg det er mest den der med lige at fører fokus væk fra det der er lidt irriterende så få fokus over på noget andet. Lav noget sjovt eller opmuntre dem ved at nævn nogle andre ting som, hvor de tænkte det er fedt det der, eller det gik godt eller sådan noget, hvor man ligesom trækker fokus væk fra det som er lidt nederen, også får det over på noget andet Det tror jeg er det mest almindelig jeg gør.” (interview 1)

Optimisme kan tolkes som et parameter for højt selvværd. Dette ses også hos nogle af de andre informanter. Eksempelvis beskriver informanten fra interview 2 en lignende situation, hvor vedkommende også flytter fokuset fra det der er træls:

“R: Det er man sgu bare nødt til også får man det bedste ud af det. Og hvis det er over at kigge på bilerne og de skal, der skal eftersyn en gang om måneden, det er ligesom det er HADE OPGAVEN, så er det noget med at tage noget musik derover også nogle sodavand og en kop kaffe også, så er det bare at komme igang. Så hygger vi os med det.” (interview 2)

Måden hvorpå informanterne i interview 1 og 2 fjerner fokuset fra det negative ved opgaven og i stedet fremhæver eller gør så opgaven bliver positiv, indikere for mig at de er optimister fremfor pessimister. I interview 3 beskriver informanten at vedkommende har få sygedage som en indikation på hvor glad vedkommende er for sit arbejde: “R: (.) Jeg tror det siger meget, nu jeg har ikke haft en sygedag i, siden jeg. Jo jeg har haft en og den var befalet, fordi jeg havde en skade.” (interview 3).

Jeg tolker glæden for sit arbejde som noget der udspringer af optimisme, og optimisme er derfor indirekte til stede i denne udtalelse.

Flere af informanterne nævner episoder hvor de har hjulpet andre omkring dem, hvilket jeg også betragter som indikation på at informanterne føler sig kompetente i de givne situationer hvor de har hjulpet. Eksempelvis fortæller informanten i interview 8 hvordan vedkommende hjælper ved at undersøge hvad der generer en af sine kollegaer:

“R: Ja ja det gør vi, det kan godt være at der er nogen der er lidt træt af at vi taler sådan lidt ned men så forsøger vi selvfølgelig at tale dem op. Eller hvis der er et eller andet der går den på, men så finder vi ud af det og hjælper hinanden på den måde.” (interview 8)

Jeg tolker her at informanten føler sig kompetent i forhold til at kunne hjælpe sine kollegaer, hvis de har et problem der skal snakkes om. Informanterne fra interview 3 og 4 beskriver situationer hvor de støtter hinanden ved at hjælpe hinanden med deres træning:

“R: Hive hinanden med, nu har jeg haft en skade med knæet, så der hiver vi hinanden med over og træner også er det også lidt nemmere at komme i gang med det der genoptræning, hvor man godt ved at man er røget en del tilbage.” (interview 3)

“R: Han er en god løber, så han hjalp ham med at komme ud at løbe efter arbejde og lave noget forskelligt interval og alt muligt.” (interview 4)

Ud fra disse udtalelser er der ingen tvivl om at der er flere af konstablerne der føler sig kompetente til at hjælpe hinanden i hverdagen. En anden måde hvorpå følelsen af kompetence og optimisme blandt konstablerne kommer til udtryk er at nogle af konstablerne frivilligt varetager ekstra opgaver på arbejdet. Informanten fra interview 2 nævner en af de andre konstabler som frivilligt gør en ekstra indsats for fællesskabet:

*“R: Også {UN}, der kommer ind til jer om lidt **SLET** har stået for noget, **SLET** har stået for en masse sociale tiltag og sådan noget, en sodavandskasse, så man lige kan købe en sodavand, så man har noget fælles, lige gøre det lidt lækker sig selv og det **SLET** stået for og brugt noget tid på det. Ud at købe ind i fritiden og sådan noget. Så det er **SLET** også blevet indstillet til. Så de har ligesom gjort noget en ekstraordinær indsats, kan man sige udover hvad der ligesom forventes.” (interview 2)*

Her har en af konstablerne valgt at lave en sodavandskasse-ordning, for at fremme fællesskabet mellem konstablerne, hvilket jeg tolker som indikation på social kompetence. En anden af informanterne nævner at vedkommende er frivillig talsmand for konstablerne: *“R: Omvendt så, altså socialt der er vi sindssygt meget forskellige (.) Jeg har fungeret som talsmand, så jeg kan godt lide og varetage folks interesser.”* (interview 6). Ved at melde sig som frivillig talsmand, tolker jeg det som at informanten føler sig kompetent til opgaven. Informanten fra interview 5 har i stedet for frivilligt at varetage en opgave, fået tildelt et ansvar: *“R: Ja, jeg synes det er fedt, ja det er lækkert og få noget ansvar, der bliver... Der regner med at man gøre nogle ting. Men er afhængig, lige pludselig er der folk der afhængig af at jeg gør det jeg skal”* (interview 5). Informanten “synes det er fedt” at få et ansvar hvor der er andre der afhænger af vedkommende. Denne positive indstilling til den opgave som informanten er blevet tildelt, tolker jeg som optimisme.

Under observation ses ligeledes tegn på højt selvværd. Der bliver sagt *“Arbeit macht frei”* efterfulgt af en klappen, hvilket jeg tolker som et udtryk for optimisme overfor idrætsundervisningen. Derudover opmuntrer de flere gange hinanden under deres workouts, hvilket jeg ligeledes tolker som optimisme.

5.4. Håndtering af feedback

Konstablerne kommer ind på forskellige måder hvorpå de håndterer at få feedback. Eksempelvis giver informanten i interview 1 udtryk for at negativ feedback er træls:

“R: Selvfølgelig, hvis det bare er negativ feedback, så er det også træls.”

I: Ja, så kan det godt påvirke dig?

R: Ja, uden tvivl.” (interview 1)

Ved negativ feedback tolker jeg det som at informanten kan blive påvirket negativt. Andre informanter beskriver feedback anderledes. Dette kan eksempelvis ses i interview 2: *“R: Ja, ja, ja det er det man lærer noget af, altså så skal man nok ikke ta’ noget personligt det er heller ikke fordi jeg synes at vi får tingene på en slem måde, men ja.”* (interview 2). Informanten fra interview 2 betragter feedback som en måde at lære på. Dette tolker jeg som at informanten synes at feedback er en god ting, uanset udfaldet. Det samme gør sig gældende for informanten i interview 4: *“R: Ja, det er jo sådan man flytter sig... Det er jo ved at få noget at vide... Så det synes jeg det, det er det der er lækkert ved at være herinde.”* (interview 4). Ud fra de informationer informanterne giver i interview 2 og 4, tolker jeg det som at feedback motivere informanterne til at blive bedre. I interview 5 kommer informanten ligeledes ind på hvordan vedkommende kan blive bedre ved hjælp af feedback: *“R: Og*

så bliver det jo meget med at vi snakker om hvad vi selv synes at vi kan gøre bedre og hvad har vi lyst til at gøre næste gang for at vi kan højne vores niveau” (interview 5). Her udtrykker informanten også at der er mulighed for selv at byde ind med hvad man har lyst til at gøre for at blive bedre, hvilket jeg også tolker som en motivation for at blive bedre. Ønsket om at blive bedre bliver undersøgt nærmere i næste undertema.

Ved observation af idrætsundervisningen er der et eksempel på feedback. En gruppe ser en anden gruppe lave dødløft med forkert teknik, og gør derfor den pågældende gruppe opmærksom på det. Gruppen der påpeger fejlen, hjælper også med at fejlrette. Gruppen der lavede fejlen, tager positivt imod feedbacken. Dette tolker jeg som en indikation på højt selvværd hos gruppen der modtager feedback.

5.5. Stræben efter mål

Stræben efter mål er et undertema der er blevet dannet ved udarbejdelse af meningskondenseringen, da flere af informanterne har givet udtryk for et ønske om at blive bedre for at opnå et mål. Eksempelvis er der flere af informanterne der i interviewet kommer ind på at de har et ønske om at komme på sergentskole. Informanten fra interview 3 har et mål om at komme på sergentskole og accepterer derfor at blive prøvet af i forskellige roller:

“R: Men nogle gange så kan det også være sådan noget som, nu, nogen af os fx. mig jeg har sagt jeg godt kunne tænke mig at blive sergent på et tidspunkt. Og så kan det godt være at jeg bliver prøvet i nogle fører roller som måske appellerer lidt til udviklingen til at jeg kan komme på sergentskole.” (interview 3)

Fordi at målet er at komme på sergentskole, får informanten nogle ekstra opgaver som skal løses. At informanten tager imod de her ekstra opgaver, ser jeg som en indikation på at vedkommende stræber efter et mål om at blive sergent, og derfor accepterer det ekstra arbejde. Informanten fra interview 6 udtrykker også et ønske om at komme på sergentskole: *“R: Sådan så vi, vi er mange af os der gerne vil på sergentskole på et tidspunkt.”* (interview 6). Ønsket informanterne har om at komme på sergentskole tolker jeg som stræben efter mål, da de godt ved at dette kræver en ekstra indsats udover deres vanlige arbejdsopgaver. Informanten fra interview 3 kommer også ind på en anden form for stræben efter mål: *“R: Der er nok en sund konkurrence mellem os alle sammen, altså jeg tror dem der bliver ansat i Forsvaret det er lidt vindermentaliteten man har når man kommer herind...”* (interview 3). Informanten udtrykker her at man bør have en vindermentalitet når man bliver ansat i Forsvaret, hvilket jeg tolker som at det er sådan informanten betragter sig selv. At have en

vindermentalitet ser jeg som et stræben efter at vinde, og dermed en anden form for stræben efter mål. Informanten i interview 4 vil gerne være bedre og giver derfor udtryk for at det er det vedkommende stræber efter: “R: Fordi så, det hjælper lige en med at motivere sig selv og stræbe efter at være bedre.” (interview 4). De fleste af informanterne giver udtryk for en form for stræben efter mål hvor det handler om at forbedre dem selv på den ene eller anden måde. Informanten fra interview 6 udtrykker at vedkommende gerne tager fat i andre for at opnå sine mål:

“R: Det kan man godt, men det må man sgu bare skubbe lidt på, altså man kan ikke forvente at, det er trods alt en ret stor arbejdsplads og der er mange ting der skal tages hensyn til. Så må man også lige selv sørge for at række fingeren i vejret.” (interview 6)

Stræben efter mål behøver ikke at være et arbejde med sig selv, men som set hos informanten i interview 6, kan det også være ved at handle aktivt og gøre brug af sine muligheder for at nå sit mål.

5.6. Ekspressive gestusser

Ekspressive gestusser kan være alt fra et skulderklap, et smil til en verbal gestus. Fælles for de ekspressive gestusser er at det medvirker til at tolke hvordan anerkendelsesfænomenet ser ud i Forsvaret.

De ekspressive gestusser kan være i form af ros, som det beskrives i interview 3:

“R: Vi siger til hinanden at det er godt, det er egentlig det. Så kan vi godt lave lidt sjov med det engang imellem, hvor der var en der ja, et eksempel det har været på skydebanen her for ikke så længe siden, hvor der var en der, der skød, han plejer ikke, han plejer at ligge sådan ganske middel. Også skød han skide godt lige, lige den dag.” (interview 3)

Her får en af konstablerne af vide, at vedkommende har gjort det godt, hvorefter der bliver lavet lidt sjov med det. Konstablen skyder godt den pågældende dag og får ros for sin indsats. Dette tolker jeg som et tegn på anerkendelse, da konstablen får ros for sine evner på skydebanen, som har værdi for fællesskabet. Informanten i interview 7 uddyber hvordan det at lave sjov med hinanden også er en form for ros: “R: Og jeg vil sige intern der er vi også gode til at rose hinanden, det er måske bare en anden måde vi gør det på, altså det er måske lidt mere tag pis på hinanden og, men sådan er det bare.” (interview 7). De ekspressive gestusser der opstår, kan derfor ikke nødvendigvis opfattes af udefrakommende da det kan være gestusser som der er udviklet internt mellem konstablerne. Informanten i interview 6 kommer også ind på at det kan være svært at opfange en gestus hvis man kommer udefra, da det er handlinger som er indforstået i deres kultur:

“R: At vi har vores kultur der, men det er ikke sådan så man, man åbenlyst roser folk engang imellem, det kan da godt være, altså et tak fra dem og et klap på skulderen. Men vi kender sådan hinanden rimelig godt efterhånden.” (interview 6)

Her kommer informanten også ind på at ekspressive gestusser kan være i form af et tak eller et klap på skulderen. Klap er blandt andet en af de ekspressive gestusser der bliver noteret under observation af idrætsundervisningen. Derudover noteres det også at der bliver givet ekspressive gestusser ved observation af idrætsundervisningen. Konstablen som agerer instruktør ved idrætsundervisningen, giver eksempelvis et klap til en af de andre konstabler, da vedkommende har gjort en god indsats ved opvarmningen. Senere i idrætsundervisningen modtager en af konstablerne et anerkendende nik fra en anden, da vedkommende har dødløftet godt. Både klappet og nikket tolker jeg som anerkendelse der er blevet givet ved ekspressive gestusser.

5.7. Hvem står for idrætsundervisningen

Anerkendelse kan eksempelvis være ved uddelegere opgaver til andre, og på den måde anerkende kompetencer de er i besiddelse af og betro dem ansvar. Informanterne giver udtryk for meget variation i idrætsundervisningen. Informanten i interview 1 fortæller eksempelvis at det er meget forskelligt hvordan idrætstimen ser ud og hvem der står for den:

“R: Nej, det ved jeg ikke om der er, det er meget forskelligt. Der er den standard idrætstimen hvor vi lidt bare får lov til at gå over træne for os selv. (.) hvis og det er mest fordi at der ikke er nogen instruktør eller noget som helst, som har forberedt noget og at der lige er et hul i vores program eller sådan noget. Så er det bare styrketræning eller gå ud at løbe en tur, man skal bare lave et eller andet.” (interview 1)

Her fortæller informanten at idrætstimerne ofte består af at de selv går over og styrketræner eller løber en tur. De har dermed selv ansvaret for deres idræt. Dette gør sig også gældende for den beskrivelse som informanten i interview 2 giver: *“R: Altså, der er ikke noget, nu skal vi ud alle sammen og have noget intervaltræning eller nu skal vi over og lave et eller andet CrossFit pas eller det er der ikke så meget af.” (interview 2)*. Det kan derfor tolkes at størstedelen af konstablernes idrætsundervisning er under eget ansvar. Informanten i interview 7 udtrykker en positiv holdning til friheden ved selv at have ansvaret for sin træning:

“R: Jamen så får vi lov til at træne i to timer (.) med løn endda, fordi at det er også noget vi bruger herinde. Altså vi skal bruge den fysiske form til noget herinde. Så på den måde så giver det god mening, altså hvad hedder det styrketræning det er der masser af. Man kan jo også vælge at gå ud at løbe hvis man har lyst til det (.) men det er nok mere sådan noget fælles noget det er der ikke så meget af...” (interview 7)

Her pointerer informanten at de får løn, hvilket vedkommende kan tolkes at være meget positiv omkring da sætningen bliver afsluttet med “endda”. Derudover nævner informanten de forskellige muligheder der er når der bliver givet tid til træning/idræt. Flere af informanterne nævner også at der er en af konstablerne der er god til kampsport/selvforsvar og derfor nogle gange får lov at undervise i det:

“R: Vi har fx. En der, han er i Norge lige nu til noget øvelse. Han går rigtig meget op i selvforsvar og MMA og kampsport og sådan noget... Så han har haft nogle timer hvor han så styrer det hele.” (interview 4)

Dette er et eksempel på hvordan anerkendelse kan blive givet ved at uddelegere ansvar. Informanten i interview 5 nævner også konstablen der er god til kampsport derudover, giver vedkommende også udtryk for at ansvaret for undervisningen en gang imellem går på runde:

“R: Så jo sådan en gang imellem så bliver det, det har jeg faktisk gjort af og til hvor det har gået på omgange, så er der en der står for et eller andet undervisning i det. Nu har du to timer, kan du undervise i et eller andet. Vi har en der er super god til kampsport, Så brugte vi et par timer på at han bare underviste os i noget kampsport. “ (interview 5)“

Her bliver der givet udtryk for at aktivitet man vælger at undervise i er valgfri. Det er dog ikke udelukkende konstablerne selv der står for deres idrætsaktiviteter. Informanten i interview 6 nævner at befalingsmændene til tider også kan have ansvaret for idrætsundervisningen:

“R: Som udgangspunkt, så har vi haft en befalingsmand der har stået for det og ligesom (.) planlagt de der enkelte gange hvor det har været, nå nu skal vi igennem det her og nu skal vi igennem det her. Og ellers så er det bare når det er, der er en test, som vi skal igennem og ellers så har det egentlig været lagt over på os.” (interview 6)

Dog understreger informanten også her at idrætsundervisningen lige så vel kan være konstablernes eget ansvar. Dette ses der eksempel på under observation af konstablernes idrætsundervisning. Her

står en af konstablerne for planlægning og eksekvering af undervisningen. Dette tolker jeg som et forsøg på at anerkende konstablen, ved at give vedkommende ansvaret for at planlægge og afvikle undervisningen.

5.8. Arbejdsmiljø

For at kunne modtage anerkendelse kræver det at man anerkender det fællesskab anerkendelsen bliver givet i (Honneth, 2006). Det er derfor relevant at undersøge hvad konstablerne synes om deres arbejdsmiljø. Udover at undersøge hvad konstablerne mener om deres arbejdsmiljø, er der gennem temaet arbejdsmiljø også mulighed for at undersøge om konstablerne bliver anerkendt ved at få ansvaret for eksempelvis opgaver, undervisning eller udstyr.

Ifølge informanten i interview 2 er det primært konstablernes chef eller oversergenter der står for undervisningen: *“R: Det er vores chef eller oversergenterne, det er dem der primært står for undervisningen, kan man sige”* (interview 2). Informanten fortæller dog også at konstablerne af og til får mulighed for at få ansvar og træffe beslutninger: *“R: Og engang imellem bliver vi sat i nogle førerroller også skal vi også føre lidt og bestemme lidt, så.”* (interview 2). Ved at give konstablerne forskellige førerroller, tolker jeg det som at de får tildelt et ansvar for en eller flere opgaver. Informanten i interview 3 uddyber hvilke opgaver konstablerne kan få ansvaret for:

“R: Og så er der engang imellem, hvor vi får nogle opgaver om, så skal man planlægge en træningslektion eller planlægge en lektion i det kan være i, det kan være strykning af skjorter så det bliver ensrettet, altså sådan nogen ting.” (interview 3)

Her fortæller informanten at konstablerne indimellem får ansvaret for at planlægge en lektion, enten i idræt eller en undervisningslektion. Ansvarer der bliver tildelt konstablerne, kan også blive tildelt på baggrund af kompetencer som konstablerne har inden for et bestemt område:

“R: Ikke medmindre at vi har fokus på sådan noget som det sanitetsfaglige, der er jeg sammen med en af de andre drenge, der har vi sådan qua vores uddannelse inden for det felt, der er vi typisk tilbagemeldere på de her sanitetsting.” (interview 6)

Informanten har her fået tildelt et ansvar på baggrund af kompetencer fra tidligere uddannelse. Derudover har informanten fra interview 6 også ansvaret for konstablernes våbenkammer: *“R: Det er meget forskelligt. Det eneste sådan faste, at jeg har, er at jeg er våbenkammeransvarlig.”*

(interview 6). Ud fra disse udtalelser, kan det tolkes at tildeling af ansvar ikke nødvendigvis bliver givet på baggrund af kompetencer.

Det fremgår tydeligt i op til flere af interviewene, at konstablerne er glade for deres arbejdsplads. Dette understreges blandt andet ved at fremhæve, at det ikke er for lønnens skyld at konstablerne har valgt jobbet:

“R: Det er meget fedt, Ja. Og det er det jo også nødt til for altså jo lønnen er bedre end at være på universitetet, uden tvivl, men den er nok ikke bedre end ret meget når man kommer ud fra universitetet. Så det er jo ikke for lønnen at man gør det, det er jo fordi at, det er nogle fede oplevelser man får og nogle fede ting vi laver.” (interview 1)

Informanterne i interview 5 og 7 fremhæver også de opgaver de har på jobbet, som værende gode:

“R: Der ikke er sjove. Altså, og hvis der var flere ting der var sjove eller flere ting der var dårlige end der var sjove, så havde jeg fundet noget andet.” (interview 5)

“R: Men jeg tror heller ik’ at det gør folk så meget, for det er nogle fede ting vi laver. Så.” (interview 7)

Ud fra disse udtalelser tolker jeg at konstablerne har deres job, fordi de kan lide det og at lønnen ikke er et vigtigt element i hvorfor de er glade for deres job, hvilket også gør sig gældende for informanten i interview 1.

I interview 6 fortæller informanten at de har et godt kollegialt klima: *“R: Det er klart det sted i Forsvaret jeg har været hvor at, at der er bedst kollegialt klima.” (interview 6)*. Dette kan både forstås som konstablerne imellem, men også et godt kollegialt forhold til kollegerne af højere rang. Fællesskabet på tværs af rangorden kommer informanten i interview 6 også nærmere ind på:

“R: De er gode til at tage hånd om folkene i MP, det er også meget, altså bare det her med at vi har MP stuen og holder nogle, hvad kan man sige fælles, fælles arrangementer og sådan noget. Altså korpsånden er sindssyg stærk.” (interview 6)

Jeg tolker ud fra denne udtalelse, at det ikke kun er konstablerne der internt arbejder på at have et godt fællesskab men, at det også spiller en rolle for resten af militærpolitiet, som konstablerne er en del af. Det gode fællesskab kan der også ses en indikation af ved observering af idrætsundervisningen. Her holder konstablerne eksempelvis døren for hinanden, fremfor bare selv at gå ud, hvilket jeg tolker som en omtanke for hinanden.

Chefen indgår som en del af det fællesskab, som konstablerne skal anerkende for at kunne modtage anerkendelse. Hans rolle er derfor væsentlig for at kunne undersøge anerkendelsesfænomenet.

Relationen mellem konstablerne og deres chef virker god og afslappet. Informanten i interview 1 fortæller her hvordan han opfatter deres chef:

*“R: Vi ser ham ret meget i, han kommer tit ind og siger hej og hvordan det går og er jo med når vi er på øvelse og sådan noget. Og er social også forholdsvis tit med, når vi har, vi laver tit arrangementer uden for arbejdet også jo og der er han også tit med - så forholdet til vores chef det vil jeg jo mene var, var ret godt og bedre end jeg lige havde forventet ift. at det er ligesom ham der er vores chef, er han ret tit nede på vores niveau og bare er en af os.”
(interview 1)*

Informanten nævner her at chefen både deltager ved øvelser og til sociale arrangementer. Forholdet beskrives som godt, og bedre end forventet. Derudover betragter informanten også ofte chefen “som en af os”, da han er god til at komme ned “på vores niveau”. At være på deres niveau tolker jeg som, at chefen er god til at tale med konstablerne, upåvirket af rangorden og dermed på lige fod med dem. Chefens måde at komme ned på deres niveau, er noget der bliver fremhævet gentagne gange gennem de forskellige interviews:

“R: Jeg har det godt med ham. Jeg er glad for, jeg er glad for ham. Han er god til at komme ned på vores niveau og altså han sidder måske ikke, han sidder ikke bare altid inde på sit kontor. Han kommer også ud og deltager med jævne mellemrum også kan man godt lige få en snak med ham, sådan lidt råt og uforstyrret eller hvad skal man sige, han er meget nede på jorden og det nyder jeg, at han ikke ligesom går i den her overhøjde. Altså kun når han skal, altså når han har chefhatten på.” (interview 2)

Informanten i interview 2 kommer også ind på hvordan at chefen er god til at komme ned på konstabernes niveau. Derudover nævner informanten at rangorden ikke er til at mærke under almindelige samtaler, men at det kommer til udtryk når chefen skal agere ud fra sin position som chef. Informanten i interview 4 kommer ligeledes ind på at chefen er nede på deres niveau: “R: Og han har også, ja, det der med at han er ung, så han er også sådan nede på vores niveau, eller hvad man skal sige, så garage humor og sådan noget.” (interview 4). Da “nede på vores niveau” gentagne gange bliver nævnt, tolker jeg det som at chefen er god til at tilpasse sig, og bevæger sig i flere roller, som både den ledende chef men også den kammeratlige chef.

Sabrina Mosegaard Bentzon
School of Medicin and Health
2019

Følgende afsnit vil inddrage ovenstående analyse af empiriindsamling til en diskussion hvori der vil blive inddraget nye teorier for at belyse andre mulige årsager til de fund der er blevet gjort.

6. Diskussion

Diskussionsafsnittet tager udgangspunkt i de temaer som er blevet fremstillet i analysen. Hvert tema vil blive diskuteret i relation til specialets teoretiske ståsted.

6.1. Behavioristiske metoder i dagligdagen

Som det beskrives i specialets indledning, er der kilder som udtrykker at Forsvaret, og særligt dens uddannelse af værnepligtige, er præget af behavioristiske undervisningsprincipper (Lafferty, 2007; Weegar & Pacis, 2012; Forsvarskommandoen, 1998). Det kan argumenteres for at grunden til at behaviorismen ikke er tydelig i konstabernes hverdag skyldes en ændring af befalingsmændenes læringsstil i takt med, at konstablerne er steget i uddannelsesniveau. I en afhandling af Rich, Thielsen & Meinertz (2003) omhandlende militær ledelse, står der således: *“Med en voksende gensidig tillid opstår der loyalitet og enhedsfølelse. Ingen vil kaste skam på sin enhed, men tværtimod bidrage til, at enheden fremtræder så velfungerende som muligt”* (Rich, Thielsen & Meinertz, 2003, s. 36). I forbindelse med at konstablerne er kommet længere i deres uddannelse kan det tænkes, at den gensidige tillid er vokset, som det beskrives i Rich, Thielsen & Meinertz (2003). Tilliden kan dels være vokset grundet, at konstablerne gennem uddannelsen er blevet ældre og mere modne. Tilliden kan også være vokset mellem konstabler og befalingsmænd, grundet det større kendskab begge parter får til hinanden jo længere tid de går sammen.

I analysen beskriver informanten fra interview 6 forholdet mellem konstabler og befalingsmænd som værende mere kollegialt efter de har færdiggjort deres uddannelse (afsnit 5.1.), hvilket kan indikerende den voksende tillid som har givet en kollegial følelse. En voksende gensidig tillid, medfører ifølge Rich, Thielsen & Meinertz (2003) enhedsfølelse som resulterer i at alle, både konstabler og befalingsmænd, er interesseret i at fremstå som en velfungerende enhed. At fremstå som velfungerende enhed, forstår jeg som at alle i enheden gør en indsats for at nå enhedens mål. Dette betyder at konstablerne eksempelvis lever op til kravene hos befalingsmændene og at befalingsmændene også gør deres del af arbejdet, for at sørge for at enheden når målet. Det kræver i større grad samarbejde, fremfor ordrestyring og kontrol. I afhandlingen af Rich, Thielsen & Meinertz (2003) står der ligeledes: *“Der bør til enhver tid anvendes en lederstil, der er tilpasset medarbejderens jobmodenhed.”* (Rich, Thielsen & Meinertz, 2003, s. 34.). Det kan argumenteres for at jobmodenhed hænger sammen med længden af uddannelse og tid på arbejdsmarkedet, hvilket i dette tilfælde betyder, at konstabernes jobmodenhed har ændret sig i takt med, at de er steget i uddannelsesniveau. Det betyder at lederstilen som passer til en værnepligtig, ikke nødvendigvis

passer til en konstabelev eller konstabel. De samme tilpasninger kan det tænkes, at der sker i forhold til undervisningsstilen, således at undervisningsstilen også har ændret sig gennem konstablernes uddannelsesforløb og frem til nu.

I analysen beskriver en informant hvordan man snakker om tingene, hvis en opgave ikke er blevet løst optimalt, og snakker om hvorfor det ikke var optimalt (afsnit 5.1.). Ved at snakke om problemet og hvorfor det skete, giver det mulighed for begge parter at forstå problemet og ud fra det finde en løsning. Denne tankegang minder om konstruktivisten, Humberto Maturanas tankegang. Ifølge Maturana lever vi alle i hver vores virkelighed, som er styrende for hvordan vi agerer. Dette betyder at verden er et multivers fremfor univers (Loehr-Petersen & Madsen, 2004). Det der er virkeligt for mig, er derfor ikke nødvendigvis virkeligt for dig. For at kunne forbinde virkelighederne er kommunikation afgørende (Loehr-Petersen & Madsen, 2004). Det vil sige, at når sergenten eksempelvis snakker med konstabelen om hvorfor et problem eller en fejl er opstået, prøver sergenten gennem kommunikation at forstå konstablens virkelighed, for derved at kunne hjælpe med at løse problemet. Samme informant bruger også ordet *tovejskommunikation* som beskrivelse for måden kommunikationen foregår på mellem underviser og konstabel. Tovejskommunikation kan ses som et andet ord der indikerer den samme situation, hvori befalingsmand og konstabel får mulighed for at forstå modpartens virkelighed.

Eksemplerne fra analysen indikerer at behaviorisme ikke er til stede i konstablernes hverdag. Ud fra dette afsnit, kan det tyde på, at ledelses- og læringsstilen har ændret sig i takt med konstablernes jobmodenhed, således at læringsstilen nu i større grad bærer præg af konstruktivistiske undervisningsprincipper. Ligeledes kan det antages at den gensidige tillid i enheden er blevet større.

6.2. Behavioristiske metoder under uddannelse

I ovenstående afsnit er det blevet diskuteret hvorfor behaviorismen ikke gør sig gældende i konstablernes hverdag, som kilderne ellers antyder. Dette afsnit omhandler hvorfor læringsstilen ser anderledes ud gennem konstablernes uddannelse, end den de oplever som færdiguddannede konstabler. Ud fra kildernes udsagn, er særligt værnepligten præget af behavioristiske undervisningsprincipper, men også andre militære uddannelser gør brug af denne type læringsstil (Lafferty, 2007; Weegar & Pacis, 2012; Forsvarskommandoen, 1998).

I analyseafsnittet (afsnit 5.2.) om behavioristiske metoder under uddannelse, er der et eksempel fra interview 1, hvor informanten fortæller om hvordan man kan blive talt negativt til hvis man løser en

opgave forkert. Det kan argumenteres for at denne straf i form af negativ feedback, kan betragtes som en behavioristisk metode i retning af operant betingning. Positiv feedback forstærker adfærden, hvoraf negativ feedback svækker adfærden. Dette kaldes ifølge Skinner for *reinforcement* (Skinner, 1953). Befalingsmanden benytter sig af reinforcement ved at give informanten negativ feedback, i håb om ikke at se samme adfærd igen. Et andet eksempel på hvorfor den militære uddannelse kan antages at bære præg af behavioristiske principper, kan ses i analysen (afsnit 5.2.), hvori informanten i interview 8 beskriver hvordan de gentager en øvelse indtil det lykkedes dem at udføre den korrekt. Denne måde at lære konstablerne at løse en opgave korrekt på, kan sammenlignes med Thorndikes *trial and error* princip (Thorndike, 1911). Behaviorismen tager generelt ikke hensyn til indre mentale processer. Det er personernes adfærd man ønsker at lave om på, uanset hvad de tænker og føler (McSweeney & Murphy, 2014). Det kan antages at det er samme tankegang der står bag den militære uddannelse. Dette kan skyldes, at Forsvaret gennem deres uddannelse af soldater, ønsker at træne dem til i krigssituationer, at kunne slå følelser og behov fra, og agerer udelukkende ud fra det adfærdsmønster de har lært.

Informanten i interview 1 fortæller, at der kun er én der står og taler, som er befalingsmanden. Dette kan ses som, at der bliver givet ordre, og hvad modtageren tænker og føler ikke har interesse, og derfor bliver vedkommende ikke spurgt. Lignede situation ses i et andet eksempel fra analysen hvor informanten i interview 2 beskriver hvordan de under uddannelse i værnepligten blev behandlet som en gruppe, frem for individuelle personer med individuelle holdninger og kompetencer. Dette adskiller sig fra hvordan konstablerne i dag føler, at de er en del af et kollegialt fællesskab hvor man bliver hørt gennem tovejskommunikation. Grunden til at de i værnepligten bliver behandlet som grupper, kan som tidligere nævnt skyldes ønsket om at forme de værnepligtiges adfærd. I en krigssituation vil der højst sandsynligt ikke være tid til at høre folks meninger, om den opgave de er i gang med at løse, og det er derfor vigtigt at de kan arbejde samlet ud fra en ordre.

Gregory Bateson arbejder med en teori om læringsniveauer. Niveauerne er inddelt fra 0-3. På niveau 0 skabes forudsætningen for læring, på niveau 1 skabes fundamentet for refleksion, på niveau 2 løser personen opgaver ud fra overvejelser om den rette løsning. Det er også på dette niveau at personen bliver mere bevidst og bruger det vedkommende har lært fra tidligere niveauer. 3. og sidste niveau udvikler man evnen til at overveje sin måde at reflektere på, det kan betragtes som en form for selviagttagelse (Zeuner, Beck, Frederiksen & Paulsen, 2007). Det kan ud fra denne teori

argumenteres for at konstablerne igennem deres uddannelse bevæger sig op gennem de forskellige læringsniveauer, hvilket skyldes ændring i befalingsmændenes læringsstil undervejs. Når konstablerne starter i værnepligten, bevæger de sig på niveau 0. Det er her de får indsigt i den militære uddannelse og skaber forudsætning for læring. Niveau 1 kan sammenlignes med konstabeluddannelsen. Her er de grundlæggende militære principper er indlært. Zeuner et al. (2007) beskriver niveau 1 således: *“Den lærende organisme tilpasser sig her omgivelserne ud fra trial and error-metoden, som ikke bare er en reaktiv, men også aktiv og kalkulerende måde at lære på.”* (Zeuner et al, 2007, s. 280). Opgaven bliver gentaget igen og igen, indtil konstabeleven har løst opgaven korrekt. Denne metode er som tidligere nævnt, behavioristisk. På niveau 2 kan det siges at konstablerne har bevæget sig fra konstabeluddannelsen til at være færdiguddannede konstabler. Her er de blevet i stand til at bruge tidligere lærte erfaring og benytte dem i nye kontekster. De er på dette niveau også i stand til at reflektere, hvilket kan være grunden til at befalingsmændenes læringsstil har ændret sig fra énvejskommunikation til tovejskommunikation. Arbejder man videre med konstablernes læring, vil de nå niveau 3 hvor de bliver i stand til at evaluere deres måde at reflektere på. Batesons forskellige læringsniveauer, kan give en forklaring på hvorfor behaviorismens tilstedeværelse ses i undervisningsmetoder under konstablernes værnepligt og konstabeluddannelse, men ikke efter endt uddannelse. Batesons første niveauer lægger op til at personer på disse læringsniveauer skal guides i forhold til deres læring, hvilket stemmer overens med behaviorismens grundprincip om at modulere adfærd. Når konstablerne er færdiguddannede, minder befalingsmændenes læringsstil mere om konstruktivistiske metoder, som nævnt i ovenstående diskussionsafsnit (afsnit 6.1.). Dette kan stemme godt overens med Batesons niveau 2, hvor refleksion starter. Det betyder at konstablen har mulighed for at reflektere over det befalingsmanden eksempelvis siger, for at forstå vedkommendes virkelighed. Grundet værnepligtiges manglende viden indenfor det militærfaglige, kan det også argumenteres for, at de ikke kan bevæge sig på niveau 2, da de ikke er i stand til at reflektere over viden de ikke har fået endnu. De er derfor nødt til lære ved hjælp af behavioristiske metoder.

6.3. Personer med højt eller lavt selvværd

Definitionen på selvværd kan lyde således: *“Self-esteem has been defined as a global feeling of self-worth or adequacy as a person, or generalized feelings of self-acceptance, goodness, and self-respect”* (Lyubomirsky et al. 2006, s. 366). Dertil supplere Lyubomirsky et al. (2006) at selvværd også er relateret til disse følelser: *“self-esteem is strongly related to motivational constructs such as optimism, mastery, and competence”* (s. 370). Det kan argumenteres for at konstablerne i nærværende

undersøgelse generelt er optimistiske, hvilket er en af parametrene der er relateret til selvværd. Ifølge Carver & Scheier (2014) kan optimisme blandt andet komme til udtryk ved at have tiltro til sine egne evner. Informanten i interview 5 beskriver hvordan det føles at få tildelt et ansvar. Her udtrykker informanten, at det er fedt at få et ansvar hvor andre afhænger af ens indsats. Dette indikerer at informanten har tiltro til egne evner og dermed er optimistisk. Det kan også argumenteres for at informanten føler sig kompetent, idet at vedkommende ytrer sig positivt overfor tanken om at få ansvar. Carver & Scheier (2014) finder i deres reviewstudie, at helbredet hos optimister generelt er bedre end pessimisters. Dette kan relateres til de oplysninger informanten i interview 3 kommer med. I interviewet fortæller informanten at vedkommende har haft meget få sygedage, hvilket kan være en indikation på, at informanten er optimist og derfor har et bedre helbred. Scheier, Carver & Bridges (2001) finder ydermere at optimister håndtere problemstillinger ved at få det bedste ud af dem: *“They also use a variety of emotion-focused coping techniques, including striving to accept the reality of difficult situations and putting the situations in the best possible light.”* (Scheier, Carver & Bridges, 2001, s. 199). Et eksempel på dette kan ses i analysen (afsnit 5.3.), hvor informanten fra interview 2 fortæller om hvordan vedkommende ændrer situationen fra, at det er træls at vaske biler, til at få det bedste ud af det ved at tage musik, sodavand og kaffe med, når bilerne skal vaskes. Her accepterer informanten *“the reality”*, i og med at bilerne skal vaskes uanset hvad, og bringer situationen *“in the best possible light”* ved at tage musik og drikkevarer med. Et andet eksempel på optimisme er da en af konstablerne under observation af idrætsundervisning siger *“Arbeit macht frei”*, tolket som at ved at yde en indsats betaler det sig senere. Det kan her argumenteres for at konstablen har en optimistisk tilgang til idrætsundervisningen.

Optimisme og selvværd er relateret til hinanden, lige såvel er kompetence og selvværd: *“self-worth is derived from having a sense of competence in domains that are valued by the individual and important significant others”* (Lyubomirsky et al, 2006, s. 370). At lave en sodavandskasseordning for at forbedre fællesskabet, er et tegn på kompetence. Konstablen der står for dette tiltag, er heller ikke selv i tvivl om at vedkommende er kompetent i forhold til at varetage roller som forbedrer det interne fællesskab. Dette kommer til udtryk fordi vedkommende er indstillet til ny løn, for blandt andet dette tiltag. Konstablerne skal selv fremlægge argumenter for hvorfor de skal indstilles til ny løn, og konstablen har her kunne fremhæve sine kompetencer. I forhold til ovenstående citat fra Lyubomirsky et al. (2006), kan det argumenteres for at konstablen er kompetent indenfor et område som vedkommende finder vigtigt, derudover har det også en betydning for personer der omgiver sig

med vedkommende, hvilket resulterer i en indstilling til ny løn. Lignende eksempel ses hos konstablen der har meldt sig som talsmand for konstabelgruppen. Vedkommende udtrykker, at det har en værdi, fordi personen godt kan lide at varetage andres interesser. At vælge at være talsmand må betyde at konstablen føler sig kompetent til opgaven. Om denne kompetence er vigtig for de andre konstabler, kommer ikke til udtryk i interviewet. Dog må det antages at det på den ene eller anden måde er vigtigt for de andre, eftersom der er en person der skal varetage denne opgave. Andre steder i analysen (afsnit 5.3.) finder man eksempler på konstabler som deler ud af deres kompetencer ved at hjælpe andre. Eksempelvis er en af konstablerne en god løber, og hjælper derfor en anden konstabel med at blive bedre til løb. Her må man antage at konstablen der er en god løber, også føler sig kompetent, eftersom vedkommende hjælper en anden med løb. Derudover må det også betyde at den kompetence har en vis vigtighed for de andre konstabler, eftersom de søger råd hos denne konstabel.

Ud fra eksemplerne der er blevet fremlagt fra analysen, kan det argumenteres for at der både er optimisme og følelsen af kompetence til stede blandt konstablerne. Optimisme blandt konstablerne kan ses som en brugbar kvalitet, da konstablerne i krigssituationer kan have gavn af at kunne håndtere problemstilling med en optimistisk tilgang. Konstablernes kompetencer kan være vigtige i forbindelse med at fremme anerkendelsesfænomenet. Hvis en konstabel føler sig kompetent indenfor et emne, og de andre ligeledes betragter denne konstabel som kompetent kan det ses som en unik egenskab konstablen tilføjer til fællesskabet, som medfører anerkendelse.

6.4. Håndtering af feedback

Måden hvorpå konstablerne håndterer feedback, er endnu et udtryk selvværd eller mangel på samme. Ved negativ feedback, er der forskel på hvordan personer med højt og lavt selvværd vil blive påvirket. Personer med højt selvværd vil se negativ feedback som en udfordring, hvoraf personer med lavt selvværd vil føle sig utilpas ved negativ feedback (Lyubomirsky et al. 2006). Informanten i interview 1 udtrykker at det er træls at få negativ feedback, og at det godt kan påvirke vedkommende. Det kan argumenteres for at informanten i visse situationer har lavt selvværd, fordi vedkommende kan blive påvirket af negativ feedback. Grunden til at det kun kan være gældende for visse situationer er fordi, at informanten i interviewet også giver udtryk for at være optimistisk. Dette ses i måden han prøver at vende negative tanker hos sine medkonstabler, til noget positivt, ligesom tidligere nævnte eksempel (afsnit 6.3.) fra interview 2.

Det kan argumenteres for at konstablerne generelt er positive overfor feedback, på baggrund af de eksempler der bliver fremlagt i analysen. I interview 2 mener informanten eksempelvis at feedback er noget der hjælper til læring, og i interview 4 udtrykker informanten at vedkommende godt kan lide feedback, da det er måden hvorpå man har mulighed for at forbedre sig. Informanterne giver her udtryk for at de i sidste ende ser feedback som en hjælp for dem for at blive bedre, uanset om det er positiv eller negativ feedback. Ligeledes viser eksemplet fra idrætsundervisningen, hvor en gruppe påpeger en anden gruppes fejl, hvorefter de hjælper gruppen med at rette fejlen, at konstablerne ser feedback som en hjælp. Ud fra disse udtalelser kan det antages at informanterne har højt selvværd, fordi de ser feedbacken som en udfordring frem for en trussel.

6.5. Stræben efter mål

En indikation på optimisme kan også være at stræbe efter at opnå mål. Optimister forventer at det arbejde de ligger i at opnå et mål, betaler sig i den sidste ende (Lyubomirsky et al, 2006). Et eksempel på dette kan ses i både interview 3 og 6, hvor informanterne nævner et mål om at komme på sergentskole. Dette mål har informanterne, til trods for at de ved at det kræver at de skal arbejde hårdere end de andre konstabler. De er optimister fordi, de gerne vil lægge det ekstra arbejde i at nå deres mål, da de forventer, at det resulterer i, at det bliver indfriet. Det kan beskrives således: *“Thus, one might expect optimists to persist longer and harder through life’s tasks and challenges, creating self-fulfilling prophecies, and, consequently, bolstering their self-regard.”* (Lyubomirsky et al, 2006, s. 370). I interview 3 beskriver informanten, at der er en sund konkurrence mellem konstablerne og, at vedkommende regner med, at dem der vælger at søge ind i Forsvaret generelt, har en vindermentalitet. Sund konkurrence og vindermentalitet er begge begreber som kan argumenteres for at være relateret til forfølgelse af mål. Hvis man konkurrerer, gør man det højst sandsynligt for at vinde. At vinde kan være lig med at opnå et mål. Hvis en person besidder vindermentalitet, stræber personen for at vinde, og dermed også for at opnå et mål. Brugen af disse begreber, kan derfor være en indikation på at informanten er optimistisk. Til trods for at det kan være svært at forfølge sine mål på grund af modstand og udfordringer, er optimister villige til at tage kampen op. Et eksempel på dette kan ses i interview 6, hvor informanten beskriver hvordan det nogle gange kræver, at man skubber på og gør sit, for at opnå hvad man har sat sig for.

Som det kan ses i dette afsnit, kan selvværd komme til udtryk på forskellig vis. Det kan argumenteres for at konstablerne generelt besidder et højt selvværd som bliver indikeret ved at udtrykke optimisme, følelse af kompetence, stræben efter mål og måden de håndterer at modtage feedback. Et højt

selvværd kan ses som vigtigt i en krigssituation, hvor konstablerne kan risikere at skulle træffe hurtige beslutninger eller overtage et ansvar for en anden. Er konstablen usikker i sådan en situation, vil vedkommende måske ikke reagerer lige så hensigtsmæssigt som en konstabel med højt selvværd. Derudover er der som tidligere nævnt en sammenhæng mellem selvværd og anerkendelse, da anerkendelse udvikler selvværd.

6.6. Ekspressive gestusser

Anerkendelse kan ifølge Honneth (2003) gives ved ekspressive handlinger eller gestusser i fællesskabet. Personen der modtager den ekspressive gestus eller handling, vil dog kun føle sig anerkendt hvis personen anerkender den givne sociale kontekst som handlingen opstår i. Et eksempel på at give anerkendelse i form af en ekspressiv gestus kan ses i interview 3 (afsnit 5.6.) hvor informanten roser en konstablen for at være god på skydebanen. Det kommer i dette eksempel ikke til udtryk om den omtalte konstabel anerkender den sociale kontekst, hvoraf det derfor ikke kan endegyldigt konkluderes at konstablen føler sig anerkendt ved denne gestus. Det kan antages ud fra tanken om at enhedsfølelsen er blevet stærkere og den gensidig tillid højst sandsynligt også er vokset i konstablernes deling (jf. afsnit 6.1.), efter de er blevet færdiguddannet, at konstablerne generelt anerkender det sociale fællesskab de befinder sig i som deling. Ud fra denne antagelse kan det tænkes at konstablen har følt sig anerkendt for sin indsats på skydebanen. Dette til dels fordi at konstablen muligvis anerkender den sociale kontekst, men også fordi, at de kompetencer konstablen bliver rost for på skydebanen, har en værdi for det militære fællesskab i og med, at de er soldater som forbereder sig til at skulle udsendes, og derfor skal være dygtige til at skyde.

Fordi at de ekspressive gestusser skal anerkendes af den der modtager dem, betyder det også, at det ikke nødvendigvis behøver at være gestusser som udefrakommende vil antage som anerkendelse. Det sociale fællesskab som den ekspressive gestus bliver givet i, kan godt have en intern måde at udtrykke sig på, som kun er indforstået blandt medlemmerne i fællesskabet. Dette betyder, at medlemmer i fællesskabet kan føle sig anerkendt ved den gestus som bliver givet på en intern måde, som måske ikke opfattes af personer uden for fællesskabet. Det kan argumenteres for at konstablerne indgår i en form for praksisfællesskab, og derfor kan blive anerkendt på en måde som vi andre ikke opfatter, da vi ikke indgår i sammen praksisfællesskab. Ifølge Etienne Wenger indgår vi i praksisfællesskaber i alle de sociale kontekster vi befinder os i: *"We all belong to communities of practice. At home, at work, at school, in our hobbies – we belong to several communities of practice at any given time."* (Wenger, 2009, s.212). Den enhed konstablerne befinder sig i når de er på arbejde er deres

praksisfællesskab, som er kendetegnet ved fælles virksomhed, gensidigt engagement og fælles repertoire. Når konstablerne udtrykker at de har deres egen måde at rose hinanden på, som det eksempelvis ses i interview 6, hvor informanten fortæller at de har en kultur hvor ros ikke bliver givet åbenlyst, men derimod bliver givet på deres egen internt forstået måde, er det fordi de har et fælles repertoire. Fælles repertoire er normer, rutiner og ordvalg som er indforstået i det praksisfællesskab som man befinder sig (Wenger, 2004). At rose hinanden hvad enten det er på en intern måde eller åbenlyst, medfører i sig selv ikke anerkendelse. Personen der modtager en ekspresive gestus i form af eksempelvis ros, skal ifølge Honneth (2004) modtage den for en unik kompetence eller egenskab som de besidder, der har værdi for fællesskabet for, at det kan betragtes som anerkendelse. Eksempelvis med konstablen der var god på skydebane, her modtager vedkommende ros på grund af sine evner på skydebanen. Klarer en af de andre konstabler sig bedre næste gang de er på skydebane, er det højst sandsynligt den person der vil modtage ros, eftersom det her er den person der bidrager med værdien til fællesskabet. Det kan derfor argumenteres for at der er grobund for anerkendelse ved ekspresive gestusser eller handlinger blandt konstablerne, da de på forskellige vis roser hinanden hvis nogen gør det godt.

Derudover ses der også eksempler på ekspresive gestusser i observation af idrætsundervisningen. Eksempelvis modtager en konstabel et anerkendende nik fra en anden i sin gruppe, fordi han har været god til at dødløfte. Her bliver konstablen anerkendt for sin evne til at dødløfte, da det i denne sammenhæng har en værdi for den gruppe han er i. Ligeledes modtager en af konstablerne et klap på skulderen af instruktøren efter opvarmning. Her kan det argumenteres for at konstablen bliver anerkendt, fordi den gode indsats vedkommende har vist under opvarmning har en værdi for fællesskabet. Man kan forestille sig at hvis en af konstablerne arbejder ekstra hårdt i idrætsundervisningen, kan det smitte af på de resterende deltagere i undervisningen, så alle gør en ekstra indsats. Dette har værdi for fællesskabet, fordi at konstablerne inden udsendelse skal igennem ekstraordinære fysiske test, der ligger niveauer højere end basiskravene, og derfor er afhængige af at være i god fysisk form (www2.forsvaret.dk).

I og med at nærværende undersøgelse prøver at klarlægge anerkendelsesfænomenet i Forsvaret, er undersøgelsen af ekspresive gestusser essentiel for at kunne danne et billede af hvordan anerkendelsesfænomenet ser ud, og hvor det eventuelt kan forbedres.

6.7. Hvem står for idrætsundervisningen

Anerkendelse kan blandt andet forbedres gennem idræt, hvorfor det er relevant at undersøge hvem der står for idrætsundervisningen i dag. Som tidligere nævnt (afsnit 3.2.3.), kan anerkendelse gives ved ekspressive gestusser eller handlinger af unikke kompetencer og egenskaber. I interview 4 fortæller informanten (afsnit 5.7.) at en af de andre konstabler er god til kampsport, og derfor får lov at undervise i kampsport i idrætsundervisningen. Fordi at konstablen er bedre til kampsport end de andre i delingen, kan det anses som en unik kompetence. At befalingsmændene fremhæver denne kompetence ved at lade vedkommende få ansvaret for idrætsundervisningen, kan ses som en ekspressiv handling. Det kan derfor antages at konstablen i dette tilfælde føler sig anerkendt. Ud fra informationer fra interview 5 (afsnit 5.7.) er befalingsmændene formodentlig gode til at tillægge konstablerne et ansvar for idrætsundervisningen, hvis de besidder en unik kompetence i form af en sportsgren de er gode til. Konstablerne modtager dermed ekspressive handlinger der fordrer til anerkendelse, ved at få ansvaret for at undervise i en kompetence som de besidder. Et andet eksempel kan ses ved observation af idrætsundervisningen. Her har en af konstablerne fået ansvaret for at planlægge og afvikle idrætsundervisningen. Dette kan føre til anerkendelse hvis konstablen er særligt kompetent inden for det felt der bliver undervist i. Det fremgik dog ikke ved observationen at konstablen som stod for undervisningen, var mere kompetent indenfor emnet end de andre, og det kan derfor argumenteres for at det ikke har ført til anerkendelse.

Ansvaret som konstablen har fået kan ses som et tegn på gensidig tillid mellem konstabler og befalingsmænd, som gør at befalingsmanden har turde give en konstabel ansvaret. Ud fra analysen tyder det dog også på at meget af konstablernes idrætsundervisning foregår på egen hånd, hvor de individuelt dyrker den form for idræt de føler passende den pågældende dag. Konstablerne får dermed selv ansvaret for deres idræt, hvilket kan være grundet den voksende tillid som tidligere er blevet nævnt (afsnit 6.1.). Ved at tilliden mellem konstabler og befalingsmænd er vokset, har det medført loyalitet. Det kan derfor antages at befalingsmændene lader konstablerne stå for deres egen træning, da de har tillid til at konstablerne kan varetage det ansvar og er loyale over for befalingsmændene. Problemet med denne form for idrætsundervisning er, at det ikke fremmer anerkendelse. Anerkendelse opstår i et socialt miljø (Honneth, 2006), hvilket individuel træning ikke er. Konstablerne kan derfor ikke føle sig anerkendt så længe de træner på egen hånd, uden at bidrage med værdi til fællesskabet.

Ud fra dette afsnit, kan det antages at anerkendelse i idrætsundervisningen på visse tidspunkter er til stede, men at det er muligt at forbedrer konstablernes mulighed for at modtage anerkendelse, ved at øge mængden af idræt der bliver udøvet i fællesskab.

6.8. Arbejdsmiljø

Anerkendelse i den solidariske sfære kan blandt andet foregå på ens arbejdsplads (Honneth, 2006). Som tidligere nævnt (jf. afsnit 3.2.) kan en person dog kun modtage anerkendelse hvis vedkommende anerkender det sociale miljø som personen befinder sig. I nærværende undersøgelse betyder det at konstablerne skal anerkende det miljø de befinder sig i som en del af en deling, for at kunne modtage anerkendelse af hinanden, deres chef og befalingsmænd.

I analysen bliver det både fremhævet at konstablerne ikke har valgt jobbet på grund af lønnen, og at konstablerne har valgt deres job fordi de kan lide hvad de laver. Det kan ud fra analysen ikke læses direkte at konstablerne anerkender det fællesskab de befinder sig i på arbejdet, men det kan antages at grunden til at de er glade for deres arbejde er fordi de blandt andet føler sig anerkendt, hvilket i den solidariske sfære medfører selvværd (Honneth, 2006). Som tidligere nævnt (jf. afsnit 3.3.) er selvværd relateret til optimisme. Optimister får det bedste ud af den situation de er i (Scheier, Carver & Bridges, 2001). Dvs. når det i analysen bliver nævnt at konstablerne ikke har valgt jobbet på baggrund af lønnen, men derimod fremhæver alle de gode ting ved deres arbejde, som opvejer for den mindre løn, ser de på deres job med optimistiske øjne og fremhæver det bedste ved den situation de står i. I og med at det tyder på at konstablerne føler sig anerkendt, som udløser selvværd, kan det antages at de anerkender det sociale fællesskab. Ved at konstablerne har det arbejde som de har, til trods for lønnen, signalerer det også en form for loyalitet overfor deres arbejdsplads. De er loyale i og med at de ikke ytrer et ønske om et andet arbejde, og at de ikke omtaler deres arbejde negativt i forhold til deres løn. Loyalitet er en af de elementer der relaterer sig til korpsånd (Rich, Thielsen & Meinertz, 2003). Ved at udvise korpsånd, signalerer konstablerne, at de er en del af fællesskab. Et fællesskab er vigtigt for at kunne opnå anerkendelse i den solidariske sfære.

Ved at tildele konstablerne ansvar for forskellige opgaver, kan det som tidligere nævnt være en form for anerkendelse. Ved at give konstablerne førerrollen i en opgave, kan vedkommende føle sig anerkendt hvis det at føre og lede andre er en særlig kompetence som denne konstabel har (Honneth, 2004). Er førerrollen ikke givet på baggrund af konstablens kompetencer, men derimod for at træne konstablens kompetencer i denne disciplin, vil det ikke medføre anerkendelse, da konstablen ikke

bliver anerkendt for noget unikt som vedkommende kan tilbyde fællesskabet. At give en konstabel som ikke er god til at lede andre, ansvaret for en førerrolle, kan derimod være grundet den gensidig tillid som konstabler og befalingsmænd har fået til hinanden. Vil konstablen eksempelvis gerne være sergent, kræver det at vedkommende bliver god til at føre andre. Når befalingsmanden derfor giver en konstabel ansvaret for at føre, til trods for at konstabelen måske ikke er den bedste til opgaven, gør befalingsmanden det, fordi vedkommende har tillid til at konstabelen nok skal gøre sit bedste, for at udføre opgaven. Befalingsmandens tillid til konstabelen bygger på korpsånd og tanken om at ingen ønsker at kaste skam på sin enhed, men derimod vil have den til at fremstå så stærk som mulig (Rich, Thielsen & Meinertz 2003). Et eksempel fra analysen (afsnit 5.8.) hvor der opstår anerkendelse er ved, at befalingsmændene giver to konstabler rollen som tilbagemelder ved sanitetsfaglig undervisning. Konstablerne får dette ansvar grundet, at de fra tidligere uddannelsesforløb har flere kurser i sanitet, end den resterende gruppe af konstabler. Ansvar bliver derfor givet på baggrund af særlige kompetencer, som disse to konstabler besidder. Kompetencerne er vigtige for fællesskabet fordi, at sanitet er et fag alle i delingen skal kunne mestre. At der er nogle i delingen der er særligt gode inden for dette felt, giver de andre mulighed for at spørge om hjælp, og derved forbedre egne evner. Kompetencen får derfor værdi for fællesskabet. På baggrund af dette, kan det antages at konstablerne her føler sig anerkendt.

I analysen beskriver en informant, at der bliver lavet tiltag for at tilgodese fællesskabet på tværs af rang, i militærpolitiet. Her fremhæver vedkommende også, at der er en stærk korpsånd. Ved at lave fælles arrangementer der samler både konstabler, befalingsmænd og chefer, giver det mulighed for at skabe et stærkere fællesskab. Fællesskabet resulterer i korpsånd, som informanten også kommer ind på. Grunden til, at korpsånd er vigtig er, at den er relateret til gensidig tillid, loyalitet og enhedsfølelse (Rich, Thielsen & Meinertz, 2003). Det kan antages, at der er en korrelation mellem korpsånd og loyalitet. Det vil sige, at når informanten beskriver korpsånden som stærk, må det også betyde, at loyaliteten er stærk. Loyalitet overfor fællesskabet kan argumenteres for at have en sammenhæng med at anerkende fællesskabet. Ved at være loyal overfor fællesskabet vurderer jeg at man accepterer at arbejde sammen om et fælles mål, og dermed anerkender fællesskabet, fordi man hver især bidrager dertil. Konstablernes chef udviser også en korpsånd og accept af at være del af en fælles gruppe, der arbejder mod samme mål. Dette kommer blandt andet til udtryk ved, at flere af informanterne beskriver hvordan chefen taler til dem med en ligeværdig tone og, at konstablerne betragter chefen som en af dem. Derudover deltager chefen i de forskellige opgaver som konstablerne laver.

Dette kan eksempelvis være ved at tage med på øvelse. Det kan derfor argumenteres for at chefen indgår i fællesskabet, ved at udvise korpsånd i samme grad som konstablerne, og dermed indgår i det samme fælles mål. Chefen udstråler engagement, som grundet hans plads i rangordenen, bliver en unik egenskab til fællesskabet. Chefen kan anerkendes af konstablerne og godtages i fællesskabet, fordi han netop besidder denne egenskab, som for dem er unik.

Ud fra dette afsnit kan det argumenteres for at konstablerne inden for den solidariske sfære har et socialt fællesskab som de både anerkender, men også bliver anerkendt i. Anerkendelse i den solidariske sfære medfører selvværd hos konstablerne, som kan tænkes at have en vis vigtighed, når konstablerne skal fungere som soldater i krig. En soldat med et godt selvværd, vil sandsynligvis være bedre til at kunne træffe hurtige beslutninger, end en soldat med dårligt selvværd.

7. Reliabilitet og validitet

Afsnittet har til formål at belyse de valg der er blevet gjort for at forbedrer projektets reliabilitet og validitet. Herunder også overvejelser over ændringer der kunne have været foretaget, for at højne reliabiliteten og validiteten af projektet.

Graden af validitet og reliabilitet i ens opgave handler overordnet set om kvaliteten af ens undersøgelse. I et kvalitativt interviewstudie er god kvalitet, når det er muligt at kigge forskeren over skulderen for at kunne forstå vejen gennem undersøgelsen frem til resultater. Dette gør det muligt for læseren at forhold sig kritisk til undersøgelsens resultater. Reliabiliteten handler her om undersøgelsens transparens, altså hvor vidt det er muligt at gennemskue vejen til resultaterne (Tanggaard & Brinkmann, 2015b). For nærværende speciale betyder det at valg af case, metodevalg og analysemetode er blevet beskrevet omhyggeligt, for at skabe transparens for læseren. Eksempelvis er valget af interviewpersoner blevet begrundet, således at læseren kan se forskeren over skuldrene, og forstå hvorfor disse personer er blevet udvalgt til interview.

Validitet er i daglig tale det samme som rigtigheden, sandheden eller gyldigheden af et udsagn og handler om, hvorvidt vi undersøger det vi ønsker at undersøge (Kvale & Brinkmann, 2015; Tanggaard & Brinkmann, 2015b). Validiteten af ens undersøgelsesdesign afhænger af om valgte metoder er hensigtsmæssige i forhold til hvad der ønskes undersøgt (Kvale & Brinkmann, 2015). Valget af metoder er derfor blevet begrundet, for at belyse hvordan disse valg er hensigtsmæssige i forhold til undersøgelsens formål. Indenfor nærværende speciale er empiriindsamlingen forgået ved brug af interview og observationer. Ved inddragelse af flere metoder til empiriindsamling, kaldes det triangulering, og er et redskab til at højne validiteten af den indsamlede empiri (Tanggaard & Brinkmann, 2015b). En uddybelse af triangulering kan ses i afsnit 4.3. Et redskab der også er anvendt i nærværende speciale for at højne kvalitet og validitet af empiriindsamling, er tilstedeværelsen af en ekstra forsker. Dette kan også ses som en intersubjektiv validering (Kvale & Brinkmann, 2015). På den måde er der et ekstra sæt øjne og ører til stede, for at mindske forekomsten af fejl og overdrivelser (Tanggaard & Brinkmann, 2015b). I praksis fungerede det i nærværende speciale således, at forskerne validerede løbende gennem forhandling, hvilket også gav forskeren som interviewede mulighed for løbende feedback. Efter endt observation af konstablernes idrætsundervisning, sammenfattedes forskernes to observationsnotater, til et samlet dokument. Dette skabte intersubjektiv validering af empiriindsamlingen. Det kan argumenteres for at reliabiliteten kunne have været forbedret i forbindelse med observationer og sammenskrivning af notatark, hvis forsker medhjælperen ikke

havde haft kendskab til teorien bag projektet, projektets problemformulering, og de mange overvejelser bag projektets tilblivelse, på lige fod med forskeren. Havde forsker medhjælperen været ”blinded” i forhold til projektets formål, og observeret udelukkende ud fra en observationsguide, havde forsker og forsker medhjælper været påvirket af den samme forforståelse, hvilket kunne have resulteret i en mere nuanceret observation. Dette havde skabt større transparens, da langt fra alle overvejelser omkring ideerne bag projektet, teori og valg af metoder, er blevet beskrevet eksplicit. Med hensyn til validiteten af nærværende projekt, er der også nogle ændringer i metodevalg som muligvis kunne have skabt større validitet. Projektets deltagere blev interviewet før de blev observeret, hvilket kan have haft en betydning for deres adfærd under observationen. Til trods for at informanterne til interviewet ikke kendte til projektets overordnede formål, kan de have dannet sig nogle forestillinger efter interviewet, som kan have påvirket deres adfærd. Ligeledes er det også set i tidligere studier, at observation af udefrakommende kan ændre personers adfærd, således at de gør en større indsats end normalt (Brannigan & Zwerman, 2001). Dette kan resultere i det vi ønsker at undersøge, bliver undersøgt på en form for falsk grundlag, da deltagernes adfærd er ændret fra det normale. Da deltagere er vant til at blive observeret af deres befalingsmænd både under fysiske test og ved idrætsundervisning, kunne en overvejelse have været at instruere en af befalingsmændene i observationsguiden fremfor den ekstra forsker, for på den måde at skabe mere normale rammer for deltagere.

Kommende afsnit vil sammenfatte projektets fund fra analyse og diskussion af indsamlede empiri, for at besvare projektets problemformulering.

8. Konklusion

Min undren forud for dette speciale var som udgangspunkt baseret på en antagelse om, at Forsvaret drev deres undervisning med inspiration i behavioristiske læringsteorier, og dermed ikke skabte et miljø for anerkendelse. Dette førte til en problemformulering der lyder således:

Hvordan udspiller anerkendelsesfænomenet sig i Forsvaret, med et undervisningsmiljø der er eller har været præget af behavioristiske metoder, og vil anerkendelse kunne forbedres igennem idræt og fysisk aktivitet?

For at besvare denne problemformulering, er der blevet indsamlet empiri i form af interviews og observation, af 8 konstabler fra militærpolitiet på Aalborg Kaserne. Ud fra analyse og diskussion af den indsamlede empiri, viser projektet at undervisningsmetoderne som konstablerne har oplevet, har ændret sig fra de startede som værnepligtige og frem til i dag. Undervejs i konstablernes uddannelse, har konstablerne oplevet undervisningsmetoder af behavioristisk karakter. Dette indebærer blandt andet brug af metoder som reinforcement og trial and error. Efter konstablerne har færdiggjort deres uddannelse, har undervisningsmetoden som de oplever, ændret sig. I dag modtager konstablerne en mere konstruktivistisk form for formidling, når det kommer til uddelegering af opgaver og undervisning. Dette giver, som det også ses i projektet, plads til anerkendelse i den solidariske sfære. Projektet viser at særligt i situationer hvor konstablerne får mulighed for at undervise de andre i en disciplin som de føler sig kompetent indenfor, er forholdene optimale for anerkendelse i den solidariske sfære. Derudover ses der flere eksempler på ekspressive gestusser såsom ros, nik og klap. Det kan derfor konkluderes at konstablerne er i stand til at værdsætte hinanden, hvilket kan bruges til at forbedre anerkendelse i den solidariske sfære. Ydermere udtrykker konstablerne generelt at have et højt selvværd. Dette kan ses i form af, at konstablerne er optimistiske, føler sig kompetente i flere situationer på arbejdet, er målorienteret og finder motivation i at modtage feedback. Kun en enkelt af konstablerne oplevede at feedback kunne være hæmmende. Ifølge Axel Honneths anerkendelsesteori, er der en sammenhæng mellem anerkendelse i den solidariske sfære og selvværd, da det er i den solidariske sfære at selvværdsættelse udvikles ved anerkendelse. Ud fra dette, kan det konkluderes at konstablerne oplever at føle sig anerkendt i deres hverdag. Projektet viser ydermere at der er mulighed for at forbedre anerkendelse i idrætslige sammenhæng. En stor del af konstablernes idræt bliver i dag afviklet individuelt, hvilket betyder at konstablerne ikke indgår i et socialt fællesskab. De kan ved træning på egen hånd, ikke modtage anerkendelse, da de i sådan en situation ikke bidrager med værdi til fællesskabet. Hvordan anerkendelsesfænomenet kan forbedres gennem

idræt, vil blive uddybet i senere afsnit. Som nævnt i afsnit 4.4. er casen for nærværende speciale en paradigmatiske case, hvilket gør at casen ses som et typisk eksempel fra Forsvaret. Derudover generaliseres der på baggrund af analytisk generalisering, hvilket betyder at fundene kan generaliseres til andre enheder med samme struktur i Forsvaret. Dette betyder at forslaget til forbedring af anerkendelsesfænomenet gennem idræt ikke kun kan gavne deltagerne for nærværende projekt, men også soldater i resten af Forsvaret.

9. Perspektivering

Følgende afsnit vil belyse nye vinkler på hvordan projektet kunne have udformet sig, hvis konstablernes privatsfære var blevet inddraget.

Projektets undersøgelse har været centreret om anerkendelse i den solidariske sfære, som for nærværende speciale har været arbejdspladsen. Til trods for dette, bliver det tydeligt gennem den indsamlede empiri, at konstablene har et veletableret socialt fællesskab i det civile liv. Flere af informanterne giver udtryk for hvordan konstablene ses privat til diverse arrangementer, og betragter hinanden som venner uden for arbejdspladsen. Idet at flere af informanterne udtrykker at samværet uden for arbejdspladsen og den kollegiale følelse på arbejdet, har en sammenhæng, vil det være interessant ved fremtidige studier at undersøge hvilken betydning dette har for anerkendelsesfænomenet på arbejdspladsen. Når vi snakker om relationer og fællesskaber i privatlivet, såsom venskaber, partnere eller familie, er vi ifølge Honneth i det der kaldes privatsfæren eller kærlighedssfæren (Honneth, 2006). Anerkendelse i denne sfære udvikler selvtillid og er forudsætning for at man kan modtage anerkendelse i de andre anerkendelsessfærer (Honneth, 2003). Ifølge Thomas Boysen Anker kan der komme ubalance mellem familie- og arbejdsliv hvis søgen efter den ene form for anerkendelse er langt stærkere end den anden (Anker, 2008). Særligt fagligt ambitiøse kan have svært ved at finde balance i ønsket om anerkendelse fra de forskellige sfærer (Anker, 2008). I nærværende speciale viser det sig at flere af konstablene er orienteret mod at opnå et fagligt mål, som de stræber efter. I sådan en stræben kan det antages at balancen mellem familie- og arbejdsliv kan være svær at finde, da anerkendelse i den solidariske sfære bliver prioriteret højere end anerkendelse i privatsfæren. Denne ubalance vil ikke være optimal, da det som tidligere nævnt er vigtigt at blive anerkendt i privatsfæren for at opretholde sin selvtillid. Derudover kan det også tænkes at en nedprioritering af venskaberne i den private sfære vil kunne få betydning for hvordan konstablene vil betragte hinanden i den solidariske sfære. Man kan forestille sig at konstablen som vælger det venskabelige fællesskab fra til fordel for faglig udvikling, i højere grad vil kunne opleve ringeagt fra de andre konstabler, ved at de eksempelvis ikke spørger den pågældende til råds, til trods for at vedkommende er den mest kompetente indenfor emnet. Ligeledes vil det også være et problem hvis konstablene prioriterer anerkendelse i den private sfære i langt højere grad, end anerkendelse i den solidariske sfære. Dette kan eksempelvis ske ved at konstablene deltager meget aktivt i sociale arrangementer i fritiden og lader det gå ud over deres arbejde, ved at gå tidligere fra arbejde for at nå det sociale arrangement, eller møde for sent på arbejde fordi at konstablene gik ud og fik øl aftenen forinden. Ved at nedprioritere anerkendelse i den solidariske sfære, nedprioriterer konstablene

muligheden for af forbedre deres selvværd. Et højt selvværd er i dette speciale vurderet til at være vigtigt for at skabe en god soldat. Det ses derfor ikke optimalt at vægte den ene sfære højere end den anden. Fremtidig undersøgelse i forhold til hvordan søgen efter anerkendelse balanceres, ses derfor som relevant for at kunne optimere anerkendelsesfremmende værktøjer.

10. Forslag til forbedring af anerkendelsesfænomenet i Forsvaret

Som specialet beskriver, oplever konstablerne i militærpolitiet ved Aalborg Kaserne anerkendelse i den solidariske sfære, i deres hverdag. Vider mere ses det at konstablerne er gode til at benytte sig af ekspressive gestusser til at vise værdsættelse overfor hinanden. Indenfor de rigtige rammer kan dette også udvikle sig til anerkendelse i den solidariske sfære.

Forsvaret råder over personale med idrætsfaglig baggrund som er til for at rådgive de ansatte i Forsvaret, om fysisk træning (www.medarbejder.forsvaret.dk). Personalet bliver uddannet af Center for Idræt ved Forsvarets Sundhedstjeneste til at guide Forsvarets ansatte ud fra håndbogen *Militær Fysisk Træning* (Wedell, 2015). Ved et kig i *Militær Fysisk Træning* (www2.forsvaret.dk) giver håndbogen et indtryk af at være udarbejdet som opslagsværk for fysisk træning for individuelle personer og kommer derfor ikke med forslag til hvordan træning kan foregå i fællesskab med andre. Samtidig med kan det læses i *BESTEMMELSER FOR MILITÆR FYSISK TRÆNING OG IDRÆTSVIRKSOMHED I FORSVARET* (Wedell, 2015, s. 69-79) som er udarbejdet af Forsvarets Sundhedstjeneste, at ”Forsvarets myndigheder og enheder skal derfor tilstræbe at gennemføre idrætsarrangementer for alt personel med det formål at støtte den fysiske uddannelse, styrke det sociale fællesskab og skabe en fælles korpsånd.” (Wedell, 2015, s. 77), hvilket understreger at der i visse tilfælde også er fokus på idræt i socialt fællesskab i Forsvaret. Vider mere står der i bestemmelserne at hvert tjenestested har et idrætsudvalg, hvis opgave blandt andet er at koordinere tjenestestedets idrætsfaglige aktiviteter (Wedell, 2015). Wedell finder i sin master opgave at de personer der er uddannet i Militær Fysisk Træning, som træner, ikke er anerkendt blandt dem der skal modtage instrukser af dem. Dette skyldes at de ikke er særligt gode inden for et bestemt felt, men derimod er bredt uddannet. Dem der bliver anerkendt og spurgt til råds, er derimod, de personer som besidder særlige kompetencer inden for et bestemt felt i idrætten (Wedell, 2015). Dette stemmer overens med Honneths teori om anerkendelse af unikke egenskaber som har værdi for fællesskabet (Honneth, 2004). Med baggrund i ovenstående redegørelse samt de fund jeg har gjort i forbindelse med specialet, har jeg udarbejdet en række punkter til forbedring af anerkendelsesfænomenet i Forsvaret.

10.1. Tiltag

10.1.1. Omskol folk fra enheden til Militær Fysisk Træner

Som det ses i specialet, modtager konstablene anerkendelse ved at have ansvaret indenfor områder, hvor de er kompetente. Derudover gør de andre konstabler også brug af de kompetencer, ved at spørge de kompetente konstabler til råds. Et forslag vil derfor være at befalingsmændene kan tilbyde uddannelser til konstablene med kompetencer indenfor idræt og fysisk aktivitet, som Militære Fysiske Trænere. Uddannelsen vil skulle tilrettelægges anderledes, end den er på nuværende tidspunkt, således at konstablene fik større faglighed inden for deres kompetence, for derved at være rustet til at undervise de andre konstabler.

10.1.2. Omskrivning af Militær Fysisk Træning

På nuværende tidspunkt er hovedfokusset for håndbogen Militær Fysisk Træning, hvordan man selv kan holde sig sund, rask og i fysisk form ved hjælp af håndbogens forslag. Et forslag vil være at udvide håndbogen således at der er en sektion for egen træning, hvori man kan søge inspiration til individuel træning. Derudover bør der være en sektion for træning af grupper, hvori man kan søge inspiration til træning hvor flere deltagere kan indgå. Som specialets teori viser, skal der et socialt fællesskab til for at konstablene kan opnå anerkendelse i den solidariske sfære. Håndbogen vil derfor være medhjælpende til give mulighed for at danne fællesskaber i et idrætsligt perspektiv, således at anerkendelsesfænomenet kan udvikles gennem Militær Fysisk Træning.

10.1.3. Samarbejde mellem de militære fysiske trænere og tjenestestedets idrætsudvalg

Tjenestestedets idrætsudvalg står som nævnt for idrætsfaglige aktiviteter og som bestemmelserne lyder skal enheder i Forsvaret tilstræbe at gennemføre idrætslige aktiviteter der blandt andet styrker socialt fællesskab og korpsånd. En sådan enhed kan eksempelvis være idrætsudvalget. Ved at have et samarbejde mellem de militære fysiske trænere og tjenestestedets idrætsudvalg vil man kunne dele erfaringer om hvilke idrætsaktiviteter der fremmer det sociale fællesskab. Dertil vil de også kunne samarbejde om planlægning af idrætsfaglige arrangementer således at begge parter får udvidet deres erfaring indenfor idrætsaktiviteter der styrker fællesskabet. På den måde vil idræt i fællesskab kunne blive mere udbredt i Forsvaret, og således også give bedre forudsætninger for forbedring af anerkendelse i den solidariske sfære gennem idræt.

Forslagene er udarbejdet med konstabler som eksempler, men har ingen uddannelsesmæssig begrænsning for hvem der kan få glæde af forslagene, og forslagene kan derfor konverteres til andre enheder i Forsvaret.

Resume

Dette speciale er udarbejdet i forbindelse med at undersøge anerkendelsesfænomenet i Forsvaret. Der tages udgangspunkt i Axel Honneths anerkendelsesteori. Den forudgående undren for specialet er baseret på kilder om at Forsvaret benytter eller har benyttet sig af behavioristiske undervisningsmetoder. Behaviorismen orienterer sig ikke mod det enkelte individs kompetencer og hvorledes kompetencerne kan være et bidrag til fællesskabet. Ifølge Axel Honneths anerkendelsesteori er det netop ved at individets kompetencer bliver vurderet som værdifulde for fællesskabet, at anerkendelse opstår i den solidariske sfære. Anerkendelse er grundlæggende for identitetsdannelse og er gennem Honneths tre sfære med til at danne det hele menneske (Honneth, 2006). Vider mere udvikler man igennem anerkendelse i den solidariske sfære selvværd (Honneth, 2006). I og med at soldater i Forsvaret kan komme ud for nogle arbejdsopgaver hvor det må antages at ens selvværd skal være godt er min undren og således problemformulering:

Hvordan udspiller anerkendelsesfænomenet sig i Forsvaret, med et undervisningsmiljø der er eller har været præget af behavioristiske principper, og vil anerkendelse kunne forbedres igennem idræt og fysisk aktivitet?

Idræt vægtes højt i Forsvaret, og alle ansatte uanset rang, alder eller arbejdsopgaver, skal indenfor Forsvaret hvert år bestå en basistest (www.medarbejder.forsvaret.dk). Forsvarets ansatte bruger derfor en stor del af deres tid på idræt eller anden fysisk aktivitet. Det ses derfor som relevant at undersøge om anerkendelse kunne forbedres gennem idræt og fysisk aktivitet.

Afsnit 2 omhandler projektets videnskabsteoretiske ståsted. Her gennemgås kritisk teori, kritisk realisme og hermeneutik, og hvilken betydning disse teorier har for projektets videnskabsteoretiske ståsted. Dette speciale støtter sig op af en objektiv ontologi og subjektiv epistemologi, og Roy Bhaskars ontologiske synspunkter vil derfor også fremgå af dette afsnit.

I afsnit 3 bliver teorierne for projektet beskrevet. Der er en gennemgang af behaviorismen, anerkendelse og selvværd. I og med at det er anerkendelsesfænomenet der er i fokus i dette speciale, er det særligt Axel Honneths teori om anerkendelse som er bærende. Heri vil Honneths tre sfærer blive gennemgået og hvor i de tre sfærer vi befinder os i forhold til specialets undersøgelse. Selvværd er relateret til anerkendelse, og dets markører vil derfor også blive fremlagt i dette afsnit.

Afsnit 4 beskriver specialets valg af metoder. Herunder brugen af semi strukturerede kvalitative interviews og observation som metode til indsamling af empiri. Ligeledes vil der være en beskrivelse casen som paradigmatiske case og hvorfor den anses som brugbar til analytisk generalisering.

I afsnit 5 fremgår specialets analyse af empiri. Heri vil de væsentlige temaer for specialets undersøgelse blive systematisk gennemgået.

Afsnit 6 er en opfølgning på afsnittet om analyse. Heri vil analysens fund blive diskuteret således at der åbner sig nye perspektiver på fundene i analysen. Diskussion vil ligeledes danne baggrund for konklusionen

Afsnit 7 består af et afsnit om specialets reliabilitet og validitet. Der bliver taget afsæt i Kvale & Brinkmann (2015) samt Tanggaard & Brinkmann (2015b) til udarbejdelse af afsnittet. Afsnittet indeholder også en kritisk vurdering af specialets validitet og reliabilitet, og overvejelser til hvordan det kunne have været gjort anderledes.

I afsnit 8 bliver specialets konklusion præsenteret. Heri finder jeg blandt andet at konstablene oplever anerkendelse i den solidariske sfære og at der er mulighed for at forbedre anerkendelsesfænomenet gennem idræt og fysisk aktivitet.

Afsnit 9 består af en perspektivering. Her bliver det fremlagt hvordan det kunne have været interessant at kigge på konstablernes relation til hinanden i kærligheds sfæren, da flere af dem kommer ind på det gode kammeratskab de også har uden for arbejdspladsen, og hvilken betydning det har for dem.

Som en afrunding på specialet tilbyder afsnit 10 en række forslag til hvordan anerkendelsesfænomenet kan forbedres gennem idræt. Da fokus på idræt og fysisk aktivitet er så stort i Forsvaret, er der flere muligheder for at implementere forbedrende tiltag som vil give bedre forudsætninger for anerkendelse.

Referencer

- Anker, T. B. (2008). Frihed, anerkendelse og balance-Filosofiske refleksioner over balancen mellem familie og arbejdsliv. *Slagmark-Tidsskrift for idéhistorie*, (52), 111-124.
- Bandura, A., & Walters, R. H. (1977). *Social learning theory* (Vol. 1). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-hall.
- Bhaskar, R., (2008). *A Realist Theory of Science – with a new introduction*, 3. Edition, Taylor & Francis e-Library, 2008.
- Birkler, J., (2009), *Videnskabsteori en grundbog*, 1 udg., 6. oplag. København: Munksgaard Danmark.
- Brannigan, A., & Zwerman, W. (2001). The real “hawthorne effect”. *Society*, 38(2), 55-60.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2014). Dispositional optimism. *Trends in cognitive sciences*, 18(6), 293-9.
- Fmn.dk – om os. Tilgængelig fra:
<https://fmn.dk/omos/forsvarsministeriet/Pages/forsvarsministeriets-departement.aspx> [Lokaliseret 5. maj. 2019]
- Flyvbjerg, B. (2015). Fem misforståelser om casestudiet. I *Kvalitative Metoder*, 2. udgave. København: Hans Reitzels Forlag.
- Forsvaret.dk - *Forsvaret indfører nyt basiskrav*. Tilgængelig fra:
https://www2.forsvaret.dk/nyheder/overige_nyheder/Pages/Forsvaretindf%C3%B8rnytbasiskrav.aspx [Lokaliseret 5. maj. 2019]
- Forsvaret.dk – *Sundhedstjeneste*. Tilgængelig fra:
<https://www2.forsvaret.dk/omos/organisation/sundhedstjeneste/Documents/MFT%20h%C3%A5ndbog%205%20udgave.pdf> [Lokaliseret 5. maj. 2019]
- Forsvarskommandoen (1998). *Ledelse og uddannelse*. Grundbog. 3 udgave, 1. oplag, Forsikringshøjskolens Forlag
- Forsvarsministeriet, 2011. *Forsvarsministeriets mangfoldighedspolitik* [online] Forsvarsministeriet. Tilgængelig fra:

Sabrina Mosegaard Bentzon
School of Medicin and Health
2019

[https://fmn.dk/temaer/mangfoldighed/mangfoldighedspolitik/Documents/MANGFOLDIGHEDSPO
LITIKKEN_2011.pdf](https://fmn.dk/temaer/mangfoldighed/mangfoldighedspolitik/Documents/MANGFOLDIGHEDSPO
LITIKKEN_2011.pdf) [Lokaliseret 5. maj. 2019]

Frederiksen, M. (2015). Mixed methods-forskning. I *Kvalitative Metoder* (pp. 197-216). København: Hans Reitzels Forlag.

Honneth, A., (1992). Integrity and Disrespect – Principles of a Conception of Morality Based on the Theory of Recognition. *Political Theory*, Vol. 20 No. 2, p. 187-201., Sage Publications, Inc.

Honneth, A., (2003). *Behovet for anerkendelse – En tekstsamling*, 1. udg., København: Hans Reitzels Forlag.

Honneth, A., (2004). Recognition and Justice: Outline of a Plural Theory of Justice. *Acta Sociologica*, Vol. 47, No. 4, p. 351-364., Sage Publications, Ltd.

Honneth, A., (2006). *Kamp om anerkendelse – Sociale konflikters moralske grammatik*, 1. udg., København: Hans Reitzels Forlag.

Højbjerg, H. (2007). Hermenutik., I *Videnskabsteori i Samfundsvidenskaberne*.

Jørgensen, A. (2009). *Hans-Georg Gadamer*. Anis.

[Karriere.forsvaret.dk – Karriere I Forsvaret](https://karriere.forsvaret.dk). Tilgængelig fra:

<https://karriere.forsvaret.dk/>[Lokaliseret 5. Maj. 2019]

Kvale, s. (1997). *Interview. En introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. København: Hans Reitzels Forlag.

Kvale, S. & Brinkmann, S., (2015). *Interview - Det kvalitative forskningsinterview som håndværk*. 3. udg., 2. oplag., København: Hans Reitzels Forlag.

Lafferty, B. (2007). Individual Foundations Report - Behaviorism. EDUC 605

Leary, M. R., Tambor, E. S., Terdal, S. K., Downs, D. L., (1995), Self-Esteem as an Interpersonal Monitor: The Sociometer Hypothesis, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 68, No. 3, p. 518-530.

Loehr-Petersen, J., & Madsen, J. G. (2004). Introduktion til Humberto Maturanas Begrebsverden.

Sabrina Mosegaard Bentzon
School of Medicin and Health
2019

Lyubomirsky, S., Tkach, C., & DiMatteo, M. R. (2006). What are the differences between happiness and self-esteem. *Social indicators research*, 78(3), 363-404.

McSweeney, F. K., & Murphy, E. S., (2014), *The Wiley Blackwell handbook operant and classical conditioning*, 1. Edition, John Wiley & Sons, Inc.

Medarbejder.forsvaret.dk – *Idræt*. Tilgængelig fra: <http://medarbejder.forsvaret.dk/strategi-politik/idraet/Pages/default.aspx> [Lokaliseret 5. maj. 2019]

Nielsen, H. K. (2017). Kritisk teori. I *Kvalitative metoder*. (pp.373-388). København: Hans Reitzels Forlag

Nørgaard, A. B. (2013). Honneth–anerkendelse og tingsliggørelse. *Tidsskrift for socialpædagogik*, 16(2), 89-102.

Pavlov, I. P., (1902), *The Work of the Digestive Glands*, London: Charles Griffin.

Rich, K. N. S. G. P., Thielsen, K. L. M. O., & Meinertz, K. N. F. (2003). Militær contra Civil ledelse.

Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (2001). Optimism, pessimism, and psychological well-being. I *Optimism and pessimism: Implications for theory, research, and practice*, 1, (pp.189-216).

Skinner, B. F., (1953), *Science and Human Behavior*, New York: The Free Press.

Skinner, B. F., (1938), *The Behavior of Organisms – An Experimental Analysis*, New York: Appleton-Century-Crofts.

Sonne-Ragans, V., (2012). *Anvendt Videnskabsteori – Reflekteret teoribrug i videnskabelige opgaver*, 1. udg., Frederiksberg: Samfundslitteratur.

Steensig, J. (2005). Transskription. I *Samtaleanalyse*. (pp. 175-200). Frederiksberg: Forlaget Samfundslitteratur

Szulevicz, T. (2015). Deltagerobservation. I *Kvalitative Metoder* (pp. 81-96). København: Hans Reitzels Forlag.

Sørensen, A. (2012). Kritisk teori. I *Videnskabsteori i statskundskab, sociologi og forvaltning* (pp. 245-287). København: Hans Reitzels Forlag.

- Tanggaard, L., & Brinkmann, S. (2015a). Interviewet: Samtalen som forskningsmetode. I *Kvalitative metoder* (pp. 29-53). København: Hans Reitzels Forlag.
- Tanggaard, L., & Brinkmann, S. (2015b). Kvalitet i kvalitative studier. I *Kvalitative metoder* (pp. 521-531). København: Hans Reitzels Forlag.
- Thorndike, E. L., (1898), *Animal Intelligence – An Experimental Study of the Associative Processes in Animals*, Series of Monograph Supplements, Vol. 2, No. 4 & whole No. 8, p. 325-336.
- Thorndike, E. L., (1911), *Animal Intelligence - Experimental Studies*, New York: the Macmillan Company.
- Wad, P. (2015). Realistisk videnskabsteori og kritisk realisme. I *Videnskabsteori i statskundskab, sociologi og forvaltning* (pp. 365-394). København: Hans Reitzels Forlag.
- Watson, J. B., (1913), *Psychology as the Behaviorist Views It*, Psychological Review, Vol. 20, No. 2, p.158-177.
- Watson, J. B., (1924), *Behaviorism*, New York: People's Institute Publishing Company.
- Watson, J. B. & Rayner, R., (1920), Conditioned emotional reactions, *Journal of Experimental Psychology*, Vol. 3, No. 1, p. 1-14.
- Weegar, M. A., & Pacis, D. (2012). A Comparison of two theories of learning-behaviorism and constructivism as applied to face-to-face and online learning. I *Proceedings e-leader conference, Manila*
- Wendell, A. S. E. (2015). *Træning mod opgaven og for livet*.
- Wenger, E. (2004). *Praksisfællesskaber: Læring, mening og identitet*, 1. udgave, 6. oplag. København: Hans Reitzels Forlag
- Wenger, E. (2009). A social theory of learning. I *Contemporary theories of learning*, (pp. 209-218).
- Yow, V. R. (1994). *Recording oral history: A practical guide for social scientists*. Sage Publications.
- Zeuner, L., Beck, S., Frederiksen, L. F., & Paulsen, M. (2007). *Lærerroller i praksis*. Institut for Filosofi, Pædagogik og Religionsstudier, Syddansk Universitet.