



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för Psykologi
Lunds Universitet

Handledare: Roger Sages
Examinator: Hans Bengtsson

Ledarskap i försvaret - en fenomenologisk undersökning av KB-elevs perspektiv på ledarskap före och efter en strapatsvecka



PSY 142; Kandidatuppsats VT 2004
Niclas Franzén
Malin Mölstad

Abstract

We have conducted a phenomenological study on students who will become officers (KB-elever) and our subject is leadership. Our first purpose was to determine their point of view in leadership and how they describe it on two occasions. One occasion before and one after a field-training course in survival techniques. We also wanted to see if the view on leadership was shared and if it had changed after the week. We used a qualitative approach with two open questions one before and one after the course. In our research we used a new method by using Le Sphinx Lexica and MCA Minerva (MCA) in a cooperation between the programs. First we used Le Sphinx Lexica to find the most common words and exported the sentence containing that word. Then we used MCA Minerva to conduct a meaning constitution analysis on those sentences. This gives us the life-view of the group of students in officers training and what their perspective is regarding leadership. The results are that their shared life-view before the survival-course is that leadership is something that exists in the military and something that officers do. The shared life-view after the week was that leadership is something that exists in the group and it is important in a difficult situation.

A special thanks to Major Leo Strömberg, the students and the staff on the regiment P7 Revingehed.

Innehållsförteckning

1	INLEDNING	5
1.1	KB-ELEVERNAS FÖRUTSÄTTNINGAR INNAN SJÄLVRAPPORTERING 1	9
1.2	KB-ELEVERNAS FÖRUTSÄTTNINGAR INNAN SJÄLVRAPPORTERING 2	10
1.3	SYFTE	11
2	METOD	12
2.1	METODEN I KRONOLOGISK ORDNING	12
2.2	GENOMFÖRANDET AV UNDERSÖKNINGEN	12
2.2.1	<i>Kontakt</i>	12
2.2.2	<i>Första undersökningen</i>	13
2.2.3	<i>Deltagande observation</i>	14
2.2.4	<i>Andra undersökningen</i>	15
2.2.5	<i>Le Sphinx Lexica</i>	15
2.2.6	<i>MCA Minerva</i>	17
3	RESULTAT	19
3.1	DELTAGANDE OBSERVATION UNDER STRAPATSVECKAN	19
3.1.1	<i>Torsdagen</i>	19
3.1.2	<i>Fredagen</i>	21
3.2	LE SPHINX LEXICA	23
3.3	MODALITETER	24
3.3.1	<i>Modaliteter i svaren från fråga 1</i>	24
3.3.1.1	Beliefs	24
3.3.1.2	Function	25
3.3.1.3	Time	25
3.3.1.4	Affect	26
3.3.1.5	Will	27
3.3.1.6	Subject	27
3.3.2	<i>Sammanfattning Modaliteter</i>	28
3.3.3	<i>Modaliteter i svaren från fråga 2</i>	28
3.3.3.1	Beliefs	28
3.3.3.2	Function	29
3.3.3.3	Time	29
3.3.3.4	Affect	29
3.3.3.5	Will	30
3.3.3.6	Subject	30
3.3.4	<i>Sammanfattning Modaliteter</i>	31
3.3.5	<i>Jämförelse av modaliteter mellan svar från fråga 1 och fråga 2</i>	31
3.3.5.1	Beliefs	31
3.3.5.2	Function	31
3.3.5.3	Time	32
3.3.5.4	Affect	32
3.3.5.5	Will	32
3.3.5.6	Subject	32
3.4	ENTITETER OCH PREDIKAT	33
3.4.1	<i>Tema ledarskap: Fråga 1:</i>	34
3.4.2	<i>Tema ledarskap; Fråga 2</i>	37
3.4.3	<i>Jämförelse av tema ledarskap mellan fråga 1 och fråga 2</i>	39
3.4.4	<i>Tema ledare/chef: Fråga 1</i>	39
3.4.5	<i>Resultat tema ledare/chef: Fråga 2</i>	42
3.4.6	<i>Jämförelse av tema ledare/chef mellan fråga 1 och fråga 2</i>	43

4	DISKUSSION	44
4.1	DISKUSSION RESULTAT	45
4.1.1	<i>Individernas horisont för självrapporteringsfråga 1</i>	45
4.1.2	<i>Individernas horisont för självrapporteringsfråga 2</i>	48
4.1.3	<i>Jämförelse av horisonter</i>	51
4.2	DISKUSSION METOD	52
4.2.1	<i>Styrkor och svagheter med metoden</i>	53
4.2.1.1	Svaghet	53
4.2.1.2	Styrkor	53
4.3	AVSLUTANDE DISKUSSION	54
	REFERENSER	57

1 INLEDNING

Vi har valt att undersöka vilken syn kompanibefälselever (KB-elever) har på ledarskap inom försvaret. Det finns många definitioner av ledarskap. I *Leadership in Organisations* har Yukl tagit upp nio olika definitioner. Några exempel är:

Leadership is "the behavior of an individual... directing the activities of a group toward a shared goal".
(Hemphill & Coons, 1957, Yukl, sid 3)

Leadership is "the influential increment over and above mechanical compliance with the routine directives of the organization". (D. Katz & Kahn, 1978, Yukl sid 3)

"Leadership is the process of making sense of what people are doing together so that people will understand and be committed".
(Darth & Palus, 1994, Yukl sid 3)

Dessa tre definitioner är från olika tidsperioder av 1900-talet. Den första är enklare i sin form, den talar endast om att en individs beteende ska leda gruppens aktiviteter mot ett gemensamt mål. Vilket beteende vet vi inte, heller inte vilket sätt beteendet ska leda, eller vad gruppens aktivitet är eller ska vara. Den andra är något mer komplex, den talar om hur ledarskapet ska vara ett inflytelserikt tillskott (ökning) över det mekaniska samtycket (tillmötesgåendet) med föreskrifter av organisationen. Detta kan tolkas att ledarskapet är en del av organisationens mekaniska struktur, ledarskapet är något som finns utanför människorna i organisationen. Definitionen talar inte om några personer, grupper eller beteenden. Detta är något helt annat än i den första definitionen där det talas om individ, beteende och grupp. Den tredje handlar om att ledarskapet är processen av att skapa mening av vad människor gör tillsammans så de förstår och är engagerade. Definitionen talas det om att ledarskapet är en process, inte en person, som har en vägledande uppgift, inte delaktig. Vad är det människor förstår, och vad är det som de ska förstå? De ska också vara och bli engagerade, vad menas egentligen med att vara engagerad, och vad ska de vara engagerade i? Ledarskapet verkar inte påverkas av eller påverka situationen som det bedrivs. Ledarskapet står utanför situationen och organisationen (kontexten) i detta fall.

De flesta av dessa definitioner inkluderar en process, där den medvetna (avsiktliga) påverkan sker från en person till andra personer i avsikt att vägleda, strukturera, förenkla aktiviteter och relationer i en grupp eller en organisation. Yukl menar att anledningen till de många definitionerna är att forskare väljer olika fenomen att undersöka och tolkar resultatet på skilda sätt (Yukl 2002).

Forskarna väljer fenomen att undersöka inom ledarskap, de utgår från sitt sätt att se ledarskap. Det kan vi tydlig se på de olika definitionerna, en utgår från individen, en från organisationen, och en från processen. Hur ser ledarskapet ut idag med den föränderliga värld vi lever i? Från den första definitionen till den senare är individerna samma i dagen samhälle och om inte har synen på ledarskap förändrats?

Det finns många sätt att skapa mening omkring begrepp. Varje meningsskapande bygger på att forskaren har en utgångspunkt i det han vill undersöka, och tolkningen sker sedan utifrån denna utgångspunkt. Alla individer har vi olika sätt att se saker, vi bygger vår tolkning av fenomenen på denna syn av världen. Fenomenologin menar att vår syn på världen grundar sig i vår världsbild eller livsvärld, som skapas av våra olika horisonter. Våra begrepp och tankar är inte orsaker av yttre faktorer utan är omdömen om de yttre faktorerna, som sedan formar deras bild av sig själva och sin omvärld (livsvärld). Horisonterna har sin utgångspunkt i varje enskild individs historia och upplevelser. En horisont är en uppfattning som individen har, t ex om en händelse eller en situation (Sages & Hensfelt Dahl, 1999).

Ett förklarande exempel är t ex. Är du uppväxt i Sverige har du en uppfattning om snö, i din barndom byggde du snögubbar och kastade snöboll. Kanske skulle du beskriva snö i termer av vitt fruset vatten, kallt, barndom och lek. Vår gemensamma livsvärld i Sverige består i att snö finns, vi vet vad det är och vad man kan göra med den. Tar du någon från Afrika som aldrig sett snö och ber dem beskriva snö skulle det inte veta vad du menar eftersom de inte har någon uppfattning om begreppet. Detta för att i deras livsvärld finns inte snö. Skulle du däremot fråga en eskimå att beskriva snö, hade han frågat; vilken typ av snö vill du att jag ska beskriva? Eftersom det finns många begrepp för olika typer av snö bland eskimåer.

Samma sak gäller om individer ska beskriva ledarskap, de utgår från sin bild av ledarskap, vilket kan innebära vad som helst beroende på vad de har upplevt i sitt liv. Individen beskriver också sin uppfattning om ledarskap där de befinner sig just nu, i den situationen eller kontexten. Ändras situationen, eller kontexten och individen får en ny erfarenhet, ändras individens bild (horisonten) av fenomenet, ledarskap. Horisonterna ändras och det skapas nya horisonter som kanske kan påverka individens livsvärld. (Lever många individer ihop i samma kultur och kontext har de även en delad livsvärld, de har sina egna individuella livsvärldar men vissa av dessa är gemensamma och kulturella.) Man studerar då intersubjektiviteten istället för i vanliga fall inom fenomenologi, subjektiviteten. Med intersubjektivitet menas att betydelsekonstitutionen är en process som händer inom och med ett kollektiv av subjekt (Sages & Hensfelt Dahl, 1999). Vår undersökning syftar till att studera hur en grupp uppfattar och skapar betydelse av ledarskap inom en speciell kultur.

Vi valde att göra vår undersökning i försvaret där ledarskapet både är indirekt och direkt, och där ledarskap är en naturlig del av organisationen. Det intressanta med försvaret är att organisationen är traditionell och uttalat hierarkiskt och består av en speciell kultur som kan påverka synen på ledarskap. Det finns klara förutsättningar för hur ledare och underordnade ska bete sig och interagera (Wong et al., 2003).

Genom en kontakt på Lunds Universitet, Magnus R Larsson, fick vi kontakt med Major Leo Strömberg på Södra Skånska Regimentet, P7, i Revingehed utanför Lund. Det som är nytt för i år är att P7 har valt att få ytterligare en dimension på ledarskap och har därför startat ett samarbete med Lunds Universitet. Det innebär att eleverna får ett civilt perspektiv och också en möjlighet att få högskolepoäng tillgodoräknade. Leo Strömberg är ansvarig för utbildningen av kompanibefälseleverna (KB-eleverna), vilka först ska utbildas till ledare och sedan leda sina egna plutoner. KB-eleverna gör först en grundläggande soldatutbildning under 3 månader vid Livkompaniet, sedan följer tjänstgöring på respektive typkompani (pansarskytte, stridsvagn, funktion). De rycker ut efter 15 månaders tjänst, som plutonchef/ställföreträdande med fänriks grad (värnpliktig fänrik). KB-eleverna var redan innan grundutbildningens slut indelade i grupper per avdelning, Funktionsavdelningen bestod av 35 personer som i sin tur var indelade i fyra grupper, pansarskytte (17 st) indelade i två grupper och stridsvagn (21 st) också indelade i två grupper. Varje avdelning har varje vecka en s.k. dagelev som agerar

plutonschef och som är ansvarig för avdelningen. Denne dagelev ändras varje vecka och väljs ut efter rullande schema som bestämdes redan innan KB-eleverna ryckt in.

Vår första kontakt innebar att vi träffade Leo Strömberg och blev presenterade för Överstelöjtnant Jörgen Forsberg ansvarig för Grundutbildningsbataljonen (GU-bat). Vi fick också möta Regementschefen Överste Anders Emanuelson som var mycket intresserad och nyfiken på vår undersökning. Det visade sig att vi kommit precis perfekt in i KB-elevernas utbildning, situationen de befann sig i passade både våra syften och P7. KB-eleverna hade varit inryckta i lite mer än 2 månader, i slutet av grundutbildningen skulle det göras en utbildningskontroll (det s.k. baskerprovet eller strapatsveckan). Innan denna vecka hade KB-eleverna inte blivit utsatta för direkt stress eller krävande situationer.

Vi valde att göra en utforskande kvalitativ undersökning med ledarskap i centrum. Vårt intresse låg i att ta reda på hur en grupp människor som lär sig att bli ledare uppfattar ledarskap och om deras uppfattning förändras om de blir utsatta för en extrem situation. För att ta reda på deras verkliga uppfattning valde vi att göra öppna frågor i en självrapport. (Hade vi valt att göra ett frågeformulär var vi rädda för att inte få deras egentliga syn utan bara fått våra egna förutfattade meningar om ledarskap bekräftade). Eftersom ledarskap kan skilja i olika situationer och organisationer ville vi veta hur det såg ut just i deras situation och i deras organisation. Detta hade vi inte kunnat göra utan att gå till källan, KB-eleverna själva. Vi ville också se om deras syn förändrades om något inträffade, vilket ledde till att vi gjorde en före och efter studie. För att få fram vad vi ansåg vara giltigt material valde vi att använda oss av en kvalitativ metod istället för en kvantitativ. Det var också mest lämpligt att göra undersökning enligt villkoren för fenomenologin, eftersom man då utgår från individen och dess syn på ett visst fenomen.

Vi valde att inte göra en egen definition på vad ledarskap är eftersom vi anser att det skulle begränsa eller styra våra undersökningspersoners egen uppfattning om vad ledarskap är. Vi ville även minska risken att vi arbetar efter våra egna förutfattade meningar. Syftet var att ta närmare reda på vad våra undersökningspersoner verkligen anser om ledarskap och hur de skulle beskriva det. Vårt andra syfte var att se om det skedde någon förändring i beskrivningarna och sättet att se ledarskap om de blev utsatta för en extrem situation.

För att förstå våra resultat och situationen i vilken de har bildat sin betydelsekonstitution (Sages & Hensfelt Dahl, 1999) måste vi redogöra för var eleverna befann sig i sin grupprocess, i vilket stadium de befann sig i utbildningen och i vilken kontext de befann sig före fråga 1 och före fråga 2.

1.1 KB-elevernans förutsättningar innan självrapportering 1

KB-eleverna hade varit inryckta i ca 2 månader när vi träffade dem första gången. De hade genomgått sin grundutbildning och endast fått lite undervisning i ledarskap. De var indelade i grupper efter avdelningen de tillhörde, funktionsavdelningen var 35 st och indelade i fyra grupper, stridsvagn 21 st indelade i två grupper och pansarskytte 17 st indelade i 2 grupper. Varje vecka har varje avdelning en så kallad dagelev som är chef för avdelningen (plutonen). Dageleverna går på ett rullande schema som är bestämt redan innan de rycker in. De hade inte, förutom dageleverna, varit i direkt kontakt med sitt eget ledarskap.

(KB-eleverna har innan vår självrapporteringsfråga 1 fått en del undervisning i ledarskap och ämnen relaterade till ledarskap). De har haft 5 lektioner á 4 timmar om motivationsteorier, ledarskap och ledarstilar, normer och normsystem, grupprocesser, lärande, läroprocessen och lärarrollen. Major Leo Strömbergs uppfattning om grupperna och deras stadier och processer innan strapatsveckan och efter:

Före denna vecka så var grupperna relativt omogna. De hade kommit in i ett slags idyll där status quo var upprättat och konflikter undveks. Eftersom utbildningen fram till det datumet inte tvingade fram så många konflikter så uppfattar jag att grupperna inbillade sig själva att de var långt komna och att de var "färdiga". Strapatsveckan har som en uppgift att bland annat "tvinga" fram konflikter som ligger under ytan och på det sättet påskynda både individens men främst gruppens utveckling. Det syftet uppnåddes.

(svar via e-post från Leo Strömberg angående gruppernas process och utbildning innan strapatsveckan)

En av svårigheterna för de som rycker in i lumpen är att lära sig förstå hur kulturen och de normerna som gäller inom försvaret.

1.2 KB-elevernans förutsättningar innan självrapportering 2

För att få en förståelse för den press och stress som eleverna utsattes för är det viktigt att förstå den kontext som de agerar i och därför kommer vi att beskriva strapatsveckan och förutsättningar inför självrapporteringsfråga 2. Vi har även gjort deltagande observationer under torsdagen och fredagen på strapatsveckan. Dessa kommer att redovisas i resultatet, i inledningen redogör vi endast för fakta rörande strapatsveckan.

När veckan startade hade eleverna ingen vetskap om vad som ska ske under veckan och hur lång tid den ska pågå, det dom vet är att det är ett ”baskerprov”. Baskerprovet innebar att de elever som genomför veckan får en svart basker istället för den gröna kepsen. Övningen inleddes med ett teorimoment i överlevnad och pågick i två timmar. Momentet handlade om vad som kan ätas, drickas och hur man tar hand om sig själv på bästa sätt under extrema förhållanden. Vi deltog i föreläsningen och lyssnade på Kapten Wallberg som är P7s överlevnadsexpert, efter föreläsningen avvek vi för att återkomma på torsdagen. Efter föreläsningen ställde KB-eleverna upp och hade en genomgång av utrustningen. De fick inte ta med mat, tobak eller mobiltelefon på övningen, så alla ryggsäckar visiterades. För varje otillåtet objekt som hittades fick individens grupp två kilo extra med att bära under övningen.

På eftermiddagen hade de praktisk utbildning i hur man renar vatten, gör upp eld, bygger bivack (vind- och regnskydd). På tisdag morgon visade Kapten Wallberg hur jakt och fiske utförs för att sedan gå över till att praktiskt visa hur man orienterar och förflyttar sig i terrängen. På programmet fanns också hur man hanterar kniv, yxa och såg samt vilka växter som är ätbara och hur dessa ska hanteras för att kunna ätas.

Sedan övergick övningen till mer utförande för soldaterna, det följde en ordergivning inför ny uppgift och nu skedde en förflyttning som om det vore krig. Alla uppgifter som utfördes används sprängmedel men det är ingen riktig bro som sprängs. På onsdag morgon var den första uppgiften att förflytta sig tillsammans med motståndsmän för upphämtning av sprängmaterial som skulle användas till att spränga bron. Nu upprättades en observationsplats och en bas inför natten. Under onsdagen verkställdes bro sprängningen och gruppen fick en ”förlust” i samband med en sammandrabbning

med fiender. Den andra uppgiften för dagen var att utföra en begravningsceremoni för en stupad kamrat.

Vi mötte upp med dem torsdagen samt fredagen och gör en deltagande observation, resten beskrivs i resultatet.

1.3 Syfte

Vårt första syfte är att undersöka och belysa vad KB-eleverna på P7 Revingehed hade för uppfattning om ledarskap och hur de beskriver ledarskap vid två skilda tidpunkter. Vi ville undersöka vilken bild (horisont) de hade av ledarskap, och om horisonten och livsvärlden är delad, eller inte. Vårt andra syfte var att undersöka om den eventuellt gemensamma horisonten påverkas av en speciell situation och om det i så fall det ändrar livsvärlden. Det tredje syftet är att utveckla och testa en ny inriktning av metoden bakom Meaning Constitution Analysis och fenomenologin med hjälp av Le Sphinx Lexica och kluster av individers samlade beskrivningar som sedan analyseras i MCA Minerva.

2 METOD

2.1 Metoden i kronologisk ordning

I följande kronologiska ordning har undersökningen genomförts:

1. Kontakt upprättades och beslut om samarbete togs
2. Utformandet och fastställande av projektbeskrivning
3. Presentation av oss och syftet med projektet för KB-eleverna
 - a. Deltagande observation och möjlighet för KB-eleverna att lära känna oss
4. Utdelning av självrapportering 1 till samtliga KB-elever
5. Insamling av svar till självrapporteringsfråga 1
6. Transkriberat materialet till ett Word-dokument för vidare analys
7. Genomläsning av alla svar till fråga 1
8. Deltagande observation under slutet av strapatsvecka
9. Utdelning av självrapportering 2 till samtliga KB-elever tillsammans med allmän frågestund om första och andra självrapporten.
10. Insamling av svar till självrapporteringsfråga 2
11. Transkriberat materialet till ett Word dokument för vidare analys
12. Genomläsning av alla svar till fråga 2
13. Analys av svaren från fråga 1 och fråga 2 i Le Sphinx Lexica
 - a. Gruppering av nyckelord
 - b. Export av nyckelord med omgivning till Word
14. Bearbetning av texter från Le Sphinx Lexica inför analys i MCA Minerva
15. Analys i MCA Minerva på material uttaget genom Le Sphinx Lexica

2.2 Genomförandet av undersökningen

2.2.1 Kontakt

1. Efter kontakt per telefon bokade vi ett besök med Major Leo Strömberg för att upprätta ett samarbete mellan oss och P7. Vid första besök presenterade vi oss för varandra och diskuterade hur vi skulle kunna utföra en utforskande undersökning med fokus på ledarskap.

2. Vi författade en projektbeskrivning som presenterades och reviderades två gånger för att få en slutgiltig som båda parter accepterade (bilaga 1). Vi kom fram till att ställa två öppna frågor i en självrapport en före och en efter strapatsveckan. Samtidigt skulle vi observera dem under veckan för att få en uppfattning om situationen och kontexten.

3. Vi presenterade oss sedan inför alla KB-elever i anslutning till en föreläsning i gruppdynamik och gruppnormer som hölls av Erwin Apitzsch från Lunds Universitet. Vi berättade vilka vi var och syftet med vår undersökning. KB-eleverna hade även möjlighet att ställa frågor. Vi blev inbjudna att stanna kvar under dagen för att få möjlighet att lära känna eleverna lite bättre och att de skulle få möjlighet att vänja sig vid oss. Vi gjorde en deltagande observation under elevernas gruppövningar på eftermiddagen.

2.2.2 Första undersökningen

4. Den första självrapporten ställde frågan: *Du har nu varit inryckt i ca 2 månader på P7 som kompanibefälselev. Skulle du vilja vara snäll och beskriva dina tankar, funderingar, känslor och upplevelser omkring ledarskap!*

Vi valde att koda varje självrapport för att bevara KB-elevernas anonymitet, koderna var mellan KB01-KB80 och eleverna fick själva dra en hopvikt lapp ur en låda. Detta för att vi skulle ha möjligheten att jämföra enskilda individer före och efter. Varje självrapport innehöll även avdelningstillhörighet (stridsvagn, pansarskytte och funktionsavdelning) samt kön (bilaga 2).

5. Insamlingen av fråga 1 gjordes fyra dagar senare (lämnades ut en torsdag, hämtades på måndagen), eleverna hade helgen på sig att besvara frågan. Vi mötte upp hela gruppen och fick svaren direkt av dem. De hade även möjlighet att ställa frågor till oss och vi tackade för deltagandet. Vi fick in 44 svar på den första frågan från tre avdelningar, 25 st från funktionsavdelningen (totalt 35 st), 13 st från pansarskytteavdelningen (17 st), 6 st från Stridsvagnsavdelningen (21 st). Av dessa var 4 kvinnor och 40 män i åldern ca 18-23.

6. Allt material transkriberades i Microsoft Word (RTF-format) och sparades i enskilda filer med kodnumret som överskrift och filnamn. Vi samlade även alla svaren i ett dokument som sparades som en vanlig textfil (txt-format) för att sedan kunna analysera texten i Le Sphinx Lexica.

7. Efter att alla svar transkriberats läste båda (Malin och Niclas) igenom svaren utan förutfattade meningar för att bilda oss en allmän uppfattning om vad som skrivits. Detta blir en fenomenologisk contresens, för att få en förförståelse för fenomenet (Sages & Hensfelt Dahl, 1999).

2.2.3 Deltagande observation

8. Vi utförde även en deltagande observation under två dagar, vi valde torsdagen och fredagen då soldaterna var som mest hungriga och psykiskt/fysiskt utmattade. Det fanns flera anledningar till detta, dels för att vi skulle få en uppfattning om kontexten och dels för att se vilka förutsättningar KB-eleverna hade under veckan. Det var även ett förslag från Major Leo Strömberg för att öka vår trovärdighet inför KB-eleverna och därmed öka intresset för vår undersökning. Under torsdagen gick Niclas med en av funktionsgrupperna medan Malin lyssnade på radiokommunikationen från bataljonsstaben och följde ledningen i deras beslutsfattanden. På fredagen fick vi möjlighet att följa en av grupperna som tillhörde stridsvagnsavdelningen. Vi mötte upp dem tidigt på morgonen och följde med till eftermiddagen genom skogen. De hade fått i uppdrag att behandla oss som motståndsmän som skulle följa med. Vi deltog fram till de moment då de tillfångatog därefter valde vi att avstå från observationer under själva fångmomentet, p g a integritets skäl.

Förutsättningarna för KB-eleverna då vi observerade:

- Ingen mat på 36 timmar på torsdag efter middag, sista måltiden var kokt kanin med en lök och en potatis.
- Ingen sammanhängande sömn på 24 timmar

En mer utförlig beskrivning av observationerna kommer att redovisas i resultatet.

2.2.4 Andra undersökningen

9. Den andra självrapporten ställde den öppna frågan: *Du har nu genomgått baskerprovet (strapatsveckan). Beskriv hur den senaste veckan har påverkat dig och dina tankar samt hur den kommer att påverka dig i framtiden (exempelvis med hänsyn till ledarskap, grupp, kommunikation, konflikter och motivation).*

Vi valde att ställa en något annorlunda fråga vid andra tillfället i stället för att ställa samma fråga en gång till. Risken att ställa samma fråga två gånger kan vara att respondenterna anser sig redan har besvarat frågan en gång och kommer inte med uttömmande svar eller svarar inte alls den andra gången. Dagen efter strapatsveckan fick vi tillfälle att återigen träffa hela gruppen för att dela ut den sista självrapporten. Eleverna fick en vecka på sig att besvara fråga 2, eftersom det precis var påskledighet (bilaga 3).

10. Det var meningen att vi skulle själva hämta resultaten efter påskledigheten, men utdelningen var dålig så Major Strömberg påminde en extra gång om att svaren skulle lämnas in. Eleverna hade på eget initiativ lämnat in sina svar direkt till Major Strömberg så vi hämtade dem hos honom istället för att samla in dem själva. Vi fick 36 svar; 17 st från funktionsavdelningen, 13 från pansarskytte och 6 st från stridsvagn. Av dessa var 34 män och 2 kvinnor.

11. Allt material från fråga 2 transkriberades till Word, enskilda filer för varje individ. Sedan sparades alla tillsammans i en textfil för att kunna analysera i Le Sphinx Lexica, exakt samma procedur som i fråga 1.

12. Alla svar från självrapport 2 lästes igenom på samma sätt och av samma anledning som för självrapportering 1.

2.2.5 Le Sphinx Lexica

13. Vi fick ett väldigt omfattande material som bestod i 44 svar på fråga 1 som ställdes innan strapatsveckan och 36 svar på fråga 2 som ställdes efter veckan. För att göra ett urval av allt material som vi fått in började vi göra en analys med Le Sphinx Lexica, ett kvalitativt dataprogram som kan analyserar syntaxen i flera texter samtidigt, en kvantifiering av ord. Vi gjorde först grupperingar på ord som hade med ledarskap att göra (ledare, ledde, leder, ledarskap, chef, befäl osv) sedan tittade vi på omgivningen

runt orden (environment) för att läsa ut vad de talade om i anknytning till vårt nyckelord. Vi valde att ta 60 karaktärer före och efter nyckelordet och exporterade detta till Word (RTF-format). Resultatet som vi fick från Le Sphinx Lexica visade också hur ofta och i hur många observationer orden förekommer. Detta gjorde vi först på svaren från fråga 1 och sedan på alla svaren på fråga 2.

Vårt val av metod gick ut på att få enbart de ord och de meningar som vi ansåg intressanta för vår undersökning och samtidigt krympa vårt material till ett färre antal meningar att analysera i MCA Minerva. Meningarna vi analyserar innehåller den fakta som vi var intresserad av och ger oss ett mindre material att bearbeta i MCA Minerva. Resultatet av detta blev att vi inte längre gör en analys på individens uppfattning om ledarskap utan istället gruppens uppfattning. I det exporterade materialet från Le Sphinx Lexica är allas svar som handlat om ledarskap med, dock inte det som inte handlar om ledarskap.

14. Vi valde att rensa texten från alla mellanslag och numreringar som Le Sphinx Lexica skapar vid exportering. Ibland förekom det i samma kategorisering av ord i samma meningar flera gånger. Anledningen är att Le Sphinx Lexica analyserar ord och om dessa finns på mer än ett ställe i en mening så kommer programmet att skapa två export meningar. Det innebar att vi manuellt fick kontrollera alla exporterade meningar och korrigera som beskrivs nedan

Exempel på text från Le Sphinx Lexica:

```
.....Ett·organsikt·ledarskap·kan·leda·till·bättre·  
lösningar,·men·leder·ofta·till·ett·drygt·.....*2*¶  
...organsikt·ledarskap·kan·leda·till·bättre·lösningar,·men·leder·ofta·till·ett·  
drygt·processande·innan·ovanstående·är·.....*2*¶
```

Vid detta tillfälle tog vi att ta bort prickarna (som symboliserar mellanslag i Word), och *2* som symboliserar försöksperson 2, sedan klippte vi ihop den första meningen med den andra eftersom det är en fortsättning på samma mening. Meningen blev i stället så här:

Exempel på text från Le Sphinx Lexica:

```
Ett·organsikt·ledarskap·kan·leda·till·bättre·lösningar,·men·leder·ofta·till·ett·  
drygt·processande·innan·ovanstående·är·¶
```


Detta gjorde vi på texterna både från fråga 1 och 2 som en förberedelse för att ta in texterna i MCA Minerva. Vårt val till att ta bort mellanslagen gör att det skulle bli mer överskådligt i MCA Minerva och vi ansåg att det skulle uppstå en felkälla om vi analyserade samma mening två gånger, detta beskrivs mer under punkt 15.

Ett problem uppstod här mellan Le Sphinx Lexica och MCA Minerva, även om vi valde att ta 60 karaktärer innan ordet och efter så kunde vi inte garantera att Le Sphinx Lexica tog med hela meningar. Det händer vi ett par tillfällen, som i vårt exempel här, att meningen inte är helt avslutat eller i andra fall inte börjar från början. Vi ansåg dock inte att detta skulle inverka på analysen i MCA Minerva, naturligtvis kan det ha påverkat något av förståelsen i några av meningarna. Vi kommer att beskriva under punkt 15 varför vi anser att det inte har någon större påverkan på analysen i MCA Minerva.

2.2.6 MCA Minerva

15. Analysen i MCA Minerva gjordes enligt grunderna för fenomenlogin och Meaning Constitution Analysis (MCA). Vi importerade texterna som vi förberett från svaren på självrapporteringsfråga 1 och 2 till MCA Minerva i separata omgångar och skapade meningsenheter för varje självrapporteringsfråga. Detta för att minska möjligheten för okontrollerade tolkningar, öka sanningshalten och validera analysen (Sages & Hensfelt Dahl, 1999). Meningen ska brytas upp i meningsenheter så fort meningen ändrar betydelse på något sätt. Vi valde att göra något större uppdelning av meningsenheterna än vad som normalt är brukligt och därefter kontrollerade meningsenheterna så att dessa var tolkningsbara. Som vi har beskrivet i felkällor och nämnt under punkt 14 är alla meningar inte fullständiga och vi har därför utfört analysen på följande sätt med avseende på ofullständiga meningar. De meningar som är ofullständiga har sammanfogats med meningar som är fullständiga för att inte påverka modalitetsanalysen. MCA Minerva programmet kräver att alla modaliteter är fullständigt ifyllda för att gå vidare i analysen. De modaliteter som inte kan vara neutrala eller ”none” kommer att påverka resultatet om den ofullständiga meningen inte sammanfogas med en fullständig. Efterföljande analyser (entitet, predikat) kommer inte att påverkas av de sammanslagna meningarna därför de ofullständiga meningarna utesluts helt enkelt i entitet- och predikatfasen. Sammanfogningen innebär, enligt vår uppfattning, ingen felkälla därför har vi valt att arbeta på detta sätt. Vi fick på så vis ett mer överskådligt

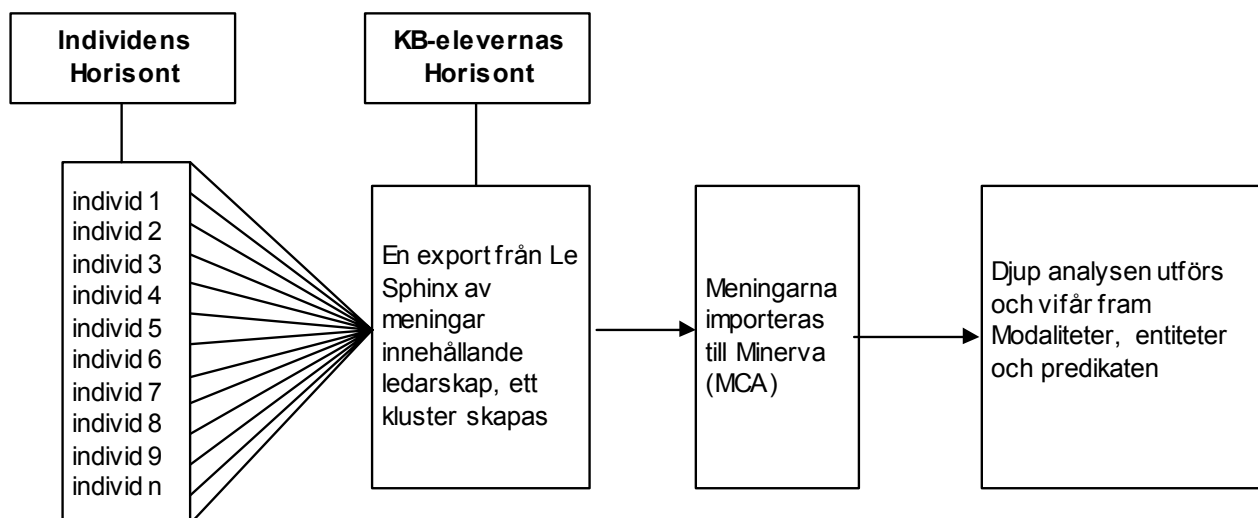
material att arbeta med samtidigt som vi säkrat analysens noggrannhet i MCA Minerva. Då vi valt att ha tre delar i metoden, deltagande observation, Le Sphinx Lexica och MCA Minerva, anser vi att vår validitet är tillfredställande

Husserl ville gå till tingen själva inte nöja sig med hur de vanligtvis uppfattades. För att kunna göra det utvecklades en speciell form av reflexion, epoché som består i att problematisera allt som tas för givet (Brante, Andersen & Korsnes, 2001). För att nå epoché måste forskaren ta ett steg tillbaka från forskningen och bortse från sina förutfattade meningar och förförståelse. Man vänder sig bort objektet till dess mening och meningskonstitution. Syftet är att förstå det som Husserl kallar livsvärld, vilken är sammansatt av individens horisonter.

Det första steget i tillämpningen av epochén är skapandet av betydelseenheter (meningsenheter) med hjälp av modaliteter. Modaliteterna är personliga uttrycksformer som skapar en förståelse för individens erfarenhetsvärld (livsvärld) och hur den uppenbarar sig för individen. I vårt fall har vi inte individernas uppfattning av sin livsvärld utan gruppens uppfattning. Modaliteter kan uttrycka olika saker såsom tro, funktion, tid, affekt viljegrad och subjekt.

Det andra steget är sedan att skapa bildningen av den noematiska kärnan, entiteter och predikat, som är betydelsestrukturen i det avsedda objektet (Sages & Hensfelt Dahl, 1999). Entiteterna är vad som uppenbarar sig, det som existerar genom predikat. Predikatet är betydelsen såsom den upplevs av individen (gruppen). Detta för att få en bild av individen (gruppens) horisonter och i sin tur deras livsvärld.

Figur 1: en illustration av metoden i ett flödesschema:



3 RESULTAT

3.1 Deltagande observation under strapatsveckan

Redan innan veckan hade både vi (Malin och Niclas) hämtat ut grönkläder, kängor, regnkläder och ryggsäck som vi skulle använda under observationerna. Det fanns flera anledningar till detta, dels att vi skulle lättare bli accepterade i gruppen som gruppmedlem och vi ville vara kamouflerade i skogen samt att vi inte skulle smutsa ner våra egna kläder. Vi har valt att göra en detaljerad beskrivning av våra observationer för att tydliggöra vad KB-eleverna gör och får uppleva under en strapatsvecka. Detta för att sedan kunna förstå deras utgångspunkt och de resultat vi får fram av MCA Minerva.

3.1.1 Torsdagen

Vi gjorde deltagande observationer under torsdagen och fredagen av KB-elevernas strapatsvecka som sträckte sig från tisdag-lördag. På torsdagen blev vi hämtade vid regementet av Major Leo Strömberg kl 7.50 på morgonen. KB-eleverna hade då legat ute i skogen från tisdagen. De hade fått uppgifter under tiden, men torsdagen var den första dagen som de endast fick ordergivning över radio. Major Strömberg anropade alla grupperna på radion för att ge dagens order och uppgift. Major Strömberg fick upprepa ordern flera gånger för att alla skulle höra och förstå. Två av grupperna var utanför kontaktradien, så de fick sina order senare. Ordern bestod i att grupperna skulle ta sig till en speciell plats (UPK = Utgångspunkt På Kartan) för att spana mot en

granatkastarpluton. Senare fick de även order om att slå ut plutonen och förstöra granatkastarna (attrapper). Major Strömberg kommenterade deras ovana vid att använda radion och de rätta termerna i radiokommunikationen. Men han ansåg ändå att de skötte det bra under omständigheterna.

Vi åkte sedan ut med ett militärfordon (terrängbil 11, som även är en kommunikationscentral) till den plats där en av avdelningarna (funktion) befann sig för att släppa av Niclas. På vägen hämtade vi upp lunch som vi skulle ha med under dagen. När vi kommit ut en bit på övningsområdet anropade Major Strömberg de två grupper som tidigare befunnit sig utom räckhåll, även de fick dagens uppgift och order. Vi mötte upp funktionsavdelningen en bit från deras nattläger. Alla bar tunga packningar på ryggen och hade full utrustning på, deras ansikten var målade svarta och gröna. De verkade trötta och håglösa, mångas blickar var matta och stegen verkade tunga. Detta var dag två (2) för dem, enligt en handbok i överlevnad tar kroppens kolhydrater slut dag 2 med endast vatten att dricka, blodsockerhalt är mycket låg. Symptomen blir försämrade tanke- och reaktionsförmåga, trötthet, huvudvärk, irritation, och att man fryser lättare. Har man inte druckit tillräckligt med vatten kan symptomen vara ännu värre (Handbok i överlevnad, 1988).

Malin och Major Strömberg åkte vidare och lämnade Malin till Fänrik Stenberg som var befäl över pansarskytte. Fänrik Stenberg hade varit med gruppen nästan hela tiden, enda skillnaden mellan honom och eleverna var att han hade möjlighet att äta och dricka mer.

Malin observerade grupperna under dagen när de passerade terrängfordonet vid olika platser. Det var varje gång som ett lämmeltåg med trötta håglösa människor som passerade förbi. De tittade inte längre än till personen framför, huvudena hängde, de orkade inte lyfta på fötterna ordentligt. Fänrik Stenberg hade befälet och skötte radiokommunikationen under halva dagen, han kommenterade även vad Major Strömberg sagt tidigare, att de var ovana vid radiokommunikation och hade samma användningsmönster som man skulle ha med en mobiltelefon.

Niclas som har erfarenhet från några strapatsveckor fick möjligheten att under torsdagen följa med en grupp på närmare håll. Den deltagande observationen gick ut på att följa en av funktionsgrupperna under sin förflyttning och sitt uppdrag, se hur beslutfattandet

sker, urskilja stridmoralen och bedöma deras utmattning. Efter en kortare marsch stannade gruppen för förberedelse av anfall på en granatkastarpluton. Då gruppchefen gick iväg till en ordergivning var det en del som somnade direkt, tröttheten var ett faktum. Gruppchefen verkade vara pigg, det syntes i hennes ögon att det fanns en skärpa och en glöd, en del andra var mer matta i blicken. Hon försökte peppa de andra så de skulle orka, andra var så trötta att de bara stod och skakade vid varje rast då fick andra hjälpa till för att de skulle stå upprätt. Enligt Niclas erfarenhet så hade gruppen, trots utmattning, hög vilja vilket brukar avta med minskat matintag, man kunde se att vilja fanns men att utmattningen var stor. Det hördes inget gnäll och om det fanns konflikter så doldes det väl. Gruppen försökte hela tiden tjata sig till mat från Niclas. Han valde att gå ifrån när han skulle äta sin medhavda matsäck. Niclas reflektioner: ”det var en intressant upplevelse att följa gruppen då man inte själv deltar aktivt och på så vis se det ur ett annat perspektiv, tack för en intressant dag”

Malin och Fänrik Stenberg följde senare en grupp från pansarskytte som skulle ut på spaningsuppdrag. De var sex (6) stycken med en gruppchef som ledare. Deras uppgift var att spana mot en fiendepluton som skulle finnas i ett träsk. Spaningspatrullen valde att gå runt träsket istället för att gå igenom. Fänrik Stenberg menade att de var mer fokuserade på annat än just uppgiften, hade bara haft uppgiften i fokus hade de gått igenom träsket och riskerat att bli blöta istället för att spilla tid på att gå runt. Gruppen valde sedan att dela upp sig i två grupper, med tre i varje. Sedan skickades ytterligare en person tillbaka till den väntande avdelningen för att meddela att spaningen skulle ta längre tid. Studerade man ledaren närmare hade han lite problem att bestämma i spaningsgruppen, de andra började diskutera med honom inför nästan varje beslut.

Sammanfattningsvis var de flesta mycket trötta och håglösa, Niclas noterade att de inte drack tillräckligt med vatten under den tiden han var med. Vilket resulterade i att deras symptom blev värre än de borde vara.

3.1.2 Fredagen

På fredagen mötte vi Major Strömberg kl 7.15 på regementet. Vi åkte ut på övningsfältet direkt. Det visade sig dock att grupperna inte hade kommit så långt så vi fick vänta ca en halvtimme. Syftet för dagen var att eleverna skulle bli jagade av helikopter och hundpatruller i skogen och bli tillfångatagna. Övningen var i samarbete

med polisen som samtidigt fick möjlighet att öva sig i att hitta och jaga människor i terräng.

Major Strömberg beordrade den främsta gruppen, en grupp från stridsvagnsavdelningen, att hämta upp oss (Malin och Niclas). Vi skulle agera motståndsmän som skulle följa med och tas hand om av gruppen. Vi gick med dem, och hela tiden hade vi en som gick sist som kollade så vi hängde med. Stämningen i gruppen verkade bra. De hade fått dela en konserv på morgonen, så de verkade något piggare än grupperna varit generellt dagen innan. Det var en av dem som verkade mycket trött och hade matta, blanka ögon, det visade sig senare att han blivit sjuk under övningen och förmodligen hade feber. Uppgiften var att ta sig till en plats (UPK= Utgångspunkt På Kartan) som låg ca 1,5 mil från där vi hämtades upp. Chefen för gruppen verkade ha goda kunskaper i orientering och ledde gruppen genom skogen på ett bra sätt. Gruppen verkade lyssna på ledaren, och hade förtroende för honom. Varje gång han gav order om någonting lyssnade alla och gjorde som han sa utan vidare diskussioner. Vid ett tillfälle hittades en ryggsäcksgömma som var fiendens och soldaterna fick med sig lite choklad, druvsocker och kex därifrån. Detta delades upp mellan soldaterna och även vi (Malin och Niclas) blev erbjudna en bit trots deras hunger efter energi, detta är enligt vår uppfattning en acceptans i gruppen och därmed en bra deltagande observation. Vi tackade nej till erbjudandet för att gruppen i stort skulle tillgodogöra sig energin och det märktes med en gång att hela gruppen blev ”piggare”.

När vi kommit en bit in i skogen hörde vi en helikopter som cirklade ovanför oss. Varje gång den dök upp gömde vi oss under träd eller lade oss platt på marken. Vi tog några raster under tiden och gruppchefen beordrade att alla skulle dricka och ta tillfället i akt att byta kläder eller annat. Helikoptern verkade inte stressa gruppen nämnvärt utan alla gick på i vanlig takt, och gömde sig snabbt så fort helikoptern var över oss. När vi kom igenom skogen och närmare oss ett öppet område med bara fält och buskar visade gruppen lite oro. Det var lättare att bli sedd av helikoptern då. Vi passerade över fältet utan problem och hamnade bakom poliserna linje. Det visade sig senare att vi var så tidiga att poliserna inte var förberedda på att vi skulle komma. Vi möttes upp av stridsvagnsavdelningens befäl, Fänrik Larsson, som var stolt och glad för att hans grupp hade kommit fram utan att bli upptäckta av poliserna. Det märktes en stor skillnad i gruppen. Stämningen i gruppen förändrades nämnvärt, den blev mer uppsluppen och

alla verkade stolta och glada och gav varandra beröm för att det kommit först. Ledaren för gruppen gav alla beröm och alla fick en välbehövlig paus innan de skulle marschera den sista sträckan fram till UPK 41 (utgångs punkt på kartan) som var slutmålet. När gruppen kom fram skulle det dröja ett bra tag innan de andra skulle komma så de hade tid att byta kläder och vila en stund. Därefter övergick övningen till ”fångtjänst” där KB-eleverna skulle få sitta i fångenskap, här avviker vi från observationen av integritets skäl mot KB-eleverna. Vårt deltagande avslutades med ett gruppfoto på den stolta gruppen som vi fått förmånen att följa med under en hel dag.

3.2 Le Sphinx Lexica

Vi har gått igenom alla svaren både på fråga 1 och fråga 2 i Le Sphinx Lexica och kategoriserat och grupperat de ord som är synonymer till ledarskap, eller faller inom kategorin ledarskap. Vi har valt alla ord som vi anser ingår under ledarskap, även ord som ledarskaputbildning och ledarkunskap.

Tabell 1: synonymer som grupperats med ledarskap i fråga 1 och fråga 2.

Fråga 1- Ledarskap	Fråga 2 – Ledarskap
Ledarskap	Ledaren
ledare	ledare
fänrik	gruppchefen
kaptän	leda
leda	Gruppchef
leder	chefen
chefsrollen	ledarskap
ledaren	gruppcheferna
befäl	chef
KB	gruppledaren
ledarstyrt	gruppledare
"ledar"	lagkaptän
grad	chefsroll
ledarskapet	ledarutbildning
Ledarskapsutbildningen	Ledarskapet
C	plutonschef
ledarkunskap	gruppchefer
chef	gruppchefsutnämning
ledarens	vägledande
chefen	ledarens
gruppchef	ledd
befälén	ledde
chefsposition	ställföreträdande
befäléns	
dagelev	
logementschef	
dagelever	
gruppchefen	
234 tillfällen	114 tillfällen
41 (44) observationer	31 (36) observationer

Tabell 1 visas ord vi valt som är synonyma med ledarskap från svaren på fråga 1 och svaren från fråga 2. Vi har satt dem i en tabell bredvid varandra för att det ska bli lättare att få en överblick över skillnaden i ordval från den första till den andra frågan. Förekomsten (234 tillfällen) av orden visar hur ofta det talats om dessa ord sammanlagt i alla svaren vi fått från fråga 1 respektive fråga 2. 41 (44) betyder att något av dessa ord används i 41 observationer av 44 möjliga.

Gör man en jämförelse mellan vilka ord som användes i fråga 1 och fråga 2 ser man att vissa ord förekommer mer i svaren från första tillfället än svaren från andra tillfället. Vi första tillfället nämns ord som fänrik, kapten, befäl, befälens, befälen, dessa förekommer inte alls i svaren från andra tillfället. I andra tillfället förekommer ord som är mer kopplade till gruppen som gruppchef, gruppchefen, gruppleddare, gruppchefer, gruppcheferna. Ledarskap förekom vid 234 tillfällen i 41 observationer för första tillfället och 114 tillfällen i 31 observationer vid andra tillfället.

3.3 Modaliteter






3.3.1 Modaliteter i svaren från fråga 1

Totalt antal meningsenheter som analyserats i svaren från fråga 1 är 210 st. När vi har gjort modaliteterna har vi använt oss av en beskrivning av vad modaliteterna innebär, dessa finns i bilaga 4. Vi har valt att använda meningsenheter genomgående även om det är individens uppfattning som ligger till grund, detta för att vi inte riktar oss mot individen direkt utan behandlar materialet som en grupp.

3.3.1.1 *Beliefs*

Under modaliteten *Beliefs* (tro) finns kategorierna doxa-affirmation, doxa-negation, probability, possibility och question. Med doxa-affirmation menas att meningensheten är uttryckt utan tvekan, med säkerhet. Doxa-negation innebär att någonting inte är känt i meningensheten, probability att någonting inte är säkert, men troligt, possibility att någonting är möjligt och question att en fråga är ställd om någonting.

Figur 2: Fördelningen av kategorier på modaliteten *Beliefs*

Belief	doxa-affirmation		149	70,95%
	doxa-negation		4	1,90%
	possibility		20	9,52%
	probability		34	16,19%
	question		3	1,43%

I figur 2 ser vi tydligt att doxa-affirmation är den som förekommer flest gånger i svaren från fråga 1, 70,95 % av meningsenheterna uttrycker något utan att tveka. Det är alltså uttryckt något med säkerhet i 149 av 210 meningsenheter. 16,19 % uttrycker också att något inte är säkert, men troligt (probability). Det mesta verkar vara känt i meningsenheterna eftersom de inte förekommer speciellt många doxa-negationer och störst del doxa-affirmationer.

3.3.1.2 *Function*

Function talar om vilken funktion, på vilket sätt meningsenheterna uttrycker något, kategorierna är perceptive, signitive och imaginative. Med perceptive menas att meningsenheten är uttryckt i konkreta och specifika termer, den uttrycker fakta, inte tolkning. Med signitive menas att meningsenheten i stället uttrycker en tolkning, inte fakta, och det är uttryckt i abstrakta termer. När det spekuleras om något, en föreställning om något som inte existerar är funktionen imaginative.

Figur 3: Fördelningen av kategorier på modaliteten *Function*

Function	imaginative		102	48,57%
	perceptive		102	48,57%
	signitive		6	2,86%



I figur 3 kan vi utläsa att ungefär i hälften av meningsenheterna spekuleras det om någonting, imaginative visar på 48,57 % och att det förekommer i 102 av 210 meningsenheter. Exakt samma sak gäller för perceptive, meningsenheterna uttrycker något i konkreta termer, fakta. Endast 2,86 % (6 av 210) av meningsenheterna uttrycker en tolkning, något abstrakt.

3.3.1.3 *Time*

Modaliteten *Time* innehåller när (en tidsdimension) något har förekommit i en meningsenhet. Kategorierna är past, present, future, present/past, present/future, always-recurrent och empty. Med past menas att något har skett i det förflutna, present att något sker nu, future att något kommer att ske i framtiden, present/past att skedde i det

förflutna men har effekter på nutiden, present/future att något sker nu som kommer att ha effekter i framtiden. Med always-reccurent menas att något händer alltid, och när det inte finns någon tidsdimension väljs empty.

Figur 4: Fördelningen av kategorier på modaliteten *Time*








Time	always-recurrent		1	0,48%
	future		14	6,67%
	past		24	11,43%
	pres -> fut		72	34,29%
	pres -> pas		41	19,52%
	present		58	27,62%

I figur 4 finns det ingen av kategorierna som är dominerande, men present/future förekommer flest gånger, 34,29 % (72 av 210). Alltså uttrycker meningensheterna att något sker i nutid men kommer att ha påverkan på framtiden i större grad än några av de andra tidsangivelserna. Der talas nästan inte alls om saker som alltid händer (always-recurrent), 0,48 % (1 av 210 meningensheter)

3.3.1.4 Affect

Modaliteten *Affect* handlar om meningensheten uttrycker någon slags känsla och känslan uttrycks i någon tidsperiod. Kategorierna är positive-present, positive-prospective, positive-retrospective, neutral, negative-present, negative-prospective, negative-retrospektive. De modaliteterna som uttrycker positive känsla kan vara antingen i nutid, vara riktad mot framtiden eller riktad mot det förflutna, detsamma gäller för de negativa känslorna. Uttrycks inga direkta känslor räknas detta som neutral.

Figur 5: Fördelningen av kategorier på modaliteten *Affect*

Affects	negative-present		4	1,90%
	negative-prospective		10	4,76%
	negative-retrospective		15	7,14%
	neutral		120	57,14%
	positive-present		6	2,86%
	positive-prospective		41	19,52%
	positive-retrospective		14	6,67%






Resultatet i figur 5 visar att de flesta meningensheterna visar en neutral känsla i samband med det som uttryckts, 57,14 % är neutrala i sin känsla (affekt) vilket innebär att det förekommer i 120 av 210 meningensheter. 19,52 % uttrycker en positiv känsla som är riktad mot framtiden (positive-prospective). Få meningensheter är negativa,

totalt är 13,8 %, 29 st negativa antingen i nutid, mot framtiden eller mot det förflutna (negative-present 4 st, negative-prospective 10 st, negative-retrospective 15 st).

3.3.1.5 Will

Modaliteten *Will* förklarar med vilken vilja meningensheterna är uttryckt. Kategorierna är engagement, wish-positive, wish-negative, aspiration, unengagement eller none. Med engagement menas att meningensheterna uttrycks i termer där det ligger ett engagemang bakom eller att det talas om det med engagemang. Wish-positive menas att meningensheten visar en önskan att något ska hända, wish-negative att det inte ska hända. Aspiration är när meningensheten uttrycks på ett sätt som kräver något. Unengagement menar att det inte ligger något engagemang bakom. När inget av detta uttryckts väljs kategorin none, vilket står för att vilja inte har uttryckts alls.

Figur 6: Fördelningen av kategorier på modaliteten *Will*






Will	aspiration		27	12,86%
	engagement		132	62,86%
	none		13	6,19%
	unengagement		5	2,38%
	wish-negative		2	0,95%
	wish-positive		31	14,76%

I figur 6 kan man se att kategorin engagement (engagemang) är den mest förekommande med 62,86 %, 132 av 210 meningensheter. Det finns övervägande ett engagemang i det som uttryckts. Det talas väldigt lite om önskan att något inte ska hända (wish-negative), 2 st alltså 0,95 % av alla meningensheter.

3.3.1.6 Subject

Med *Subject* menas vilket som är subjektet i meningensheten, det kan vara I (jag), we (vi), he (han), she (hon), they (de), you (du), one-all (man) och unspecified (ej något specificerat subjekt).

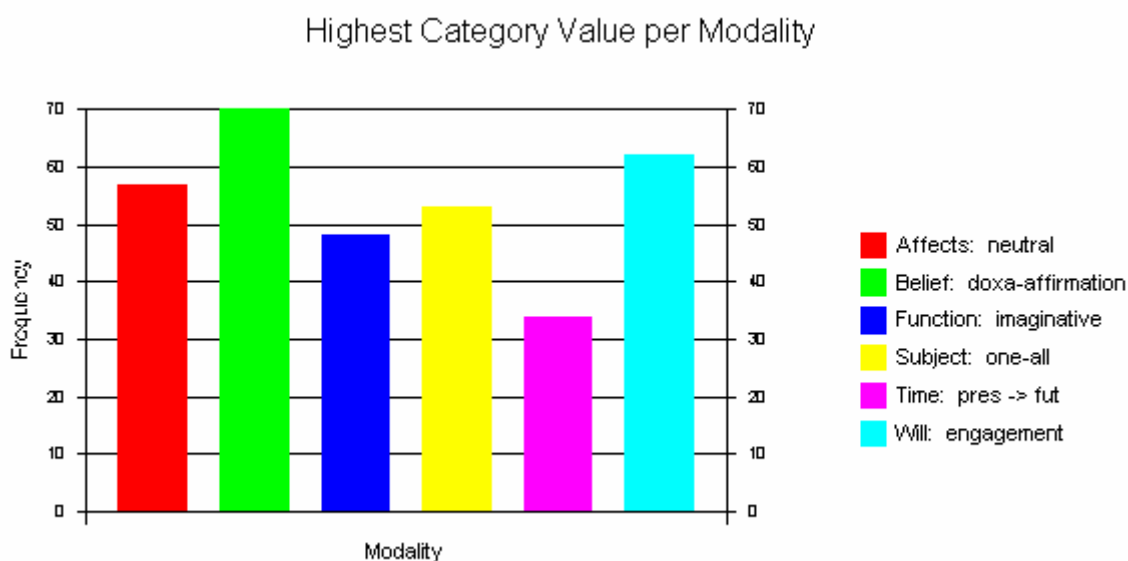
Figur 7: Fördelningen av kategorier på modaliteten *Subject*

Subject	he		1	0,48%
	I		62	29,52%
	one-all		112	53,33%
	they		13	6,19%
	unspecified		15	7,14%
	we		6	2,86%
	you		1	0,48%

I figur 7 visar det att den kategori som är mest förekommande är one-all, i det flesta fall uttrycks meningensenheter i termer om "man" i stället för att specificera, 53,33 % alltså det förekommer i 112 meningensheter av 210. Det talas om "jag" i 29,52 % av meningensheterna, 62 av 210.

3.3.2 Sammanfattning Modaliteter

Figur 8: De mest förekommande kategorierna per modalitet för svaren från fråga 1



Figur 8 visar att den mest förekommande kategorin i modaliteten *Affects* är neutral, i *Beliefs* är det doxa-affirmation, *Function* är kategorin imaginative mest förekommande, *Subject* är one-all, *Time* är present-future och *Will* är engagerad.

3.3.3 Modaliteter i svaren från fråga 2

Totalt antal meningensheter som analyserats i svaren från fråga 2 är 171 st.

3.3.3.1 Beliefs

Figur 9: Fördelningen av kategorier på modaliteten *Beliefs*

Belief	doxa-affirmation		159	92,98%
	doxa-negation		2	1,17%
	possibility		1	0,58%
	probability		9	5,26%

I figur 9 visas att den mest förekommande kategorin av modaliteten *Beliefs* är doxa-affirmation med 92,98 %, det uttrycks alltså 159 gånger i totalt 171 meningensheter.

Det innebär att nästan alla meningsenheter har uttryckt något utan någon tvekan, de uttrycker en säkerhet på att något förhåller sig på det viset.

3.3.3.2 Function








Figur 10: Fördelningen av kategorier på modaliteten *Function*

Function	imaginative		8	4,68%
	perceptive		83	48,54%
	signitive		80	46,78%

Fördelningen som visas i figur 10 talar om att meningsenheterna uttrycks i konkreta, specifika termer (perceptive 48,54 %, 83 av 171) eller i abstrakta termer (signitive, 46,78 % i 80 av 171 meningsenheter). Det spekuleras däremot väldigt lite denna gången (imaginative 4,68 %, 8 av 171).

3.3.3.3 Time








Figur 11: Fördelningen av kategorier på modaliteten *Time*

Time	always-recurrent		9	5,26%
	empty		36	21,05%
	future		9	5,26%
	past		42	24,56%
	pres -> fut		11	6,43%
	pres -> pas		10	5,85%
	present		54	31,58%

I figur 11 är ingen av kategorierna i modaliteten övervägande, när det uttrycks något skedde så är det mest i nutid (present, 31,58 % i 54 av 171 meningsenheter), men nästan lika många gånger i dåtid (past; 24,56 % i 42 av 171 meningsenheter). Nästan lika ofta förekommer det att ingen tidsangivelse finns, detta visas med empty som är hela 21,05 % av det hela.

3.3.3.4 Affect







Figur 12: Fördelningen av kategorier på modaliteten *Affect*

Affects	negative-present		7	4,09%
	negative-prospective		8	4,68%
	negative-retrospective		27	15,79%
	neutral		68	39,77%
	positive-present		20	11,70%
	positive-prospective		15	8,77%
	positive-retrospective		26	15,20%

Figur 12 visar att det oftast inte uttrycks någon känsla i meningsenheterna. Neutral är 39,77 %, vilket gör den till den mest förekommande även om det inte är speciellt. Resten är utspritt på negative-retrospective (15,79 %), positive-retrospective (15,20 %) och positive-present (8,77 %). Detta innebär att de meningsenheter som inte är neutrala har både en negativ känsla riktad mot det förflutna, en positiv känsla riktad mot det förflutna och en positiv känsla i nutid.

3.3.3.5 Will








Figur 13: Fördelningen av kategorier på modaliteten *Will*

Will	aspiration		33	19,30%
	engagement		62	36,26%
	none		39	22,81%
	unengagement		5	2,92%
	wish-negative		4	2,34%
	wish-positive		28	16,37%

Den viljan som är mest förekommande i figur 13 är engagement (engagemang), med 36,26 % (62 av 171 meningsenheter). Unengagement förekommer nästan inte alls med endast 2,34 %, det innebär att många av meningsenheterna uttrycker någon vilja och förutom de 22,81 % (none) som inte uttrycker någon vilja alls. Med none menas att det inte förekommit någon uttryckt vilja, har det visat på icke-engagemang hade unengagement valts.

3.3.3.6 Subject

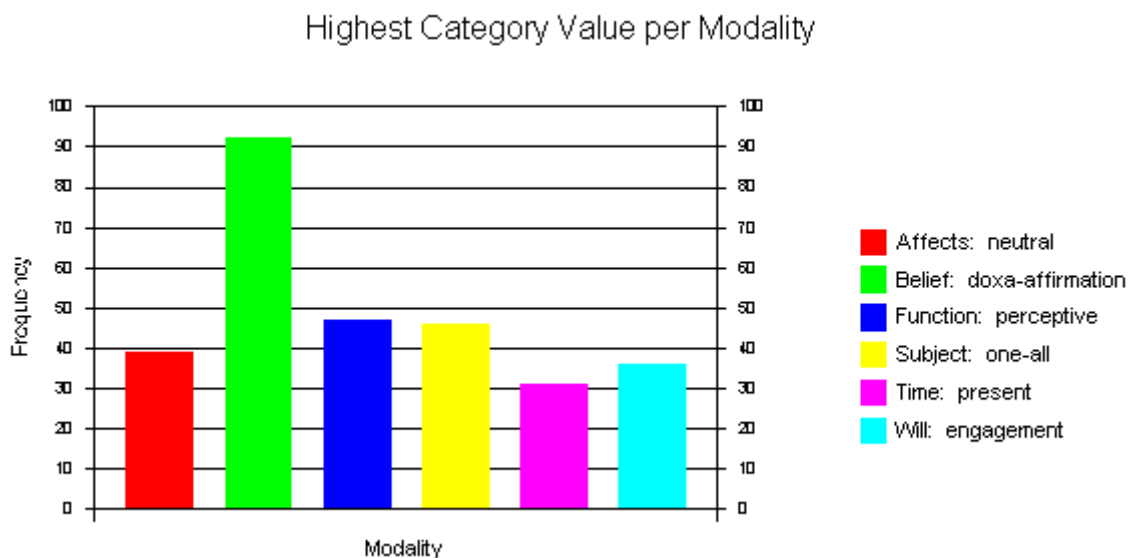
Figur 14: Fördelningen av kategorier på modaliteten *Subject*

Subject	he		4	2,34%
	I		39	22,81%
	one-all		79	46,20%
	she		2	1,17%
	They		3	1,75%
	unspecified		31	18,13%
	we		12	7,02%
	you		1	0,58%

Figur 14 visar att subjektet meningsenheterna uttrycks i är vanligtvis one-all (man) vilket förekommer 46,20 %. Om subjektet inte är ”man” är det vanligast med ”jag” som förekommer med 22,81 % (39 av 171 meningsenheter). 18,13 % av meningsenheterna har ospecificerade subjekt.

3.3.4 Sammanfattning Modaliteter

Figur 15: De mest förekommande kategorierna per modalitet för svaren från fråga 2:



Figur 15 visar att den mest förekommande kategorin i modaliteten *Affects* är neutral, i *Beliefs* är det doxa-affirmation, *Function* är kategorin perceptive mest förekommande, *Subject* är one-all, i *Time* sker det mest i nutid (present) och *Will* är engagerad (engagement). Viktigt att påpeka är att denna figur har en frekvensnivå som går till 100, den som visades i fråga 1 (figur 7) hade bara en frekvensnivå som gick till 70.

3.3.5 Jämförelse av modaliteter mellan svar från fråga 1 och fråga 2

3.3.5.1 *Beliefs*

Under *Beliefs* på både svaren från fråga 1 och 2 är doxa-affirmation dominerande. Skillnaden är att svaren från fråga 2 (92,98 %) visar en högre procent än från fråga 1 (70,95 %), meningsenheterna visar större säkerhet och uttrycks mer utan tvekan. I svaren från fråga 1 fanns det en högre grad av probability på 16,19 % i svaren på fråga 2 är probability endast 5,29 %. Samma sak gäller för possibility, där 9,52 % av meningsenheterna uttryckte att något var möjligt mot 0,58 % i svaren i fråga 2.

3.3.5.2 *Function*

I svaren från fråga 1 uttrycks meningsenheterna lika mycket som fakta (perceptive, 48,57 %) som en tolkning, en spekulering (imaginative, 48,57 %). Detta skiljer sig från svaren från fråga 2 där meningsenheterna istället uttrycker nästan lika mycket

perceptive (47,95 %) som signitive (46,78 %). Vilket innebär att meningsenheterna har gått från att ha varit spekulativa till att bli en tolkning. Meningsenheterna uttrycker väldigt lite spekulatation i fråga 2, bara 4,68 %.

3.3.5.3 *Time*

Fördelningen på *Time* är relativt lika i båda svaren, ingen av kategorierna är dominerande. Dock skiljer det sig i vilken tidsdimension meningsenheterna är uttryckta. I svaren från fråga 1 är det present-future som är den mest förekommande (34,29 %). Det talas om något som händer nu, men som har effekter på framtiden. I svaren på fråga 2 uttrycks det mer nutid med 31,58 %. Men det är nästan lika mycket dåtid, det förflutna (24,56 %). Så i fråga 2 uttrycks antingen nutid eller dåtid, inte effekter i samma utsträckning.

3.3.5.4 *Affect*

I *Affect* finns det inte mycket att tillägga, både svaren från fråga 1 och fråga 2 uttrycker mest neutrala känslor. De neutrala känslorna är dock något mer dominerande i fråga 1 (57,14 %) än i fråga 2 (39,77 %). Känslor, både positiva och negativa, som är riktade mot det förflutna är vanligare i fråga 2 än i fråga 1 (negative-retrospective, 15,79 % och positive-retrospective, 15,20 %).

3.3.5.5 *Will*

Engagemangen har minskat något mellan fråga 1 och fråga 2. I svaren från fråga 1 uttryckte meningsenheterna 62,86 % engagemang mot 36,26 % i fråga 2. I fråga 2 uttrycks ingen vilja alls (none, 22,81 %), inte att förväxla med icke-engagemang, i högre grad än i fråga 1.

3.3.5.6 *Subject*

Det har inte skett någon större skillnad i svaren från fråga 1 och fråga 2 när det gäller subjekt, det uttrycks nästan lika mycket one-all (man) i båda. ”Jag” har ungefär samma procent för båda frågorna.

Jämför man de mest förekommande modaliteterna från fråga 1 och fråga 2 skiljer det sig något i styrkan av de mest förekommande. Dock ska noteras att skalan som visar i figur 7 går till 70 och skalan i figur 14 går till 100, detta gör att skillnaden ser större ut än vad den egentligen är.

3.4 Entiteter och predikat

Vi har i resultatet från modaliteterna sett att den största och mest intressanta skillnaden fanns i modaliteten *Function*. Därför har vi valt att titta närmare på *Function* i samband med olika tema som vi tagit från vår MCA Minerva analys. Ett tema är ”ledarskap” och detta redovisar vi både från svaren i fråga 1 och fråga 2, sedan gör vi en jämförelse mellan resultaten. Nästa tema är ”ledare/chef” och detta redovisar vi också först i svaren från fråga 1 och fråga 2 och en jämförelse. Anledningen till valet av dessa teman är några av de mest förekommande antingen i analysen från fråga 1 eller från analysen från fråga 2. Ledarskap är en av de mest förekommande i analysen från fråga 1, och då har vi valt det även för fråga 2. Ledaren/chefen är en av de mest förekommande i analysen från fråga 2 och då har vi valt det även till fråga 1. Eftersom det är ledarskap vi undersöker har vi valt detta och inte några av de andra entiteterna.

Tabell 2: De mest förekommande entiteterna i svaren från fråga 1 och fråga 2

Entiteter - Fråga 1	Antal	Entiteter - Fråga 2	Antal
Jag	205	Jag	163
Ledare	138	Ledaren	74
Ledarskap	135	Ledare	67
Ledaren	57	Gruppen	45
Man	42	Chefen	40
Vi	30	Gruppchefen	32
Befäl	26	Ledarskap	22
Leda	23	Han	19
Grupp	21	Chef	19
Befälen	17	Hon	15
Gruppen	16	Man	13
De	15	Leda	13
Bra	14	Ledarskapet	12
Chef	12	Gruppchef	11
Förtroende	9	Vi	9
Svårt	9		
Totalt antal entiteter	1326	Totalt antal entiteter	1153

Tabell 2 visar vilka entiteter som förekom flest gånger i de båda frågorna, av dessa har vi gjort två olika teman, ett med ”ledarskap” och ett med ”ledare/chef”. Längst ner visas

det totala antalet entiteter är på hela material från MCA Minerva. ”Jag” använt alltså 205 gånger av 1326 entiteter från analysen i fråga 1.

Vi har valt att kopiera in entiteterna och predikaten av de olika teman i Microsoft Excel och filtrerat bort de entiteter som inte tillför något till undersökningen, såsom ”som existerar”. Det enda som ”som existerar” säger är att ledarskap har funnits, men ger ingen vidare information. Vi kommer att referera till individerna, vilket innebär de KB-elever som har skrivit om ledarskap på ett eller annat sätt i sin självrapport. Individernas uppfattning är samlad i ett kluster eftersom vi har tagit ut detta tidigare från Le Sphinx Lexica. Detta kluster symboliserar den gemensamma uppfattning hela gruppen har om ledarskap och ledare, men det är fortfarande individerna som ger sin beskrivning. Det är i slutändan gruppens (individernas) delade bild (horisont) som vi vill belysa och sedan se om horisonten har förändrats efter strapatsveckan.

3.4.1 Tema ledarskap: Fråga 1:

Vi kommer i kort beskriva några av de mest förekommande predikaten och nyckelorden för att försöka ge en överblick om vad som sägs om temat ledarskap.

Tabell 3: Procentuell fördelning av modaliteten *Function* på tema ledarskap för fråga 1 från bilaga 5

kategori	antal	% av totalen
signitive	5	5%
imaginative	51	52%
perceptive	43	43%
total antal	99	

Det som visas i tabell 2 är den procentuella fördelningen av modalitetskategorierna från *Function* på temat ledarskap från resultatet med entiteter och predikat i fråga 1 (bilaga 5). Det är totalt 99 stycken av entiteten ledarskap i fråga 1 och fördelningen är signitive, 5 %, imaginative, 52 % och perceptive 43 %.

Tabell 4: urval av resultat bilaga 5:

29.	imaginative	ledarskap	som är roligt ibland
30.	imaginative	ledarskap	som är för jävligt ibland
31.	imaginative	ledarskapet	som är roligt ibland och för jävligt ibland
32.	imaginative	ledarskap	som bygger på förtroende
33.	imaginative	ledarskap	som bygger för mig på förtroende mot någon
34.	imaginative	ledarskap	som någon har upplevt
35.	imaginative	ledarskap	som är sämre
36.	imaginative	ledarskap	som är bättre

KB-eleverna spekulerar om ledarskap (*Function*: imaginative) i fler än hälften av entiteterna i temat ”ledarskap” i fråga 1. Individerna talar om vad ledarskap kan vara såsom organiskt, viktigt, svårt, bra när gruppen fungerar, bygger på förtroende, för jävligt, sämre, bättre, förvirrande, svårt ämne. Spekulationerna om ledarskap verkar vara splittrade för individerna, ledarskap kan både vara bättre, sämre, och förvirrande. En av individerna menar att ledarskap är något ”som ju mer det studeras desto svårare blir det”. Individerna pratar om ledarskap i termer som något man studerar, inte något man gör eller utför. Det verkar som det inte bildats en gemensam bild av vad ledarskap kan vara för individerna i gruppen. Det verkar inte heller som de knyter ledarskap till något man gör, utan det är oftare något man lär sig eller studerar.

Tabell 5: urval av resultat bilaga 5:

9.	imaginative	ledarskap	som någon har goda tankar om
10.	imaginative	ledarskap	som någon verkligen försökt att tänka igenom sitt
11.	imaginative	ledarskap	som någon tycker ska bli intressant att lära sig
74.	perceptive	ledarskap	som någon är positiv och erfaren här
75.	perceptive	ledarskap	som någon erfaren
76.	perceptive	ledarskap	som någon tycker är svårt
24.	imaginative	ledarskap	som någon ser och lär efter befälen även om det inte är övning i

Ledarskap kan även vara något som tillskrivs någon, såsom som ”någon lärt av”, ”som någon har goda tankar om”, ”som någon tycker ska bli intressant att lära sig”, ”som någon inte funderat mycket över”, ”som någon inte har mycket erfarenhet av”, ”som någon ser och lär efter befälen...” osv. Här finns det heller ingen gemensam bild av hur de tillskriver ledarskapet till någon. Men det verkar som ledarskap en del gånger tillskrivs något befäl eller en förebild som är ledare, någon har ”lärt av”, eller ”ser och lär efter”.

Tabell 6: urval av resultat bilaga 5:

12.	imaginative	ledarskap	som är bra när gruppen fungerar
13.	imaginative	ledarskap	som för mej endast går ut på att få en fungerande grupp
42.	imaginative	ledarskapet	som det ofta blir i gruppen att det flyter
43.	imaginative	ledarskapet	som flyter i gruppen

Vissa gånger sätter individerna ledarskapet i relation till gruppen. En menar att ledarskap är ”som för mig endast går ut på att få en fungerande grupp”, en annan säger att ledarskapet ”som när gruppen fungerar är bra”. Vissa menar att ledarskapet flyter ut i gruppen.

Tabell 7: urval av resultat bilaga 5:

46.	imaginative	ledarskap	som är bra om man vi ha ordning
47.	imaginative	ledarskap	som är bra om man vi ha struktur
26.	imaginative	ledarskap	som behövs
27.	imaginative	ledarskap	som behövs för att allt ska fungera
28.	imaginative	ledarskap	som behövs för allt ska fungera i en komplex värld som det

Ledarskapet är ibland något som är, om man vill något, såsom ”som är bra om man vill få ordning”, ”som är bra om man vill ha struktur”, och ”som bygger på förtroende”. Ledarskapet behövs också för att uppnå något, ”som behövs för att allt ska fungera”.

Tabell 8: urval av resultat bilaga 5:

72.	perceptive	ledarskap	som är inom det militära
73.	perceptive	ledarskap	som blir så påfallande inom det militära
74.	perceptive	ledarskap	som någon är positiv och erfart här
79.	perceptive	ledarskap	som är superviktigt
80.	perceptive	ledarskap	som är nödvändigt
81.	perceptive	ledarskap	som är nödvändigt inom lumpen
82.	perceptive	ledarskap	som är bra
83.	perceptive	ledarskap	som är dåligt
84.	perceptive	ledarskap	som man märker snabbt om det är bra
85.	perceptive	ledarskap	som man märker snabbt om det är dåligt

När individerna talar om ledarskap med modaliteten *Function*: perceptive är något klart för individen, något är på ett visst sätt. Ledarskap är en svår uppgift, är svårt, är bra, är dålig, är bra utan razzia och kontroll, är nödvändigt, är bra inom militären, är nödvändigt inom det militära, är superviktigt osv. Här verkar det som det finns en mer

gemensam bild av vad ledarskap är, det är något inom militären, men det är fortfarande bra, dåligt, svårt och nödvändigt.

Tabell 9: urval av resultat bilaga 5:

60.	perceptive	ledarskap	som har varit en mycket givande utbildning i
61.	perceptive	ledarskap	som det kan vara
62.	perceptive	ledarskap	som det finns mycket att säga om dåligt
63.	perceptive	ledarskap	som har blivit min vardag
64.	perceptive	ledarskapet	som något som plötsligt blivit min vardag

Ledarskapet har även varit något eller blivit något för individerna, såsom ”som har varit en mycket givande utbildning” eller ”som har blivit min vardag”. Det ska också vara något, ”som ska vara anpassat efter individerna som leds”.

Tabell 10: urval av resultat bilaga 5:

95.	signitive	ledarskap	som jag inte har ändrat uppfattning om pga ledarskapsutbildning
96.	signitive	ledarskap	som jag har uppfattning om auktoritärt
97.	signitive	ledarskap	som är bra om man vill få saker gjorda om man är fler än en person
98.	signitive	ledarskap	som är bra om man vill få saker gjorda
99.	signitive	ledarskap	som är bra om man är fler än en person

Under signitive har individerna pratat om ledarskap i termer av ”jag” och är ”bra om”, ”som jag har uppfattning om auktoritärt”, ”som jag inte har ändrat uppfattning om...”. Ledarskap är ”som är bra om man vill få saker gjorda om man är fler än en person”.

Sammanfattningsvis är ledarskapet något som individerna spekulerar om, i termer av vad ledarskapet kan vara, som någon kan ha, något som ledarskapet är och något som sätts i relation med gruppen. När det talas med säkerhet om ledarskap är det framför allt något som finns inom militären, som officerarna utför.

3.4.2 Tema ledarskap; Fråga 2

Tabell 11: Procentuell fördelning av modaliteten *Function* på tema ledarskap för fråga 2 från bilaga 6

kategori	antal	% av totalen
signitive	17	77%
imaginative	1	5%
perceptive	4	18%
total antal	22	

Det som visas i tabell 11 är den procentuella fördelningen av modalitetskategorierna från *Function* på temat ledarskap från resultatet med entiteter och predikat i fråga 2 (bilaga 5). Det är totalt 22 stycken av entiteten ledarskap i fråga 2 och fördelningen är signitive, 77 %, imaginative, 5 % och perceptive 18 %.

Tabell 12: perceptive i *Function* av resultat bilaga 6:

2.	perceptive	ledarskap	som insett ledarskapets vikt
3.	perceptive	ledarskap	som krävs i en kärv situation
4.	perceptive	ledarskap	som är krävande
5.	perceptive	ledarskap	som innebär stort ansvar

Under *Function* perceptive uttrycker individerna ledarskap i termer av, ”som insett ledarskapets vikt”, ”som krävs i en kärv situation”, ”som är krävande” och ”som innebär stort ansvar”. De är säkra och uttrycker för dem fakta. Detta verkar vara något de har lärt sig, något de har erfarit så att de nu vet att det är så. Det finns en mer gemensam linje i vad de anser vara ledarskap.

Tabell 13: urval av *Function* signitive av resultat bilaga 6:

6.	signitive	ledarskap	som bara behövs i teorin
7.	signitive	ledarskap	som jag inte kan lära
8.	signitive	ledarskap	som jag kan
9.	signitive	ledarskap	som jag inte kan
10.	signitive	ledarskapet	som någon kan ta över
11.	signitive	ledarskapet	som anpassas till individen
12.	signitive	ledarskapet	som någon kan utföra
13.	signitive	ledarskapet	som är mer påtagligt
14.	signitive	ledarskapet	som blev mycket påtagligt
15.	signitive	ledarskap	som är gällande
16.	signitive	ledarskapet	som funderar i gruppen
17.	signitive	ledarskapet	som en van situation i
18.	signitive	ledarskap	som någon är van vid
19.	signitive	ledarskap	som är i pressade/stressade situationer

Under *Function* signitive talar individerna om ledarskap i termer av någon, såsom ”som någon kan ta över”, ”som någon kan utföra” och ”som någon är van vid”. Då uttrycks ledarskapet som något någon annan kan ta över eller någon annan kan utföra, inte något som jaget utför eller tar över. När individerna pratar om ledarskapet (inte ledarskap) är det i termer av ”som blev mycket påtagligt”, ”som blir mycket på grund av”, ”som någon kan ta över”, ”som anpassas till individen” och ”som fungerar i gruppen”.

Ledarskapet kan även vara något ”som någon är van vid i pressade/stressade situationer”. Här är situationen mer preciserad, någon är van vid ledarskap i en viss situation.

Sammanfattningsvis är det oftare individerna pratar om ledarskap som något någon gör, mer konkret, de är inte så säkra på ledarskap och vad det är, det är inte många perceptiva entiteter, men de spekulerar inte utan tolkar ledarskap eller ger sin tolkning av ledarskap. Ledarskapet är mer kopplat till gruppen och situationen.

3.4.3 Jämförelse av tema ledarskap mellan fråga 1 och fråga 2

Det första är att KB-eleverna talar mer om ledarskap och ledarskapet i analysen från fråga 1 än i fråga 2. Det är 99 stycken entiteter i fråga 1 och bara 22 i fråga 2. Det verkar däremot inte finnas någon gemensam bild av vad ledarskap är för dem, det är både bra och dåligt, lätt och svårt. De talar spekulativt (imaginative) om ledarskap och vad det är, de ger nästan inte alls sin tolkning av ledarskap (signitive), men mycket säker kunskap (perceptive) i fråga 1. Det skiljer sig från fråga 2 där de nästan uteslutande bara ger sin tolkning av vad ledarskap är för dem och det som de vet säkert och nästan inte alls några spekulationer. Den delade horisont vi kan utläsa är att ledarskap i fråga 1 är något inom militären, något som officerare utför. Den delade horisont vi kan se i fråga 2 är att ledarskap är något som behövs i gruppen och krävs i situationen.

3.4.4 Tema ledare/chef: Fråga 1

I tema ”ledare/chef” har vi valt ut de entiteter som är förknippade med ledare, ledaren, chef, chefen, men även gruppchef, och C (som står chef). Vi har sedan tagit ut endast de entiteter som har detta tema och därefter valt bort predikatet ”som existerar”, precis som står beskrivet i inledningen av resultatet. Vi kommer i kort beskriva några av de mest förekommande predikaten och nyckelorden för att försöka ge en överblick om vad som sägs om temat ledare/chef.

Tabell 14: Procentuell fördelning av modaliteten *Function* på tema ledare/chef för fråga 1 från bilaga 7

kategori	antal	% av totalen
imaginative	75	54%
perceptive	65	46%
total antal	140	

Tabell 14 visar hur fördelningen av kategorierna är för modaliteten *Function* i temat ledare/chef. Det totala antalet entiteter med ledare/chef som finns i fråga 1 är 140 stycken, 54 % av dessa är imaginative och 46 % är perceptive. Detta innebär att individerna har en ganska jämn fördelning på om de spekulerar (imaginative) om något eller är säkra på något (perceptive) i fråga 1.

Tabell 15: urval av resultat bilaga 7:

17.	imaginative	ledare	som ledarskap bygger på för mig är förtroende gentemot
18.	imaginative	ledare	som man får skillnad i effektivitet med en stark
19.	imaginative	ledare	som man får skillnad med en stark
20.	imaginative	ledaren	som man har förtroende mot
22.	imaginative	ledare	som man kan vara
23.	imaginative	ledaren	som man litar på
24.	imaginative	ledaren	som man litar på dess omdöme

Som tabell 15 visar uttrycker sig individerna spekulativt (imaginative) när de beskriver ledaren/chefen, de spekulerar i hur de vill att en ledare ska vara eller inte vara, ”som man har förtroende mot”, ”som man litar på”, ”som tar ansvar och är formell”, men det är också någon ”som någon inte har förtroende för”. De talar om hur en ledare bör vara eller inte vara, inte om sig själv som ledare.

Tabell 16: urval av resultat bilaga 7:

65.	imaginative	ledaren	som är stark
66.	imaginative	ledare	som är stark
67.	imaginative	ledare	som är stark och bör föregå med gott exempel
68.	imaginative	ledare	som är stark och bör vara rättvis
69.	imaginative	ledare	som är stark och bör vara tydlig

Individerna talar ofta om att ledaren ska vara stark. Ledaren ska vara stark, och föregå med gott exempel, stark och rättvis, stark och tydlig. Men vad individerna menar med stark är oklart, men vi antar att de inte menar stark som i att kunna lyfta tunga saker, utan stark i meningen mentalt stark, stark i sin roll som ledare.

Tabell 17: urval av resultat bilaga 7:

104.	perceptive	grupp c	som någon har fått rycka in som
105.	perceptive	plutons c	som någon har fått rycka in som
106.	perceptive	grupp c	som någon ibland ger sin åsikt till
107.	perceptive	ledaren	som någon kan se upp till
108.	perceptive	gruppchef	som någon kommer att agera
109.	perceptive	c	som någon tappa tilltro för
110.	perceptive	c	som någon tappar respekten för
111.	perceptive	logementchef	som någon tycker är svårt

När individerna är säkra på någonting (perceptive) är det ofta som någon har, någon kommer att, någon kan. I tabell 17 ser man att det kan vara, ”som någon kan se upp till”, ”som någon kommer att agera”, ”som någon tappa tilltron för” eller ”som någon tappar respekten för”. Det är något fler negativa ord i samband med vad individerna är säkra på. Tittar man närmare på fördelningen av hur de använder begreppet ledare och begreppet chef så skiljer det sig i fråga 1. Det finns betydligt många fler ”ledare” i *Function* modaliteten imaginative än i perceptive. Där för väljer vi att titta närmare på hur det skiljer sig i användningen av begreppen ”ledare” och ”chef”.

Tabell 18: Procentuell fördelning av modaliteten *Function* på tema ledare för fråga 1 från bilaga 7

kategori	antal	% av totalen
imaginativ	90	65%
perceptive	48	35%
total antal	138	

I tabell 18 visar vi fördelning när temat ”ledaren” nämns och i de fall man spekulerar (imaginativ) eller då man uttrycker fakta (perceptive). Av det totala antal gånger som ledare nämns så spekulerar man 65 % av fallen medan man i 35 % av fallen uttrycker fakta om ledarskap.

Tabell 19: Procentuell fördelning av modaliteten *Function* på tema chef för fråga 1 från bilaga 7

kategori	antal	% av totalen
imaginativ	2	10%
perceptive	18	90%
total antal	20	

Tabellen 19 över den procentuella fördelningen av temat ”chef” får vi en 90 % fördelning som beskriver fakta (perceptive) till chef och 10 % av fallen spekulerar man om temat ”chef”.

När de talar om chef i något slag är det med en negativare ton som exempel ”som någon man tappat tilltron till”, ”som någon man tappat respekten för”, ”som väldigt ofta inte klarar av det”, ”svårt att vara över jämnåriga med samma erfarenheter”. När det talas om ledaren har det oftare positiva inslag med nyckelord som förtroende, lyhördhet, litar på, respekt och sympati. När individerna talar i negativ ton om ledaren är det i termer av, tappa suget och förlora motivation.

3.4.5 Resultat tema ledare/chef: Fråga 2

Tabell 20: Procentuell fördelning av modaliteten *Function* på tema ledare/chef för fråga 2 från bilaga 8

kategori	antal	% av totalen
signitive	109	59%
imaginative	3	2%
perceptive	72	39%
total antal	184	

I tabell 20 visas fördelningen av *Function* modaliteten inom entiteterna på fråga 2. Det är totalt 184 entiteter (utan ”som existerar”) som tar upp ledare/chef i fråga 2. Fördelningen är 59 % av entiteterna är signitive, vilket innebär att 109 stycken gör tolkningar i samband med ledare/chef. Imaginative är det endast 2 % som är, det är alltså bara 3 stycken som spekulerar om ledaren/chefen, när det talas med säkerhet är det 39 % av entiteterna som handlar om ledare/chef.

Eftersom vi redan har sett att det finns en stor skillnad i om individerna använder ledare eller chef i fråga 1, gör vi även här en uppdelning av begreppen och tittar närmare på det.

Tabell 21: Procentuell fördelning av modaliteten *Function* på tema ledare för fråga 2 från bilaga 8

kategori	antal	% av totalen
signitive	39	40%
perceptive	58	60%
total antal	97	

Av de 97 gånger som temat ledare används i fråga 2 talar man om fakta (perceptive) i 60 % av fallen medan man uttrycker en tolkning (signitive) i 40 % av fallen.

Temat ”chef” uppkommer totalt 87 gånger i fråga två och har vi en fördelning med 59 % beskriver fakta runt omkring chef och 38 % av fallen gör man en tolkning. Endast 3 % av fallen spekulerar man i någonting.

Tabell 22: Procentuell fördelning av modaliteten *Function* på tema chef för fråga 2 från bilaga 8

kategori	antal	% av totalen
signitive	33	38%
imaginative	3	3%
perceptive	51	59%
total antal	87	

Resultatet för fråga 2 har fördelningen att chef nämns 87 gånger och ledare 97 gånger. Chefen har nyckelord såsom ansvar, måste vara hårdare, beslutsfattare, viktig, bra humör, klara besked. Vissa är negativa, som skulle sköta ledandet samt uttalat usel. Övergripande är det mer fakta som beskrivs och det ställs större krav på chefen. Ledaren beskrivs som stark, kamrat, har respekt, urskilja bra/dåligt, stoppa konflikter, tuffare och säkrare.

3.4.6 Jämförelse av tema ledare/chef mellan fråga 1 och fråga 2

Det redovisas en stor skillnad i hur många gånger temat ”ledare” används i fråga 1 respektive fråga 2. Den största skillnaden kan vi se i hur många gånger temat ”chef” används i fråga 1 respektive fråga 2. I fråga 1 används temat ”chef” 20 gånger och i fråga 2 används temat 87 gånger. I fråga 2 redovisar vi också 33 stycken tolkningar runt temat chef vilket inte fanns i med i fråga 1.

Vi kan se att runt temat ”chef” så har gruppens horisont förändrats och uttrycker mer fakta och att chef nämns vid flera tillfällen medan temat ”ledare” nämns färre gånger i fråga 2 än i fråga 1.

4 DISKUSSION

Vi börjar med att diskutera förutsättningarna för KB-eleverna innan självrapporteringsfråga 1.

Samhället som det ser ut idag i Sverige har förändrats mycket under de senaste 100 åren. Vi har gått från att ha varit ett bondesamhälle, till ett industrisamhälle och nu ett informationssamhälle. Samhällets förändring påverkar även kulturen och individen i samhället. (Macionis & Plummer, 2002). Försvaret har nyligen förändrats från att ha varit invasionsförsvar till att bli ett insatsförsvar (www.rekryc.mil.se). Andra organisationer som finns i samhället har till stor del förändrats med samhället. I dag är det vanligare med s k platta organisationer istället för de hierarkiska. Man arbetar mer i projektgrupper och har större inflytande i beslutande (Hofstede, 1991). I försvaret finns däremot en uttalad hierarkisk organisation som sträcker sig ändå upp till ÖB (överbefälhavaren)(Larsson & Kallenberg, 2003).

Individerna i samhället och har också förändrats på de sista 100 åren. Det vanliga är att vi talar om öst som kollektivistisk och västvärlden som individualistiskt, (Hofstede, 1999). Inom varje kultur kan det dock förekomma skillnader. Sverige har tidigare räknat som ett individualistiskt samhälle, med kollektiva drag. Nu har även vårt samhälle blivit mer och mer individualiserat, vi ska alla vara speciella och unika. I försvaret är det viktigare med kollektivet än med individen, framför allt i grundutbildningen av soldaterna Detta har nämnts av flera KB-elever vid olika tillfällen när vi träffat dem innan fråga 1. De menar att individen inte längre är viktig utan allt kretsar omkring gruppen. Individerna kommer alltså från en kultur som de har levt och växt upp i in till en annan typ av kultur där andra regler och normer gäller. Det är alltså två kulturer som ska mötas på något sätt, det sker genom ackulturation, s k kulturöverföring av kulturelement, där den ena kulturen överförs på den andra. De första två månaderna av KB-elevernas militärtjänstgöring handlar till stor del om ackulturation, att smälta in i försvarsmaktens kultur. Ackulturationen innebär en adaptation, individen sätt att reagera anpassas till den kultur som råder inom försvaret (Segall, Dasen, Berry, Poortinga, 1999).

När individerna kommer in i den nya kulturen har de redan innan sina enskilda horisonter och livsvärldar. Dessa har bildats genom varje individs uppväxt och erfarenheter som fram till militärtjänsten varit i samhället och kultur i samhället. Försvaret och individerna i försvaret har en något annorlunda livsvärld som bygger på den kultur och de normer som gäller där. Ledarskap är en del av en individs horisont, de har ofta en uppfattning om vad det är redan innan de rycker in i lumpen. Ledarskapet i försvaret är sen baserat på den hierarkiska organisationen med befäl av olika grader och en väldefinierad och avgränsad uppgift. Ett exempel på skillnader är att auktoritärt ledarskap som finns kvar i försvaret (Larsson & Kallenberg, 2003), men inte mycket i organisationer i samhället.

Vi kommer att börja beskriva individerna syn på ledarskap utifrån resultaten av modaliteterna och temat "ledarskap" och temat "ledare/chef" för svaren på fråga 1. Därefter kommer vi att göra samma sak för svaren på fråga 2, och slutligen en jämförelse mellan de två. Vidare kommer vi att diskutera metoden vi har använt och slutligen gör vi en avslutande diskussion.

4.1 Diskussion resultat

4.1.1 Individernas horisont för självrapporteringsfråga 1

Resultatet av modaliteterna visar att individerna är säkra på vad de talar om, det är 70,95 % som uttrycks sig med säkerhet (doxa-affirmation). Samtidigt som de inte ställer frågor i större utsträckning, antal meningsenheter där det ställts fråga är endast 1,43 %. Modaliteten *Function* åskådliggör att 48,47 % spekulerar i någonting, vanligtvis är man inte säker på något när man spekulerar, utan det borde vara fler frågor. *Affect* är till 57 % neutral, vilken visar att det inte har gjorts något ställningstagande, man står neutral. I modaliteten *Will* är det ett stort engagemang, vilket också borde göra att det ställs fler frågor omkring vad ledarskap är. Att de är neutrala bekräftar att individerna oftast talar om one-all, vilket innebär att de talar i termer av "man", "jag" finns även med men endast 29,52 %. När de talar om ledarskap gör de oftast det till något neutralt, något "man" gör eller tycker. "Man" blir då något de inte tar direkt ställning för, det är inte "jag", utan något i tredje person, ibland inkluderas jaget ibland inte. Tidsperspektivet de talar i är oftast i present-future, vilket innebär att de talar i nutid riktat mot framtiden. Det nämner även nutid och nutid-dåtid men inte i samma utsträckning. Vår

frågeställning i självrapportering 1 ber dem att beskriva ledarskap, inriktad mot nutid, men KB-eleverna svarar i nutid-framtid. Anledningen till detta kan vara att de fick första självrapporteringen dagarna innan de skulle ut på strapatsveckan. De visste inte vilken typ av övning, men funderade och svarade i nutid-framtid eftersom det låg framför dem.

Vi tittar närmare på modaliteten *Function* och vad som sägs om ledarskap och ledare/chef. Den procentuella fördelningen av kategorier för temat ledarskap är 52 % imaginative, 43 % perceptive, endast 5 % är signitive. Den procentuella fördelningen av kategorier för temat ledare/chef är 54 % imaginative, 46 % perceptive och inga signitive. Det finns ingen gemensam bild av hur individerna uppfattar ledarskap. Det kan både vara roligt, jävligt, bättre och sämre. Det som individerna är relativt överens om är att ledarskapet är något som finns i det militära. När det talas om ledarskap görs det ofta i termer av att de spekulerar i vad ledarskap ska vara, och varför det finns ledarskap. Resultaten från Le Sphinx Lexica visar också att de försöker passa in sin bild av ledarskapet till det militära ledarskapet. De nämner ord som befäl, kapten, befäl i större utsträckning, vilket vi tolkar som de mest talar om ledarskap i det militära och tillskriver ledarskapet någon annan inte sig själv. Ledarskap för dem är teoretiskt, generellt eller något någon annan gör eller utför.

När individerna talar om ledaren eller chefen är det något mer konkret. Ledaren/chefen är i större utsträckning riktad mot någon person eller sig själv, det är något någon är eller något man är (de talar helst i ”man” istället för ”jag”). De spekulerar och är säkra på vad de tycker i nästan lika stor utsträckning (imaginative 54 %, perceptive 46 %) däremot har de inga tolkningar. De har visat sig att de talar om ledare på ett sätt och chef på ett annat. En ledare ska vara något, som stark, föregå med gott exempel, vara rättvis, vara tydlig, någon man kan se upp till. Chefen har man mer åsikter om eller något man är, någon man tappar respekten för, tappar tilltron till eller något man fått rycka in som, någon kommer att agera som. När vi delade upp hur de pratade om ledare respektive chef, hittade vi en intressant skillnad. När individerna talar om ledaren är de 90 % imaginative, när de talar om chef är de endast 2 % imaginative. Detta tolkar vi som att när de talar om ledaren spekulerar de om något de inte själva känner till, de har ingen egen erfarenhet av det, det är något någon annan gör eller är. Chefen är mer

konkret, 90 % vet vad de talar om när de nämner chef. De har ofta mer kritik mot chefen än mot ledaren. Ledaren verkar vara idealbilden, chefen är en del av verkligheten.

Chefen är också i anknytning till gruppen på ett annat sätt. Vissa har själva varit gruppchefer, och de förhåller sig till chef som något som de är eller har varit, de andra har då åsikter på de individer som är chefer, men de talar inte om sig själva som ledare.

Många KB-elever uttrycker att de inte har så mycket praktisk erfarenhet av ledarskap, få har haft tillfälle att vara dagelev och själv prova på ledarskap. De lektioner som de haft från till första tillfället har varit teoretiska och de har ännu inte kunnat omvandla det till praktisk kunskap.

Major Strömberg menar att:

”... De får under hela tiden handledning och praktiska tips för hur de skall kunna utvecklas ytterligare (muntlig tradition) samt att alla officerare har som uppgift att agera föredömen.

(E-post från Leo Strömberg, 10/4-04 kl 08.50)

Major Strömbergs inlägg belyser det som vi fått fram i horisonten för fråga 1. KB-eleverna talar gärna om ledarskap i relation till officerare (befäl), de beskriver hur officerare är, hur de kan vara och hur de själva vill vara som officerare. Eftersom de själva har lite praktisk erfarenhet av att vara ledare är det inte konstigt att de tittar på andra och utgår från det.

I resultatet från MCA Minerva visade det sig att några talade om ledarskapet inom försvaret i termer av auktoritärt. Det auktoritära ledarskapet som råder inom försvaret kan även inverka på hur villiga eleverna är att tillskriva sig själva ledarskapet. Eftersom auktoritärt ledarskap inte är lika accepterat i samhället, och inte finns som något positivt i individernas horisont. Det kan bli svårare att få det auktoritära ledarskapet att passa in i den rådande horisonten och de har svårt att själva se sig som auktoritära ledare.

Den delade horisonten KB-eleverna har om ledarskap innefattar att ledarskap är något inom försvaret, något någon annan utför i stor grad. Vi kan inte utifrån vår analys i MCA Minerva se vad de flesta tycker och hur de beskriver ledarskap och ledare. Mer eller mindre varje individ i gruppen har sin bild av hur ledarskap är och ska vara. Den

gemensamma bild vi kan få fram är endast att ledarskap är något inom försvaret, inte vad det är.

4.1.2 Individernas horisont för självrapporteringsfråga 2

Mellan första självrapporten och andra självrapporten har individerna varit utsatta för en strapatsvecka som har beskrivits i våra observationer i resultatet. Analysen av modaliteterna i MCA Minerva visar att individerna i modaliteten *Beliefs* är uttrycker fakta till 92, 98 %. Det tolkar vi som de har blivit säkra på ledarskap innebär för dem. De uttrycker sig i konkreta, specifika termer (perceptive) till 48,54 %, eller i sin tolkning (signitive) 46,78 %. Det visar att de fått en bättre bild av vad ledarskap är, konkret och de har i stor utsträckning sin tolkning av ledarskap. Det var nästan inga som spekulerade om ledarskap (4,68 %). Tidsperspektivet är att de reflekterade mycket och talade om past (det förflutna) 24,56 % av fallen, de talade även om nutid och hur de ser ledarskapet i nutid. De tänker tillbaka och referera till det som har hänt och det som händer nu. *Affect* är 39, 77 % neutrala, de uttrycker inga direkta känslor i samband med ledarskap. De uttrycker dock lite känslor, både positive-retrospective och negative-retrospektive, de visar också att de tittar tillbaka och definierar sina känslor, dessa är då i lika hög grad positiva som negativa. Vi tolkar det som de reflekterar mycket över veckan som varit. I modaliteten *Will* visar individerna att deras vilja är framför allt engagerad, men de är också uttrycker sig också på ett sätt som kräver något (aspiration). Men även om de uttrycker sig både positivt och negativt om veckan så verkar det som de i slutändan har positiva tankar om att någonting ska hända (wish-positive, 16,37 %). Även i fråga 2 finns det en märkbar uppdelning när KB-eleverna talar om ledare respektive chef. En definition på skillnaden mellan ledare och chef är:

”Ledarskapet uppstår i den stund någon får följare. I den formella organisationen anges vem som är chef. Däremot anger den informella organisationen vem som är ledare. För att chefen ska bli ledare måste dessa underordnade välja att följa honom eller henne. I en organisation eller grupp som befinner sig i balans uppfattas chefen som ledare. Men om chefen inte lyckas bli erkänd som ledare skaffar sig gruppen andra ledare.”

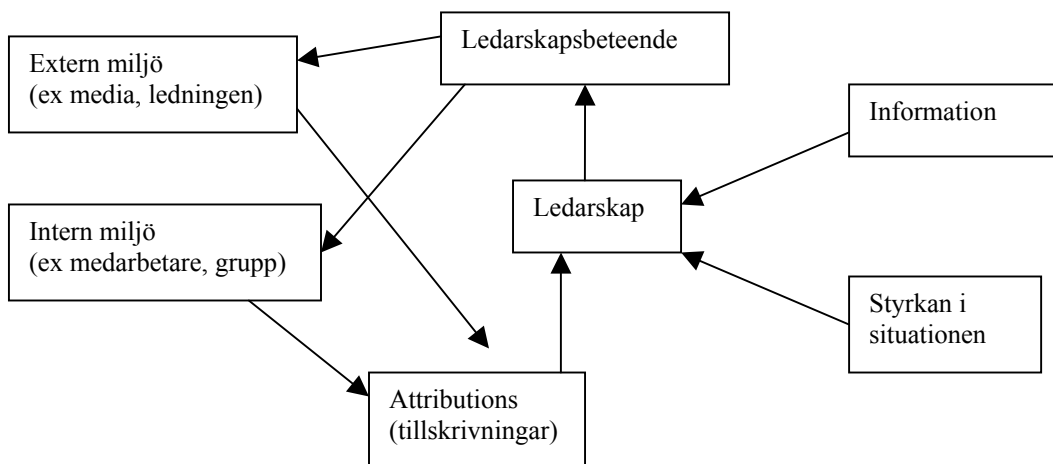
(Granér 1994, sid. 104)

Om det är så att denna definition är densamma för KB-eleverna i vår undersökning, kan man fråga sig om chefen verkligen blivit accepterad som ledare för individerna i grupperna. Det fanns fler än en grupp representerad i vår undersökning, det verkar vara så att ledarskapet fungerat i vissa grupper, men inte i alla. Några av grupperna (individerna i grupperna) har uttryckt sig i negativa termer i samband med ”chef”, vilket vi tolkar som om de inte accepterat ledaren som chef, och det råder obalans i gruppen.

Orden som används om ledarskap i svaren från fråga 2 handlar är mer associerade med gruppen; ex gruppchefen, gruppledaren. Detta har att göra med situationen som eleverna har blivit utsatta för under strapatsveckan. KB-eleverna har varit i större beroendeställning till gruppen under veckan och tillskriver i stället gruppen, och ledaren för gruppen, orsaken för deras framgång (Caprara & Cervone, 2000).

Enligt S.S Dani kan man använda attribution teorin i samband med ledarskapsprocessen.

Figur 15: Modell av ledarskapsprocessen i samband med attribution teorin:



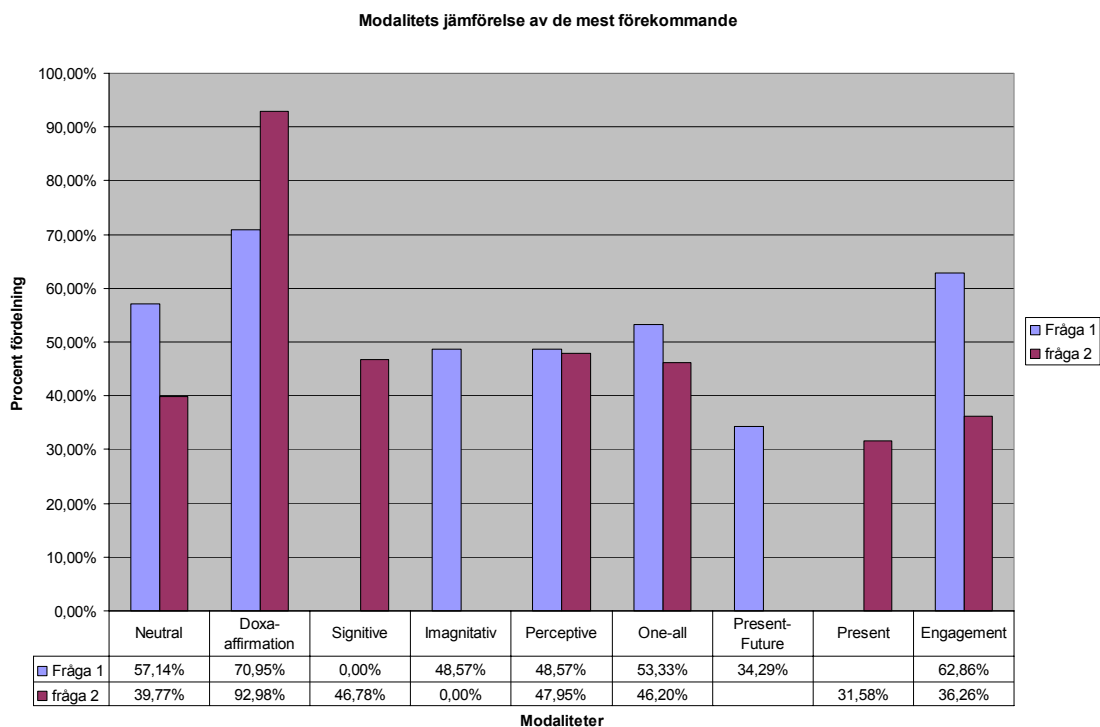
Figur 15 beskriver hur ledarskap påverkas av information, styrkan i situationen och genom attributions, den externa miljö och den interna miljön. Ledarskapsbeteendet i sin tur påverkas av ledarskapet och påverkar den externa och interna miljön. Om vi omvandlar den här modellen till vår undersökning och börjar vid ledarskapet så är det gruppchefens roll under veckan, informationen symboliseras av de order och uppgifter ledaren får under veckan, styrkan i situationen är att vara ute i skogen, under de förutsättningar som råder. Allt detta påverkar vilket beteende som ledaren har, som i sin

tur påverkar den externa miljön, i detta fall bataljonsstaben, och den interna miljön; gruppen. Detta i sin tur påverkar vilken attribution som ledaren får. Går det bra för gruppen, som det gick för den gruppen vi följde under fredagen, tillskrivs framgången gruppen i första hand. Hade det gått dåligt hade nederlaget tillskrivits ledaren och inte gruppen i lika stor utsträckning. Vilken situation som ledarskapet befinner sig i påverkar ledarskapet. Innan veckan var eleverna endast i kontakt med andras ledarskap, inte sitt eget. Då är det lättare att tillskriva befälen och officerarna ledarskapet. När situationen förändras, som att vara ute i skogen en vecka utan mat, ändras också synen på ledarskapet och då tillskrivs gruppen och ledaren för gruppen istället för officerarna. Ledarskapet är alltså en process som hela tiden påverkas av yttre och inre förutsättningar och dessutom påverkas av i vilken situation ledarskapet befinner sig. KB-eleverna är en del av denna ledarskapsprocess, som hela tiden är i rörelse och förändras. Deras syn på ledarskap kommer förmodligen att ändras många gånger igen beroende på i vilket situation de befinner sig i.

Den delade syn på ledarskap som vi får fram i fråga 2 är att ledarskap är något som finns i gruppen, och som krävs i speciella situationer. Det är stor skillnad i vad man säger om ledarskap och ledare/chef. Ledarskapet är en process, som påverkas av många aspekter och förändras med tiden och situationen.

4.1.3 Jämförelse av horisonter

Vi har gjort en frekvensfördelning mellan modaliteterna från fråga 1 och från fråga 2 för att förtydliga skillnaderna mellan de båda frågorna.



Den mest dominerade modaliteten *Belief* är det doxa-affirmation tillsammans med modaliteten *Will* och engagement de som vi kan se den största skillnaden mellan första och andra frågan. Det har skett en förändring i modaliteten *Function* från att ha varit perceptive/imaginativ till perceptive/signitive och till sist så har modaliteten *Time* växla från att ha varit present/future till present för de mest förekommande modaliteterna i fråga 1 och 2. Detta är lite överraskande eftersom vi i fråga 2, bad dem att beskriva hur den senaste veckan påverkat och kommer att påverka dem. Svaret vi fick var att de beskrev i nutid som den mest förekommande modaliteten.

Den stora skillnaden mellan fråga 1 och fråga 2 är hur frekvent entiteten "ledarskap" och entiteterna "ledare/chef" användes. I fråga 1 förekom entiteten "ledarskap" mycket, och "ledare" förekom mer, chef förekom inte lika mycket. I fråga 2 förekom "chef" mycket och inte lika mycket "ledare", och väldigt mycket mindre "ledarskap". Vi kan se att de skett en förändring i synen på ledarskap mellan fråga 1 och fråga 2. Från att ha talat om ledarskap i termer av något som finns i försvaret och något som officerare

utför, talar de nu om ledarskap som finns i gruppen och något som krävs i situationen. Detta är inte överraskande eftersom situationen för KB-eleverna förändrades från att vara på regementet till att överleva i skogen. När situationen förändrades, förändrades även synen på ledarskapet och ledare.

4.2 Diskussion metod

Vi har valt att göra en annorlunda inriktning på den fenomenologiska kvalitativa metoden. Vi valde att börja med att göra ett urval av våra svar i Le Sphinx Lexica. Anledningarna till detta var att vi hade ett väldigt omfattande material (fråga 1; 44 st, fråga 2; 36 st), och att vi var nyfikna på att testa något nytt. Materialet vi fått in från både fråga 1 och fråga 2 importerades separat till Le Sphinx Lexica. Materialet bearbetades med avsikt att få fram de flest förekommande orden inom vårt intresseområde, ledarskap. Därefter grupperades ord som har med ledarskap att göra, vi valde utifrån de orden som fanns i texterna, men också vad vi ansåg passade i grupperingen. Vi tog allt som vi tolkade hade med ledarskap att göra bl a, leda, chef, befäl, ledarskap, ledarskaputbildning. Vårt mål med kvantifieringen av nyckelord var att få ner det omfattande materialet till något som skulle gå att bearbetas i MCA Minerva. När vi gjort grupperingar på ord som hade med ledarskap att göra (ledare, ledde, leder, ledarskap, chef, befäl osv) tittade vi på omgivningen runt orden (environment) för att läsa ut vad de pratade om i anknytning till vårt nyckelord. Ett problem som uppstod var oavsett hur många karaktärer vi valde före och efter nyckelordet fick vi inte med fullständiga meningar. Ibland missade vi det väsentligaste i meningen och fick inte veta vad de menade när de talade om ledarskap.

Det materialet som vi sedan analyserar i MCA Minerva innehåller då bara de meningarna som handlar om ledarskap, och det som sägs runt om orden som grupperats under ledarskap. Om individerna talar om ledarskap, men inte nämner ord som ledare, ledde leder o s v har vi inte fått med detta till vidare analys. Det kan innebära att vi missat något väsentligt, men det innebär också att allt material vi analyserar i MCA Minerva handlar bara om just ledarskap och inget annat.

4.2.1 Styrkor och svagheter med metoden

4.2.1.1 Svaghet

Vi har gjort det bästa vi kunde när det gäller den metod vi valt att arbeta med. Dock kan det påpekas att vi endast har skummat på ytan, och kvantifierat en kvalitativ metod. Vi har bara tittat på det mest förekommande. Ibland är det inte det som är det mest intressanta, utan kanske vad som inte förekommer. Sådana aspekter har försvunnit när vi valt att bara ta det mest förekommande och bara fokusera på ledarskap. Vi hade kunnat göra en före och efter studie med endast MCA Minerva av några enstaka individer. Alla KB-eleverna har beskrivit ledarskap på ett fylligt och intressant sätt, alla har en åsikt och en syn på ledarskap.

Ytterligare en svaghet var att vi inte hade tillräckliga kunskaper i programvarorna Le Sphinx Lexica och MCA Minerva. Hade vi gjort om undersökningen idag hade vi kanske gjort på ett lite annorlunda sätt eftersom vi nu känner till programmen bättre.

4.2.1.2 Styrkor

Styrkan med metoden är att man snabbt, för att vara en kvalitativ metod, kan få en övergripande bild av vad individerna verkligen talar om och i vilket samband. Le Sphinx Lexica skannar snabbt text och kvantifierar alla orden som finns i den totala textmassan. Här får vi en övergripande bild av vad individerna har i fokus och vi kan sedan välja att bara ta ett nyckelord eller gruppera ord under en gemensam rubrik. (Gruppering kan vara bra eftersom det är flera individer som skriver texterna kan det finnas synonymer i textmassan). Efter valet av nyckelord och gruppering är det lätt att markera och ”ta fram” de meningarna som innehåller grupperingen eller ett nyckelord. Dessa meningar exporteras från Le Sphinx Lexica och importeras till MCA Minerva för en djupare analys. Som vi har beskrivet i stycket metod punkt 14 & 15 har vi haft några svårigheter med export/import scenariet som vi löst på ett bra sätt, dock inte 100 % tillfredställande. Analysen i MCA Minerva handlar nu enbart om den grupperingen eller det nyckelordet som vi valt att arbeta med. MCA Minerva är till för att analysera en livsåskådning (horisont) ur en individs perceptiva tolkning, nu sker det istället i form av ett kluster av alla individer som vill uttrycka något om grupperingen eller nyckelordet. Vi skapar en samlad horisont av flera livsåskådningar vilket ger gruppens samlade bild av grupperingen eller nyckelordet enligt Meaning constitution analysis. En enkel metod

att arbeta med om man har fokus på något speciellt subjekt/objekt och man samtidigt vill utföra en kvalitativ undersökning med djupanalys.

4.3 Avslutande diskussion

Vi har valt att inte ta upp speciellt många teorier eftersom vi ville att materialet skulle tala till oss istället för att vi ska tala till materialet och få det till att passa en teori. Vårt syfte med denna uppsats var inte att visa att vi läst en massa böcker utan att vi lärt oss använda en ny metod. Vi har på tidigare kurser visat att vi kan applicera teorier och visat att vi läst om det, nu ville vi istället utveckla vårt sätt att använda en metod.

Vårt material blev så omfattande att det finns stora möjligheter att utforska andra entiteter såsom grupp, jag, hon och han från MCA Minerva. Ett annat exempel är att vi skulle kunna konstruera en helt ny analys genom att använda individerna och kodningen som vi gjort för att göra en individs horisont före och efter strapatsveckan. Man kan också göra en studie med kvinnlig och manlig syn på ledarskap.

Övergripande har KB-eleverna inte i fråga 1 eller 2 ställts många frågor de har antingen varit säkra, spekulerat eller tolkat. Vi anser att de borde ha ställt fler frågor i sina beskrivningar, eftersom situationen upplevs komplex, förvirrande och svår för individerna.

Det vi har sett i vårt resultat är att synen på ledarskap har förändrats från första tillfället till det andra tillfället. Major Strömbergs syfte var bl a att gruppen skulle utvecklas och konflikter komma upp till ytan. Vi valde att inte fokusera på gruppen i vår undersökning, eftersom ledarskap var vårt intresseområde. Men vi har ändå kunnat se att sättet man talar om ledarskap vid andra tillfället är mer fokuserat på gruppen och individerna i gruppen. Vilket inte är märkligt eftersom individen är i större beroendeställning till gruppen under strapatsveckan. När det talas om chefen, ledaren är det ofta som gruppchef, gruppledare osv. Major Strömbergs syfte med övningen var att gruppens (individernas) process skulle påverkas. Vi har kunnat se att det har skett en påverkan men inte på vilket sätt. Vi kan heller inte säga något om konflikterna kom upp till ytan. Vi vet dock från våra deltagande observationer att konflikter förekom under ytan, men inte alls i den utsträckning som man kan förvänta sig under de

omständigheterna som rådde. Det vi kan säga är att synen på ledarskap och vad ledarskap innebär ändrar sig när KB-eleverna varit ute på en strapatsvecka.

De har innan veckan en splittrad bild av ledarskap, där den enda gemensamma nämnare var att ledarskap är något som finns i försvaret och något officerarna utför. Efter veckan har bilden förändrats, ledarskap är något som tillskrivs gruppen och som behövs i situationen. Vi kan inte exakt se vad ledarskap är förutom detta, alla individer har fortfarande sin individuella syn. Effekten av strapatsveckan var att KB-eleverna började reflekterar mer i både positiva och negativa termer. De fick en förståelse för vad ledarskap betyder i försvaret och vad som krävs i svåra situationer när alla är trötta och hungriga. Deras uppfattning om hur en ledare/chef ska vara utgår från dem själva och erfarenheter de fått under veckan i mycket större utsträckning.

Det som skett är att strapatsveckan har skapat en internalisering hos individerna, där de har integrerat andras tankar, värderingar och reaktionssätt till sina egna (Egidius, 2002). KB-eleverna har internaliserat ledarskap från att ha varit någon annans värderingar till att bli deras värderingar. Försvaret har för avsikt att få individerna att passa in i kulturen och miljön, detta har delvis skett under strapatsveckan. KB-eleverna har till stor del insett och förstått hur ledarskap ser ut i försvarets och varför det fungerar på ett visst sätt. Detta har de från första tillfället förstått på ett abstrakt plan, men inte hur det på ett konkret hur ledarskapet genomförs. Strapatsveckan har hjälpt till att visa varför ledarskapet i försvaret ser ut som det gör, detta har lett till att KB-eleverna har fått en praktisk erfarenhet och en större förståelse.

Resultat är att det finns en gemensam bild av ledarskap före och efter strapatsveckan, bilden har även förändrats. Det vi inte kan säga är exakt vad individerna menar med ledarskap förutom att det finns i försvaret, gruppen, officerarna och i situationen. Alla individer har uttryckt sin egen syn på ledarskap utifrån deras specifika kontext och situation. Det bekräftar att ledarskap är ett komplext ämne som innefattar många teorier och synsätt. Vi tolkar det också som att det tar tid för individerna att ta till sig den rådande syn på ledarskap som finns i försvaret.

Vi vill passa på att rikta ett stort TACK till P7 och speciellt till Major Leo Strömberg för engagemang och vänligt bemötande och KB-eleverna för deras deltagande och intressanta vinklingar av ledarskap.

REFERENSER

Brante, Thomas; Andersen, Heine; Korsnes, Olav (2001) *Sociologiskt lexikon*, Stockholm: Bokförlaget Natur och Kultur

Caprara, Gian Vittorio; Cervone, Daniel (2000) *Personality – Determinants, dynamics, and potentials*, Cambridge: Cambridge University Press

Chef en för armén (1988) *Handbok i överlevnad*, Uppsala, Allmänna Förlaget AB

Dani,SS; Burns, ND; Backhouse, CJ (2003) *The Effect of Context Upon Leadership Behavior*; Engineering Management Conference, 2003. IEMC '03. Managing Technologically Driven Organizations: The Human Side of Innovation and Change

Egidius, Henry (2002) *Termllexikon i psykologi, pedagogik och psykoterapi*, Lund: Studentlitteratur

Granér, Rolf (1994) *Personalgruppens psykologi*, Lund, Studentlitteratur

Hofstede, Geert (1991) *Organisationer och kulturer* Lund: Studentlitteratur

Macionis, John J; Plummer, Ken (2002) *Sociology – A Global Introduction: second edition*, Harlow: Prentice Hall Inc

Sages, Roger; Hensfelt Dahl, Petra (1999) *En fenomenologisk analysmetod inom arbetslivsforskning*, I Lindén, Jitka; Westander, Gunnela & Karlsson, Gunnar. *Kvalitativa metoder i arbetslivsforskning*. Rådet för arbetslivsforskning. Hellmans förlag

Segall, Marshall H; Dasen, Pierre R; Berry, John W; Poortinga, Ype H (1999) *Human Behavior in Global Perspective: An Introduction to Cross-Cultural Psychology* : second edition, Needham Heights: Allyn & Bacon

Yukl, Gary (2002) *Leadership in Organizations*, New Jersey, USA: Prentice Hall, Inc.

Wong, L; et al. (2003) *Military Leadership: A Context Specific Review* The Leadership Quarterly 14 (2003) 657-692, Pergamon

Internet:

<http://www.rekryc.mil.se/index.php?lang=sve&c=news&id=18277>, 2004-02-09 kl 11.16

<http://www.p7.mil.se/article.php?id=3681> 2004-05-22 kl 17.38

BILAGA 1

Projektbeskrivning

Ledarskap inom försvarsmakten

Bakgrund

Vi vill i samverkan med Försvarsmakten (P7) utföra en undersökning om ledarskap med individen i fokus. Genom att söka större förståelse i hur individer tänker och agerar som ledare i grupp/kompani kan vi kanske finna en bättre förståelse för vad som sker i olika situationer. Individerna får möjlighet att beskriva sina tankar och känslor om sin situation.

Metod

Vi har i samråd med P7 kommit överens om att göra en kvalitativ undersökning med KB-eleverna. Vi ska utföra en före- och efterstudie med alla eleverna, där de ska besvara en öppen fråga om hur de ser på ledarskap. Eleverna kommer att besvara en fråga före strapatsveckan och en eller flera frågor efter övningens slut. Vi kommer att särskilja på avdelningstillhörighet och kön. Svaren kommer att koda med ett nummer som endast KB-eleven själv känner till, detta för att bevara anonymiteten.

Den första frågan med beskrivning delas ut den 25 mars 2004 och returneras till Niclas Franzén och Malin Mölstedt den 29 mars 2004 på morgonen. Den andra frågan delas ut den 4 april 2004 och samlas in samma dag av Niclas och Malin. Under strapatsvecka kommer vi att delta som observatörer, vid några tillfällen, för att bilda oss en uppfattning och skapa en förståelse för kontexten.

När vi fått in materialet kommer vi att analysera texten med ett program (Minerva) som hjälper oss att djupanalysera meningarna. Efter analysen kommer vi att koppla till eventuella teorier och förhoppningsvis presentera nya teorier. Detta kommer vi att sammanställa i en uppsats och presentera på ett seminarium. Vi kommer även att presentera uppsatsen för försvarsmakten P7 och kompanibefälseleverna.

Ledarskapsundersökning

Kryssa i vilken avdelning och vilket kön du tillhör:

Stridsvagn avd. Pansarskytte avd. Funktions avd.

Kvinna Man

Skriv ditt kodnummer överst på detta papper samt behåll lappen med numret. Du kommer att behöva kodnumret längre fram. När du besvarat frågan ska svaret lämnas till oss måndagen den 29 mars 2004 på morgonen.

När du besvarar nedanstående fråga behöver du inte tänka på stavfel, formuleringar eller liknande. Det finns två blanka A4-sidor till förfogande.

Du har nu varit inryckt i ca 2 månader på P7 som kompanibefälselev. Skulle du vilja vara snäll och beskriva dina tankar, funderingar, känslor och upplevelser omkring ledarskap!

Tack på förhand!

Vid frågor kontakta: Niclas Franzén
Malin Mölstad

0709-184910
0706-335502

Ledarskapsundersökning del 2

Kryssa i vilken avdelning och vilket kön du tillhör:

Stridsvagn avd. Pansarskytte avd. Funktions avd.

Kvinna Man

Skriv ditt kodnummer, som du fick förra gången, överst i höger hörn. När du besvarat frågan ska svaret lämnas till oss senast **tisdagen den 13 april 2004**.

När du besvarar nedanstående fråga behöver du inte tänka på stavfel, formuleringar eller liknande. Det finns två blanka A4-sidor till förfogande, behövs fler häfta ihop dem med detta formulär.

Du har nu genomgått baskerprovet (strapatsveckan). Beskriv hur den senaste veckan har påverkat dig och dina tankar samt hur den kommer att påverka dig i framtiden (exempelvis med hänsyn till ledarskap, grupp, kommunikation, konflikter och motivation).

Tack på förhand!

Vid frågor kontakta: Niclas Franzén
Malin Mölstad

0709-184910
0706-335502

BILAGA 4

Modalitetsdefinitioner		
Modalitet	- Förklaring	Exempel
Belief		
Doxa-affirmation	Meningsenheten är uttryckt utan någon tvekan. Personen är säker på någonting.	Jag vet att det regnar
Doxa-negation	Någonting är inte känt för personen. Personen säger att han/hon inte vet.	Jag vet inte om det kommer att bli regnigt väder imorgon
Probability	Någonting är inte säkert, men troligt.	Troligtvis kommer det att bli regnigt väder imorgon
Possibility	Någonting är möjligt.	Kanske blir det regnigt väder imorgon
Question	En fråga är ställd om någonting.	Regnar det?
Modalitet	- Förklaring	Exempel
Function		
Perceptive	Meningsenheten är uttryckt i konkreta och specifika termer. Personen uttrycker fakta (inte tolkning).	Det regnar
Signitive	Meningsenheten är uttryckt i abstrakta termer. Personen använder symboler/metaforer och uttrycker en tolkning (inte fakta).	Det är ett hemskt väder imorgon
Imaginative	Meningsenheten kräver föreställningar av någonting som inte existerar. Personen spekulerar om någonting.	Jag önskar att det kan sluta regna
Modalitet	- Förklaring	Exempel
Time		
Past	Någonting tog plats/har skett i det förflutna.	Igår var det regnigt
Present	Någonting tar plats i nutid/presens.	Det regnar
Future	Någonting kommer att ta plats i framtiden.	Det kommer att regna
Present/Past	Någonting tog plats i det förflutna, men har effekter på nutiden.	Jag tog med paraply för att jag trodde att det ska regna idag
Present/Future	Någonting tar plats i nutid, men kommer att ha effekt på framtiden.	Jag tror inte att det kommer att regna imorgon därför har jag inte med mitt paraply.
Always-Recurrent	Någonting händer alltid.	Juli är det regnigaste månaden
Empty	Någonting är sagt utan någon antydning om tidsdimension.	Det kunde sluta regna

BILAGA 4

Modalitet affect	- Förklaring	Exempel
Positive-Present:	Meningsenheten är uttryckt med en positiv affekt/känsla i nutid.	
Positive-Prospective	Meningsenheten är uttryckt med en positiv affekt/känsla riktad mot framtiden	Det regnar, det är bra för vinskörden
Positive-Retrospective	Meningsenheten är uttryckt med en positiv affekt/känsla riktad mot det förflutna.	Det regniga vädret resulterade i en bra vinskörd
Neutral	Meningsenheten är uttryckt med neutral känsla/affekt eller utan någon affekt.	Det är regnigt idag så jag tog med paraplyet
Negative-Present	Meningsenheten är uttryckt med en negativ affekt/känsla i nutid.	
Negative-Prospective	Meningsenheten är uttryckt med en negativ affekt/känsla riktad mot framtiden.	Det regnar under min semester
Negative-Retrospective	Meningsenheten är uttryckt med en negativ affekt/känsla riktad mot det förflutna.	Det var regnigt under vår semester
Modalitet Will	- Förklaring	Exempel
engagement	Personen har ett engagemang bakom meningen och talar om det med engagemang.	Det är bra att det regnar för det kommer att bli en bra vinskörd
Wish-positiv	Personen önskar att något ska hända	Jag hoppas på att det regnar imorgon
Wish-negativ	Personen önskar att något inte ska hända	Jag hoppas på att det inte regnar imorgon
Aspiration	Meningsenheten uttrycks på ett sätt som kräver någonting	Det måste regna imorgon
Unengagement	Oengagerad	
none		Det kommer att bli regn imorgon
modalitet subject	- Förklaring	Exempel
I	"Jag" är subjektet i meningsenheten	Jag ser att det regnar
We	"Vi" är subjektet i meningsenheten	Vi vet att det blir regnigt imorgon
He	"Han" är subjektet i meningsenheten	
She	"Hon" är subjektet i meningsenheten	
They	"De" är subjektet i meningsenheten	
You	"Du, ni," är subjektet i meningsenheten	
one-all	Alla eller alla i en specifik kontext, skulle kunna vara subjektet.	Alla vet att det blir regnigt idag
Unspecified	Subjektet i meningsenheten är inte specificerat.	Moln och regn kan bli synligt idag.

BILAGA 5

Fråga 1: Tema ledarskap

	Function	Entitet	Predikat
1.	imaginative	ledarskapet	som är organiskt
2.	imaginative	ledarskap	som kan leda till bättre lösningar
3.	imaginative	ledarskap	som det är stor skillnad i
4.	imaginative	ledarskap	som någon inte har något alls av
5.	imaginative	ledarskap	som styr hur viktigt det är med
6.	imaginative	ledarskap	som någon lärt av
7.	imaginative	ledarskap	som kan vara dåligt och inget alls är sämre
8.	imaginative	ledarskap	som är många gånger bättre än inget
9.	imaginative	ledarskap	som någon har goda tankar om
10.	imaginative	ledarskap	som någon verkligen försökt att tänka igenom sitt
11.	imaginative	ledarskap	som någon tycker ska bli intressant att lära sig
12.	imaginative	ledarskap	som är bra när gruppen fungerar
13.	imaginative	ledarskap	som för mej endast går ut på att få en fungerande grupp
14.	imaginative	ledarskapet	som när gruppen fungerar är bra
15.	imaginative	ledarskap	som bygger på förtroende
16.	imaginative	ledarskap	som i allmänhet är att vara förebild
17.	imaginative	ledarskap	som någon tycker att ju hårdare desto mer lyssnar folk
18.	imaginative	ledarskap	som det är en lite mer kamratlig stil på
19.	imaginative	ledarskap	som någon tycker det är kul med
20.	imaginative	ledarskap	som med en kamratlig stil göra man tycker det är kul också
21.	imaginative	ledarskap	som någon vill börja med som är svårt
22.	imaginative	ledarskap	som någon inte har funderat mycket om
23.	imaginative	ledarskap	som det inte är en direkt övning i
24.	imaginative	ledarskap	som någon ser och lär efter befälen även om det inte är övning i
25.	imaginative	ledarskap	som någon inte har mycket erfarenhet av
26.	imaginative	ledarskap	som behövs
27.	imaginative	ledarskap	som behövs för att allt ska fungera
28.	imaginative	ledarskap	som behövs för allt ska fungera i en komplex värld som det
29.	imaginative	ledarskap	som är roligt ibland
30.	imaginative	ledarskap	som är för jävligt ibland
31.	imaginative	ledarskapet	som är roligt ibland och för jävligt ibland
32.	imaginative	ledarskap	som bygger på förtroende
33.	imaginative	ledarskap	som bygger för mig på förtroende mot någon
34.	imaginative	ledarskap	som någon har upplevt
35.	imaginative	ledarskap	som är sämre
36.	imaginative	ledarskap	som är bättre
37.	imaginative	ledarskap	som någon har upplevt sämre
38.	imaginative	ledarskap	som någon har upplevt bättre
39.	imaginative	ledarskap	som jag har fått en uppfattning om
40.	imaginative	ledarskap	som någon har en uppfattning om att det kan variera
41.	imaginative	ledarskap	som någon har efter två månader fått uppfattning om att det kan varieras
42.	imaginative	ledarskapet	som det ofta blir i gruppen att det flyter
43.	imaginative	ledarskapet	som flyter i gruppen
44.	imaginative	ledarskap	som man har kommit in kontakt med auktoritärt
45.	imaginative	ledarskap	som är auktoritärt
46.	imaginative	ledarskap	som är bra om man vi ha ordning

47.	imaginative	ledarskap	som är bra om man vi ha struktur
48.	imaginative	ledarskap	som ju mer det studeras desto svårPrare blir det
49.	imaginative	ledarskap	som ju mer det studeras desto förvirrande blir det
50.	imaginative	ledarskap	som är ett svårt ämne
51.	imaginative	ledarskap	som det inte finns något rätt
52.	perceptive	ledarskap	som är en svår uppgift
53.	perceptive	ledarskap	som är svårt
54.	perceptive	ledarskap	som är en uppgift
55.	perceptive	ledarskap	som är en ytterst svår uppgift
56.	perceptive	ledarskap	som någon förstå tanken bakom pyramid liknande
57.	perceptive	ledarskap	som någon uppskattar när det är gott
58.	perceptive	ledarskap	som någon anser att denne sorten bedrivs i lumpen
59.	perceptive	ledarskap	som bedrivs i lumpen
60.	perceptive	ledarskap	som har varit en mycket givande utbildning i
61.	perceptive	ledarskap	som det kan vara
62.	perceptive	ledarskap	som det finns mycket att säga om dåligt
63.	perceptive	ledarskap	som har blivit min vardag
64.	perceptive	ledarskapet	som något som plötsligt blivit min vardag
65.	perceptive	ledarskap	som sedan jag rycket in har det plötsligt blivit en stor del av min vardag
66.	perceptive	ledarskap	som man inte är van av samma sedan tidigare
67.	perceptive	ledarskap	som befälen skulle vara mycket hårdare i
68.	perceptive	ledarskap	som är bra utan razzia och kontroll
69.	perceptive	ledarskap	som någon tycker att det varit
70.	perceptive	ledarskap	som är något som alla situationer kräver
71.	perceptive	ledarskap	som blir påfallande viktigt
72.	perceptive	ledarskap	som är inom det militära
73.	perceptive	ledarskap	som blir så påfallande inom det militära
74.	perceptive	ledarskap	som någon är positiv och erfarit här
75.	perceptive	ledarskap	som någon erfarit
76.	perceptive	ledarskap	som någon tycker är svårt
77.	perceptive	ledarskap	som min kunskaper om
78.	perceptive	ledarskap	som någon är rätt säker på sina kunskaper om
79.	perceptive	ledarskap	som är superviktigt
80.	perceptive	ledarskap	som är nödvändigt
81.	perceptive	ledarskap	som är nödvändigt inom lumpen
82.	perceptive	ledarskap	som är bra
83.	perceptive	ledarskap	som är dåligt
84.	perceptive	ledarskap	som man märker snabbt om det är bra
85.	perceptive	ledarskap	som man märker snabbt om det är dåligt
86.	perceptive	ledarskap	som är bra
87.	perceptive	ledarskap	som erfarenhet och talang ger bra
88.	perceptive	ledarskap	som märker att det finns olika inom försvaret
89.	perceptive	ledarskapet	som det krävs att det är anpassat
90.	perceptive	ledarskapet	som ska vara anpassat efter individerna som leds
91.	perceptive	ledarskap	som är bra inom militären
92.	perceptive	ledarskap	som handlar mycket om klara direktiv
93.	perceptive	ledarskap	som jag har haft mycket tid att studera
94.	perceptive	ledarskap	som jag inte fått möjlighet att utöva
95.	signitive	ledarskap	som jag inte har ändrat uppfattning om pga ledarskapsutbildning
96.	signitive	ledarskap	som jag har uppfattning om auktoritärt
97.	signitive	ledarskap	som är bra om man vill få saker gjorda om man är fler än en

			person
98.	signitive	ledarskap	som är bra om man vill få saker gjorda
99.	signitive	ledarskap	som är bra om man är fler än en person

BILAGA 6

Fråga 2: Tema ledarskap

	Function	Entitet	Predikat
1.	imaginative	ledarskap	som det är likadant i
2.	perceptive	ledarskap	som insett ledarskapets vikt
3.	perceptive	ledarskap	som krävs i en kärv situation
4.	perceptive	ledarskap	som är krävande
5.	perceptive	ledarskap	som innebär stort ansvar
6.	signitive	ledarskap	som bara behövs i teorin
7.	signitive	ledarskap	som jag inte kan lära
8.	signitive	ledarskap	som jag kan
9.	signitive	ledarskap	som jag inte kan
10.	signitive	ledarskapet	som någon kan ta över
11.	signitive	ledarskapet	som anpassas till individen
12.	signitive	ledarskapet	som någon kan utföra
13.	signitive	ledarskapet	som är mer påtagligt
14.	signitive	ledarskapet	som blev mycket påtagligt
15.	signitive	ledarskap	som är gällande
16.	signitive	ledarskapet	som funderar i gruppen
17.	signitive	ledarskapet	som en van situation i
18.	signitive	ledarskap	som någon är van vid
19.	signitive	ledarskap	som är i pressade/stressade situationer
20.	signitive	ledarskap	som någon är van vid i pressade/stressade situationer
21.	signitive	ledarskap	som är bra
22.	signitive	ledarskapet	som blir mycket på grund av

BILAGA 7

Fråga 1: Tema ledare/chef

	Function	Entitet	Predikat
1.	imaginative	ledaren	som har inlevelse med positiva målbilder
2.	imaginative	ledare	som har inlevelse
3.	imaginative	ledare	som har oerhörda krav på sig
4.	imaginative	ledare	som hon kan vara
5.	imaginative	ledare	som håller samma stil
6.	imaginative	ledare	som i den meningen att jag själv inte är
7.	imaginative	ledaren	som ibland behövs en strängare av
8.	imaginative	ledaren	som ibland det behövs en blandning av
9.	imaginative	ledaren	som ingen vågat sätt sig upp mot
10.	imaginative	ledare	som inte är bestämd
11.	imaginative	ledare	som inte är bestämd kan det gå bra ändå
12.	imaginative	ledaren	som jag känner att det blir om man är jämställd med ledaren
13.	imaginative	ledare	som jag tror att ett bra första intryck som
14.	imaginative	ledare	som jag tror ett bra första intryck är viktigt som
15.	imaginative	ledaren	som kanske kommer att bli motsagd
16.	imaginative	ledare	som kännetecknas av stora kunskaper är en bra
17.	imaginative	ledare	som ledarskap bygger på för mig är förtroende gentemot
18.	imaginative	ledare	som man får skillnad i effektivitet med en stark
19.	imaginative	ledare	som man får skillnad med en stark
20.	imaginative	ledaren	som man har förtroende mot
21.	imaginative	ledare	som man inte hinner riktigt finna sin plats som
22.	imaginative	ledare	som man kan vara
23.	imaginative	ledaren	som man litar på
24.	imaginative	ledaren	som man litar på dess omdöme
25.	imaginative	ledarens	som man litar på omdömet och accepterar att lyda
26.	imaginative	ledare	som man måste vara
27.	imaginative	ledare	som man snyggar upp vissa ledarskapliga egenskaper av mer erfarna ledare
28.	imaginative	ledare	som man är svag som
29.	imaginative	ledare	som måste finnas
30.	imaginative	ledare	som måste finnas för att allt ska fungera
31.	imaginative	ledare	som måste finnas för att allt ska fungera på alla nivåer
32.	imaginative	ledare	som måste finnas på alla nivåer
33.	imaginative	ledare	som någon blir när ens förtroende rubbas för sin
34.	imaginative	ledare	som någon får möjligheten att vara

35.	imaginative	ledaren	som någon i gruppen inte fått förtroende för
36.	imaginative	ledaren	som någon inte har förtroende för
37.	imaginative	ledaren	som någon kan känna sig jämställd med
38.	imaginative	ledare	som någon kan säga något om
39.	imaginative	ledare	som någon kan säga vilka man kan följa
40.	imaginative	ledaren	som någon kommer kanske att sätta sig upp mot
41.	imaginative	ledare	som någon litar på
42.	imaginative	ledaren	som någon respekterar
43.	imaginative	ledare	som någon tror att följande egenskaper ger
44.	imaginative	ledare	som någon tror bra att en
45.	imaginative	ledare	som någon träder in i rollen som
46.	imaginative	ledare	som någon är
47.	imaginative	ledare	som någon är född sägs det
48.	imaginative	ledare	som tar ansvar och är formell
49.	imaginative	ledare	som tar ansvar och är informell
50.	imaginative	ledare	som tar initiativ och är formell
51.	imaginative	ledare	som tar initiativ och är informell
52.	imaginative	ledaren	som viktigaste del är att skapa motivation
53.	imaginative	ledaren	som vilket ansvar ligger på
54.	imaginative	ledare	som är bra och definieras av att man litar på och respekterar dem
55.	imaginative	ledare	som är bra
56.	imaginative	ledare	som är bra
57.	imaginative	ledare	som är bra har inte totala humörsvängningar
58.	imaginative	ledare	som är bra har samma humör hela tiden
59.	imaginative	ledare	som är bra och har inte totala humörsvängningar de håller samma stil hela tiden
60.	imaginative	ledaren	som är den personen
61.	imaginative	ledare	som är duktig kan få mej att prestera
62.	imaginative	ledare	som är duktig kan få mej att presterar långt över det jag trodde var möjligt
63.	imaginative	ledare	som är dåliga
64.	imaginative	ledare	som är dåliga och är motsatsen
65.	imaginative	ledaren	som är stark
66.	imaginative	ledare	som är stark
67.	imaginative	ledare	som är stark och bör föregå med gott exempel
68.	imaginative	ledare	som är stark och bör vara rättvis
69.	imaginative	ledare	som är stark och bör vara tydlig
70.	imaginative	ledaren	som är svag
71.	imaginative	ledaren	som är svag
72.	imaginative	chefer	som är svårare att leda
73.	imaginative	ledare	som även kan påverka då den är svag
74.	imaginative	ledare	Som är svag och kan påverka gruppen enormt
75.	imaginative	c	som väldigt ofta inte klarar av det
76.	perceptive	ledare	någon gillar de som pratar sanning

77.	perceptive	ledare	som bara för man är en ledartyp innebär det inte att man är en bra
78.	perceptive	ledaren	som denne är
79.	perceptive	ledare	som det finns en tydlig gräns för vem som är
80.	perceptive	ledare	som det finns två kategorier av
81.	perceptive	ledaren	som får alla att känna trivsel
82.	perceptive	ledare	som får alla trivas samtidigt som uppgiften löses
83.	perceptive	ledaren	som har en möjlighet
84.	perceptive	ledare	som har viktiga botar som måste finnas hos bra
85.	perceptive	ledaren	som i den militära världen skiljer sig genom den uttalade rangen
86.	perceptive	grupp c	som ibland får min åsikt när jag är gruppmedlem
87.	perceptive	ledare	som innebär att man inte är en bra ledare
88.	perceptive	ledaren	som inte fått förtroende från gruppen
89.	perceptive	ledaren	som inte uppdelar uppgifterna
90.	perceptive	logementschef	som jag stött på
91.	perceptive	chef	som kan sina saker
92.	perceptive	chef	som kommer långt om man kan sina saker som
93.	perceptive	ledare	som känner individerna personellt är en bra
94.	perceptive	ledare	som man har stor respekt för
95.	perceptive	ledare	som man under på ett sätt som man inte är van sedan tidigare
96.	perceptive	ledare	som man varje dag är under på ett sätt som man inte är van sedan tidigare
97.	perceptive	ledaren	som man vet klarar uppgiften själv
98.	perceptive	ledare	som man är under varje dag
99.	perceptive	chef	som man vill lära sig hur man agerar i grupp
100.	perceptive	ledare	som måste finnas hos bra
101.	perceptive	ledare	som måste ge klara direktiv
102.	perceptive	ledare	som måste ge klara direktiv
103.	perceptive	ledarens	som någon anser att det är den främsta kvalité för
104.	perceptive	grupp c	som någon har fått rycka in som
105.	perceptive	plutons c	som någon har fått rycka in som
106.	perceptive	grupp c	som någon ibland ger sin åsikt till
107.	perceptive	ledaren	som någon kan se upp till
108.	perceptive	gruppchef	som någon kommer att agera
109.	perceptive	c	som någon tappa tilltro för
110.	perceptive	c	som någon tappar respekten för
111.	perceptive	logementchef	som någon tycker är svårt
112.	perceptive	ledaren	som någon utför en uppgift om man ser upp till
113.	perceptive	ledare	som någon utvecklas som
114.	perceptive	chef	som någon är
115.	perceptive	chef	som någon är

116.	perceptive	ledare	som någon är
117.	perceptive	ledaren	som ska kunna utnyttja rösten
118.	perceptive	ledaren	som ska kunna utnyttja sin röst till ett redskap
119.	perceptive	ledaren	som ska vara lyhörd
120.	perceptive	ledaren	som ska vara lyhörd för gruppens funderingar
121.	perceptive	ledaren	som ska vara lyhörd för gruppens åsikter
122.	perceptive	ledare	som ska vara lyhörd för gruppens åsikter och funderingar
123.	perceptive	ledaren	som skiljer sig i den militära världen genom rang
124.	perceptive	ledaren	som sätter en tydlig gräns vem som lyder
125.	perceptive	ledaren	som sätter en tydlig gräns vem som lyssnar
126.	perceptive	gruppchef	som tycker att de borde lyssna mer på vad som sägs av
127.	perceptive	ledare	som vet deras brister är en bra
128.	perceptive	ledare	som vi ska öva för att bli goda
129.	perceptive	ledare	som visar sympati
130.	perceptive	ledare	som visar sympati för de som de leder
131.	perceptive	ledare	som är de som kan sin sak
132.	perceptive	ledaren	som är dennes främsta kvalité
133.	perceptive	chef	som är svårt att vara över jämnåriga
134.	perceptive	chef	som är svårt att vara över jämnåriga med samma erfarenheter
135.	perceptive	ledare	som är sämre och kan därmed få en att tappa suget
136.	perceptive	ledare	som är sämre och kan få en att förlora motivationen
137.	perceptive	chef	som är under utbildning
138.	perceptive	ledare	som övningar ska göra oss till goda
139.	perceptive	ledare	Som någon kan vara
140.	perceptive	ledare	vi har även övningar som ska göra oss till goda ledar

BILAGA 8

Fråga 2: Tema ledare/chef

	Function	Entitet	Predikat
1.	imaginative	gruppchefen	som kan ha bra humör
2.	imaginative	gruppchefen	som kan tänka
3.	imaginative	gruppchefen	som kan göra något
4.	perceptive	ledaren	som kan leda gruppen
5.	perceptive	ledaren	som kan vara viktig i gruppen
6.	perceptive	ledaren	som är central i gruppen
7.	perceptive	ledaren	Som är en del i gruppen
8.	perceptive	ledaren	Som kan leda
9.	perceptive	ledaren	Som hon är i rollen
10.	perceptive	ledaren	Som tror på individerna
11.	perceptive	ledaren	Som är duktig
12.	perceptive	ledaren	Som kan leda
13.	perceptive	gruppchefen	som har stora krav på gruppchefen
14.	perceptive	gruppchefen	som kräver bra humör av gruppchefen
15.	perceptive	gruppchefen	Som ska leda gruppen
16.	perceptive	gruppchefen	som ska bestämma humöret i gruppen
17.	perceptive	gruppchefen	Som håller uppe humöret
18.	perceptive	gruppchefen	Som ska vara bestämd
19.	perceptive	gruppchefen	Som inte ska släppa efter
20.	perceptive	gruppchefen	Som fick stöd av gruppen
21.	perceptive	gruppchefen	Som fick hjälp mot gnäll
22.	perceptive	chefen	Som fick stöd och hjälp
23.	perceptive	chef	Som personen var
24.	perceptive	chefen	Som kan få stöd
25.	perceptive	gruppchefen	Som gruppen kan vara med
26.	perceptive	chefen	Som fick hjälp
27.	perceptive	gruppchefen	Som bestämmer
28.	perceptive	gruppchefen	Som någon låter bestämma
29.	perceptive	gruppchefen	Som kan bestämma allt
30.	perceptive	ledare	Som kan vara kamrat
31.	perceptive	ledare	Som jag kan lita på
32.	perceptive	ledare	Som kan vara ledare
33.	perceptive	ledaren	Som kan få igång dem
34.	perceptive	ledaren	Som inte kan tveka
35.	perceptive	ledaren	Som kan inte vara svag
36.	perceptive	ledaren	som kan vara tuff i en situation
37.	perceptive	ledaren	som kan vara säkrare i en situation
38.	perceptive	ledaren	som krävs för att styra upp situationen
39.	perceptive	ledare	Som kan leda
40.	perceptive	ledaren	Som kan leda tuffare och säkrare
41.	perceptive	ledare	Som är stark
42.	perceptive	ledaren	Som kan var stark
43.	perceptive	ledare	Som finns behov av en stark
44.	perceptive	ledare	Som någon kan vara

45.	perceptive	ledare	som någon kan ha behov av en stark
46.	perceptive	gruppledaren	som inte kan veta allt
47.	perceptive	gruppledaren	som är chef
48.	perceptive	chefen	som har ett enormt ansvar
49.	perceptive	ledare	som kan vara stark
50.	perceptive	ledare	som kan ha respekt
51.	perceptive	ledaren	som kan vara stark och ha respekt för gruppmedlemmarna
52.	perceptive	gruppchefen	som har en förmån
53.	perceptive	ledare	som någon kan vara
54.	perceptive	ledare	som jag sett mej själv
55.	perceptive	gruppchefen	som är tacksam över gruppen
56.	perceptive	gruppchef	som någon är
57.	perceptive	ledaren	som lärde sig
58.	perceptive	ledare	som någon är
59.	perceptive	ledaren	som motiverar alla
60.	perceptive	ledaren	som sammanhåller alla
61.	perceptive	ledare	som någon är
62.	perceptive	chefen	som är viktig i svåra situationer
63.	perceptive	chef	som någon kan vara
64.	perceptive	chefen	som det är viktigt att underlätta för
65.	perceptive	chef	som någon är
66.	perceptive	chefen	som är ansvarig
67.	perceptive	chefen	som är beslutsfattare
68.	perceptive	chefen	som orienterar
69.	perceptive	chef	som någon kan vara
70.	perceptive	chefen	som kan vara en belastning
71.	perceptive	chefen	som måste vara lite hårdare
72.	perceptive	chefen	som måste kämpa lite mer
73.	perceptive	chefen	som är lättare att hjälpa
74.	perceptive	chefen	som när man vet vad som gäller är lättare att hjälpa
75.	perceptive	chefen	som någon vad som gäller kan lättare hjälpa
76.	perceptive	plutonschef	som dagelev under baskerprov menas
77.	perceptive	plutonschef	som någon var under baskerprovet
78.	perceptive	gruppcheferna	som någon bestämmer över
79.	perceptive	plutonschef	som någon är
80.	perceptive	plutonschef	som någon är under baskerprovet
81.	perceptive	ledare	som stiger fram på ett naturligt sätt
82.	perceptive	ledaren	som bör vara starkare än andra
83.	perceptive	ledaren	som bör vara kärvare än andra

84.	perceptive	ledaren	som bör vara starkare och kärvare än andra
85.	perceptive	ledaren	som bör vara starkare och kärvare individ
86.	perceptive	ledare	som någon kan vara
87.	perceptive	ledare	som får bita ihop
88.	perceptive	gruppchefen	som kämpar
89.	perceptive	chefen	som tar hänsyn
90.	perceptive	chefen	som ser till individerna s förutsättningar
91.	perceptive	chefen	som tar hänsyn till individerna
92.	perceptive	ledare	som har stort ansvar
93.	perceptive	ledare	som måste ha distans
94.	perceptive	ledaren	som måste delegera uppgifterna
95.	perceptive	chefen	som aldrig gör något
96.	perceptive	ledaren	som har gjort uppgifterna många gånger innan
97.	perceptive	chefen	som ska ha förståelse
98.	perceptive	chefen	som ska ha stor kunskap
99.	perceptive	chefen	som ska ha förståelse för männen
100.	perceptive	ledaren	som måste jobba sig upp
101.	perceptive	ledaren	som måste ha jobbat sig upp
102.	perceptive	chefen	som inte bara placerats i positionen
103.	perceptive	ledaren	som har en uppgift
104.	perceptive	ledaren	som ska försöka stoppa konflikter
105.	perceptive	ledaren	som har en uppgift att stoppa konflikter
106.	perceptive	ledaren	som är viktig
107.	perceptive	ledaren	som är viktig vid svåra tillfällen
108.	perceptive	ledaren	som tar hand om gruppen
109.	perceptive	ledaren	som tar hand om medlemmarna
110.	perceptive	ledaren	som tar hand om varje medlem i gruppen
111.	perceptive	ledare	som någon är
112.	perceptive	ledaren	som anser det är viktigt
113.	signitive	chefen	som lyder
114.	signitive	gruppcheferna	som har fått en annan bild
115.	signitive	ledaren	som kan välja rätt
116.	signitive	ledaren	som kan hålla huvudet kallt
117.	signitive	ledaren	som måste välja rätt
118.	signitive	ledaren	Som kan göra något
119.	signitive	ledaren	som kan lära sig något
120.	signitive	ledaren	som kan frysa
121.	signitive	ledaren	som kan vara trött
122.	signitive	ledaren	som vill inte visa något
123.	signitive	gruppchef	som någon kan vara
124.	signitive	gruppchefen	som får superkraft

125.	signitive	ledaren	som jag inte vet behövs i praktiken
126.	signitive	ledaren	som bara behövs i teorin
127.	signitive	ledare	som jag trodde bara behövdes i teorin
128.	signitive	ledare	som man inte kan lära sig att bli
129.	signitive	ledare	som någon kan vara
130.	signitive	ledare	som någon kan vara
131.	signitive	ledaren	som har en slitande situation
132.	signitive	ledare	som jag kan vara
133.	signitive	chefen	som någon surar för om inte denne gör något
134.	signitive	ledaren	som har själv
135.	signitive	ledaren	som inte bör tappa fattningen
136.	signitive	ledare	som inte bör tappa fattningen för det minsta lilla
137.	signitive	ledare	som någon kan vara
138.	signitive	ledaren	som är ledaren
139.	signitive	ledaren	som får en extra energi kick
140.	signitive	gruppchefen	som gjorde fel
141.	signitive	gruppchefen	som gjorde sitt enda fel under veckan
142.	signitive	gruppchef	som är vår
143.	signitive	gruppcheferna	som kan ha svaga sidor
144.	signitive	gruppcheferna	som visade få svaga sidor
145.	signitive	gruppcheferna	som utöver det visade få svaga sidor
146.	signitive	chef	som kom fram och frågade hur jag mårde
147.	signitive	chef	som kom fram till mig
148.	signitive	chef	som frågade hur jag mårde
149.	signitive	plutonschefen	som skulle leda
150.	signitive	plutonschefen	som skulle sköta
151.	signitive	plutonschefen	som skulle sköta ledandet
152.	signitive	ledaren	som drar åt samma håll enligt
153.	signitive	ledare	som någon är
154.	signitive	ledare	som är över vår grupp
155.	signitive	ledare	som någon är
156.	signitive	ledare	som kanske är det bästa när någon är
157.	signitive	ledare	som någon är
158.	signitive	ledare	som någon sjunker i status som
159.	signitive	ledaren	som sjunker i status
160.	signitive	chef	som någon är
161.	signitive	chefen	som ser till att vara nära sina mannar
162.	signitive	chefen	som är nära soldaterna
163.	signitive	ledare	som någon är
164.	signitive	chef	som någon kan vara

165.	signitive	chefen	som kan hantera det på olika sätt
166.	signitive	plutonschef	som någon var
167.	signitive	plutonschef	som någon var under veckan
168.	signitive	ledare	som någon kan urskilja bra
169.	signitive	ledare	som någon kan urskilja dåliga
170.	signitive	vår gruppchef	som var uttalat usel på att orienterat
171.	signitive	vår gruppchef	som växte med uppgiften
172.	signitive	gruppchefen	som verkligen växte
173.	signitive	gruppchefen	som är vår
174.	signitive	gruppchefen	som ger klara besked
175.	signitive	gruppchefen	som vi alltid får klara besked från
176.	signitive	ledare	som han/hon får för sin
177.	signitive	ledaren	som försöker vara saklig
178.	signitive	ledaren	som försöker vara objektiv
179.	signitive	chefen	som försöker i ett tidigt skede
180.	signitive	chefen	som försöker motverka detta
181.	signitive	chefen	som försöker motverka detta i ett tidigt skede
182.	signitive	ledaren	som redan från börja har
183.	signitive	ledaren	som har ett psykologiskt övertag
184.	signitive	ledaren	som redan från början har ett psykologiskt övertag