

# Mangfoldighed i Forsvaret



LOOP MASTERSPECIALE – Sune Salicath – Studienummer 20200169

04-01-2023

Vejleder - Line Revsbæk

119.683/120.000 anslag (uden abstract, indholdsfortegnelse, bibliografi og bilag).

Opgaven indeholder ikke fortroligt materiale

## Diversity in the Armed Forces

### Abstract

#### **The outset**

It is the aim of the Danish Defense to increase the number of women and minorities who serve in the armed forces. The ambition is fueled both, by a need to be able to tap into the mere personnel resource they comprise, but also expresses a need for a more diversified composition, to be able to tackle more complex operations in a wide range of operational theatres. Furthermore, equality, and equal opportunities for all people is a goal for both the UN and NATO, and therefore also the Danish Defense.

The ambition is articulated in series of documents emphasizing the need for equality and diversity. The documents tell that a successful completion of the ambition requires a cultural change within the armed forces, which as of now, expresses outdated misogynic and racist views.

The armed forces are traditionally dominated by men, and a distinct masculine culture. The soldier as a social construct, is masculine and inhabits classic masculine traits. The culture and traditions have been shaped by men in centuries, thus creating an environment, that nourishes its own culture through repetitive actions and interpretations. A major change into a more diversified direction, is therefore expected to be met with a certain amount of resistance.

#### **The study**

The study and analyses are done from a standpoint in pragmatism and social constructionism.

The outset of the study is an analysis of the discursive formations in the papers outlining the political ambition on diversity, with the purpose to establish which discourses that are created. Afterwards the study seeks to establish how this change is viewed by both young and experienced soldiers in the armed forces today, and to learn which benefits and drawbacks can be expected from their experiences. This is done through a focused group-interview.

The study focuses on the experiences from the daily life of the soldiers. Both military and civilian perspectives are considered.

#### **The findings**

The study finds that there is a significant gap between the way the political ambition is formulated, and the way equality is perceived within the groups.

Where the political level formulates its ambition into a discourse of *equal opportunities as a conscious prioritizing of women and minorities* into the armed forces, the soldiers create a

discourse on equality that speaks of a *levelling of the playing field*. It focuses on creating an environment, where anybody with the ambition and skillset, can have a career.

It is problematic that “men” as a group is not included in the discourse about the solutions to the task of creating increased diversity, since they as the vast majority, are key players in the transformation. Keeping them out of the loop, can create a counter-discourse, that the change is unwanted.

In most cases the soldiers view “prioritizing” as equal to “prejudice”. It is only where the need for prioritization has roots in operational requirements that it is accepted. This shows that the soldiers put the task, military operations, first. Therefore, when the prioritizing of minorities conflicts with the military task, it becomes meaningless. The soldiers put value to the effect a person creates within a military context, before any traits, gender or otherwise.

The soldiers contribute most interpersonal conflicts to personal characteristics rather than sex or ethnicities, and points to tolerance as the way forward, even though they acknowledge that their language can indicate otherwise at times.

To some extent classical gender roles still apply. Women are spoken of as tidy, organized, and empathic, whereas men are strong, messy, and good natured. However, the soldier is still a masculine construct, with masculine traits. Even groups without inherent masculine qualities, still define their worth on a masculine scale.

Everyday tasks and acts to support diversity, that takes an extra effort, but not in return contributes to the military end goal, is considered an unnecessary disturbance.

Structural hindrances still pose a threat to diversity. Conscription i.e., is still only for men, which contributes a distorting effect to the ambition of a more diverse composition.

### **The way ahead**

For the armed forces to succeed in this venture, it is important that all are onboard with the change. It is imperative that diversity and equality are closely linked to the military main objective, and part of everyday routines. It must become second nature. Otherwise, the centuries old perception of the soldiers and his place in society and in war, will endure.

## Indholdsfortegnelse

Abstract .....	1
Indholdsfortegnelse.....	3
1 Problemfeltbeskrivelse - Mangfoldighed i Forsvaret i en historisk og samtidig kontekst .....	5
2 Læsevejledning .....	7
3 Problemformulering .....	8
4 Videnskabsteori .....	9
4.1 Begrundelse for teorivalg .....	9
4.2 Pragmatisme.....	10
4.3 Socialkonstruktionisme .....	10
5 Arbejdsteori og metode .....	11
5.1 Meningsskabelse – Karl Weicks teori .....	11
5.1.1 Social proces.....	11
5.1.2 Identitet .....	11
5.1.3 Retrospektivt .....	12
5.1.4 Ledetråde.....	12
5.1.5 Kontinuerlig proces.....	13
5.1.6 Plausibilitet .....	13
5.1.7 Enactment - At skabe i handling.....	13
5.2 Diskursanalyse – overordnet .....	14
5.2.1 Diskursanalyse .....	14
5.2.2 Diskursteori.....	15
5.2.3 Diskurspsykologi .....	17
5.2.4 Kritisk diskursanalyse.....	17
6 Metode .....	18
6.1 Interviewtype .....	18
6.2 Fokusgruppernes sammensætning .....	19
6.3 Interviewstrategi .....	19
6.4 Metodekritik.....	20
6.4.1 Min rolle som insider og undersøger.....	20
7 Analyse .....	21
7.1 Analysestrategi .....	21
7.2 Analyse af Forsvarets mangfoldighedsstrategi.....	22
7.2.1 Diskursanalyse af strategipapirer .....	22

7.2.2	Delkonklusion – Besvarelse af undersøgelsesspørgsmål 1.....	25
7.3	Analyse af diskursen om mangfoldighed på Hærens Sergentskole .....	26
7.3.1	Præsentation af underviserne på Hærens Sergentskole.....	26
7.3.2	Præsentation af sergenteleverne på Hærens Sergentskole.....	26
7.3.3	Undervisernes diskurs om mangfoldighed i Forsvaret.....	27
7.3.4	Undervisernes diskurs om mangfoldighed i det civile.....	29
7.3.5	Sergentelevernes diskurs om mangfoldighed i Forsvaret .....	29
7.3.6	Sergentelevernes diskurs om mangfoldighed i det civile .....	31
7.3.7	Delkonklusion – Besvarelse af undersøgelsesspørgsmål 2.....	33
7.4	Analyse af meningskabelsen om mangfoldighed på Hærens Sergentskole .....	34
7.4.1	Meningskabelse om mangfoldighed hos underviserne .....	34
7.4.2	Sergentelevernes meningskabelse om mangfoldighed .....	38
7.4.3	Delkonklusion – Besvarelse af undersøgelsesspørgsmål 3.....	39
8	Konklusion .....	40
9	Perspektivering.....	42
	Bibliografi.....	43

## 1 Problemfeltbeskrivelse - Mangfoldighed i Forsvaret i en historisk og samtidig kontekst

Min beskrivelse er dels baseret på åbne kilder om det danske forsvar, og dels på mine egne erfaringer og oplevelser i Forsvaret. Selve beskrivelsen, er derfor ikke videnskabelig, men skaber den forståelsesramme som får mit forskningsspørgsmål til at give mening.

Forsvaret har formuleret en mangfoldighedspolitik som beskriver hvordan *mangfoldighed kan styrke Forsvarets operative opgaveløsning, hvordan det kan skabe legitimitet i befolkningen, øge grundlaget for rekruttering* m.m. Den politik og ambition er italesat i en række strategipapirer og tiltag, som danner rammen om den indsats der skal sikre øget mangfoldighed. I 2011 udgav Forsvaret det første strategipapir som skulle vise vejen mod øget mangfoldighed. Nu er en ny strategi under udarbejdelse, bl.a. på baggrund af *"Analyse vedrørende mangfoldighed, inklusion og lige muligheder på Forsvarsministeriets område"*<sup>1</sup>. Men der er lige nu ikke et overordnet strategipapir. Derudover er der på Personalestyrelsens intranethjemmeside, artikler, som fremhæver betydningen af mangfoldighed og inklusion i et tidssvarende Forsvar<sup>2</sup>. Netop de to kilder udgør mit empiriske grundlag for analysen af den politiske ambition om mangfoldighed.

Selve det at opnå mangfoldighed, handler ikke alene om at ændre på normeringer, optagelseskrav, strukturer og processer. Det handler også om at skabe en virksomhedskultur som tillader mangfoldigheden at folde sig ud, og hvor de medarbejdere der er i organisationen ikke fremmedgøres for forandringen (Forsvarsministeriets personalestyrelse, 2022).

Historisk set har Forsvarets personelsammensætning været homogen, og primært bestået af etnisk danske mænd. I Grundlovens § 81 står der at: *"Enhver våbenfører mand er forpligtet til med sin person at bidrage til fædrelandets forsvar efter de nærmere bestemmelser, som loven foreskriver"*. I 1969 aftjente 24.400 årligt en 18 måneders værnepligt. Aldersmæssigt er våbenføre mænd mellem 16 – 60 år, så det var altså muligt at genindkalde i en stor del af voksenlivet. Den udbredte værnepligt gjorde, at en stor del af befolkningen fik berøring med Forsvaret, dog stadig kun mænd, og på grund af den etnisk homogene sammensætning af samfundet der var, kendetegnende det også Forsvaret.

Først i 1962 blev det lov, at kvinder kunne ansættes i militære stillinger i Forsvaret. Indtil da, og først efter 2. verdenskrig, havde kvinder kun haft mulighed for at gøre tjeneste i forskellige beredskabskorps, som senere blev til Lottekorpsset. Lottekorpsset var en ubevæbnet del af Forsvaret, som løste opgaver til støtte for de kæmpende enheder. Ellers var kvinder forbeholdt civile stillinger i støttestrukturen. Kvinder har i dag stadig ikke værnepligt, men fik i 1998 mulighed for aftjene værneret. Værneretten er identisk med værnepligten, men da der ikke er tale om en pligt, kan kvinder som aftjener værneret, fragå tjenesten når de vil.

Med nedlæggelsen af totalforsvaret er indkaldelsestallet faldet til ca. 4500 årligt, og værnepligtsperioden nedsat til fire måneder. Af de ca. 4500 er i 2022 ca. 20 % kvinder og 3-4 % af

---

<sup>1</sup> Bilag 4.

<sup>2</sup> Bilag 5. Da læsere ikke har adgang til Forsvarets intranet, er en række artikler klippet ud og samlet som et bilag under titlen *"Sammendrag fra FPS intranet hjemmeside angående mangfoldighed og inklusion"*.

anden etnisk herkomst (estimat fra Personalestyrelsen). Det varierer lidt fra år til år, men tegner det overordnede billede, at kvinder og etniske minoriteter er underrepræsenterede i Forsvaret i værnepligten. Ser man på evnen til at fastholde de samme grupper efter værnepligten, ses det, at der ikke rekrutteres lige så mange efter værnepligten og at frafaldet under værnepligten er større.

Hvor formålet med værnepligten tidligere var at tilsikre, at en stor del af det danske samfund var uddannet til at kunne forsvare landet i tilfælde af krig, har det de senere år mere været rettet mod at kunne forsyne det professionelle forsvar, med et rekrutteringsgrundlag. Formålet er ikke så meget et decideret forsvar af dansk territorie, som det er suverænitetsbevarelse og overholdelse af forpligtelser over for vores militære samarbejdspartnere, herunder NATO.

Som tallene viser, er der et stykke vej, før den demografiske sammensætning af Forsvarets personel, afspejler det civile samfund. Netop det forhold vil Forsvaret gerne ændre, og har derfor øget fokus på mangfoldighed. Det er ambitionen at rekruttere fra et bredere segment af samfundet, for at komme tættere på at spejle omverdenen.

Der er flere årsager til denne ambition, men de vigtigste er en *stærket opgaveløsning, en øget legitimitet i befolkningen, og en forøgelse af den base Forsvaret har at rekruttere fra*. Netop legitimiteten og rekrutteringsbasen er tæt forbundne faktorer.

*Styrkelsen af opgaveløsningen* bygger på, at jo større og mere mangfoldig vores værktøjskasse er, jo mere mangfoldige bliver også vores muligheder for at løse opgaver i operative scenarier. Omsat til konkrete eksempler, har kvinder f.eks. mulighed for at interagere med kvinder og børn i andre kulturer, på en anden måde end mænd har, hvilket kan være afgørende for informationsindhentning, ligesom soldater med en anden etnisk baggrund vil have kulturel indsigt og forståelse for de problematikker som er kendetegnende for et bestemt missionsområde.

At mangfoldighed øger *Forsvarets legitimitet*, bygger på, at Forsvaret ved en mangfoldig sammensætning, afspejler en større del af de borgere der er repræsenteret i samfundet. Det er afgørende for evnen til at rekruttere minoriteter, at de kan se sig selv i Forsvaret, både i holdninger der kommunikeres, og i kulturen. Her er det vigtigt, at Forsvaret både skaber ambassadører som afspejler de underrepræsenterede grupper, men også anerkender dem og deres plads i Forsvaret. Først når grupperne oplever, at Forsvaret også er deres forsvar, bliver det en organisation de kan se sig selv i.

Men mangfoldighed har stadig både *strukturelle, holdningsmæssige og diskursive* udfordringer. De *strukturelle udfordringer* er f.eks. den måde værnepligten, henholdsvis værneretten er defineret på, og den måde Forsvarets praksis og metoder afspejler en homogen medarbejdergruppes behov. Forsvarets doktrin og taktik er skabt efter en maskulin standard, og fysisk styrke er en essentiel faktor når tunge våben skal indsættes i et krævende miljø. Det betyder ikke, at krav til fysisk styrke i sig selv er begrænsende, men det indsnævrer det spillerum der er, for mangfoldighedens udfoldelse.

I en situation hvor den operative opgaveløsning kræver fysisk styrke, og kun kan løses ved hjælp af særlige kompetencer, er begge egenskaber operativt betingede. Det betyder at kompetencerne sidestilles, men også at der skal indgås kompromisser i forhold til tidligere standarder. Det kan

bevirke at forandringen møder modstand i den etablerede del af Forsvaret, som gennem deres praksisfællesskab, sociale diskurser og fælles meningsskabelse, har skabt den praksis og kultur som er. Der vil blive rejst tvivl om hvorfor ændringen er nødvendig? Der vil blive stillet spørgsmål til det legitime i hensigten om mangfoldighed. Hvem har besluttet det? Og hvorfor? Fortællingerne om de gode gamle dage, bliver støvet af, og diskursen om den sande styrke i Forsvaret vil blive fremhævet. Diskursen vil sandsynligvis placere sandheden og magten i egne rækker, og skabe en modstilling til det som i deres øjne truer dem. På samme måde vil repræsentanter for mangfoldighedens diskurs udråbe den gamle garde til dinosaurer, som fastholder Forsvaret i fortiden. Uanset hvad, vil arbejdet med at styrke mangfoldigheden, vække både *holdningsmæssige og diskursive udfordringer*.

Mennesker er forskellige. Så hvordan kan Forsvaret få plads til alle, på lige vilkår, uden at indbygge en vis ulighed? Mangfoldighed og inklusion kræver kompromisser.

Det er et klassisk ledelsesdilemma, med en kompleks problemstilling, hvor legitime modsatrettede kræfter, skal finde sammen. Det handler om at få mennesker til at arbejde sammen, og udnytte de samlede kompetencer bedst muligt. Nøglen til at løse den udfordring, må derfor skulle findes hos de mennesker der er en del af det.

## 2 Læsevejledning

Indtil nu har jeg i problemfeltbeskrivelsen, redegjort for ***mangfoldighed i Forsvaret i en historisk og samtidig kontekst***, og pointeret de udfordringer, jeg forventer der kan opstå på baggrund af den tilsyneladende ubalance der er mellem den politiske ambition om mangfoldighed, og måden mangfoldighed har udspillet sig på i praksis.

Næste punkt er min ***problemformulering***. Her beskriver jeg mit *problemfelt*, som omhandler forskellen på den ambition for mangfoldighed der er formuleret fra Forsvarets politiske niveau, og måden mangfoldighed opfattes og praktiseres i hverdagen i Forsvaret. Med det udgangspunkt argumenterer jeg for mit valg af *videnskabsteori* og præciserer mit *forskningsspørgsmål*, og de underliggendes *undersøgelsesspørgsmål*.

Efterfølgende gennemgår jeg de ***videnskabsteoretiske tilgange*** jeg har valgt, som her er ***Socialkonstruktionisme og Pragmatisme*** og derefter ***arbejdsteoriene; Karl Weicks<sup>3</sup> meningsskabelsesteori og Diskursanalyse***.

I afsnittet ***metode*** redegør jeg for, mit valg af interviewtype og -strategi samt fokusgruppesammensætning. Det gør jeg med afsæt i mit behov for kvalitativ viden og fokusgruppernes praksis. Overordnet handler det om at analysere og identificere, hvordan diskursen omkring mangfoldighed er fra Forsvarets politiske niveau, og derefter undersøge, hvilke diskurser der er i fokusgrupperne om mangfoldighed, og hvordan de skaber mening af mangfoldighed.

---

<sup>3</sup> Karl Weick 1936 -, Ph.d. psykologi 1962 fra Ohio University.



I afsnittet om **metodekritik**, vurderer jeg min egen position som forsker og insider, og hvordan det kan påvirke undersøgelsen.

**Analyseafsnittets** første del er en diskursanalyse af et uddrag af strategipapirer, som beskriver Forsvarets strategi for mangfoldighed og inklusion.

Anden del er en **diskursanalyse** af fokusgruppeinterviewene, for at fastslå hvilke diskurser som aktiveres i fokusgrupperne om mangfoldighed. Kilderne behandles alle kildekritisk i selve analysen.

I tredje del vil jeg analysere fokusgruppernes udsagn igennem en optik formet af **Karl Weicks meningskabelsesteori**, for at undersøge, hvordan de skaber mening af mangfoldighed. I afslutningen af hver delanalyse, vil jeg opsummere mine del konklusioner på baggrund af mine undersøgelsesspørgsmål og redegøre og deres betydning.

I **konklusionen** svarer jeg på mit forskningsspørgsmål, og uddyber mine fund i analyserne, og de pointer forskellene der er i diskurs og meningskabelse mellem fokusgrupperne og strategien. Jeg vil uddrage hvilken læring der ligger gemt for Forsvaret og hvordan den bedst kan bringes i spil for at styrke mangfoldighedsindsatsen.

I den afsluttende **perspektivering** vil jeg til sidst pege på alternative fremgangsmåder i forhold til at kortlægge og styrke mangfoldighed.

### 3 Problemformulering

En væsentlig del af at skabe en mere mangfoldig medarbejdersammensætning, handler om de nuværende medarbejders accept og deltagelse i forandringen. Deres ejerskab er vigtig, da de i praksis skal implementere mangfoldighed i Forsvaret.

Forsvaret består af henholdsvis fastansatte, som er i Forsvaret til pensionsalderen, en del på korte kontrakter, som efter nogle års tjeneste forlader Forsvaret og så værnepligtige, som har en kortvarig berøring med Forsvaret.

De fastansatte er erfarne, og har en god forståelse for hvordan organisationen virker og opererer. Til gengæld forventer jeg, at deres diskurs om Forsvaret er mere fastlåst, og at de betænkeligheder de måtte have over for forandringer, er mere sejlivede. Det er deres mangeårige praksis, der er på spil, og derfor forventer jeg at der kan være skepsis og modstand.

Det er min opfattelse at der er stor udvikling hos navnlig de yngre generationer i forhold til hvordan mangfoldighed opfattes og accepteres. Påvirkningen fra medier, skolen og samfundsdiskursen i den vestlige verden, omkring accept af forskelligheder, synes at have påvirket dem, og gjort dem mere tilbøjelige til at acceptere mangfoldighed. Med Forsvarets sammensætning, forventer jeg at der er en stor spredning i hvordan mangfoldighed opfattes og italesættes af unge og ældre. Derfor er det interessant at undersøge, hvordan disse grupper hver især forholder sig til mangfoldighed.

To aspekter som er vigtige for hvordan mangfoldighed opfattes, er både hvordan det griber ind i vores hverdag, og hvordan vi taler om det.

I undersøgelsen er det derfor vigtigt at undersøge hvordan mangfoldighed griber ind i fokusgruppernes *daglige praksis*. Herunder at identificere hvilke forstyrrelser, praktiske muligheder og begrænsninger medarbejderne forbinder med mangfoldighed.

De sproglige konstruktioner som skabes når fokusgrupperne taler om mangfoldighed, kan fortælle både hvad mangfoldighed er, men også hvad det ikke er, og det kan vise os hvilke styrker og trusler som samler sig begrebet. *Diskurserne* om mangfoldighed er derfor også relevante at kortlægge. Når fokusgrupperne taler om deres opgaveløsning og deres hverdag, hvordan passer mangfoldighed så ind? Hvor placerer de magten og sandheden? Hvilke positioner skaber de med deres ord og sprog?

Forsvarets mangfoldighedspolitik har også sit eget sprog om både hvad mangfoldighed her, og hvordan Forsvaret som organisation kan drage nytte af mangfoldighed. Denne diskurs er vigtig at analysere, da den kan fortælle, hvordan den politiske sandhed om mangfoldighed er konstrueret.

Ovenstående leder mig til følgende forskningsspørgsmål:

***Hvilke faktorer, henholdsvis styrker og svækker mulighederne for mangfoldighed i Forsvaret, og hvordan kan Forsvaret bruge den viden, til at udvikle sin indsats til øget mangfoldighed?***

I relation til mit forskningsspørgsmål har jeg identificeret følgende undersøgelsesspørgsmål, som jeg vil svare på gennem diskursanalyse og analyse med Karl Weicks meningskabelse:

- 1. Hvilken diskurs udtrykkes gennem Forsvarets politik om mangfoldighed?***
- 2. Hvilke diskurser aktiveres i sergentelevers, henholdsvis erfarne befalingsmænds (underviseres), refleksion over og diskussion af, mangfoldighed?***
- 3. Hvordan skaber sergentelever og erfarne befalingsmænd (undervisere) mening af mangfoldighed?***

Min ambition er at denne undersøgelse vil identificere forhold i fokusgruppernes meningskabelse og diskurs om mangfoldighed, som påvirker mulighederne for mangfoldighedens udfoldelse, og derfra identificere muligheder for at styrke mangfoldigheden, og trusler mod den udfoldelse.

## 4 Videnskabsteori

### 4.1 Begrundelse for teorivalg

Udgangspunktet for undersøgelsen er underviserens og sergentelevernes erfaringer, og har afsat i deres oplevelser og handlinger fra både det civile og militære liv. Det peger på **pragmatisme** som udgangspunkt for undersøgelsen af, hvilken rolle mangfoldighed spiller for dem i deres hverdag.

**Karl Weicks meningskabelsesteori** rummer både relationen til pragmatismens kerne af levede erfaringer, og socialkonstruktionismens fokus på konstruktion af mening i en social kontekst. Jeg har en forventning om, at den vil kunne bidrage til at afdække, hvilken betydning de fysiske forhold og fokusgruppernes erfaringer og oplevelser har for deres meningskabelse om mangfoldighed.

Forsvaret er også en **social konstruktion**. Værdier, handlinger, måden der tales på, repræsenterer en samskabt kultur, som har flere lag end dem Forsvarets ansatte selv kan identificere.

**Diskursanalysens** formål er netop at identificere hvor sandheden og magten placeres diskursivt, hvilke grupper vi diskursivt knytter os til, hvilke subjektpositioner vi er interPELLeret i osv. Norman

Faircloughs<sup>4</sup> **kritiske diskursanalyse** har styrker i tekstnær diskursanalyse, og er med i relation til analyse af strategipapirerne. Laclau<sup>5</sup> og Mouffes<sup>6</sup> bud på en **diskursteoretisk** analyse er bredere i sine fortolkningsmuligheder, og er et godt udgangspunkt for den grundlæggende diskursanalyse. **Diskurspsykologien** er relevant i forhold til at analysere, hvilke identiteter og gruppedannelser der er i spil, og hvordan de diskursivt er formeret.

Min anvendelse af de diskursanalytiske metoder og retninger er ikke ensidigt knyttet til bestemte tekster og interviews. De danner sammen et solidt analyseapparat, som vil blive anvendt i kombination med hinanden igennem analysen. Teorierne er mere uddybende beskrevet nedenfor.

## 4.2 Pragmatisme

Pragmatismens epistemologi har sit udgangspunkt i den grundtanke at mennesket lærer og erfarer igennem erkendelser og sansninger, i vores interaktion med omverdenen. Det er i en løbende vekselvirkning mellem vores handlinger, den verden vi handler i og den sociale kontekst der omgiver den, at vi og vores omverden udvikles. Derfor er både mennesket og den sociale kontekst vi indgår i afgørende for pragmatismen, da de hver for sig ikke vil give mening. Når vores erkendelser og sansninger igennem vores handlinger er i centrum for vores læring, giver det mening at udviklingen af ny forståelse i et pragmatisme perspektiv bygger på *abduktion*. Abduktion handler om hvordan vi i mødet med hændelser skaber mening gennem vores tolkning og analyse, hvor vi trækker på tegn, vi kender. Den mening vi skaber igennem vores refleksion oplevelser og erfaringer, danner grundlag for fremtidige handlinger og tolkninger: *"... læring sker gennem forsøg på anvendelse af viden"* (Stegeager & Laursen, 2018, s. 68).

Pragmatismens ontologi er, at meningen med et objekt eller en forekomst, opstår igennem den praktiske betydning det har. Det er ikke så meget objektet i sig selv der er interessant, men den måde det er opstået (Egholm, 2014). Meningen er derfor altid forankret i forekomstens historie. Derfor er det interessant at finde ud af hvordan forekomsten virker i en kontekst, og hvilke konsekvenser det giver. Netop konsekvensen, det endelige udtryk for de sansninger, refleksioner og overvejelser der *gøres*, er meningen, der skabes. Hvis ikke en handling har en nyttevirkning eller konsekvens er den så at sige meningsløs, på samme måde som viden der ikke bringes i spil.

## 4.3 Socialkonstruktionisme

Grundtanken i socialkonstruktionismen er, at alt det vi ved, er produkter af vores sansninger og erkendelser, og den bearbejdning af erkendelser som foregår i samspillet med andre mennesker. Både vores fysiske verden og vores begrebsverden er derfor produkter, som er opstået i kraft af den sociale konstruktion der er foregået. Socialkonstruktionismens fokus er på de processer som skaber konstruktionen. Ontologisk betyder det at en hændelse, eller konstruktion, i sig selv er

---

<sup>4</sup> Norman Fairclough 1941 - Prof. lingvistik, University of London og Lancaster University.

<sup>5</sup> Ernesto Laclau, 1935 – 2014, Filosof, University of Essex og Universidad de Buenos Aires.

<sup>6</sup> Chantal Mouffe, 1943 – Politolog, University of Westminster.

mindre interessant. Det er derimod skabelsen i den konkrete kontekst, der skal i fokus (Egholm, 2014). Viden er ikke en konstant, men afhængig af hvilken kontekst den indgår i.

Fælles for socialkonstruktionismen og diskursanalysen er det udgangspunkt, at sproget er styrende for den måde vi konstruerer vores verden på, og at den sociale kontekst spiller en afgørende rolle, da det er i vores brug af sproget og diskurser, at vores viden forhandles på plads (Egholm, 2014). Det placerer det enkelte individ på sidelinjen, da det kun i kraft af sin rolle, som en del af en social kontekst, og i sit samspil med andre, skaber diskurser og sociale konstruktioner.

Sandhedsbegrebet er derfor også afhængigt af kontekst. Egholm beskriver det som: *"...et udsagn er sandt, hvis det på en modsigelsesfri måde indgår i et system af fortolkningsudsagn (dvs. som i hermeneutikken)"* (Egholm, 2014, s. 149). Sandhedsværdien af et udsagn eller fænomen skal derfor altid vurderes og sammenholdes med den konkrete kontekst det indgår i. Her spiller den historiske tid også en rolle. Hvor en brændende busk for 2000 år siden kunne indgå i et system af fortolkninger som pegede på guddommelig indgriben, vil det i dag måske snarere indikere uforsigtighed med en ukrudtsbrænder.

## 5 Arbejdsteori og metode

### 5.1 Meningsskabelse – Karl Weicks teori

I det følgende gennemgår jeg Karl Weicks meningsskabelsesteori og forklarer hvorfor meningsskabelse er relevant for min undersøgelse.

#### 5.1.1 Social proces

Mennesker er både fysisk og socialt afhængige af positiv interaktion med andre. Derfor er det vigtigt for os, at vi spejler den gruppe vi indgår i. Det betyder at vores meningsskabelse også foregår i en vekselvirkning med vores sociale gruppe. Det er vores interaktion med hinanden i et fællesskab som skaber den ramme, der danner grundlaget for vores meningsskabelse (Hammer & Høpner, 2019). Når noget nyt skal give mening, så skaber vi den i et samspil med vores omgivelser. Det betyder også, at man til en vis udstrækning kan forvente, at vi opfatter og fortolker fænomener på den samme måde som vores gruppe.

Her er det interessant hvilke grupper respondenterne i fokusgrupperne refererer til, da den gruppe de er i nu, og taler fra, ikke alene kendetegner deres meningsskabelse om mangfoldighed, men at de også er formet af andre grupper.

#### 5.1.2 Identitet

Hvem vi er som mennesker, er afgørende for hvordan vi skaber mening. Derfor har et menneske, forskellige identiteter, afhængigt af hvad sammenhængen er. Weick refererer Mead<sup>7</sup>, som kalder mennesker *"... et parlament af identiteter"*. (Hammer & Høpner, 2019, s. 100). Derfor er det i arbejdet med identiteten i forhold til meningsskabelsesprocessen, vigtigt at forholde sig til, hvilken identitet der skal skabe mening af en given situation. Tager vi f.eks. udgangspunkt i en politisk engageret far til to og seniorsergent fra Hæren, som skal danne en mening om julebelysningen i

---

<sup>7</sup> George Herbert Mead 1863 – 1931, Filosof, sociolog og psykolog, Harvard University, University of Chicago, University og Michigan.

gågaden, vil meningsskabelse formes af, om det er befalingsmanden, byrådspolitikeren eller faren, som skal skabe meningen. Meningsskabelsen påvirkes også af, hvilken rolle hans identiteter spiller i de sociale kontekster, de hver især indgår i. Det er interessant hvilket perspektiv og hvilken identitet der tales fra, når fokusgrupperne taler om mangfoldighed, da holdningen kan variere fra det ene perspektiv til det andet.

### 5.1.3 Retrospektivt

Meningsskabelse sker retrospektivt – Det vil sige at vi trækker på tidligere erfaringer, for at skabe mening af en ny situation. I processen skaber vi en referenceramme ud fra de erfaringer vi har. Vi griber den association eller oplevelse som ligger nærmest, og den indgår så i vores meningsskabelse. Summen af oplevelser et menneske har haft, danner dermed den erfaringsbase, som gør det muligt at skabe en mening om nye hændelser eller fænomener. Meningen om et nyt fænomen trækker derfor ikke kun på én tidligere erfaring og hændelse, men på summen af oplevelser, der virker relevante i den konkrete kontekst.

I denne proces bliver oplevelsen formet af vores tolkning af den. Vi gør den til en del af vores historie og erfaringsgrundlag. På den måde kommer vores erfaringer til at virke som et filter, som vi bruger til at vurdere nye fænomener og hændelser (Hammer & Høpner, 2019).

I opgavens undersøgelse er 'mangfoldighed' det nye, som introduceres i fokusgrupperne, og de erfaringer, som deltagerne i fokusgruppen trækker på for at skabe mening om 'mangfoldighed' viser hvilke ressourcer, de trækker på i meningsskabelsen.

### 5.1.4 Ledetråde

Ledetråde er de oplevelser, hændelser eller spor, som vi sanser eller erkender som signifikante, og bruger til at skabe forståelse i en konkret situation (Hammer & Høpner, 2019). Ledetråde kan have mange former. Det kan være fysiske og håndgribelige spor, som et væltet træ eller sne på vejen eller flygtige som en duft, en formulering eller en reaktion.

Ligesom vores forskellige identiteter påvirker, hvordan vi i konkrete situationer, og fra bestemte perspektiver, skaber mening om givne hændelser, på samme måde er det forskelligt, hvad vi i en bestemt situation, oplever som ledetråde. Det betyder både at den samme hændelse kan betyde forskellige ting for forskellige mennesker, men også at den samme oplevelse kan betyde forskellige ting for det samme menneske, afhængigt af den kontekst det indgår i.

Vores tolkning og identifikation af, hvad der er en ledetråd i en konkret situation, afhænger af, hvordan vores erfaring spiller ind i situationen, og derfor hvilken betydning ledetråden tidligere har haft. Derfor vil vi også have en tendens til ubevidst at søge og gribe de ledetråde, som understøtter den mening vi allerede har. Har vi for eksempel den holdning, at mangfoldighed i Forsvaret er godt for den operative opgaveløsning, vil vi have en tendens til at søge ledetråde der underbygger den mening.

Her er det relevant at undersøge hvad fokusgrupperne forbinder med mangfoldighed, og hvordan de tegn og spor de refererer til, er forbundet med deres nuværende praksis, eller har deres ophav et helt andet sted.

### 5.1.5 Kontinuerlig proces

Meningsskabelsen er en kontinuerlig proces som hele tiden påvirkes. Vores mening skabes og genskabes kontinuerligt (Hammer & Høpner, 2019). Hver gang mangfoldighed er blevet drøftet, har været omtalt eller spillet en rolle, har den skiftet betydning. Det betyder at betydningen af mangfoldighed i Forsvaret, har været genforhandlet og transformeret siden begrebet blev nævnt første gang. Påvirkningen er ikke lokal, og indskrænket til den umiddelbare omgangskreds. Strømninger i samfundet, og ændringer i den offentlige diskurs, er også med til at skabe kontinuerlige ændringer af fænomeners betydning.

Derfor er det i undersøgelsen af meningsskabelse væsentligt at være opmærksom på, om der har været en påvirkning af meningsskabelsen, men også hvad den har bestået i, hvilken karakter den har haft samt hvor længe og hvor hyppigt den er foregået. Kontinuiteten er også et væsentligt aspekt i vurderingen af meningsskabelse i øvrigt, da både identitet, sociale sammenhænge, ledetråde med videre, ændrer sig over tid, og påvirker meningsskabelsen forskelligt, afhængigt af hvornår de indtræffer.

Weick beskriver også kontinuiteten indflydelse ved brug af ordene *kastethed* og *følelser* (Hammer & Høpner, 2019). Med *kastethed* forklarer Weick, hvordan vi konstant er i en proces, som gør at vores meningsskabelse også hele tiden påvirkes. Med ordet *følelser* beskrives de situationer, hvor en hændelse forstyrrer os, og hvor vi skal bruge ressourcer på efterfølgende at skabe mening af det. Jo flere ressourcer vi skal bruge på at skabe mening af en situation, jo større forstyrrelse. Hvis forstyrrelsen er så stor at den begrænser os og skaber modgang, vil den føre til vrede (Hammer & Høpner, 2019).

For at undersøge hvilken rolle en handling eller hændelse har spillet i meningsskabelsen, er det derfor interessant, hvordan det har spillet ind og hvilke konsekvenser det har haft. Et tiltag kan godt være italesat som formålstjenstligt og nyttigt, men hvis det skaber forstyrrelse ved at hindre fremskridt eller true vores identitet, kan det medvirke til at skabe en negativ meningsskabelse.

### 5.1.6 Plausibilitet

Det er ikke afgørende for vores meningsskabelse, at vi har oplevet ledetråde eller situationer som har været helt ens med den vi skal skabe en mening om. Vi skal med andre ord ikke bruge beviser, vi skal blot føle at der er en troværdig og sandsynlig sammenhæng, for at en given oplevelse vil indgå i vores meningsskabelse (Hammer & Høpner, 2019).

Plausibilitet er et vigtigt filter at holde ned over respondenternes udsagn, når der er umiddelbare sammenhænge mellem f.eks. holdninger og fænomener, jeg som undersøger, ikke forstår. Der kan nemlig godt være en klar kobling for personen selv.

### 5.1.7 Enactment - At skabe i handling

Ifølge Weick skaber vi hele tiden mening igennem vores handlinger og vores sprog (Hammer & Høpner, 2019). Det er de ting vi foretager os, de ord vi siger og vores praksis, som former vores virkelighed. Vi skaber en selvopfyldende profeti. Hvis vi f.eks. hylder mangfoldighed igennem vores sprog og handlinger, så skaber det mening for os, og gentagelsen forstærker meningen. Hvis vi derimod gør det modsatte, og taler dårligt om mangfoldighed og inklusion og kun færdes i

homogene grupper, så skaber vi den mening at mangfoldighed er uønsket. Hvis vi senere bliver bedt om at forholde os til mangfoldighed, og måske endda inkludere mangfoldighed i vores praksis, vil det blive opfattet som en forstyrrelse, hvilket vil styrke modstanden.

## 5.2 Diskursanalyse – overordnet

Her vil jeg indledningsvis gennemgå diskursanalysens hovedprincipper. Efterfølgende vil jeg med afsæt i Marianne Winther Jørgensen og Louise Phillips (Jørgensen & Phillips, 1999), gennemgå dele af Laclau og Mouffes *Diskursteori, Diskurspsykologi og Faircloughs Kritiske diskursanalyse*, som er de analyseværktøjer jeg vil anvende. Gennemgangen af arbejdsteorierne er ikke udtømmende, men er fokuseret på de dele af hver teori, jeg trækker på i min analyse.

### 5.2.1 Diskursanalyse

Diskursanalysen har udgangspunkt i den socialkonstruktionistiske tænkning, og har grundtanken, at sproget bestemmer hvordan verden som social konstruktion er skabt (Egholm, 2014). Det er med andre ord den måde vi taler om ting, som skaber dem som social konstruktion, definerer dem, og sætter dem i forhold til resten af verden i *sandhedsregimer*.

Hændelser, genstande og fænomener italesættes ikke på samme måde af forskellige grupper mennesker. Der er konkurrerende opfattelser og diskurser som indgår i en værdibaseret konkurrence om sandheden. Derfor er diskurser også latent ustabile og under konstant udvikling. Ikke alene udvikler de sig af sig selv, men påvirkes også af andre diskurser.

På den måde er alle fænomener projektioner af vores diskurs om dem, og derfor skabt af diskursen. Men ligesom vi skaber diskursen, skaber den os, hvorfor vi på samme tid er ”... *diskursproducenter og diskursprodukter*” (Brinkmann & Tanggaard, 2020, s. 381).

I diskursanalysen er sproget en begivenhed, hvor betydningen og meningen med et fænomen skabes (Egholm, 2014). Det er gennem vores italesættelse, vores definition, vores værdisætning, at vi skaber det vi taler om. Det forudsætter at diskursen er forbundet til det den beskriver. Sproget skaber de positioner som diskursen omhandler og i sin beskrivelse af dem, indgår den i en værdisætning, som placerer diskursen i konkurrence med andre diskurser. F.eks. vil en diskurs om klimagassers skadelige effekt på den globale opvarmning blive styrket, hver gang den ytres med det formål at pointere den skadelige effekt, hvilket på samme tid vil sætte den i konkurrence med diskursen, at klimaet er ude af menneskets hænder, og at fokus ikke skal være på at begrænse CO<sup>2</sup> udledning, men i stedet bygge dige. En diskurs som denne giver kun mening i dag, da det er en forholdsvis ny problematik. Havde vi talt om global opvarmning for 50 år siden, havde forståelsen af problemet ikke været den samme. Samtidigt er den forbeholdt grupper med overskud og overblik til at bekymre sig om klimaet og ytre deres holdninger om det. Det viser hvordan en diskurs er bundet i tid og kontekst til det fænomen den beskriver, samtidigt med at den knytter sig til bestemte grupper (Egholm, 2014).

Styrkelsen af en diskurs sker igennem dens udbredelse. Men det er ikke uden betydning hvem som indgår i diskursen. Er det for eksempel et panel af klimaforskere som udtaler sig kritisk, styrker det diskursen væsentligt mere end hvis det er et opslag på Facebook.

Diskursernes ustabile natur betyder at der igennem diskursanalytiske briller, ikke er en endegyldig sandhed, fordi sandheden hele tiden er i bevægelse. Derfor er det epistemologiske udgangspunkt også, at viden og sandhed ikke er værdineutral, men altid kontekstafhængig og afhængig af den diskurs den er skabt af. Sandheden findes kun i diskursen (Egholm, 2014).

Michel Foucault<sup>8</sup> regnes for at være ophavsmanden til diskursanalysen, og hans magtbegreb er centralt i forståelsen af, hvilken magt diskursen har. Ifølge Foucault opstår magt når viden knyttes til diskurser. Det er når viden formuleres og bruges i en konkret kontekst og med et formål at magt opstår. Den diskursive magt som bliver skabt styrkes efterfølgende hver gang diskursen gentages og kvalificeres, og svækkes hvis den udfordres af kvalificerede konkurrerende diskurser. Magten, og hvor den placeres, er omdrejningspunktet i diskursanalysen. Magten er der hvor vi skaber mening og værdi med vores ord.

### 5.2.2 Diskursteori

Diskursteorien som Jørgensen og Phillips beskriver, har sit udgangspunkt i Ernesto Laclau og Chantal Mouffes arbejde med diskursanalyse (Jørgensen & Phillips, 1999).

Laclau og Mouffe arbejder med fire centrale begreber i deres anskuelse af, hvordan en diskurs udvikles. *Artikulation* er den sociale handling som skaber en forbindelse mellem forskellige *elementer* eller *flydende betegnelser*, så de kommer til at indgå i en værdiskabende kontekst om et *nodalpunkt*. Det ændrede produkt, som artikulationen medfører, er *diskursen*.

Diskursens centrum er et *nodalpunkt*. Nodalpunktet er diskursens tema, og det som de flydende betegnelser samles om. Det er et diskursivt objekt, som i sit udgangspunkt er neutral, og hvor dets værdi bestemmes af de sociale handlinger og ytringer der knyttes til det. Det betyder, at afhængigt af hvilke flydende betegnelser der vælges, eller med andre ord, hvordan nodalpunktet diskursivt formuleres, kan diskursens betydning variere. Hvis f.eks. mangfoldighed er nodalpunktet, er det afgørende for diskursen, om det omtales som noget godt eller noget problematisk.

*Det diskursive felt* dækker over betydninger som ikke er bragt i anvendelse på diskursen, men som kan være en del af en anden diskurs med det samme nodalpunkt.

Deraf følger, at man ikke alene ændrer den diskurs man er direkte investeret i, ved at bruge den, man ændrer også de diskurser den står i relation til. Diskursen i sig selv skal opfattes som en "*... fastlæggelse af en betydning indenfor et bestemt domæne*" (Jørgensen & Phillips, 1999, s. 36).

Diskursteorien omfatter alle sociale handlinger, og ikke kun sproget (Jørgensen & Phillips, 1999, s. 44). Det betyder, at alle handlinger, gennem diskursteoretiske briller, er diskursive, og derfor kan analyseres diskursivt. Formålet er at undersøge hvordan virkeligheden skabes, altså hvordan vi diskursivt konstruerer verden, så den er sand for os.

I diskursteorien er det sociale i evig udvikling, og betydningen af en diskurs indgår derfor i en kamp om, hvordan alt defineres i en social kontekst. Bevægelse afbrydes kun, når en diskurs kortvarigt fastlåses. Det sker, når der inden for en gruppe, er skabt en diskurs som der er enighed om.

---

<sup>8</sup> Paul-Michel Foucault 1926 – 1984, Filosof, Université Paris, Warszawa University, University of California, Berkeley.



Diskurser kan over tid blive så etablerede, at de antager en næsten objektiv karakter. De skal ikke af den grund betragtes som naturlove, men blot sejlivede diskurser, som langsomt ændres.

En diskurs er defineret ved det den udelukker. Den søger at reducere de muligheder der er inden for diskursen, så den kommer til at fremstå så skarp som muligt. Den er omkranset af andre diskurser, med samme tema, og det er i udviklingen i forhold til dem, at den konstitueres. Magtbegrebet i diskursteorien handler om hvordan vi organiserer os og skaber orden, og i denne organisering, udelukker andre former for organisering. Magt er derfor ikke magt over nogen, men et udtryk for den kraft, som gennem diskurs, skaber vores sociale verden.

Ligesom diskursen, er identiteten hos dem som indgår i den diskursive kamp, underlagt de samme mekanismer. Både individuel- og gruppeidentitet er derfor også flydende og foranderlig, og afhængig af den diskurs de knytter sig til. Identiteten er udtrykt i roller eller *subjektpositioner*, som knytter sig til diskursen. Det sker gennem *interpellation*. F.eks. vil sergentelever når de udnævnes til sergenter træde ind i en rolle, som der er en stærk diskurs omkring. De interPELLERES ind i en nye subjektposition, og den diskurs som følger med. Interpellation ind i flere forskellige identiteter og diskurser, gør et subjekt fragmenteret. De forskellige subjektpositioner, som individet bliver del af, i kraft af de roller han eller hun indtager kan tilhøre forskellige diskurser. Hvis to eller flere af disse roller tilhører modstridende diskurser, er individet *overdetermineret*, altså i en indbyrdes konflikt. Ifølge Laclau og Mouffe, er alle subjekter i en eller anden grad overdeterminerede, da de diskurser de er en del af, altid er i bevægelse, og de derfor konstant justerer deres position. F. eks. vil en sergentelev af anden etnisk oprindelse både have en position i sergentelev-rollen, og i rollen som dansker med anden etnisk herkomst. Hver gang en af disse diskurser ændres, og det gør de konstant, påvirkes den anden rolle i større eller mindre grad.

Når et subjekt beskrives diskursivt, gøres det ved, at flydende betegnelser samles i ækvivalenskæder om subjektet, og skaber en samlet diskursiv identitet. Denne diskursive konstruktion omkranser subjektet, og fortæller både hvad det er, og hvad det ikke er. I den forbindelse er det f.eks. interessant at "soldaten" som diskursivt objekt er kønnet (mand), og defineret af sit nationale tilhørsforhold. F.eks. er udtrykket "De Danske Jenser", sin egen diskursive vinkling på, hvad en soldat i Danmark er, og derfor også på, hvad det ikke er. Det er disse ækvivalenskæder som tilsammen skaber en diskursiv identitet. Modsætningen til denne diskurs vises i en *differenskæde*, som samler sig om hvad "De Danske Jenser" ikke er.

Gruppedannelse efter samme principper som identitetsdannelse, og ligesom man som individ kan tilhøre flere diskurser, kan man indgå i flere diskursive grupper. Grupperne formes diskursivt igennem *repræsentation*. Det er når de italesættes og formes diskursivt, at de opstår som diskursive objekter. F.eks. er kvinder i Forsvaret en diskursiv formation, og det er i kraft af måden den positionerer sig diskursivt, at den defineres. Det er med andre ord vigtigt for diskursen omkring gruppen, hvordan repræsentanterne for gruppen italesætter den i forhold til resten af de grupper, som udgør Forsvaret.

Diskursteoriens diskursbegreb betragter alle sociale fænomener som diskursive, og er godt værktøj til analyse af både tale, tekst og billeder.

### 5.2.3 Diskurspsykologi

Diskurspsykologiens udgangspunkt er at diskurser og holdninger skabes igennem social interaktion med andre mennesker.

Da måden vi er sammen med andre mennesker, i høj grad består af sproghandlinger, er det vores ord og sprog, som skaber den verden, vi refererer til i vores samvær med andre. Det enkelte individ er derfor kun interessant i sit samspil med andre, da det er i de sociale processer at holdninger og identitet skabes. Sproget er ikke bare en måde at italesætte vores oplevelser, "*... oplevelser og den subjektive psykologiske virkelighed konstitueres også gennem sprog*" (Jørgensen & Phillips, 1999, s. 122).

Når menneskers indgår i en social gruppe, forandres deres identitet. I den sociale proces går personen fra at kategorisere sig selv som individ, og fra at udtrykke en personlig identitet til at udtrykke en social identitet, og i denne proces er det gruppens fælles værdier og ideer som træder frem. Gruppen repræsenteres ved en stereotyp konstruktion af dens værdier, og det er de stereotype holdninger som skabes der dominerer. Ydermere knyttes det enkelte individs selvværd så tæt til gruppen, at trusler mod gruppen, også bliver trusler mod dem selv. Denne mekanisme gør, at individer fra forskellige grupper med modstridende diskurser, kommer til at opfatte hinanden som modstandere (Jørgensen & Phillips, 1999, s. 111).

I diskurspsykologien er identiteten skabt af en kombination af vores egen diskurs, og de rammer som overordnede diskurser skaber for os, og *interpellerer* os ind i. Identiteten er derfor et produkt af både de sociale kontekster som er rammesættende for os, og den måde vi agerer i de kontekster.

Konteksten og de ydre omstændigheder, såsom social og historisk kontekst, er vigtige parametre for hvordan holdninger, identiteter og grupper konstitueres, men også for hvordan indtryk fortolkes. *Interpretative repertoarer* er det filter af mulige fortolkninger, man lægger ned over nye indtryk, og som er afgørende og begrænsende for hvordan fortolkningen er.

Diskurspsykologiens fokus på gruppers betydning for hvordan diskurser konstrueres, gør den, til et værdifuldt supplement til min analyse.

### 5.2.4 Kritisk diskursanalyse

Kritisk diskursanalyse har diskursive praksisser og deres relation til forskellige sociale og kulturelle sammenhænge som sit fokus.

I Norman Faircloughs version af kritisk diskursanalyse (Jørgensen & Phillips, 1999) er diskursen en social praksis, som både konstituerer det sociale og samtidig konstitueres af sociale forhold. F.eks. vil en diskurs om ledelse i Forsvaret blandt befalingsmænd i Hæren, være formet af den formelle organisering og ledelsesstruktur der omgiver deres praksis. Så hvor det hos diskursteoretikerne handler om kampen mellem diskurser, er det her også forholdet til sociale strukturer der er i spil. Hans metode retter sig derfor mod analyser, hvor både diskursive elementer og strukturelle forhold influerer på den diskursive konstruktion af verden. Det indbefatter både sociale relationer, magtrelationer og konstitueringen af sociale subjekter.

Som analyseværktøj er kritisk diskursanalyse meget tekstnær, og fokuserer på, hvordan hvert enkelt ord træder frem i tekst eller tale, og skaber diskursen. Diskursen er alene skabt af sproget,

og bidrager til at skabe *sociale identiteter, relationer og videns/betydningssystemer* (Jørgensen & Phillips, 1999, s. 79).

Selve analysen handler om *Den kommunikative begivenhed, og diskursordnen*.

*Den kommunikative begivenhed* indeholder tre dele: En tekst, en diskursiv praksis og en social praksis. Teksten er alle tilfælde af sprogbrug, uanset kilde. Den diskursive praksis dækker over "... *produktions- og konsumptionsprocesser, som er forbundet med teksten...*", og er de eksisterende diskurser der påvirker og former, både den måde vi kommunikerer på, og den optik vi fortolker med (Jørgensen & Phillips, 1999, s. 80).

*Den sociale praksis* beskriver den kontekst, hvor begivenheden finder sted. En analyse, vil derfor fokusere på, hvor kommunikationen kommer fra (*diskursiv praksis*). Er det en tale til et jubilæum, eller et oplæg til et borgerforslag? Hvordan teksten sprogligt er konstrueret (*tekstnær analyse*), og hvilken hensigt eller formål den har i en større social praksis. Hvad vil den?

*Diskursordnen* beskriver det sæt af diskurser og genrer, som kendetegner et socialt domæne. Det kan f.eks. være i Forsvaret eller Sundhedsvæsenet. Det er en socialt konstrueret praksis, som både former og formes af det system det er en del af. Sproget og den diskursive praksis, altså hvordan sproget anvendes, hænger sammen. På samme måde, ændres diskursordner ved, at andre diskursordner anvendes på dens domæne. Når grænserne mellem diskursordner overskrides, tales der om *interdiskursivitet*. Interdiskursivitet kan f.eks. være udtrykt ved måden en kommunikativ begivenhed fra et "klima-domæne", flettes ind i et "forbruger-domæne", hvis det understøtter hensigten med den sociale praksis, som f.eks. kan være at få folk til at købe mindre kød.

Kritisk diskursanalyser tekstnære fokus gør den særligt velegnet i forbindelse med analysen af Forsvarets strategipapirer. Derudover inddrager den sociale strukturers betydning for diskursen, hvilket i en organisation som Forsvaret, med en formel organisering og ledelsesstruktur, må have betydning for hvordan en diskurs konstrueres og udvikles.

## 6 Metode

### 6.1 Interviewtype

Den viden jeg skal bruge, handler om hvordan fokusgrupperne italesætter og tolker deres oplevelser. Min empiriindsamling skal derfor tilgodesee udfoldelsen af det kvalitative.

Selvom det er interessant at undersøge, hvordan den enkelte respondent forholder sig isoleret til spørgsmålene, er der mere dynamik i et gruppeinterview. Her kan tanker og synspunkter folde sig ud med og mod hinanden, og inspirere til nye vinkler. Et semi-struktureret fokusgruppeinterview giver den ramme jeg har brug for, da den både tillader mig både at holde en rød tråd i tematiseringen, med den mulighed at udforske interessante retninger undervejs i interviewet (Brinkmann & Tanggaard, 2020). Ulempen i forhold til enkeltinterview og anonymiserede undersøgelser, er at fokusgruppemedlemmerne vil blive påvirket af hinanden, hvilket kan undertrykke visse holdninger.

## 6.2 Fokusgruppernes sammensætning

Da jeg ønsker at undersøge, hvordan henholdsvis nyansat og mere erfarent personel skaber mening af mangfoldighed og hvilken diskurs de udtrykker om mangfoldighed i Forsvaret, skal fokusgrupperne differentieres på **levealder, tid i Forsvaret og praktiske erfaringer**. De fokusgrupper jeg har valgt, er sergentelever i den ene gruppe, og deres undervisere i den anden.

På Hærens Sergentskole uddannes hvert år flere hold sergenter. De er normalt i starten af 20'erne. De uddannes til dagligt af befalingsmænd fra sergent op til chefsergent. Underviserne har normalt mindst fire års tjeneste før de ansættes på skolen, og har ofte erfaring fra internationale missioner. Fokusgrupperne repræsenterer ryggraden af Forsvaret. Som befalingsmænd og kommende befalingsmænd og derved ledere er de stærke kulturbærere, og den gruppe som har den største indflydelse igennem deres daglige virke. De er ofte længere i deres stillinger, og udgør derved ofte kontinuiteten i enhederne. I kraft af deres store berøringsflade, påvirker de en stor gruppe unge soldater på et tidspunkt i deres karriere, hvor de er mest påvirkelige. Denne orientering mod andre mennesker gør at de hyppigere er i kontakt med mangfoldighed i deres praksis, og har levede erfaringer med de udfordringer og goder det bidrager med. Det bevirker også, at de er et sted i deres karriere, hvor de typisk er mere reflekterede over deres praksis, og vil kunne bidrage med mere nuancerede synspunkter og holdninger. Her skal det bemærkes, at de som gruppe ikke repræsenterer et gennemsnitligt udsnit af den danske befolkning, men en del af Forsvarets militære ansatte, som jeg forventer har et mere nuanceret syn på mangfoldighed.

Havde jeg i stedet valgt grupper som repræsenterer diskursive yderpunkter i Forsvaret, vil jeg kunne have brugt det i en undersøgelse af hvor stor diversitet der er i synet på mangfoldighed. Det ville i sig selv være interessant, men da jeg har en formodning om, at mange af de mere kompromisløse og unuancerede syn på mangfoldighed trives i lukkede ekkokamre, som ofte domineres af få stærke enkeltpersoner, ville jeg ikke få den bredde og nuancering der er værdifuld for mig i denne sammenhæng. Ydermere kunne jeg i valget af diskursive yderpunkter risikere at tiltrække og nære diskurser med et stort potentiale for konflikt, og uden særligt mange nuancer.

På denne baggrund ser mine fokusgrupper sådan ud:

Fokusgruppe 1: Sergentelever. Ca. 20 – 25 år. To kvinder og fire mænd. Alle fra forskellige dele af landet, med gymnasie eller tilsvarende uddannelsesbaggrund.

Fokusgruppe 2: Sergenter, oversergenter og seniorsergenter. Undervisere på Hærens Sergentskole. Seks mænd i alderen 24 – 57 år med flere års erfaring fra både geledtjeneste og udsendelse.

## 6.3 Interviewstrategi

Før interviewet får fokusgrupperne en introduktion til hvad interviewet omhandler, og hvad formålet er. Indledningen er vedlagt som bilag sammen med interviewguiden<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup>Bilag 3 - Interviewguide med forklaring.

Da min videnskabsteoretiske tilgang er socialkonstruktionistisk og pragmatisk, og min empiriindsamling kvalitativ, er et nøgleelement for mig, at fokusgruppernes dialogskal kunne udfolde sig så frit og dynamisk som muligt. Det jeg er interesseret i at undersøge, er fokusgruppernes sprog og italesættelser, at se og høre deres interne dynamik og fortællinger om deres oplevelser med mangfoldighed. Det er deres vægtning af ordene og tematisering som skal være styrende. Hvis jeg indgår for meget i diskussionen, bliver jeg en forstyrrelse i den diskurs der folder sig ud under interviewet. Derfor er min opgave at få dem til at tale om de temaer som er valgt ud, og ellers lade samtalen udvikle sig, med det naturlige fokus der opstår. Allerede ved at anmode fokusgrupperne om at deltage, og ved at have fortalt dem, at vi skal tale om mangfoldighed, har jeg påvirket diskursen om mangfoldighed.

For at fokusgrupperne selv kan knytte ord til hvad de opfatter som mangfoldigt, starter jeg med brede spørgsmål. Derefter stilles mere praksisnære spørgsmål, for at knytte mangfoldighed til deres praksisfællesskab eller diskursive gruppering. Senere spørges mere direkte ind til "gode" og "dårlige" oplevelser med mangfoldighed. Slutteligt læser jeg tre udsagn om mangfoldighed fra Personalestyrelsens hjemmeside højt for dem, og beder dem om at forholde sig til budskabet. Formålet er at præsentere dem for en kondenseret version af den officielle udlægning om mangfoldighed i Forsvaret, for at lære deres umiddelbare tanker at kende.

Under interviewet vil jeg tilstræbe at skabe et trygt rum, hvor fokusgrupperne føler at de kan tale frit, også på områder, hvor de føler sig på kant med den almene diskurs på området.

Jeg har valgt at gennemføre interviewet på en kaserne, og at fokusgrupperne skal være i uniform, og formeret som en gruppe. Hensigten er at fokusgrupperne skal være i kontakt med deres militære identitet, hvis holdning jeg er interesseret i. Det vil også understøtte deres identitet som gruppe og de vil sandsynligvis svare med udgangspunkt i deres professionelle virke. Havde deres civile oplevelser været det vigtigste for mig, ville det have givet mening at gennemføre interviewet enkeltvis, og på neutral civil grund. Det er en afvejning, da jeg også er interesseret hvilke andre positioner og identiteter de taler fra, i kraft af deres civile baggrund, men det militære vejer tungere.

## 6.4 Metodekritik

### 6.4.1 Min rolle som insider og undersøger

Som officer i Hæren er jeg i en tydelig insiderposition, og i kraft af min levealder og ansættelse i Forsvaret, er min militære opvækst fra en tid, hvor mangfoldighed ikke var særligt udbredt. Jeg startede i Forsvaret som værnepligtig som 19 årig i 1993. På et indkaldelseshold på rundt regnet 500 personer var fire kvinder. Ingen af dem var i min enhed. Al min efterfølgende tid i det militære uddannelsessystem på henholdsvis sergent- og officersskole, som har strakt sig over en periode på samlet ca. fem år har været præget af homogenitet, med ingen kvinder, og kun én, af anden etnisk herkomst i de enheder jeg har været en del af i det militære uddannelsessystem. Jeg er således både et produkt og producent af en meget homogen diskurs, uanset hvor åben for mangfoldighed jeg føler mig, fordi jeg igennem en diskurspsykologisk optik, er påvirket ikke blot af diskursen i Forsvaret, men også af de formelle strukturer jeg er en del af (Jørgensen & Phillips, 1999). Strukturer som ikke tidligere har set på mangfoldighed som en væsentlig værdi, men måske

ligefrem været medskaber af ækvivalenskæder, som underbygger diskursen om værdien af den homogene soldat.

Jeg er major, og af højere grad end fokusgrupperne, og derfor i et magtforhold til dem. For at nedtone magtdistancen gennemfører jeg interviewet, hvor jeg er i civil, jeans og hættetrøje, og de i uniform. Det er også for at signalere, at jeg ikke er her som officer, men i en anden funktion. Sergentelever er et sted i deres uddannelse, hvor de er meget opmærksomme på de formelle rammer det militære gradssystem sætter. Fokusgrupperne vil blive oplyst at jeg er ansat i Forsvaret, om hvad det er jeg undersøger, og at det er i relation til en masteruddannelse. Jeg gør desuden en indsats for at nedtone min fysiske fremtoning, og forsøger at fremstå så imødekommende og afslappet som muligt. Min hensigt er at lade min person spille så lille en rolle som muligt.

For at bringe diskursteorien i spil på min egen position, er jeg ligesom alle andre *fragmenteret*, og repræsenterer flere identiteter. Jeg er interPELLeret ind i en rolle som far, officer, soldat og nu studerende, med de forskellige perspektiver det forsyner mig med, både i relation til meningskabelse og hvilke diskurser jeg er en del af. Alt sammen noget som påvirker min analyse. F.eks. er min faglige militære identitet tydelig, når jeg ræsonnerer på et militærfagligt grundlag, og den diskurs kan godt stå i kontrast til de diskurser jeg udtrykker fra min identitet som studerende, eller far. Det gør, at jeg skal være bevidst om, hvilken position jeg analyserer fra, for at få en så brugbar og bred analyse som muligt, når det nu ikke er muligt at gøre den objektiv. Ideelt set havde jeg en medforsker fra en anden branche, evt. en kvinde af anden etnisk herkomst, som kunne bidrage med både at analysere min position og de fund der dukker op.

Det er et vilkår i socialkonstruktivistiske undersøgelser, at man i kraft af sin blotte deltagelse og tilstedeværelse, anerkender sin position som en del af den sociale konstruktion man vil undersøge, og den indflydelse man har på resultatet. Ligesom i Hawthorne-studiet (Claus Elmholdt, 2019, s. 118) er ens blotte tilstedeværelse og det blik man retter mod noget, nok til at påvirke det. En fuldkommen neutral kvalitativ analyse er derfor ikke mulig.

## 7 Analyse

### 7.1 Analysestrategi

Analysen er inddelt i tre separate analyser; et af *strategipapirerne*, som beskriver Forsvarets ambition med mangfoldighed og inklusion, et af interviewet af *sergenteleverne* og deres opfattelse af mangfoldighed og til sidst et af interviewet af *underviserne* på sergentskolen. Efter hvert afsnit vil jeg kort sammenfatte mine delkonklusioner og herunder besvare mine tre undersøgelsesspørgsmål. Analysen er baseret på udvalgte uddrag og udsagn, som jeg vurderer, er repræsentative for henholdsvis strategipapirerne og fokusgruppernes bidrag.

Som analyseværktøj bruger jeg diskursanalyse, herunder en kombination af henholdsvis *diskursteori*, *diskurspsykologi* og *kritisk diskursanalyse*, som jeg supplerer med Karl Weicks meningskabelse. De enkelte teoriers styrker og svagheder er gennemgået ovenfor i teoriafsnittet. Mit indledningsvise fokus i analysen er at identificere kilden. F.eks. hvilken type strategipapir der analyseres, eller hvilken betydning den enkelte respondents alder og erfaring kan tænkes at spille, samt de identiteter og subjektpositioner der udtrykkes.

Derefter identificeres de *flydende betegnere og ækvivalenskæder* som knytter sig til mangfoldighed som *nodalpunkt*. Det viser hvordan mangfoldighed er socialt konstrueret, og hvilke værdier som knytter sig til det. Men det vil også vise det *diskursive felt*, og de differenskæder som viser hvad diskursen om mangfoldighed ikke indeholder. Her er det interessant, hvilke sociale handlinger, konstruktioner og sprog som respondenterne anvender, da det viser mig hvad mangfoldighed betyder for dem; bliver det problematiseret, eller er det helt naturligt, og betyder mangfoldighed det samme for grupperne? Undervejs vil jeg være opmærksom på om andre diskurser træder frem, og hvilken betydning det har.

Hvor Weick beskriver flere identiteter, som bl.a. er afhængige af social kontekst, nuancerer diskursanalysen identitet lidt mere. Der peges på at identiteten er flydende og i tæt forbindelse med de diskurser den er knyttet til, og også et produkt af interpellation ind i de roller vi indtager. Det gør at individer fragmenteres i forskellige subjektpositioner. Disse subjektpositioner er interessante for hvilke perspektiver der tales fra, og det er vigtigt at identificere dem, for at finde ud af om mangfoldighed beskrives ens.

Isoleret set kan Weicks meningsskabelsesproces anvendes som en dækkende analysemodel, for den del af analysen som vedrører den sociale kontekst og den indflydelse som mangfoldighed har på fokusgruppernes levede erfaringer. Den savner dog den tætte tilknytning til sproget som diskursanalysen rummer. Derfor vil den primært blive anvendt, når fokusgrupperne bringer deres praksisfelt i spil, gennem erfaringer fra Forsvaret eller fra praksisfællesskaber tidligere i livet.

## 7.2 Analyse af Forsvarets mangfoldighedsstrategi

Min analyse af Forsvarets politiske diskurs om mangfoldighed tager udgangspunkt i *Analyse vedrørende mangfoldighed, inklusion og lige muligheder på Forsvarsministeriets område* fra 2022<sup>10</sup> samt uddrag fra Personalestyrelsens hjemmeside<sup>11</sup>. Mit analysefokus er centreret om at identificere hvad diskursen om mangfoldighed er, og at identificere diskurser, som griber ind i mangfoldighedsdiskursen.

### 7.2.1 Diskursanalyse af strategipapirer

Den *kommunikative begivenhed og genren* for strategipapirerne, er at det er formel kommunikation, som indgår i en *diskursorden* af strategipapir for Forsvarets ressource. Dokumenterne er præcise og sobre i deres sprog og benytter sig af baggrundsmateriale og undersøgelser af videnskabelig kvalitet. De har høj troværdighed, og er godkendt fra styrelses- eller ministerielt niveau. I Forsvaret kommunikeres ændringer ofte ud i befalinger, bestemmelser eller direktiver. De har andre formkrav end de strategipapirer jeg behandler her, og taler ind i en anderledes og mere klassisk *"Forsvarsdiskurs"*. Rent tematisk afviger mangfoldighedsdokumenterne også, da et meget stramt fokus på mangfoldighed og inklusion, ikke normalt udgør indholdet af Forsvarets strategipapir. De udtrykker på den måde en *interdiskursivitet*, en sammensmeltning mellem en klassisk forsvarsdiskurs og en ny og anderledes diskurs, ved at tale ind i et nyt domæne fra flere forskellige vinkler.

---

<sup>10</sup> Bilag 4

<sup>11</sup> Bilag 5

Anvendelsen af *Kategoriske modaliteter* såsom: *"Strategien er nødvendig for, at Forsvarsministeriets område også i fremtiden kan tiltrække de medarbejdere og kompetencer som er afgørende for fortsat at kunne løfte ministerområdets kerneopgave: at beskytte Danmark og Danmarks interesser"* (Personalestyrelsen, 2022, s. 2), og *"Strategien vil således styrke opgaveløsningen ved at skabe en bedre sammensat medarbejderskare..."* (Ibid.), bidrager til at etablere et magtforhold i kommunikationen, og fremhæver dokumentets autoritet. Det opfordrer ikke til at forslagene og konklusionerne debatteres. "Mangfoldighed", "Inklusion" og "lige muligheder" indgår i titlen på selve dokumentet, og etableres tidligt som både nodalpunkter i hver deres diskurs, og som flydende betegnelser som understøtter hinanden diskursivt. Mangfoldighed kan ikke lykkes uden inklusion og vice versa. Mangfoldighed italesættes som *nødvendigt*, det er garanten for en *"... bedre sammensat medarbejderskare..."* (ibid.). Når Forsvaret derfor italesætter fremtiden som *"... en arbejdsplads med bedre plads til, at unikke medarbejdere kan udleve deres potentialer..."* (ibid.), og *"... plads til at være hele og forskellige mennesker"* (ibid.), i en *"bedre sammensat medarbejderskare"* (ibid.), er det både et diskursivt brud med tidligere praksis, og skabelsen af en ny diskurs, som handler om *udlevelse af det enkelte individs potentiale*.

At Forsvarets sammensætning skal være mangfoldig, og bestå af unikke individer, skal ikke tolkes som, at der ønskes fuldstændig frihed i f.eks. metodevalg, påklædning og taktiske overvejelser. Det handler derimod om, at der er en vigtig ressource vi ikke får udnyttet til dets fulde potentiale. Men der etableres samtidigt en modstilling til det etablerede, da den ønskede forandring ikke kan finde sted i de rammer som findes nu. Der er skabt en diskursiv modstilling til det etablerede, som taler ind i et nyt sandhedsregime, om at Forsvaret skal forandres for fortsat at kunne løse sine opgaver.

Mænd som køn nævnes relativt få steder i strategipapiret (Personalestyrelsen, 2022), og når de nævnes, er det i en modstilling til mangfoldighed. Der er i sig selv ikke noget spektakulært i at majoriteten omtales sådan, når fokus er at øge mangfoldighed. Men sammenholdt med de udfordringer mangfoldigheden kæmper imod, tilskrives majoriteten, på samme tid de negative egenskaber som der skal gøres op med. Mænd bliver diskursivt positioneret på ydersiden af diskursen om mangfoldighed, og udgør: *"... de aktuelle udfordringer..."* (Personalestyrelsen, 2022, s. 3), som er eksponenter for *"... mobning og kønskrænkende adfærd..."* (ibid.), Forsvaret skal *"eliminere bias og diskrimination mod kvinder"* (ibid.), der skal *"rettes tiltag mod hele HR-værdikæden"* (ibid.). Hensigten med tiltagene og formuleringernes skarphed understreger effektivt problemets omfang, og det behov der er for ændringer, men det placerer samtidigt mænd i det *diskursive felt*. De inkluderes ikke i diskursen om at skabe mangfoldighed, men bliver del af en *ækvivalenskæde* om udfordringerne. Selvom det måske er nødvendigt, kan det også være problematisk. Jørgensen og Phillips beskriver en diskurs som *"... en reduktion af muligheder..."* (Jørgensen & Phillips, 1999, s. 37). Så når diskursen om mangfoldighed i Forsvaret, ikke inddrager mænd som en del af løsningen, bliver de en del af problemet, eller i værste fald selve problemet. Tolkningen, at mænd diskursivt reduceres til en del af problemet, og til at være disponenter for en racistisk og kønsdiskriminerende kultur er nærliggende. Rapporten redegør for, at den med inspiration fra Forskelsbehandlingsloven, kun behandler problematikker som vedrører minoritetsgrupper, hvilket til dels forklarer den diskursive vinkling, men den redegør ikke for de



afledte problematikker det kan medføre, at lave en så snæver diskursiv afgrænsning i sin italesættelse af ambitionen om mangfoldighed.

Mangfoldigheden kan også tolkes som et opgør med det etablerede. Forsvaret er en historisk meget homogen arbejdsplads, hvor ensartethed har været idealet, både i fremtoning og opgaveløsning. Det var vigtigt at alle så ens ud, overvejede for taktiske løsninger efter samme modeller og havde forudsigelige reaktioner på kamppladsen, og det er det i høj grad stadig. Alligevel er det forhold som ikke er en del af mangfoldighedsdiskursen om et effektivt Forsvar. Det er igen ikke så mærkeligt, da det ikke er fokus for mangfoldighedsindsatsen, men når en diskurs skal lykkes, virker det kontraproduktivt at formulere den op imod den ældste og nok mest låste diskurs om Forsvaret.

*"Opgaven"*, som tolkes som Forsvarets evne til at løse sine samfundsmæssige opgaver, etableres også diskursivt som et nodalpunkt. Der artikuleres mangfoldighed som styrkende for opgaveløsningen, ved at: *"... det gør os bedre i stand til at løse og håndtere forskelligartede opgaver"* (Personalestyrelsen, 2022, s. 8), og *"... det fører til øget kreativ tænkning og bedre teamperformance"* (Ibid.), og *"... det øger den samlede produktivitet."* (Ibid.). En nærlæsning af den samlede strategi viser, at den styrkede evne til opgaveløsning, i vid udstrækning kommer fra adgangen til den ressource, som et bredere udsnit af den danske befolkning er. Det er et spørgsmål om den volumen af rådig arbejdskraft, som det er vigtig for Forsvaret at få del i, ligesom det også er adgangen til mere mangfoldige kompetencer.

Når jeg, som repræsentant for den gruppe, som ikke nævnes som en del af løsningen, tolker, både med en vis bias, og diskursanalytiske briller, flyttes mit fokus mod *"den kreative tænkning"*, *"den bedre teamperformance"* og *"den øgede produktivitet"* som jeg og mænd som mig, IKKE er i stand til at levere. Mænd som gruppe tales diskursivt ind i en subjektposition, hvor de er *"utilstrækkelige"*. Ydermere er mænd som del af det herskende regime eksponenter for en kultur præget af diskrimination, racisme og bias, og *interpelleres* ind i en *subjektposition* som *"krænker"*. At grænserne mellem mænd på den ene side, og kvinder og etniske minoriteter på den anden trækkes så skarpt op, med brug af ord som racisme, diskrimination og bias, har også den virkning, at kvinder og etniske minoriteter *interpelleres* ind i en *subjektposition* som *"ofre"*. Ydermere, tales der om at Forsvaret skal: *"... reducere antallet af arbejdsulykker hos kvinder"*, og generelt om, at de fysiske belastninger i højere grad skal tilpasse sig kvinders fysik og anatomi (Personalestyrelsen, 2022, s. s. 37-38). Sprog, samværsformer og kultur skal ændres, for at tilgodese de gruppers trivsel, som kan tilføre os den vigtige ressource som mangfoldighed er.

Ved at skabe en diskurs, hvor kvinder er ofre og mænd er krænker, konstrueres der nogle grupper, som diskursivt fastlåser gruppemedlemmerne midlertidigt i disse roller. Gruppedannelse tager sig udgangspunkt i konstruktionen af arketyper, og de arketypers kendetegn, afgøres af de ækvivalenskæder der knyttes til dem. Så når *"kvinde"* knyttes til *"offer"*, fastlåses hun midlertidigt i den rolle. Diskursen angiver derigennem et sæt handlemuligheder, som passer til diskursen *"offer"* eller *"krænker"*. Det er dog vigtigt at bemærke, at det i denne forbindelse, hvor det er et strategipapir der analyseres, ikke er hverken kvinder, etniske minoriteter eller mænd, som placerer sig selv indenfor diskurserne *"ofre"* og *"krænker"*, det er arketyper som er diskursivt konstrueret, i kraft af italesættelsen af nogle grupperinger.

I kraft af, at manderollen ikke inkluderes i det sandhedsregime som diskursen om mangfoldighed etablerer, er det også udenfor diskursen, og repræsenterer de dele af Forsvaret som italesættes som homogen, racistisk og diskriminerende. Som socialkonstruktionist må man anerkende, at manden som social konstruktion, på samme måde som resten af samfundet, også er under udvikling, og at mænd i dag derfor ikke nødvendigvis er en homogen gruppe, heller ikke i Forsvaret. Risikoen ved diskursivt at isolere dem, er at give næring til en diskurs som midlertidig fastfryser manderollen i Forsvaret, i en position, hvor de er problemet, i stedet for en vigtig del af løsningen.

### 7.2.2 Delkonklusion – Besvarelse af undersøgelsesspørgsmål 1

#### **Hvilken diskurs udtrykkes gennem Forsvarets politik om mangfoldighed?**

Forsvaret mangler folk, og for i fremtiden at kunne rekruttere fra det bredest mulige segment, er det vigtigt at ingen grupper ekskluderes på grund af en virksomhedskultur, som ikke kan rumme dem. Forsvaret skal gøres til en inkluderende arbejdsplads, som kan bringe mangfoldigheden i spil. Det er en *diskurs om det nyttige i mangfoldige kompetencer og i mangfoldigheden som ressource*, og som understreger *inklusion* som en forudsætning for at mangfoldigheden kan trives.

I kraft af at mangfoldigheden lukker op for en større menneskelig ressource, er det på samme tid en *instrumentaliseringsdiskurs*, som handler om hvordan vi skaber de rammer, som tillader den bredest tænkelige rekruttering.

Mangfoldigheden udgøres her af kvinder og etniske minoriteter. Fortællingen om kampen mod de udfordringer som de kæmper mod, er tydelig. Racisme, sexismen, diskrimination, krænkelse og en usund virksomhedskultur, som tilgodeser en idealiseret maskulin identitetsopfattelse skal ændres, for at mangfoldigheden kan bringes i spil. Som den største og dominerende gruppe i Forsvaret, bliver manden diskursivt fremstillet som eksponent for den uønskede kultur, og placeres på ydersiden af diskursen i en antagonistposition til mangfoldighed.

Det er en lukning, som midlertidigt fastfryser manden diskursivt i rollen som krænker. På samme tid skabes en konstruktion, hvor kvinder og andre minoriteter er ofre for social modstand og strukturelle barrierer fra en forældet og maskuliniseret kultur. Behovet for mangfoldighed er ikke ensbetydende med at kampsoldaten er overflødig, blot en pointering af, at nye kamppladser kræver nye måder at kæmpe på. Ser man på Forsvarets sammensætning i dag, er der en klar overvægt af mænd, hvorfor en succesfuld indsats mod mangfoldighed kræver at mænd i særdeleshed tager ejerskab for opgaven.

Derfor er det nødvendigt at mænd også diskursivt inkluderes i løsningen, da der ellers er en risiko for, at de antagonistiske positioner som skabes, bliver så fastlåste, at det kan være svært at bygge bro mellem diskurserne.

Måske er det nødvendigt, at ambitionen om mangfoldighed, ikke skal starte i en diskurs om mangfoldighed, men i en diskurs om empowerment, og have sit afsæt i mere praksisnære og operative hensyn, som diskursivt vil trække mangfoldigheden sammen i stedet for at skubbe dem fra hinanden. En operativ vinkel ville være at tage udgangspunkt, i den udvikling kamppladsen har gennemgået. Hvor styrke, hurtighed og et vist minimum af intelligens engang var de mest

værdsatte egenskaber hos en soldat, er der i dag meget mere diverse og mangfoldige opgaver, som kræver højt specialiserede medarbejdere af alle slags.

### 7.3 Analyse af diskursen om mangfoldighed på Hærens Sergentskole

Jeg vil starte analysen med at præsentere fokusgrupperne mere indgående, hvorefter jeg vil undersøge hvordan mangfoldighed diskursivt konstrueres hos henholdsvis undervisere og elever på Hærens Sergentskole. Ligesom ved analysen af strategipapirerne vil jeg anvende diskursanalytiske begreber, som er taget bredt fra det diskursanalytiske felt.

#### 7.3.1 Præsentation af underviserne på Hærens Sergentskole

De seks undervisere er fra en sektion af undervisere på Hærens Sergentskoles grundlæggende sergentuddannelse. Den består af 35 undervisere, som alle er mænd, og alle af dansk eller vesteuropæisk afstamning. Sergentskolens undervisningsafdeling, som retter sig mod uddannelse af sergenter, oversergenter og løjtnanter, består i alt af ca. 100 medarbejdere, fordelt på ledere, undervisere og støttepersonel, herunder administrativt personel. En grov optælling i december 2022, tæller én militær ansat kvindelig seniorsergent, og seks civile kontomedarbejdere. Resten er mænd. Som undervisere på sergentskolen forventer jeg at de har en stærk faglig identitet. De underviser efter standardiserede planer med fast indhold, som varierer minimalt fra hold til hold. De forventes selv at være forbilleder for sergenteleverne, og efterlever derfor selv i vid udstrækning de krav de stiller til deres elever. Deres faglige identitet vil sandsynligvis variere lidt i kraft af deres alder, de erfaringer de har fra deres tjeneste, og de fag de underviser i. I denne sammenhæng er undervisernes primære sociale kontekst hinanden. En anden social kontekst de indgår i, er med deres elever. Selvom underviserne på grund af magtforholdet til eleverne må forventes at være dem man ser til når der skal skabes mening, er der også en vekselvirkning, hvor elevernes erfaringer spiller ind på undervisernes meningskabelse. En væsentlig faktor i en kvalitativ analyse hvori der indgår personel fra Forsvaret, er et mantra og militært grundprincip er at opgaveløsningen skal være i centrum for alle militære aktiviteter. Aktiviteter som ikke understøtter opgaven, er i bedste fald blot overflødige.

Fokusgruppens opfattelse af, hvad deres opgave er, er skabt af deres erfaringer og deres praksiskontekst.

#### 7.3.2 Præsentation af sergenteleverne på Hærens Sergentskole

Sergenteleverne som udgør min anden fokusgruppe, består af to kvinder og fire mænd, i alderen 20 – 24 år. De har mellem 10 og 22 måneders militær erfaring og ingen udsendelser. De er alle fra Hæren. De delinger de til dagligt indgår i på sergentskolen, består for øjeblikket af ca. 10 % kvinder. Den ene sergentelev kommer fra Hesteeskadronen, som er kendetegnet ved at have en kraftig overvægt af kvinder. De resterende er fra enheder med en mere traditionel sammensætning imellem kønnene.

Som sergentelever er fokusgruppen *interpelleret* ind i en rolle som både elever under bedømmelse, og fremtidige befalingsmænd. De er derfor et sted hvor de konstant evalueres, og derfor har fokus på at opføre sig korrekt. De undervises også i ledelse og pædagogik, hvilket gør at de også er under en værdimæssig påvirkning fra både deres instruktører og hinanden.

Med udgangspunkt i meningskabelsesanalysen, vil man sige at de har en ung, men *stærk militærfaglig identitet*. I en skolesituation som nu, evaluerer eleverne jævnligt sig selv, og evalueres op imod deres medstuderende. Netop de medstuderende udgør her deres primære *sociale gruppe*.

### 7.3.3 Undervisernes diskurs om mangfoldighed i Forsvaret

Når gruppen beskriver hvad de opfatter som mangfoldighed i deres praksiskontekst, handler det både om en mangfoldighed af kompetencer, og om at der skal være plads til alle. Diskursen tager udgangspunkt i at, alle som kan klare de krav der er til en sergent, har deres berettigelse på sergentskolen. Det er en diskurs som handler om *kompetencer uanset mangfoldighed*. Det handler om at få den bedste til jobbet.

*"Hvis man skal være befalingsmand, så må man have nogle kompetencer og så er det fuldstændig ligegyldigt hvem man er. Hvis man har bestået de krav, man skal bestå for at være her, jamen så er det jo sådan det er"* (Bilag 1 s. 3).

*"Hvor på det nederste niveau, i den daglige tale blandt os, så distingverer vi ikke mellem kvinder og mænd eller etnicitet. Det er sgu soldater hele bundtet, er det jeg oplever"* (Bilag 1 s. 4).

Mangfoldighed artikuleres ud fra en *ækvivalenskæde af flydende betegnelser* som; *"... lige meget hvem man er..."*, *"Det er sgu soldater hele bundtet"*. På sin vis handler diskursen i kraft af sit fokus på lige muligheder og rettigheder, mere om ligestilling end mangfoldighed.

Der skabes en *diskurs om lige muligheder*, der som udgangspunkt ikke handler om de kompetencer der gemmer sig i mangfoldigheden, men om at alle med de rette kompetencer har mulighed for at blive sergenter. Der skabes en *ækvivalenskæde* som konstruerer en kontekst hvori en sergent som subjekt besidder visse evner, og at de som kan honorere kravene kan inkluderes, uafhængigt af køn og etnicitet.

Når underviserne fortæller om *mangfoldighed i Forsvaret*, er det ofte fortællinger om opgaver, som ikke handler om deres opfattelse af hvad kerneproduktionen på sergentskolen er. Det er historier om hvordan kvinder har fået sat styr på stuerne, hvordan omgangstonen har ændret sig og hvordan mændene søger kvinderne når de har brug for en snak. Men det er også om hvordan der er problematikker de ikke føler sig rustede til at håndtere, som hvordan man håndterer situationer med menstruation i felten, og skal tage særlige kosthensyn, som de ikke tidligere skulle håndtere. Der er også fortællinger om hvordan et politisk ønske om at deltage i Prideparaden, for at støtte mangfoldighed, griber negativt ind i deres hverdag, da det tager ressourcer fra andre opgaver.

*"... på mødedagen, hvor vi spørger om der er nogen, der er vegetar og om der er nogen der skal have halal. Og så kvinderne, de har lidt nogle andre regler, hvis vi er i felten, hvis de har menstruation eller et eller andet"* (Bilag 1 s. 16).

*"... vi skal have det hele til at fungere og vi skal med i Priden og vi skal det ene og det andet, hvor vi her nede på vores niveau bare, gerne vil lave nogle gode kampsoldater"* (Bilag 1 s. 5).

Det er diskursen om "lige muligheder" der er i spil, men som igennem italesættelsen af det ekstra arbejde vejes op mod en anden diskurs. I fortællingen om arbejdet med inklusion og at understøtte mangfoldighed, formes en antagonist. Antagonisten som konstrueres diskursivt, i en kæde af tegn som "vegetar", "halal", "... vi skal med i Priden og vi skal det ene og det andet" og "... vi her nede på vores niveau, bare gerne vil lave nogle gode kampsoldater", er en diskurs om at mangfoldighed er en belastning.

Der er ikke noget som indikerer at underviserne har noget principielt imod mangfoldighed. Visse aktiviteter, såsom deltagelse i Prideparaden, anses af nogen for at være en privat sag, og ikke en del af det at være soldat (bilag 1 s. 5). Men arbejdet med at tilgodese mangfoldighed beskrives som så kompliceret og tidskrævende, at det trækker ressourcer væk fra det, de mener er deres vigtigste opgave – den militære kerneopgave. Så selvom der er en erkendelse af, at mangfoldighed er en god ting, ender den i et modsætningsforhold til den styrende diskurs – *diskursen om lige muligheder*, da et fokus på mangfoldighed, trækker ressourcer væk fra hvad det handler om: Kampsoldaten, som alle har lige meget ret til at være, forudsat de passer profilen. Diskursen understreges yderligere af en anden dominerende og aktuel diskurs fra Forsvaret, der omhandler manglende sammenhæng mellem opgaver og ressourcer.

Udover det generelle fokus på lige muligheder, nævnes også en situation, hvor to kvinder blev prioriteret over to mænd i forbindelse med udvælgelsen, selvom mændene skulle have været mere kvalificerede. I fortællingen er det undervisernes opfattelse, at kvinderne ikke kunne honorere de ufravigelige krav, som er dikteret af sergentskolen, og som gjaldt alle andre sergentelever, men at det var så vigtigt at få dem igennem, at kravene blev tilsidesat. Historien fremkaldte en tydelig frustration hos respondenterne.

*"... hvis man begynder at give særbehandling til enkelte individer, om det er lavere fysiske krav qua dit køn f.eks..."*, *"... Det skaber en skævvridning synes jeg... så bliver det ikke en ensartet oplevelse... og det synes jeg er noget af det, der virkelig styrker Forsvaret, at folk er sgu ens"* (Bilag 1 s. 12).

*"Så har vi to knalddygtige soldater, som ikke kommer videre i systemet, fordi man har valgt at lave den her prioritering med de to piger, som måske ser bedre ud på chefens papirer..."* (Bilag 1 s. 14).

Fortællingen konstrueres af tegn som "særbehandling", "skævvridning", "lavere krav qua dit køn", "... ser bedre ud på chefens papirer". De indgår i en *differenskæde* i en *diskurs om uretfærdighed*, hvor *subjektet* her er kvinder. Der skabes en fortælling, hvor kvinder som gruppe tilgodeses og tildeles positiv særbehandling, hvilket fremstår som ulige.

Sammenholdes det med *diskursen om lige muligheder*, konstituerer den et brud med det værdisyn underviserne udtrykker gennem diskursen og tager pladsen som *antagonist*. I deres fortælling om formålet med sergentskolen, er det netop at give alle lige muligheder, uanset hvem de er, og derfor er den skævhed der opstår ved forfordeling uretfærdig. Samtidigt skabes den historie, at Forsvaret vægter mangfoldighed over militær faglighed, og kommer derved i konflikt med

kernefortællingen om *kerneopgaven*, da den netop er defineret ved høj faglighed. Det skaber afstand mellem Forsvaret og soldaterne, og risikerer at skade Forsvarets legitimitet.

Et andet aspekt, som beskrives problematisk, er den position som de resterende kvindelige elever havner i. Ved at skabe særlige vilkår for en bestemt gruppe, risikerer Forsvaret at skabe en forventning om, at alle i den gruppe får særbehandling. De vil da blive vurderet efter en anden målestok af de andre elever, hvilket vil have negativ påvirkning på deres mulighed for at blive accepteret som ligeværdige.

*"... det syntes de [kvinder. Red.] bare var røv nederen, at de skulle fremhæves som piger, fordi de ville hellere være en af drengene eller en del af flokken..."* (Bilag 1 s. 18).

#### 7.3.4 Undervisernes diskurs om mangfoldighed i det civile

Når underviserne taler om mangfoldighed med udgangspunkt i deres identitet som civile og subjekter i andre sociale sammenhænge, skabes der en anden diskurs. Her er der flere fortællinger, hvor mangfoldigheden i sig selv spiller ind og tilfører værdi.

Der trækkes på fortællinger fra en akademiuddannelse i ledelse, fra en friluftsvejlederuddannelse m.m. Fællesnævneren er at mangfoldighed beskrives som en social hændelse, hvor der er opstået noget, som kun kunne opstå, fordi netop denne gruppe var samlet. Deltagerne i aktiviteterne har altså ikke på forhånd vidst hvad de ville få. Det beskrives at tolerance og accept var vigtige for at alle kunne inkluderes, og det beskrives som uproblematisk, og som noget der giver et nyt perspektiv (bilag 1 s. 7 og 8).

*"... super spændende, dejlige, gode oplevelser, som jeg gerne ville være med til at stille til rådighed for andre"* (Bilag 1 s. 7).

I det civile perspektiv, skabes der altså en **diskurs om mangfoldighed som berigende**. Hvor der i det militære perspektiv blev skabt mere komplekse og diverse diskurser om mangfoldighed, er det i en civil kontekst tilsyneladende uproblematisk. Det antyder, at noget i den måde Forsvaret er som ramme for konstruktionen af diskursen om mangfoldighed, ikke er med til at skabe forudsætninger for en mere mangfoldig retning.

Kendetegnende for fortællingerne fra det civile er at de alle handler om tilvalg. Underviserne har haft mulighed for at skabe deres egen fortælling gennem tilvalg af de oplevelser de fandt givtige. Det kan sagtens være at der har været negative oplevelser i forbindelse med f.eks. en civil uddannelse, men det er de positive som træder frem.

#### 7.3.5 Sergentelevernes diskurs om mangfoldighed i Forsvaret

Når sergenteleverne taler om mangfoldighed i Hæren, former der sig en diskurs om *ligestilling og retfærdighed*. Diskursen formes i en *ækvivalenskæde* af *flydende betegnelser* som *"samme sted i livet"* *"uniform"* og *"lige muligheder"*, og der skabes en *subjektposition; soldaten. Magten og sandheden* i deres fortælling er, at alle har kompetencer som kan bruges, at alle har ret til at deltage i det fællesskab Hæren er, og at alle som udgangspunkt har lige muligheder for at få succes i Hæren. En vigtig pointe er at kompetencerne ikke beskrives som standardiserede, men

unikke. Det er et syn på mangfoldighed som inkluderer det aspekt, at menneskers kompetencer og personlige egenskaber supplerer hinanden, og ikke kun udfylder en standardskabelon, selvom der er visse formaliserede krav til deres færdigheder.

Fokusgruppen fortæller også at den store diversitet man rekrutterer med, rummer et vist konfliktpotentiale, når forskellige mennesker skal have en hverdag til at fungere. Håndteringen af udfordringerne fører dog hovedsageligt til personlig og social udvikling i grupperne. I de tilfælde hvor forskellene og udfordringerne bliver for store, risikerer der derimod at opstå fastlåste konflikter.

To eksempler fra de kvindelige respondenter handler om situationer hvor personlige konflikter mellem kvinder er blevet løst ved at mandlige værnepligtige har nedtonet konflikten, og mæglet i sagen (bilag 2 s.7 og 8). Min tolkning af situationen er ikke så meget at de mandlige soldater har været mere fornuftige, men at mangfoldigheden af grupperinger denne gang har gjort konfliktpotentialet mindre, selvom det med en vis rimelighed må forventes at jo mere forskellige mennesker er, jo mere uenige er de. Men når en stor del af en flok, ikke deltager i en konflikt fordi den ikke opfattes som vigtig, er det med til at trække fokus fra konflikten. Læringen må derfor være, at forskellige personligheder med forskellige præferencer altid kan komme i konflikt, men at mangfoldige grupper vil have en mindre tendens til at blive fastlåst i sådan en konflikt, da der er flere veje ud af konflikten.

*Kvinden* i disse historier konstrueres som en der kan "råbe højest", "... piger de kan godt få alt til at gå op i en spids...", "... det en kamp indtil en af dem nærmest ligger sig fladt ned på ryggen...", "...to af pigerne ville også gerne have det meget på deres måde..." (Bilag 2 s. 7 og 8). Her er det interessant at italesættelserne kommer fra kvinder, da det kan indikere at de er *interpelleret* ind i en gruppeidentitet, hvor de har overtaget en fortælling om kvinders adfærd.

En anden situation der beskrives problematisk, handler om en mand af anden etnisk herkomst, som havde svært ved at acceptere kvinder i Forsvaret og kvindelige autoriteter i særdeleshed, (bilag 2 s. 14 - 15). Konfliktpotentialet beskrives som meget stort, og som skadende for trivslen hos både ham selv og resten af den enhed han var i. Udover aspektet om køn, blev hans etnicitet og kvindesyn også en del af stridspunktet. Når sexismen og racismen på den måde konfronteres, opstår der en diskursiv kamp, om retten til at være i Forsvaret. Det beskrives som en problematik som krævede store ressourcer hos de berørte og de ledere som var en del af konflikten.

*"... han havde anden etnicitet og havde utrolig store problemer med at acceptere kvinder i Forsvaret. Han havde meget, meget svært ved at forstå, at når folk sad i en position over ham, altså autoriteter også bare vores sergenter havde han også problemer med... så bare det her med at få fortalt, hvad han skulle gøre. Men hvis det så var en kvinde, der sagde noget, det kunne han slet ikke overhovedet have, og han begyndte så på det her med, det må være fordi jeg er udlænding, når de siger sådan noget til mig og virkelig bare spillede på alle de her parametre som udlænding, og det gjorde ligesom bare den her stue ulidelig at bo på for alle egentlig"* (Bilag 2 s. 14 - 15).

Ud af fortællingen skabes en diskurs om, hvem der kan accepteres ind i en mangfoldig organisation. Der konstrueres et antagonistisk nodalpunkt, en modstilling til diskursen om mangfoldighed. *Nodalpunktet* i fortællingen er *diskrimination*. *Differenskæden* bygges op af *flydende betegnelser* som "... utroligt store problemer med at acceptere kvinder...", "Han havde meget, meget svært ved at forstå", "... alle de her parametre som udlænding...", "... det gjorde ligesom den her stue ulidelig at bo på for alle egentlig" (Bilag 2 s. 14 - 15). Der skabes en *antagonist*: *Krænkeren* eller *sexisten*, som her er en mand af anden etnisk herkomst. Når diskursen konstrueres, positioneres *krænkeren*, som en del af en diskursiv gruppering. Problemet er, at andre som deler flere af de *flydende betegnelser*, som nu er italesat op imod et *antagonistisk nodalpunkt*, risikerer at blive placeret i den samme stereotype gruppe, hvilket kan skabe den forventning, at alle af anden etnisk herkomst er imod kvinder i Forsvaret. Det skal også bemærkes, at angrebet på sergentelevernes køn, hurtigt blev imødegået med et modangreb på den anden parts etnicitet og kultur, hvilket peger på at der ikke er den store tolerance og imødekommethed i forhold til at indgå i dialog, når man angribes på sin kerneidentitet.

Min tolkning af fortællingen er, at sergenteleverne finder diskrimination uforenelig med mangfoldighed. For at kunne trække på alles kompetencer og ressourcer, kræver det at der er frihed til at være den man er, og mulighed for at bringe sine kompetencer i spil. Mangfoldighed og inklusion går hånd i hånd, for uden inklusion, kan mangfoldigheden ikke trives. Den vil eksistere i det skjulte, og aldrig kunne foldes helt ud.

Det fokus der har været i offentligheden på krænkelsekultur, har også sat et aftryk i Forsvaret. Selvom sergenteleverne anerkender behovet for at imødegå krænkelser, udtrykker de i stedet et behov for en større tolerance. For dem handler det mere om at respektere hinandens forskelligheder, hvilket kan indikere, at de udfordringer de håndterer til daglig, måske mere handler om personlig forskellighed.

### 7.3.6 Sergentelevernes diskurs om mangfoldighed i det civile

Når sergenteleverne fortæller om mangfoldighed med udgangspunkt i deres civile liv, er deres historier meget forskellige. De afgrænses ikke af etnicitet, eller køn, men handler også om social klasse og personlige egenskaber. Der fortælles om hvor stor værdi mangfoldigheden har bidraget med. Deres grundindstilling til mangfoldighed, er at det er spændende, berigende, inkluderende og skaber frihed.

Deres fortællinger har meget forskelligt afsæt, men med flere fællesnævner. Én beretter om dagligdagen på en international skole (bilag 2. s.5), hvor mange nationaliteter i en klasse, gav et særligt særpræg som var kulturelt berigende og medvirkede til åbenhed og tolerance overfor andre. En fortæller om et længere ophold i Australien, hvor både kulturen i landet, og subkulturen hos den gruppe han var sammen med, åbnede hans øjne for de kvaliteter andre kulturer har. Han lagde vægt på at der under opholdet fandt en gruppedannelse sted, på tværs af nationaliteter og kulturer, som skabte en helt ny gruppe, som han stadig holder kontakten til.



*"... man lærer meget af, hvor forskellige vi som mennesker kan være, og hvad vi ligesom kan komme med af forskellige baggrunde, der gør, at vi alle sammen ligesom har hvert vores udgangspunkt" (Bilag 2 s. 5).*

Min tolkning er, at det i høj grad var samskabelsen med andre mennesker fra andre steder i livet, som gjorde oplevelserne berigende, da de oplevede sider af verden de ikke havde oplevet før, men måske vigtigere endnu, at de oplevede nye sider af sig selv. Mangfoldigheden var en forudsætning for skabelsen af helt nye konstruktioner, som opstod i samspillet mellem forskellige kulturer, individer og kompetencer.

*"... det var der, hvor jeg rigtig nåede at opleve det der med ikke at skulle gå og passe ind, men egentlig skulle finde mig selv og så skulle gøre det igennem alle de kulturer og alle de mennesker, jeg mødte fra rundt omkring i verden..." (Bilag 2 s. 6).*

Friheden virker vigtig for sergenteleverne. Friheden i mangfoldighed, opstår i den indbyggede tolerance der er for forskellighed. Med andre ord, er det lettere at føle sig fri til at være den man er, når man er i en social kontekst som er mangfoldig, da mangfoldigheden i sig selv er inkluderende. Friheden italesættes som "frie valg", og er både et valg til at være den man er, og til at vælge sit fællesskab. Som fokusgruppen udtrykker det, behøver alle ikke at være her, men der skal være plads til alle.

*"Så vi ikke lukker nogen ude, men så der er plads til alle... ikke fordi alle skal være der, det behøver de ikke, der skal bare være plads til alle" (Bilag 2 s. 3).*

Når sergenteleverne fortæller om mangfoldighed med udgangspunkt i deres civile liv *artikulerer* de mangfoldighed i en *ækvivalenskæde* af *flydende betegnelser* som "repræsentativ for hele verden", "man lukker ingen ude", "plads til alle", "unikke kompetencer", "friheden til at vælge" og "spændende". Det er en diskurs som placerer magten i inklusion, frihed og kulturel berigelse, og som skaber et *subjekt* som det frie menneske.

Sergenteleverne konstruerer en diskurs om mangfoldighed som begreb, der er inkluderende, berigende og frisættende, men også udfordrende. Deres fortællinger er overvejende positive, og bærer præg af at have et privilegeret udgangspunkt<sup>12</sup>, med et fokus på hvor gavnlig mangfoldighed er. Den identitet de taler fra, kommer både fra Forsvaret og deres civile liv. Når de derimod fortæller om mangfoldighed ud fra praktiske erfaringer i Forsvaret, skaber de en diskurs hvor stereotype roller træder tydeligt frem, og hvor mangfoldighed i nogle situationer øger konfliktpotentialer, men også i vid udstrækning har værktøjerne til selv at løse dem.

Sammenfattende ses at sergenteleverne fokuserer på lige muligheder, på accept af forskellighed, på jævnbyrdighed. De italesætter at forskellige mennesker har forskellige kompetencer, f.eks.

---

<sup>12</sup> Udvekslingsrejser, skiguide, international skole, kostskole, elitesvømning etc.

beskrives det at kvinder er bedre til at lytte og er mere detaljeorienterede og mænd er stærke og socialt mere ukomplicerede / eller mindre konfliktsøgende, og at de derfor supplerer hinanden godt. Netop denne fortælling om forskellene mellem kvinder og mænd er klassisk stereotyp, og kan godt lede tanken over på en *diskursiv låsning* i traditionelle kønsroller. Men sammenholdes den med resten af interviewet tegner der sig et billede af, at de forskelle der er mellem mennesker i deres fortællinger, ikke nødvendigvis handler om køn. Forskellene er mangfoldigheden, og de er knyttet til personer. En mand kan godt være den stærkeste, og vil måske oftest være det, men en kvinde kan også. Pointen er, at kønnene omtales med udgangspunkt i deres kompetencer og styrker, og når det netop er styrkerne i mangfoldigheden som italesættes, er sandheden for sergenteleverne at mangfoldighed gør stærk.

### 7.3.7 Delkonklusion – Besvarelse af undersøgelsesspørgsmål 2

***Hvilke diskurser aktiveres i sergentselevers, henholdsvis erfarne befalingsmænds (underviseres), refleksion over og diskussion af, mangfoldighed?***

**Fælles for underviserne og sergenteleverne** er at de skaber en diskurs om mangfoldighed i Forsvaret, som handler om lige muligheder og rettigheder. Kernen af diskursen er, at alle uanset socialt ophav, køn eller etnicitet, skal have mulighed for en karriere i Forsvaret, forudsat de passer ind i den rolle som sergent, som er udtrykt gennem uddannelsens formål, krav og øvrige vilkår. Det er en diskurs om ligestilling indenfor en fast defineret ramme, som er præget af en stereotyp opfattelse af soldaten med maskuline kendetegn. Men der er nuanceforskelle i hvordan diskursen konstrueres.

**Underviserens fokus** er på at "producere" førere. Det er en diskurs som er præget af deres opgave med at uddanne. Mangfoldigheden italesættes som et vilkår, som hen ad vejen jævnes ud, så det nye hold sergenter ligner det forrige.

Andre gange bemærker underviserne fordelene ved en mangfoldig sammensætning, og de trækker på eksempler som fremhæver det nyttige af en mangfoldig sammensætning. Her trækkes der både på erfaringer fra tjenesten på skolen, og fra udsendelse. Et interessant aspekt er at differentiering diskursivt konstrueres som nyttigt, når det understøtter den operative opgaveløsning.

Der er en tydelig forskel på hvordan mangfoldighed beskrives, når følgevirkningerne af den politiske ambition om mangfoldighed er i spil. Her italesættes elementer, som virker forstyrrende på underviserens praksis. Der fokuseres på Prideparade, vegetarkost, menstruation i felten, fordeling af piger på stuerne m.v. Det er opgaver som i deres optik, ikke handler om produktionen af soldater, og er forstyrrende for dem i deres opgaveløsning, og kan være i konflikt med en eller flere af deres identiteter.

Ligesom hos underviserne, er der hos **sergenteleverne** nuancer gemt under den fremherskende diskurs. Overordnet konstrueres mangfoldighed, som en mulighed for mennesker at mødes på lige vilkår, og på den måde drage fordel af hinandens kompetencer, og den synergi og inspiration som kan opstå når mennesker med forskellige kvaliteter interagerer. Den trækker i høj grad på

fortællinger fra deres civile liv, og handler om møder mellem kulturer, køn og samfundslag, som primært er berigende, men kan være udfordrende. I forbindelse med italesættelsen af hændelser fra værnepligten og sergentskolen, bliver *intolerance og diskrimination* fremhævet diskursivt som differensbegreber i en antagonistisk diskurs om *eksklusion på baggrund køn eller etnicitet*. Det er adfærd som er uforeneligt med mangfoldighed, fordi det undertrykker mangfoldighed. Det fremgår også, at intolerance og diskrimination kan komme til udtryk fra alle steder i Forsvaret, også dem som selv udgør en minoritet.

Når **underviserne** omtaler mangfoldighed fra et civilt perspektiv, og med udgangspunkt i deres identiteter fra den civile verden, konstrueres mangfoldighed diskursivt som noget spændende, nyttigt og berigende.

En vigtig forskel på de to perspektiver, er omfanget af indgriben mangfoldighed har i deres praksis. I den militære kontekst er de afhængige af de rammer som mangfoldighed i Forsvaret medfører, herunder også ekstra opgaver. I den civile kontekst, er mangfoldighed noget som kan vælges til og fra. De kan med andre ord fokusere på de nyttige aspekter, og sortere de forstyrrende dele fra. I den militære kontekst skal de håndtere alle dele, hvilket gør diskursen mere kompliceret.

#### 7.4 Analyse af meningskabelsen om mangfoldighed på Hærens Sergentskole

De følgende analyser vil have fokus på hvordan undervisere henholdsvis sergentelever skaber mening af mangfoldighed.

Som i diskursanalysen er den socialkonstruktionistiske komponent også vigtig for Weick.

Meningskabelse er en *social proces*, så når underviserne skal skabe mening af mangfoldighed, griber de til deres fælles fortællinger. De spejler sig i den sociale sammenhæng de er en del af, og den *sociale identitet* de har. Deres fælles sprog, ritualer, meninger og kultur påvirker hvordan de skaber mening, men udbygges her med pragmatismens fokus på levede erfaringer, og deres betydning for hvordan vi skaber mening i verden.

##### 7.4.1 Meningskabelse om mangfoldighed hos underviserne

Som professionelle soldater og undervisere på en sergentskole, er fokus på at uddanne efter bestemte standarder. Uddannelsesmålene handler om at bestå eksaminer med et militærfagligt indhold, at opnå en vis fysisk træningstilstand, og gennemføre en række hårde øvelser. Målene er de samme fra person til person, og fra hold til hold, og er derfor i sig selv ikke mangfoldige.

Undervisernes erfaringer fra Forsvaret er i tråd med den klassiske opfattelse af Forsvaret som maskulin og homogen. Deres *identitet* som soldater og mænd, ligesom deres *sociale kontekst* som undervisere i en mandsdomineret stab, er på samme måde som deres erfaringer fra tjenesten *ledetråde* som er med til at skabe mening om Forsvaret, og deres rolle i det. Det er alle oplevelser og hændelser som understøtter meningen, at Forsvaret er homogen og maskulin.

Det er ikke ensbetydende med at mangfoldighed ikke giver mening, men blot at de spor som ligger i den organisatoriske kontekst, peger på at mangfoldighed giver bedst mening, når det passer ind i den rolle som har præget deres praksisfelt. Mangfoldighed handler derfor mere om en mangfoldighed af mennesker, end om en mangfoldighed af kompetencer, hvilket her:

*"... når først eleverne er mødt, og vi har set dem an, jamen så længe de bare er engagerede og deres holdning er i orden, så ser vi dem egentlig bare som den store grønne masse... Vi tænker ikke på diversitet eller på noget andet, vi tænker bare på, at det er sergentelever" (Bilag 1 s. 17).*

Samme mønster viser sig i fortællingen om en sergentelev som var lidt til en side: *"... han endte sgu egentlig med at blive et ret fornuftigt produkt, vi leverede" (Bilag 1 s. 23).*

Produktionen af sergenter, udgør en vigtig *ledetråd* i hvordan de skaber mening af mangfoldighed. **Alle uanset køn eller ophav, kan blive gode soldater, så længe de kan honorere Forsvarets krav.** Mangfoldigheden af kompetencer, som Personalestyrelsen italesætter som vigtig, er ikke i fokus, det er derimod de lige muligheder.

### **Hvilken mening har mangfoldighed i det civile liv?**

Når underviserne deler deres oplevelser med mangfoldighed fra deres civile liv, beskrives mangfoldighed anderledes.

*"De studier jeg går på, der er vi også næsten alle sammen fra forskellige virksomheder, hvilket også gør, at vi kommer til at have et andet indblik i den problemstilling, vi kommer til at stå overfor" (Bilag 1 s. 8).*

Her italesættes mangfoldighed, som en variation af perspektiver og kompetencer, og som noget berigende (Bilag 1 s. 7). De **ledetråde** som underviserne griber til, varierer altså i forhold til hvilken position de taler fra. Det peger på, at de skaber mening af mangfoldighed på én måde, når de taler fra deres position som undervisere på Sergentskolen, og på en anden måde som privatpersoner. Det indikerer også, at den praksiskontekst som underviserne er en del af på sergentskolen, kan være medvirkende til at fastholde en klassisk homogenbetonet opfattelse af soldaten. Selve uddannelsen har normative krav som er knyttet til fysisk styrke, hurtighed, udholdenhed og lederevner, og det er den ramme som udgør undervisernes praksiskontekst. Den er en vigtig del af deres **enactment**, og den virkelighed de hver dag reproducerer. I andre rammer, skaber underviserne en anden mening.

### **Differentieringsproblematikken**

Når der er individuel variation i uddannelsesforløbet, er det ofte for at tilgodese personer som har svært ved at klare kravene. Det kan f.eks. handle om behov for ekstra træning eller fritagelse for fysisk krævende aktiviteter. Erfaringerne de refererer til, handler ofte om kvinder som ikke lever op til kravene, på grund af f.eks. manglende fysisk styrke.

*"... nu havde vi jo tre [kvinder red.] i min deling sidst som ikke klarede de fysiske krav, og det ender med, at Hærkommandoen siger, jamen de skal igennem alligevel, selvom de ikke har bestået. Det blev helt klart sagt fra starten af, at man skal bestå for at blive sergent" (Bilag 1 s. 15).*

Differentiering sidestilles i fortællingerne med positiv særbehandling, og da det typisk omhandler kvinder, knyttes det til mangfoldighed. Da *lige muligheder og lige krav for alle*, tillægges stor værdi

er differentiering i sig selv problematisk. Men når det erfaringsmæssigt går imod den militære faglighed og medfører kompromisser som svækker standarden, konstituerer det et brud med deres faglige identitet.

Min tolkning er at fokusgruppen ser Forsvaret som en ramme, hvor alle har lige muligheder, og kan mødes på tværs af sociale klasser, køn og etnicitet, men gruppen sætter også lighedstegn mellem lige muligheder og ens forvaltning.

Underviserne sætter flere steder indirekte spørgsmålstejn ved, om kvinder og andre minoriteter overhovedet ønsker mangfoldighed, i den forstand at der skal differentieres på krav, men i højere grad ønsker fuldstændig ligestilling og ligebehandling. At kunne indgå i en gruppe på lige fod med de andre gruppemedlemmer, aftvinger respekt og er i sig selv inkluderende, da man passer ind i det fællesskab der søges. En differentiering af krav kan derfor være en vej til ekskludering af fællesskabet.

*"... vi havde nogle knaldhamrende dygtige kvinder, men de var jo frustrerede, når de kom ud, så blev de ligesom målt lidt op imod, nåh er du en af dem fra det hold der, hvor I bare skulle igennem alle sammen?"* (Bilag 1 s. 15).

*"... det syntes de bare var røv nederen, at de skulle fremhæves som piger, fordi de ville hellere være en af drengene eller en del af flokken..."* (Bilag 1 s. 18).

### **Hvor kommer behovet fra?**

Underviserne beskriver situationer hvor tiltag til styrkelse af mangfoldigheden; f.eks. differentiering i forhold til køn, deltagelse i Prideparade, håndtering af kønsspecifikke, etniske og religiøse behov, skaber udfordringer for deres arbejde, og trækker fokus væk fra kerneopgaven, som er at uddanne soldater. *Ledetrådene* som underviserne trækker på i deres menings-skabelse, er negative oplevelser med en øvre myndighed, som træffer beslutninger som skaber *forstyrrelser* i deres praksis, både ved at skabe opgaver som de ikke føler bidrager til opgaveløsningen, men også ved at frakoble de værdier, som underviserne forbinder med deres faglighed. Ved at prioritere mangfoldighed over homogenitet, og ved at prioritere deltagelse i Pride over materiel, negligerer Personalestyrelsen den kerneopgave som underviserne igennem et langt praksisfællesskab har skabt en klar mening om, er den vigtigste.

*"... i stedet for at sende 20 mand afsted til Pride, så kunne det måske være fedt, at vi brugte penge på at få nogle radioer, der virkede"* (Bilag 1 s. 6).

Ydermere er det ikke klart hvorfor mangfoldighed er så vigtigt:

*"Det afspejler sig også i de her rekrutteringsvideoer, som blev nævnt tidligere, hvor det er kvinder og det er folk med anden etnisk herkomst, som bliver repræsenteret, for det er det, som Forsvaret vil have. Jamen så sig det og vær ærlig omkring det og forklar os lige hvorfor?"* (Bilag 1 s. 14).

Det peger på at Forsvaret ikke i tilstrækkelig grad formår at bidrage positivt til menings-skabelsen om mangfoldighed. Erfaringerne med mangfoldighed har skabt ledetråde hos underviserne som

understøtter at det er besværligt. Deres fokus på den politiske ambition om mangfoldighed, er på dens manglende evne til at skabe værdi i deres praksis.

En **delkonklusion**, er at det bør prioriteres, at nye tiltag legitimeres igennem en grundig argumentation for deres nødvendighed. Negative erfaringer, vil skabe negative forventninger.

### **Mangfoldighed som nyttig**

Underviserne har også erfaringer, hvor mangfoldighed har været positivt. I et konkret tilfælde bliver der tilmed dispenseret fra normale ansættelsesprocedurer, fordi kompetencerne er sjældne og nødvendige, og der argumenteres for, i særlige tilfælde, at gå på kompromis med f.eks. ansættelseskrav, for at tilgodese nødvendige kompetencer.

*"Men det er en svær balance, fordi vi laver jo særbehandling af forskellige folk også i forhold til kompetencer" (fortælling om en kvindelig tolk af Afghansk oprindelse med unikke menneskelige og faglige kompetencer, som gjorde en stor forskel i missionen" (Bilag 1 s. 12 - 13).*

Når det her er i orden at *lave særbehandling*, er det fordi det giver en operativ fordel. Det viser at kerneopgaven at udføre militære operationer, er i centrum af meningskabelsen. Det viser også at én konkret **ledetråd**, hvor mangfoldighed spiller en afgørende rolle, virker stærkt på meningskabelsen. Andre eksempler på hvordan mangfoldighed spiller ind i hverdagen er f.eks. disse fortællinger:

*"... at der er nogle forskellige at spejle sig i og en mangfoldighed blandt dem, der måske er forbilleder" (Bilag 1 s.7).*

*"... lige så snart man få udvidet sin horisont og får lært folk at kende så tænker man, okay det er måske ikke så farligt at være homoseksuel eller muslim eller hvad det nu kan være" (Bilag 1 s. 9)*

Mangfoldighed beskrives som noget der kan give andre nogle at spejle sig i, og på den måde nedbryde barrierer. Den fortæller også om erfaringer med mangfoldighed, som har gjort fordomme til skamme.

Mangfoldighed fremstår gavnlige, når den enten påvirker opgaveløsningen positivt, eller når den nedbryder barrierer mellem mennesker. Det er dog værd at bemærke, at udgangspunktet for ræsonnementet, er en præmis, hvor homoseksuelle eller muslimer opfattes som "*farlige*".

*"Farlige"* skal her ikke opfattes konkret, men tolkes som en distance til den mangfoldighed de repræsenterer, og det understreger i virkeligheden mere, at denne respondent har en stereotyp opfattelse af soldaten, som det kan antages deles af andre i Forsvaret.

Kvinder beskrives ofte som mere strukturerede, empatiske og omsorgsfulde, og som en god indflydelse på mændene i flere situationer.

*"... der er flere drenge, der haft godt af, at der er boet piger på stuen, der er ligesom kommet styr på nogle ting" (Bilag 1 s. 16).*

*"... at de har en dårlig dag, så kan man også begynde at se, at de søger over mod pigerne, fordi de måske er lidt bedre til at tage sig af dem og give dem nogle gode råd på vejen"* (Bilag 1 s. 16).

Underviserne bringer her kvinders bidrag til social trivsel i fokus. Umiddelbart kan det virke som et mindre betydningsfuldt område i en militær kontekst, men netop trivsel er meget vigtig for den menneskelige ressource, i særdeleshed i stressede miljøer.

#### 7.4.2 Sergentelevernes meningsskabelse om mangfoldighed

Sergenteleverne griber i ledetråde fra deres mange identiteter når de skaber mening af mangfoldighed. De repræsenterer hver deres levede liv med en lang række erfaringer. De som trækkes på her, er typisk positive og refererer til situationer fra deres civile liv. De er alle ressourcestærke unge mennesker, som i en stor del af deres liv har tilvalgt mangfoldighed. Det er blevet opsøgt under studierejser, udlandsophold, internationale skoler m.v. De har også en gruppeidentitet som unge verdensborgere i Danmark. De er orienteret mod verden og de strømninger der er, og er som gruppe derfor positivt stemte overfor f.eks. ligestilling, demokrati, menneskerettigheder m.v. hvilket understøttes af deres sproghandlinger hele vejen igennem interviewet (bilag 2 s. 10, 16 og 20). De indgår også en social kontekst som sergentelever, og i en social kontekst som Hærsoldater, hvilket gør at de både trækker på relationerne imellem hinanden i elevgruppen og deres undervisere i deres meningsskabelse. Den gruppe de indgår i, har alle frivilligt valgt at blive sergenter. De må derfor formodes, som udgangspunkt at være positive overfor den undervisning og påvirkning de får. Deres identitet og gruppetilknytninger til Forsvaret, vil styrkes i løbet af deres uddannelse, og deres meningsskabelse vil blive påvirket. Pointen er, at de indgår i et praksisfællesskab og en social kontekst, hvor de er meget modtagelige overfor andres tolkninger af ledetråde.

Når sergenteleverne taler om mangfoldighed med udgangspunkt i deres erfaringer fra Hæren, handler det meget om mødet med personer fra andre sociale lag, og med andre kompetencer. De taler ikke så meget om andre kulturer, og bemærker et sted at der ikke er så mange med *"afrikansk" eller "asiatisk baggrund"* (bilag 2 s. 8). Mangfoldighed i Hæren handler for dem mere om mødet mellem samfundslag end etniciteter. Her lægges der vægt på, at i Hæren er de alle på udebane, og de er fremfor alt alle lige. Det fortælles at optagelseskravene er ens, at alle løser de samme opgaver, tager på de samme øvelser, går i samme uniform, lever efter de samme regler osv. Der lægges vægt på det positive i at kvinder og mænd bor på stuer sammen, og at der rekrutteres så bredt fra samfundet.

Umiddelbart kan den homogenitet og uniformitet der beskrives tolkes som en kontrast til mangfoldighed, da formålet med uniformen og den militære træning netop er at få folk til at se ens ud, og reagere ens i kamp. Men det uniformen og tjenesten også gør, er at udviske de forskelle der er imellem folk fra forskellige samfundslag og kulturer. I homogeniseringen ligger der en ligestilling, som gør det muligt for folk at mødes et sted, hvor de alle som udgangspunkt har lige mulighed for at bringe deres kompetencer i spil, da det er et territorie, som er ukendt for de fleste. Den ligestilling der skabes, genererer inklusion og skaber derigennem forudsætningen for at mangfoldighed kan trives.

Det italesættes som et sted hvor mennesker kan genopfinde og genskabe sig selv i en ny kontekst, med nogle rammer, som gør at alle har lige muligheder for at folde sig ud, indenfor rammerne:

*”Vi har det samme tøj på, og vi laver de samme ting, og det er nødvendigvis heller ikke vigtigt, hvor vi kommer fra, eller hvad vores kultur er eller vores køn. Nogle gange der kan det også komme i anden række fordi vi er soldater først. At vi har en anden baggrund, kan nogle gange være knap så vigtigt” (Bilag 2 s. 3).*

Når sergenteleverne løser opgaver sammen, beskriver de flere gange hvordan de supplerer hinanden. At pigerne f.eks. er detaljeorienterede og drengene stærke, bruges som eksempel på hvordan mangfoldighed spiller direkte ind i sergentelevernes praksis.

En anden værdifuld effekt af mangfoldighed er når modsætninger mødes og skal smelte to tilgange sammen til én. Det er en proces som skaber en tredje mulighed, som ellers ikke ville være opstået, og som kræver mangfoldighed for at kunne udfoldes.

*”Så bare fordi, at man ikke lige har den samme omgangskreds, så skal man til at finde ud af at gøre det på den samme måde, selvom man egentlig har to vidt forskellige måder” (Bilag 2 s. 9).*

#### 7.4.3 Delkonklusion – Besvarelse af undersøgelsesspørgsmål 3

##### **Hvordan skaber sergentelever og erfarne befalingsmænd (undervisere) mening af mangfoldighed?**

**Sergentelevernes** meningskabelse om mangfoldighed er i høj grad knyttet til deres civile identitet og deres livserfaringer, som i flere tilfælde har ført til berigende oplevelser. De indgår i en gruppe af unge verdensborgere, som kontinuerligt påvirkes af strømninger som skal fremme ligestilling, demokrati, mangfoldighed og inklusion. Ledetrådene de griber, er deres fortolkninger af de handlinger de har gjort i deres liv, og er i vid udstrækning positive og håbefulde.

De er nu i en social kontekst med andre unge mennesker som har truffet samme valg, som dem selv. De lever sammen, træner sammen, har ledelsesundervisning sammen, og genskaber gennem deres interaktion med hinanden og deres omverden, herunder undervisere, kontinuerligt meningen med deres praksis.

Soldaten er en identitet, som i høj grad afhænger af de fysiske tegn og den konkrete adfærd som er forbundet med den, herunder uniformen og måden man opfører sig på. Der undervises både i at klæde sig korrekt, og i at kunne optræde respektfuldt, aggressivt og myndigt. Uniformen og uddannelsen er dermed rammesættende for Forsvarets ansattes identitet som soldater, og derfor også dimensionerende for de meninger de skaber. Umiddelbart kan det tolkes som et låg på mangfoldigheden, at soldater skal ensrettes, men det er ikke sådan sergenteleverne beskriver det. De oplever hvordan handlingen, at alle iklædes det samme tøj, og lærer at være ens, ikke betyder at mangfoldigheden forhindres i at udfolde sig. De oplever derimod, at uniformen fjerner de uligheder, som skaber afstand mellem mennesker. Der er ikke rig eller fattig. Der er soldater, med forskellige kompetencer, og lige rettigheder og muligheder for at anvende dem.



**Underviserne** er ligesom eleverne en del af forskellige grupper, og repræsenterer forskellige identiteter. Sektionen består udelukkende af mænd af dansk oprindelse, og da gruppens sammensætning påvirker meningskabelsen, kan der være en tendens til at *ledetråde* og tegn tolkes ens. Det kan gøre det svært at skabe vilkår for udfoldelse af mangfoldighed, da tolkninger i en så homogen gruppe vil have en tendens til at blive reproduceret, og da meningskabelse er en *kontinuerlig proces*, vil de *ledetråde* som underviserne trækker på, sandsynligvis ikke vil variere ret meget, når meningskabelsen foregår i deres praksisfelt på sergentskolen.

Når underviserne skaber mening af mangfoldighed i Hæren, er det da også tydeligt at de taler med udgangspunkt i deres identitet som soldater.

En mening der skabes om mangfoldighed er at det fører til differentiering. Ligesom hos sergenteleverne er det et grundprincip hos underviserne, at folk skal behandles ens og have lige muligheder. Baseret på undervisernes erfaringer bliver *differentiering* derfor en ledetråd som skabes gennem handlingen *fravalg*. Differentiering, på baggrund af et ønske om øget mangfoldighed, medvirker til skabelsen af den mening at *forceret mangfoldighed* medfører diskrimination.

Et militært mantra er at opgaveløsningen skal være i fokus, og undervisernes opgave er at producere sergenter. Når de oplever af skulle gå på kompromis med kvaliteten af deres sergenter, og f.eks. foretage en udvælgelse på baggrund af køn eller etnicitet i stedet for færdigheder, føler de ikke at de løser deres opgave. Der opstår derfor i deres meningskabelse en konflikt mellem deres identitet, og den nye opgave de pålægges, som derfor opfattes som illegitim, fordi den ikke understøtter produktionsmålene, og fordi behovet for justeringen af opgaven ikke opleves at være berettiget.

Differentiering kan dog være godt, hvis det direkte understøtter opgaveløsningen. Det afgørende er at opgaven legitimeres, og at der er et klart formål. Hvis f.eks. verdens bedste hacker sad i kørestol, og hans evner var tiltrængt, ville der ikke løftes et øjenbryn, hvis han kunne afvige fra løbekravene.

Aktiviteter som ikke direkte fremmer opgaveløsningen, men skal gennemføres for at tilgodese mangfoldighed, vil når de spiller negativt ind i praksis opfattes som forstyrrelser.

Ledetrådene som underviserne trækker på, er f.eks. deltagelse i Prideparade, placering af kvinder på stuerne m.v. Der er vigtigt at understrege, at det ikke aktiviteter som i sig selv er meningsløse, men de mangler den kobling til deres praksis, der gør at de tolkes som positive ledetråde om mangfoldighed.

## 8 Konklusion

***Hvilke faktorer, henholdsvis styrker og svækker mulighederne for mangfoldighed i Forsvaret, og hvordan kan Forsvaret bruge den viden, til at udvikle sin indsats til øget mangfoldighed?***

Soldaten konstrueres stadig i en maskulin diskurs med et etnisk dansk snit. Det gør at mange specielt kvinder og andre etniciteter, men også mænd, kan have svært ved at se sig selv i rollen. De funktionelle krav til soldaternes uddannelse er også stadig tæt knyttet til et mandeideal, og har et stærkt operativt fokus. Det er i høj grad operativt betinget, og ikke noget der kan gås på kompromis med. Til gengæld vil det være nyttigt at tilgodese en højere grad af differentiering i

optagelseskravene til forskellige uddannelsesretninger. Fremtidens soldat skal kunne indgå i en mangfoldighed af opgaver, og det skal afspejles og tydeliggøres i de krav der stilles til dem i uddannelserne.

Italesættelsen af problemer mellem mennesker, fokuserer på almindelig mellemmenneskelig intolerance, sexismen og racismen som de primære årsager til konflikterne, og som et miljø, der skader mangfoldighed. En vigtig pointe er, at de negative egenskaber overordnet ikke knyttes til grupper, men til individer, med et værdisæt, som italesættes som meget problematisk. En måde at imødegå dette problem kunne være ved en grundigere screening af både værnepligtige og sergentelever, for at luge ud i dem som åbent vedkender sig racistiske eller sexistiske holdninger. Det skal være lige så diskvalificerende at være intolerant overfor andre mennesker, som at være i dårlig form.

Når praktiske opgaver som skal understøtte mangfoldighed, har negativ indflydelse på fokusgruppernes dagligdag, ved f.eks. at være en hindring for uddannelsen af sergenter, er det ikke alene tiltagene, men også mangfoldigheden som bliver opfattet problematisk. Organisationen skal konstrueres, så det i praksis ikke er mere besværligt at skaffe uniformer i kvindestørrelser, halal-feltrationer eller vegetarkost. Strukturel forskelsbehandling fører til negative oplevelser med alt det som ikke er standard, og hvis standarden er "kristen, kødspisende, mand", vil det at tilgodese mangfoldighed medføre forstyrrelser. Problematikken afspejles også i situationen, hvor de praktiske muligheder for en kvindelig muslimsk soldats muligheder for at afvige fra uniformsbestemmelserne, ikke var afstemt. I det konkrete tilfælde kunne det politiske niveau ikke nå frem til en beslutning før forstyrrelsen havde ramt det operative niveau, hvor det havde negativ påvirkning på både den unge kvinde og de som håndterede situationen. Hun følte sig ikke velkommen i Forsvaret, og de implicerede soldater oplevede mangfoldighed som problematisk.

Det er et problem at mænd diskursivt havner på ydersiden af diskursen om mangfoldighed, da de er, og sandsynligvis i fremtiden vil være, den dominerende medarbejdergruppe. Man kan argumentere for at mænd af samme årsag altid vil være en del af diskursen om Forsvaret, men det er vigtigt at deres rolle og ikke mindst betydning i arbejdet med mangfoldighed tydeliggøres. Diskursivt bliver det "Forsvarets opgave", når det i virkeligheden er "personellets opgave", og herunder "mændenes" opgave. Det er Forsvarets ledelses opgave at forestå de ændringer af strukturel forskelsbehandling der er påkrævet, men for at skabe en effekt som gør en forskel, skal opgaven med at skabe mangfoldighed konkretiseres, og nedbrydes til enkeltopgaver og adfærd. Det skal være punkter hvor lederes og medarbejderes indsats på mangfoldighedsområdet vurderes og bedømmes, på lige fod med en træningstilstandsprøve.

Når differentiering ikke er rodfæstet i operative behov, bliver det opfattet som diskrimination. Det er derfor nødvendigt at der bygges bro mellem differentiering og behovet for mangfoldighed. Der er nævnt flere konkrete eksempler på hvad mangfoldighed kan bidrage med i en operativ kontekst, men der bør lægges flere vitaminer i at definere de opgaver hvor den personelressource

vi har nu, ikke er tilstrækkelig, og hvor mangfoldighed kan knyttes direkte til den gode opgaveløsning. Det er med andre ord nødvendigt at knytte den militære faglighed til ambitionen om mangfoldighed, ellers bliver fortællingen om mangfoldighed hurtigt en solstrålehistorie om en afghansk tolk der var fantastisk, og ellers anekdoter om hvordan mændene skulle bære kvindernes tunge udrustning, eller det meningsløse i at droppe uddannelsestid for at deltage i Prideparaden.

## 9 Perspektivering

Den politiske ambition om mangfoldighed er formuleret med baggrund i FN og NATO målsætninger, med udgangspunkt i UNSCR 1325, og er en opgave som skal prioriteres. Forandringerne der skal gennemføres, er omfattende, og kræver grundlæggende forandringer af en flere hundrede år gammel organisation, og en identitetsopfattelse som er endnu ældre. Forandringer af det omfang kræver en høj grad af medarbejderinddragelse, fra alle sider af opgaven. Forandringen kræver en ændring af diskursen om soldaten, og kunne passende tage sit udgangspunkt i en genforhandling af hvad det betyder at være soldat, og handle om de opgaver som skal løses.

Tilgange som kan være gavnlige, er aktionsforskning og meningsskabende strategi, som begge handler om at skabe forandringer med udgangspunkt i en praksiskontekst.

## Bibliografi

- Bennike, K. B. (2021). "We Don't See Gender, Only Soldiers!" - Negotiating Military Identities in Narratives on. *Phd*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.
- Brinkmann, S., & Tanggaard, L. (2020). *Kvalitative metoder - en grundbog 3. udgave*. Hans Reitzels Forlag.
- Claus Elmholdt, H. D. (2019). *Ldelsespsykologi 2. udg*. Samfundslitteratur.
- Egholm, L. (2014). *Videnskabsteori - Perspektiver på organisationer og samfund*. Hans Reitzels Forlag.
- Forsvarsministeriets personalestyrelse. (2022). *HVAD ER MANGFOLDIGHED?* Retrieved from Forsvarsministeriets personalestyrelse: Kan kun tilgås fra Forsvarets Intranet, men er vedlagt som uddrag i pdf.
- Hammer, S., & Høpner, J. (2019). *Meningsskabelse, organisering og ledelse - En introduktion til Weicks univers*. Samfundslitteratur.
- Jørgensen, M. W., & Phillips, L. (1999). *Diskursanalyse som teori og metode*. Roskilde Universitetsforlag.
- Personalestyrelsen, F. (2022). *Analyse vedrørende mangfoldighed, inklusion og lige muligheder på Forsvarsministeriets område*. Forsvarsministeriets Personalestyrelse.
- Stegeager, N., & Laursen, E. (2018). *Organisationer i bevægelse*. Samfundslitteratur.