

Institutt for arkeologi og sosialantropologi (IAS)

## **Militær rådgivning og flerkulturell kompetanse**

*Norske spesialstyrker i utenlandsoperasjoner*

**Per Gunnar Grosberghaugen**

*Masteroppgave i konflikt, sikkerhet og flerkulturell forståelse –*

*SVF-6900 Våren 2016*



## SAMMENDRAG

Denne oppgaven handler om flerkulturell kompetanse og norske spesialstyrkers oppdrag med kapasitetsbygging og militær rådgivning av lokale styrker i Afghanistan, Indonesia og Irak. Disse oppdragene utføres i en kulturell kontekst som er forskjellig fra det ene operasjonsområdet til det andre og stiller derfor krav til flerkulturell kompetanse.

Forsvaret spesifikt og militære styrker generelt kritiseres fra flere hold for sitt manglende fokus på kulturforståelse. Samtidig får spesialstyrkene gode tilbakemeldinger på de oppdragene som utføres. Det er derfor interessant å undersøke hvordan spesialstyrkene tilnærmer seg flerkulturell kompetanse og hvilke forutsetninger disse styrkene har for å lykkes med denne typen oppdrag.

Kulturforståelse er et begrep mange har en oppfatning om, men det er lite omforent forståelse om hva Forsvaret ønsker å benytte slik kompetanse til i en militær kontekst. En god start kan være å gjøre seg selv bevisst på egen kultur og hvordan den påvirker egne handlinger. Videre er anerkjennelse en forutsetning for å kunne forstå motparten og etablere gjensidig respekt og tillitt.

Norske spesialstyrker innehar mye flerkulturell kompetanse. En stor andel av dette har kommet gjennom egne erfaringer. Det vil være ulike meninger om hvor mye sosialantropologisk teori vil bidra til å løse oppdrag på en bedre måte, sett i forhold hva denne utdanningen vil kreve. En av grunnideene for KOSIFF-studiet, å etablere et teoretisk rammeverk for bearbeiding av egne erfaringer, synes imidlertid å være like relevant for personell i norske spesialstyrker.

En operasjonalisering av kulturell kompetanse til Forsvarets behov krever en målrettet, nivåinndelt utdanning som integreres i de øvrige militære fag ved de militære utdanningsinstitusjonene. Erfaringene fra oppdragene kan også med fordel systematiseres og teoretiseres slik at kompetansen lettere kan overføres til andre.



# Innhold

SAMMENDRAG.....	iii
1 Innledning.....	1
1.1 Problemstilling.....	2
1.2 Avgrensning .....	3
1.3 Oppgavens oppbygning .....	3
2 Teoretisk referanseramme.....	5
2.1 Identitet, etnisitet og kultur .....	5
2.1 Kommunikasjon og samhandling .....	8
2.1.1 Gaveutveksling .....	8
2.1.2 Roller .....	9
2.1.3 Kapital.....	10
2.2 Flerkulturell kompetanse i en militær sammenheng .....	12
3 Metode.....	15
4 Empiri og analyse .....	17
4.1 Norske spesialstyrker.....	17
4.2 Afghanistan: opptrening av spesialpoliti i Kabul .....	21
4.2.1 Bakgrunn og situasjonen i dag .....	21
4.2.2 Norske spesialstyrker som militære rådgivere i Afghanistan .....	23
4.2.3 Erfaringer fra operasjonen .....	25
4.3 Indonesia: opplæring i krigens folkerett og engasjementsregler for indonesiske spesialstyrker.....	28
4.3.1 Bakgrunn og situasjonen i dag .....	28
4.3.2 Norske spesialstyrker som militære rådgivere i Indonesia .....	29
4.3.3 Erfaringer fra operasjonen .....	29

4.4	Irak: Opplæring av styrker «inside the wire» i Bagdad .....	31
4.4.1	Bakgrunn og situasjonen i dag .....	31
4.4.2	Norske spesialstyrker som militære rådgivere i Irak.....	32
4.4.3	Erfaringer fra operasjonen .....	34
4.5	Militær rådgivning og mentorering av lokale styrker.....	36
4.5.1	Kompetanse og tillit .....	36
4.5.2	Hva er utfordringene for militære rådgivere? .....	38
4.5.3	Hva er identifisert som best practice? .....	38
4.6	De militære styrkers behov for flerkulturell kompetanse.....	39
5	Konklusjon .....	45
6	Referanseliste.....	47
	Vedlegg A: Intervjuguide .....	49

## 1 Innledning

Samtidig som denne oppgaven blir avsluttet i mai 2016 gjør norske spesialstyrker seg på nytt klar for å bistå med militær rådgivning, trening og operativ støtte. Denne gangen skal lokale syriske grupper trenes og veiledes for å bli i stand til å slå den fryktede terrorgruppen den Islamske Stat (IS). Norske spesialstyrker har i løpet av de siste omlag ti årene hatt en markant dreining fra å gjennomføre egne operasjoner til å trene, gi råd til, og gjennomføre felles operasjoner med lokale styrker. Med dette har også kulturforståelse fått en annen betydning.

*"Kultur på ville veier"* (Holo & Andreassen, 2010) er tittelen på en NUPI rapport fra 2010. Som tittelen antyder tar forfatterne et kraftig oppgjør med det de beskriver som Forsvarets manglende fokus på kulturforståelse i en militær kontekst. Forsvaret har hatt fokus på kulturforståelse i mange år. Allerede på 90-tallet fikk soldater opplæring rettet mot de kulturelle forhold som ville møte dem i operasjonsområdet. Min erfaring er imidlertid at opplæringen i stor grad har handlet om å beskrive kulturelle fenomen i den hensikt å unngå at soldater skulle gjøre kulturelle blundere. Undervisningen var relativt lik, uavhengig av jobbfunksjon eller nivå personen skulle arbeide på. Det har vært et økende fokus på kulturforståelse ved Forsvarets utdanningsinstitusjoner gjennom det siste tiåret. I tillegg har Forsvaret ervervet seg kompetanse gjennom sivile utdanningsinstitusjoner, kanskje uten at dette har vært spesielt målrettet.

Norske spesialstyrker har de siste åtte årene gjort seg bemerket på en positiv måte gjennom måten operasjoner i utlandet er blitt gjennomført på. Begrep som *"The Norwegian Model"* er brukt om de norske spesialstyrkenes støtte til oppbygging av afghansk spesialpoliti, *Crisis Response Unit (CRU)*. Norske spesialstyrker har også støttet Universitetet i Oslo (UiO) sitt Indonesiaprogram med opplæring av indonesiske styrker i krigens folkerett. Prosjektleder og sosialantropolog Knut D. Asplund uttaler at *"FSK hadde refleksjoner langt utenfor det man forventer å finne blant offiserer, og de hadde bred interesse for islamsk kultur."* Det er interessant å se på om spesialstyrkene har et annet fokus på kulturforståelse, og om spesialstyrkene har særskilte forutsetninger for å lykkes, fremfor konvensjonelle styrker.

Sosialantropologi er studiet av det sosiale mennesket, forklarer sosialantropologene Bror Olsen og Hogne Øian i boken "*Hvorfor skyter de? Konflikt- og kulturforståelse i internasjonale militære operasjoner.*" Olsen og Øian trekker frem likhetstrekk mellom antropologers feltstudier og militært personells erfaringer i operasjoner utenlands. Olsen og Øyan er ikke alene. Flere aktører, ikke minst amerikanske styrker, har allerede i et tiår satt fokus på behovet for kunnskap fra sosialantropologien. Kanskje et paradoks i seg selv, da mange som har arbeidet med amerikanske styrker nok ikke vil beskrive dem som de fremste innen kultursensitivitet. Dette gir kanskje en indikasjon om at kulturforståelse ikke handler kun om å forstå de andre, men også om å forstå sin egen kultur.

En del av kritikken i "*Kultur på ville veier*" går på den manglende forankring, prioritering og forståelse av hensikt som preger Forsvarets utdanning innen kulturforståelse. Det å tilføre kompetanse i en organisasjon som Forsvaret gir med andre ord ikke en målrettet effekt av seg selv. Spørsmålene blir da hvilke behov en militær organisasjon har og om teori fra sosialantropologien kan svare på disse behovene.

Jeg vil i denne oppgaven ta utgangspunkt i at de norske spesialstyrkene tilsynelatende lykkes med sin tilnærming til militær rådgivning av lokal styrker, til tross for Holo og Andreassens noe dystre beskrivelse av kulturforståelse i Forsvaret. Min egen kunnskap tilsier imidlertid at en systematisk tilegnelse av teoretisk kompetanse fra sosialantropologien heller ikke gjennomføres i spesialstyrkemiljøet. Allikevel kan det virke som spesialstyrkene har evnet å benytte kunnskap og erfaringer på en konstruktiv måte i relativt ulike operasjonsområder. Oppgaven vil derfor undersøke hvilke forutsetninger spesialstyrkene har for å inneha og kunne benytte nødvendig flerkulturell kompetanse.

## **1.1 Problemstilling**

Norske myndigheter signaliserer tydelig gjennom sine vedtak at det anses viktig å delta med militære kapasiteter for å bidra til koalisjoner i pågående konflikter. Militær rådgivning av lokale styrker fremstår som en relevant og akseptabel innsats, og denne typen oppdrag preger Forsvarets aktivitet i operasjoner i utlandet. Norske spesialstyrker har i særlig grad blitt satt til denne typen oppdrag.



Med utgangspunkt i norske myndigheters bruk av spesialstyrker i denne typen oppdrag har jeg valgt en problemstilling som tar sikte på å belyse hvorfor norske spesialstyrker er egnet til denne virksomheten og om denne typen oppdrag endrer behovet for kulturell kompetanse.

Den overordnede problemstillingen vil derfor være *"Stiller dagens oppdrag med å trene opp lokale styrker nye krav til flerkulturell kompetanse for norske spesialstyrker?"*

Problemstillingen her er rettet mot sosialantropologiens potensielle bidrag til spesialstyrkenes evne til å drive militær rådgivning og spørsmålet om norske spesialstyrker har særskilte forutsetninger for å lykkes i et flerkulturelt miljø. Norske konvensjonelle styrker benyttes også i stor grad til militær rådgivning av lokale styrker. Det er derfor relevant å belyse hvorvidt erfaringer fra spesialstyrkene kan benyttes i Forsvaret for øvrig.

## **1.2 Avgrensning**

Spesialstyrker har et bredt spekter av oppdrag. Denne oppgaven avgrenser jeg til å omhandle norske spesialstyrkers utøvelse av militær assistanse, gjennom rådgivning og opptrening av lokale styrker. Jeg bruker eksempler i fra Afghanistan, Indonesia og Irak, der spesialstyrkene har hatt ulike oppdrag perioden fra 2007 til 2016.

Jeg har valgt flerkulturell kompetanse for militære rådgivere som mitt primære fokus. Jeg vil derfor ikke behandle årsaker til konfliktene, hvorvidt storsamfunnets inngripen er rett eller galt eller om militær rådgivning av lokale styrker er en prinsipielt riktig tilnærming. Jeg vil heller ikke vurdere spesialstyrkenes evne til militær rådgivning opp imot tilsvarende evne for konvensjonelle styrker.

Jeg benytter i hovedsak begrepet norske spesialstyrker, selv om hovedsakelig alle data kommer fra en av to underavdelinger, Forsvarets spesialkommando. Det er imidlertid rimelig å anta at oppgaven er representativ for hele miljøet.

## **1.3 Oppgavens oppbygning**

Første kapittel har hatt til hensikt å presentere mitt tema med en problemstilling og dens relevans. Jeg har også i dette kapitlet avgrenset oppgaven.

Andre kapittel tar sikte på å redegjøre for noen relevante teorier som kan bidra til å besvare spørsmålene i problemstillingen. Identitet, etnisitet og kultur er begreper som jeg mener det er viktig å redegjøre for, da disse begrepene er med på å legge fundamentet for et nytt begrep – flerkulturell kompetanse. Militær rådgivning innebærer stor grad av samhandling mellom mennesker med ulikt kulturelt ståsted. Jeg redegjør derfor for samhandlingsteorier av Mauss, Goffman og Bourdieu, teorier som kan bidra til å forklare interaksjon mellom mennesker generelt, og samhandling i militære operasjoner spesielt. Avslutningsvis i dette kapitlet redegjør jeg for teori omkring flerkulturell kompetanse i utenlandsoperasjoner. Her gir Duffey og Elron m.fl. en innsikt i hvilke mekanismer som virker i multinasjonale styrker som driver fredsopprettende operasjoner.

Oppgavens tredje kapittel redegjør for metoden som er valgt. Jeg vil redegjøre kort for tidligere forskning før jeg beskriver egen metodikk, redegjør for hvilken litteratur som er valgt og dens validitet. Avslutningsvis vil jeg i dette kapitlet si litt om kritikk av metode, og vurdere validitet og relabilitet av eget arbeid.

Fjerde kapittel vil jeg starte med å redegjøre for hva spesialstyrker er, hva som gjør disse særegne og hvorvidt disse enhetene har spesielt gode forutsetninger for militær rådgivning. Deretter vil jeg redegjøre for å diskutere tre ulike case hvor norske spesialstyrker har drevet militær rådgivning. Deretter vil jeg diskutere hvilke ulike interesser de militære har for å erverve seg kompetanse om fremmede kulturer. Videre vil jeg undersøke hvilke erfaringer som er gjort seg så langt.

Siste kapittel tar sikte på å oppsummer hovedpoengene i denne oppgaven, kommentere hvordan og i hvilken grad problemstillingen kan belyses ytterligere.

## 2 Teoretisk referanseramme

Det teoretiske grunnlaget for denne oppgaven er valgt ut i fra teori som kan belyse problemstillingens spørsmål. Jeg vil derfor først redegjøre for begrepene identitet, etnisitet og kultur før jeg redegjør for noen sentrale samhandlingsteorier. Avslutningsvis vil jeg redegjøre for teori omkring flerkulturell kompetanse i en militær ramme og utfordringer i multinasjonale militære koalisjoner.

### 2.1 Identitet, etnisitet og kultur

Identitet er et mangfoldig begrep som benyttes i både akademiske og uformelle sammenhenger. De fleste mennesker er bevisst eller ubevisst opptatt av å ha en identitet fordi identitet gir mening, trygghet og tilhørighet. Imidlertid kan det være vanskelig å gi et entydig svar dersom man blir spurt om hva ens identitet er. På tilsvarende måte er mange grupper opptatt av å ha en identitet. Dette kan være små grupper eller svært store, som for eksempel en nasjonalstat.

Thomas Hylland Eriksen (1994, s. 34) definerer identitet med utsagnet "det en ser når man ser seg i speilet". Det man ser kan for eksempel være kjønn, alder, sosial bakgrunn, utdanning, religion, nasjonalitet, hudfarge eller tilhørighet til en etnisk gruppe. Dette er en enkel definisjon, men samtidig ganske dekkende for dette noe flyktige begrepet. Identiteter som kjønn, hudfarge og alder kan vi ikke selv velge. Kjønn og hudfarge kan vanskelig endres og derfor kan slike identitetsmarkører oppleves som problematiske dersom de utfordres. En konflikt kan derfor raskt oppstå dersom kjønn eller hudfarge blir tillagt mer vekt enn hva personen eller gruppen selv oppfatter som viktig, for eksempel utdanning. Alder vil kontinuerlig endre seg, noe som innvirker på betydningen av denne identiteten. Eksempelvis nyter gjerne eldre mennesker større respekt enn yngre i mange kulturer. En utvikling mot mer individualisme påvirker den status som normalt har fulgt med alder. Mens noen identiteter er faste, kan andre velges og endres, for eksempel utdanning og yrke. Gjennom slike valg kan man selv til en viss grad påvirke egen status.

Identitet utgjøres således av mange faktorer som vektlegges forskjellig i forhold til den aktuelle personens virkelighetsoppfatning. Identitet er både det en person eller en gruppe

selv identifiserer seg med, og hva andre identifiserer denne personen eller gruppen med. Man har med andre ord både en selvtilskrevet og en tilskrevet identitet. En enkelt persons identitet er en unik identitet, slik denne personen gjenkjenner seg selv. En gruppes identitet er noe de har i kraft av det de velger å la utgjøre sin identitet. Dette kan være det å være nordmenn, kristne eller muslimer, en del av en familie også videre. Men en gruppe er også avhengig av et ytre press, hvor eksterne kan tillegge gruppen egenskaper. (Eriksen, 1994, s. 44) Uten noen andre å sammenligne seg med kan man vanskelig vise til egen gruppes særegenhet.

Vi har alle mange identiteter som vi aktiverer i ulike situasjoner. Eksempelvis vil en familiefar og offiser, med golf som hobby og en preferanse for å kjøre motorsykel til jobb, kunne ha ganske så ulike identiteter avhengig av hvilken kontekst han ser seg selv i. Enda mer komplisert blir dette fordi disse ulike identitetene ikke er adskilte, men overlapper hverandre. Dette kan igjen føre til flere gruppefelleskap med felles identitetsfølelse. For de fleste er ikke alle disse identitetene en utfordring og man beveger seg inn og ut av ulike identiteter avhengig av den konteksten man opptrer i. Det kan imidlertid oppsto konflikt mellom ulike identiteter, i forhold til de man har tilskrevet seg selv og de som er tilskrevet av andre.

I antropologisk sammenheng er fenomenet etnisk identitet viktig. Med etnisitet kan vi her forstå forhold som felles opprinnelse, historie og opphavsmyster (Eriksen, 1995, s. 38). Enkelte vil derfor hevde at identitet er noe man er født inn i, noe som er fast. Fredrik Barth argumentere for at identitet er noe som skapes der grupper møtes. I følge Fredrik Barth (1969, s. 10-11) kan en etnisk gruppe i antropologisk forstand forstås som en gruppe som innehar en biologisk evne til å opprettholde seg selv, deler fundamentale kulturelle verdier, interagerer og kommuniserer med hverandre og ikke minst identifiserer seg selv og blir identifisert av andre, som forskjellig fra andre tilsvarende kategorier. Etnisitet handler derfor om grupper som er kulturelt forskjellige. En gruppe har ingen egen etnisk identitet dersom den ikke har andre grupper å sammenligne seg med (Barth, 1969, s. 15-16). Gruppens identitet løper ut fra den samhandling gruppen har med andre grupper, ikke det faktum at gruppen har fellestrekk som historie, kultur, språk også videre. Grensen mellom gruppene

blir opprettholdt ved at de kulturelle forskjellene gjøres relevante. I denne sosiale interaksjonen er det ikke nødvendigvis de objektive forskjellene som blir viktig, men kun det som aktørene velger å gi betydning. Denne påstanden støttes av flere studier av grupper som over en tidsperiode har skiftet identitet, eksempelvis fra å være jordbrukere til å bli nomader (Barth, 1969, s. 23) og (Håland, 1969). Barth viser til at et slikt sprang mellom ulike identitetsgrupper ikke visker ut gruppene, men heller gjør forskjellene tydeligere. Duijzings (2000, s. 15) viser til at mennesker ofte har endret etnisk identitet eller konvertert til en annen religion uten at dette nødvendigvis betyr at de mister fullstendig eller forlater arven fra sin tidligere identitet. Det faktum at noen bytter fra en identitet til en annen bekrefter at det faktisk finnes ulike grupper. Etnisitet er sosial organisering av kulturell forskjellighet. Gjennom sammenlikning, stereotypisering og klassifisering defineres de andre som det motsatte av oss. Eller snarere: det vår gruppe ikke ønsker å være (Eriksen 1995). Barth hevder at etniske grupper og grenser vedlikeholdes eller utviskes gjennom samhandling, og det er bare gjennom observasjon av konkret sosialt liv i dette grenselandet at vi kan forstå etniske konflikter. En slik forståelse vil også være med på å legge grunnlag for å løse konflikter.

Felles språk, erfaringer, kunnskaper og verdier er viktige elementer i et kulturelt fellesskap. Thomas Hylland Eriksen (1994, s. 44) definerer begrepet kultur som: "det som gjør kommunikasjon mulig". Det er et samspill mellom begrepene identitet og kultur, og i mange tilfeller kan det se ut som kulturelle og etniske skillelinjer sammenfaller. En slik antakelse er ifølge Eriksen (1994, s. 45) både upresist og misvisende. Han skriver at det kan finnes tydelige etniske grenser uten stor kulturell variasjon og det kan finnes kulturelle forskjeller uten etniske grenser. Som et resultat av den økende moderniseringen og globaliseringen blir de kulturelle forskjellene stadig mindre. Samtidig ønsker mange nettopp å være forskjellig fra "de andre". Man stiller seg spørsmålene "hvem er vi og hvem er de andre?" Når de kulturelle forskjellene blir mindre tys det gjerne til andre mer håndfaste forskjeller som kan definere grupper, slik som etnisitet, religion eller rase. Kultur er viktig både for individuell og kollektiv identitetsforståelse. Kultur kommer til uttrykk gjennom kommunikasjon og samhandling og det er i den kulturelle konteksten identitet blir meningsfullt.

Identitet skiller og forener skriver Eriksen (1994, s. 40). Forestillinger om identitet kan benyttes både for å samle og splitte mennesker. Noen får være med mens noen blir holdt utenfor. En identitetsgruppe kan vise til likhet innad og forskjellighet utad. Dette er helt grunnleggende for at det skal kunne eksistere en særegen identitetsgruppe.

Identitetsforestillinger kan derfor benyttes for å ekskludere grupper av mennesker som ikke er ønsket som del av fellesskapet. I ekstreme tilfeller er identitet brukt som argument for folkemord og etnisk utrensing, selv om de egentlige underliggende årsakene kan være noe annet, slik som resurskamp, sosiale årsaker osv. En slik identitetspolitikk har vi vært vitne til blant annet i Kosovo og i Rwanda. Duijzings (2000, s. 33) beskriver at voldsbruken i det tidligere Jugoslavia ikke bare er et resultat av uforenlige identiteter. Voldsbruk kan være middelet som nyttes for å oppnå ulike identiteter. En forståelse for hvordan mennesker oppfatter sin egen og andres identitet kan derfor være av stor betydning for personell som jobber med konfliktløsning.

## **2.1 Kommunikasjon og samhandling**

### **2.1.1 Gaveutveksling**

I følge Thomas Hylland Eriksen er det få enkeltstående tekster i det tyvende århundre som har fått mer innflytelse en Marcel Mauss «Gaven: Utvekslingens form og årsak i arkaiske samfunn» (1995, s. 223). I dette essayet beskriver Mauss de sosiale implikasjonene av gaveutveksling. Mauss beskriver hvordan *«totale» sosiale fenomen nesten «alltid er ikledd gavens form, gaven som generøst bys fram selv når gesten som ledsager transaksjonen, ikke er annet enn fiksjon, formalisme og sosial løgn, og selv når den i bunn og grunn dreier seg om plikt og økonomisk interesse»* (1995, s. 11). Grunnideen om gaveutveksling er ikke veldig komplisert. Det består i at en ytelse må møtes med en gjenytelse, med mindre mottakeren skal havne i en vanskelig situasjon i forhold til giveren. Ved å motta en ytelse havner mottakeren i en form for gjeld til giveren, og denne gjelden må innfris. Gaveutvekslingen hviler derfor på tre gjensidig betingede og konstituerende forpliktelser: Plikten til å gi, plikten til å ta å motta og plikten til å gi tilbake (Olsen & Øian, 2007, s. 19). Utvekslinger av gaver skaper på denne og andre måter sosiale forpliktelser og varige bånd mellom partene

(Eriksen, 1995, s. 227). Å unnlate å gi, eller å nekte å ta imot, er en fornektelse av samfunnets grunnverdier (Eriksen, 1995, s. 229).

Gaveutvekslingen kan sees på som «limet» i det sosiale liv i ulike samfunn fordi den skaper gjensidig avhengighet, integrasjon og solidaritet. I tillegg hadde Mauss ifølge Olsen og Øian (2007, s. 20) til hensikt å vise at gaveutvekslingen utgjør den grunnleggende og universelle transaksjonslogikken. Dette innebærer at markedsbyttet er avhengig av de sosiale forhold gavebyttet skaper. Sagt på en annen måte, er markedsbyttet en avart av gaveutveksling. Mauss beskriver gavebyttet på bakgrunn av sine studier av såkalte arkaiske samfunn. Mauss konstaterer imidlertid at det fremdeles eksisterer en tilsvarende moral og en tilsvarende økonomisk tankegang som stabile underliggende faktorer i vårt moderne samfunn når det gjelder utveksling av gaver og tjenester. Han trekker derved konklusjonen at gaveutveksling er "et av de menneskelige fundament som våre samfunn bygger på" (Mauss, 1995, s. 13).

Gaveutveksling kan være problematisk når man representerer en stat, slik soldater i utenlandstjeneste gjør. Å gi og motta gaver og ytelser kan være vanskelig å gjennomføre med tanke på eksempelvis korrupsjon. Norsk militært personell er underlagt regelverk i forhold til gaver og korrupsjon. Militære tillates å gi og motta symbolske gaver så lenge disse er av ubetydelig verdi og at hensikten ikke er å påvirke prosesser og beslutninger. Spørsmålet er da om det er sannsynlig at gaver gis uten en hensikt sett i lys av Mauss teorier. Olsen og Øian (2007, s. 21) minner om at gavebegrepet ikke utelukkende sikter til konkrete, materielle gjenstander. En gave kan også ta form av gester og tjenester, og høflighet og andre uttrykk for respekt er noe som i seg selv kan utveksles. Det kan se ut som dette er et handlingsrom for gaveutveksling for soldater i utenlandstjeneste.

### **2.1.2 Roller**

Goffman ([1956] 1993) hevder at det sosiale samspillet mellom to personer kan sammenlignes med det spillet som foregår på en teaterscene. Vi bruker ulike teknikker og spiller roller når vi interagerer med andre. Interaksjon handler om en gjensidig innflytelse på hverandres handlinger. Den enes rolle, eller fastlagte handlingsmønstre, må tilpasses den andres. "En persons "egentlige" eller "virkelige" holdninger, oppfatninger og følelser kan man for eksempel bare få kjennskap til på indirekte måte, gjennom hans uttalelser eller

*gjennom tilsynelatende ufrivillige, talende handlinger"* (Goffman, s. 11-12). Vår status avhenger på mange måter av hvordan vi behersker dette sosiale spillet. Det er ikke bare hva som sies som er viktig. Det inntrykket vi etterlater oss avhenger også av vår nonverbale kommunikasjon: *"En persons evne til å uttrykke seg (og følgelig hans mulighet for å gjøre inntrykk) bygger åpenbart på to diametralt forskjellige former for tegn – det uttrykket han gir, og det uttrykket han avgir"* (Goffman, s. 12). Dette betyr at dersom man ikke ønsker å provosere eller skape splid, så må man være bevisst både hva man sier og hva man gjør.

Goffman bruker teaterscenen som modell for dette samspillet og han skiller mellom *"front stage"* og *"back stage"*. *"Front stage"* handler om å vise seg med den status som er relevant for en aktuell situasjon. Det handler om å fremstille seg fordelaktig og kontrollere det inntrykket du gir og avgir. *"Back stage"* beskriver hva som ønskes holdt skjult i den aktuelle situasjonen, inntrykk som ikke anses å være fordelaktig der og da. Slik vil de ulike aktørene i et møte definere seg selv, motparten og selve møtesituasjonen. I forkant av et møte vil ifølge Goffman de som skal møtes forsøke å skaffe seg informasjon om de andre møtedeltakerne, eller benytte seg av informasjon som de allerede har. Denne informasjonen brukes av aktørene for å avklare situasjonen slik at man på forhånd kan få vite hva som forventes av de ulike aktørene i møtet. Dersom det ikke eksisterer informasjon i forkant kan de basert på oppførsel og utseende ved første møte, trekke inn erfaringer fra liknende personer de har møtt tidligere, eller basere seg på stereotyper ved bedømmelsen.

Olsen og Øian (2007, s. 19) setter sammen Barths og Goffmanns teorier om samhandling: *"handlinger må forstås ut i fra de sosiale interesser og motiver aktører har, heller enn kulturelle verdier og normer i seg selv."* Dette innebærer at aktører som samhandler kan bruke sin sosiale rolle strategisk for å oppnå egne målsettinger. En slik forståelse oppnår man ikke ved å undersøke kulturelle særtrekk i seg selv, men gjennom å analysere sosial interaksjon mellom mennesker.

### **2.1.3 Kapital**

Pierre Bourdieu tilbyr et teoretisk rammeverk for å kunne forstå egen posisjon i forhold til de man kommuniserer med. En slik forståelse gir mulighet til å erverve seg ny kompetanse målrettet for å kunne kommunisere bedre med motparten, for eksempel kunnskap om



motpartens kultur. Jeg vil beskrive tre begreper, habitus, distinksjon og kapital, som Bourdieu introduserer i sitt verk *Distinksjonen - En sosiologisk kritikk av dømmekraften* (Bourdieu, 1979).

"Habitus" handler om menneskers evne til å håndtere sosiale omgivelser. "Habitus" er både kunnskap om hvordan man skal oppføre seg, og evnen til å gjenkjenne egen og andres oppførsel i det sosiale rommet. "Habitus" beskriver på mange måter hvordan vi opptrer i en sosial setting, men er ikke absolutt, mer som vår "stil". Med andre ord handler "habitus" om sosial kompetanse, men en automatisert sosial kompetanse som unnslipper aktørens egen bevissthet. "Habitus" er vanemessige disposisjoner som er doksiske, implisitte eller innforståtte.

Distinksjonen er det som gjør en forskjell ved at "noe" anses som bedre enn "noe annet". Bourdieu bruker blant annet kunst og kulturlivet for å forklare distinksjon. Sosiale trender endrer seg og dermed også hva som oppfattes høyverdig eller vulgært. Distinksjonen er altså ikke absolutt, og i høyeste grad kontekstuell. Distinksjon handler altså om å lage eller se forskjeller og å kunne skille mellom hva som er distingvert og hva som ikke er det.

Kapital er ressurser som en person har å spille på i møtet med andre mennesker. Kapital kan være mye mer enn penger eller eiendom det er også utdanning, sosial omgangskrets, familie og dannelse. Med andre ord, kapital kan også være relasjoner som kan nyttes i sosial sammenheng. Kapital kan deles inn i tre former; økonomisk, kulturell og sosial kapital. Økonomisk kapital er ressurser og materielle goder. Kulturell kapital handler om at man behersker kulturelle koder og henger ifølge Bourdieu sammen med utdanning og tilhørighet til ulike grupper. Sosial kapital handler om de ressursene som er tilgjengelig gjennom ulike relasjoner, for eksempel vennskaps- og bekjentskapskretsen til den enkelte. Ulike former for kapital kan "veksles inn" i sosial kapital. Dette innebærer at man kan endre mengden kapital gjennom å øke en annen type.

Sosialantropolog Tone Danielsen (2008, s. 40) forklarer at den samlede kapitalen en person har tilgang til er sammensatt. En persons status blir bestemt av et sett av egenskaper, og hvilke av disse egenskapene som er mest relevante er kontekstavhengig. Personer med høy inntekt, høy formell utdanning og stort sosialt nettverk, mestrer også de uformelle

aspektene ved den legitime kulturen. Dette har sammenheng med at det ofte er disse personene som definerer kriteriene for hva som anses for viktig og riktig.

## **2.2 Flerkulturell kompetanse i en militær sammenheng**

Personell som deltar i en multinasjonal militær operasjon i utlandet møter en rekke ulike kulturelle felleskap, og motsetninger. Den multinasjonale styrken er i seg selv en smeltedigel av nasjonaliteter, etnisiteter og ulike kulturer. Foruten språklige utfordringer bringer de ulike enhetene med seg forventninger fundert på egne kulturelle preferanser. Dette kan medføre en rekke utfordringer fra rene misforståelser til ulik tolkning av engasjementsregler eller slutt-tilstand for operasjonen.

Møtet mellom de multinasjonale styrkene og befolkningen er en annen arena. Det er antagelig denne situasjonen norske styrker har forberedt seg mest til. Prinsipper omkring upartiskhet og maktbruk har vært sentrale tema. Samvirke med lokale styrker gir en ny arena hvor interaksjon mellom ulike kulturer flyttes fra et mer overfladisk nivå til en langt mer krevende situasjon hvor tillit, respekt og anerkjennelse er avgjørende for at oppdraget skal kunne lykkes. Denne situasjonen krever en bevisstgjøring av egen kultur, like mye som å tilegne seg kunnskap om de andre.

Teori omkring konflikthåndtering er i stor grad utviklet av vestlige forskere. Modeller for konflikthåndtering bygges derfor ofte på vestlige verdier, til tross for at de fleste samfunn og kulturer har sine metoder for å løse konflikter. Tamara Duffey (2000, s. 144) foreslår at konflikthåndtering kan analyseres på to nivåer utledet av kulturspørsmålet; interaksjonsnivået og prosessnivået. Hensikten med å analysere på interaksjonsnivået er å forstå dynamikken i kulturelle forskjeller før disse fører til misforståelser og konflikt på mikronivå, noe som igjen vil kunne hindre prosesser på makronivå. En slik forståelse innebærer ifølge Duffey en innsikt i kulturelle forskjeller i perspektiver på konflikthåndtering, syn på verden, verbal og ikke-verbal kommunikasjon, og kulturelle ritualer og praksis. Interaksjonsnivået handler med andre ord om kunnskap omkring relasjoner mellom mennesker fra ulike kulturer.

Duffey viser til at konfliktløsning slik den har vært gjennomført, kritiseres fordi det er forsøkt å utvikle universelle modeller og teknikker som skal kunne benyttes uavhengig av sosial og kulturell kontekst. Kultur behandles derfor ikke som en faktor når løsninger for konflikthåndtering skal utarbeides. En analyse på prosessnivå vil kunne gi kulturspesifikke modeller som tar høyde for lokale mekanismer for konfliktløsning. Duffeys artikkel er publisert i 2000 og er således preget av datidens fredsbevarende operasjoner, typisk i regi av, eller med mandat fra FN.

Duffey (2000, s. 163) argumenterer for "*a more culturally sensitive peacekeeping*". Konflikthåndteringsmodeller må innta en *bottom-up* tilnærming, fundert på den lokale kulturelle konteksten. Dette innebærer at lokale mekanismer for konflikthåndtering må inkluderes. En slik tilnærming står i kontrast til det Duffey beskriver som lite kultursensitive, vestlig orienterte top-down modeller med fokus på diplomati, i rammen av en nasjonalstat.

I et historisk perspektiv er ikke multinasjonale og tverrkulturelle militære styrker noe nytt. Imidlertid har problemstillingen blitt aktualisert på nytt på grunn av rekken av militære operasjoner i regi av FN. Den multinasjonale FN-styrker i Bosnia på 1990-tallet, UNPROFOR, besto eksempelvis av 44 nasjoner. Elron, Shamir, og Ben-Ari (1999) undersøker i sin artikkel hvordan multinasjonale styrker kan samarbeide så bra som de gjør, til tross for en rekke faktorer som vanskeliggjør samarbeid.

Elron m.fl. (1999, s. 74-75) tar utgangspunkt i organisasjonsteorien og hvilke konsekvenser demografisk og kulturelt mangfold kan gi. Forskningen er ikke entydig. På den ene siden argumenteres det for at demografisk mangfold i hovedsak gjør organisasjoner mindre effektive og kulturelt mangfold forsterker denne effekten. Annen forskning tilsier at godt ledede organisasjoner med demografisk og kulturelt mangfold synes å øke kreativiteten, kvaliteten på beslutninger og ikke minst at organisasjonene er bedre i stand til å håndtere endringer. Militære oppdrags natur tilsier at denne typen utfordringer kommer enda sterkere frem i multinasjonale styrker.

Til tross for dette noe svartmalte bildet så fungerer multinasjonale militære styrker tilsynelatende godt i forhold til de utfordringer de står ovenfor. Elron m.fl. (1999, s. 84-90) viser til at det finnes en rekke fellestrekk og mekanismer som virker integrerende i en

multinasjonal styrke. Først og fremst trekker de frem den felles militære profesjonskulturen som har store likhetstrekk over det meste av verden. Det militære byråkratiet, felles skjebne i et fremmed land og aksepten for at man deltar i en midlertidig ad-hoc organisasjon er andre eksempler på slike fellestrekk. De aller fleste militære organisasjoner har en kommandostruktur som er lett gjenkjennbar, uavhengig om dette er en nasjonal styrke eller en ad-hoc organisasjon. Dette kan være et eksempel på en faktor som bidrar til raskt å etablere tiltro til en militær organisasjon. Et kanskje noe overraskende funn er at det i organisasjoner bestående av grupper med svært forskjellig kultur lettere utvikles en felles identitet. Elron m.fl. antar at en lignende effekt kan oppstå i sterkt heterogene multinasjonale styrker. Multinasjonale styrke benytter en rekke mekanismer for å redusere potensialet for intern konflikt. Dette kan være å fordele oppgaver og ansvar slik at koordineringsbehovet blir minst mulig, og etablere formelle rutiner for koordinering, deling av informasjon også videre. Uformelle sosiale aktiviteter synes å være en svært viktig arena for sjefer som vil skape tillit og felles forståelse i en multinasjonal styrke.

### 3 Metode

Jeg har valgt en kvalitativ metode bestående av litteraturstudier, casestudier fra tre internasjonale operasjoner og semistruktuerte intervjuer med personell som har deltatt i disse operasjonene.

Teorien er i hovedsak hentet i fra pensumlitteraturen i KOSIFF-studiet. Jeg har vektlagt teori omkring sentrale begrep som identitet og kultur, samhandling og flerkulturell kompetanse. Teorien er valgt ut fordi den belyser mine problemstillinger og gir et grunnlag å diskutere erfaringer fra spesialstyrkenes utenlandsoperasjoner.

Jeg har også benyttet flere publiserte rapporter og masteroppgaver som har omhandlet tema som er tilgrensende for min oppgave. Disse omhandler militær rådgivning, spesialstyrkene og/eller flerkulturell kompetanse. Rapportene og oppgavene viser relevansen for problemstillingen min og er også brukt for å underbygge mine egne funn.

Selv om mange har skrevet om behovet for flerkulturell kompetanse i forsvaret/internasjonale operasjoner, har jeg ikke funnet rapporter eller oppgaver om min spesifikke problemstilling. I tillegg til litteraturstudier har jeg derfor benyttet tre case for å belyse problemstillingen og jeg har gjennomført intervjuer med personell fra Forsvarets spesialkommando som har erfaringer fra casene. Casene beskriver tre ulike oppdrag hvor militær rådgivning og kapasitetsbygging har vært sentralt.

Intervjuobjektene er valgt ut på bakgrunn av deres personlige erfaringer og dybdekompetanse innen spesialoperasjoner. Jeg har valgt å gjennomføre tre grundige intervju fremfor en kvantitativ undersøkelse. Intervjuene ble gjennomført som samtaler, støttet av en intervjuguide som intervjuobjektene var kjent med på forhånd. Intervjuene er derfor såkalte semistrukturerte intervjuer. Dette har gitt meg muligheten til å la intervjuene vektlegge noe ulike forhold, basert på de konkrete erfaringene intervjuobjektene innehar.

Gjennomføringen av intervjuene er godkjent av Forsvarets spesialstyrker. Kvalitative intervju krever etterfølgelse av etiske retningslinjer; informert samtykke, konfidensialitet og konsekvenser av deltakelsen. Intervjuobjektene er orientert om at deltakelse er frivillig og at

all informasjon vil benyttes anonymisert. Det er ikke samlet inn personopplysninger i forbindelse med intervjuene.

Det viktig at funnene i en oppgave er gyldige og etterprøvbare. Dette omtales i samfunnsvitenskapelig metode som validitet og reliabilitet. Validitet dreier seg både om funnene er gyldige for det jeg har undersøkt og om resultatene kan overføres til andre undersøkelser. Reliabilitet dreier seg om andre vil få samme resultater av lignende studier og om resultatene kan gjenskapes. Gjennom å dokumentere godt, mener jeg dette er oppnådd. Men i og med at jeg har brukt egen kunnskap og intervjuer, kan det hende at andre personer vil kunne konkludere annerledes enn meg.

Det finnes derfor flere mulige feilkilder i mitt arbeid. For det første har jeg selv en tilknytning til spesialstyrkene og oppgaven preges naturligvis av mine egne erfaringer. Nå er imidlertid nettopp evnen til å bearbeide personlige erfaringer fra utenlandsoppdrag en av hensiktene med KOSIFF studiet. Intervjuobjektene har alle lang erfaring fra spesialstyrkene og har deltatt i en rekke operasjoner utenlands. De har alle sterk tilknytning til spesialstyrkene og deres svar kan naturligvis preges av dette. Det har ikke vært mulig å intervju representanter fra de lokale styrkene. Dette er en svakhet og slik informasjon kunne ha påvirket resultatet. Jeg har imidlertid valgt å benytte en rapport fra RAND Corporation som kapasitetsbygging av afghanske sikkerhetsstyrker, hvor både norske specialsoldater og deres afghanske motpart har vært intervjuet.

Samlet sett mener jeg metodene jeg har brukt belyser problemstillingen min godt og at konklusjonene mine er gyldige basert på den litteraturen jeg har brukt og intervjuene jeg har gjennomført.

## 4 Empiri og analyse

### 4.1 Norske spesialstyrker

Forsvarets spesialstyrker (FS) består i dag av tre enheter. Ledelsen er sammen med sin stab lokalisert til Oslo og benevnes Forsvares spesialstyrker stab (FSST). FS sine to andre avdelinger er Forsvarets spesialkommando (FSK) lokalisert på Rena og i Horten og Marinejegerkommandoen (MJK) lokalisert i Bergen og i Ramsund. Både FSK og MJK gjennomfører rådgivning og opptrening av lokale styrker i rammen av kjernekapasiteten militær assistanse (MA). Miljøene er relativt lukkede for eksterne, men samtidig internt preget av gjensidig tillit, høye krav og stor respekt på tvers av enheter og nivåer. For en mer dyptgående forståelse for utviklingen av de norske spesialstyrkene fra etter den andre verdenskrig til i dag gir Tor Jørgen Meliens (2012) bok en inngående redegjørelse for dette.

Norske spesialstyrker er organisert, trent og utrustet i tråd med NATO sine doktriner. NATO definerer spesialoperasjoner som:

*Military activities conducted by specially designated, organized, trained and equipped forces using operational techniques and modes of employment not standard to conventional forces. These activities are conducted across the full range of military operations independently or in coordination with operations of conventional forces to achieve political, military, psychological, and economic objectives. Politico-military considerations may require clandestine, covert, or discreet techniques and the acceptance of a degree of physical and political risk not associated with conventional operations (AJP-3.5, 2009, s. LEX.5).*

Hammersmark (2010) gir i sin masteroppgave en god redegjørelse for spesialstyrkene, hva de gjør og hva som skiller disse fra konvensjonelle styrker, og dette arbeidet vil jeg benytte. Han benytter tre av de fremste teoretikerne innen faget (James D. Kiras, Robert G. Spulak og Colin S. Gray) for å undersøke hva *spesialoperasjoner* er, for der i gjennom også å beskrive hva *spesialstyrkene* er og hva som kjennetegner disse. NATOs definisjon beskriver spesielt utpekte, organiserte, trente og utrustede styrker som benytter teknikker og metoder som konvensjonelle styrker ikke benytter. I tillegg skal disse styrkene kunne operere i hele

konfliktspekteret, både åpent og skjult, og ikke minst skal de kunne nyttes til operasjoner med høy risiko, både fysisk og politisk.

NATO-doktrinen inndeler spesialstyrkenes prinsipielle oppgaver i fire kategorier: spesiell rekognosering og overvåkning (SR&S), direkte aksjoner (DA), militær assistanse (MA) og tilleggsoppgaver (*additional activities*). SR og DA innebærer i grovt henholdsvis innhenting av informasjon og offensive operasjoner, mens tilleggsoppgaver blant annet kan være: støtte til bekjempelse av irregulære trusler, opprørsbekjempelse, gisselredningsoperasjoner eller liaisonering mellom stridende parter (Hammersmark, 2010, s. 30).

Militær assistanse er en fellesbetegnelse for flere typer oppdrag som har til hensikt å bistå andre med militære kapasiteter, herunder militær rådgivning. Hammersmark beskriver at spesialstyrker kan ta ansvaret for å utruste, trene, støtte og eventuelt lede lokale styrker under oppdrag. Militær assistanse er imidlertid et virkemiddel, ikke en målsetting i seg selv. Rådgivning av lokale styrker blir derfor en metode for å løse det overordnede oppdraget. En slik forståelse er viktig fordi den er med på å gi en forklaring på tilnærmingen spesialstyrkene har til militær assistanse og hvorfor de lykkes med dette, uten en forutsetning om dybdekunnskap i lokale kulturelle forhold.

Spesialstyrkene er opptatt av å få klare oppdrag. Oppdragene trenger ikke være detaljerte og kan inneha stor grad av usikkerhet og risiko, men hensikten må fremkomme tydelig. En av intervjuobjektene forteller: *"kjernen i CRU<sup>1</sup> oppdraget var ikke å trene opp CRUen, men å bidra til å sikre Kabul og ha evne til å slå tilbake terroraksjoner. Videre handlet oppdraget om å bidra til CRU sin legitimitet i det afghanske folket. Det motsatte, at norske styrker slår tilbake Taliban, ville gitt Taliban en viktig IO<sup>2</sup> seier hvor budskapet ville vært at den afghanske regjeringer er ute av stand til å sikre hovedstaden."*

Spesialstyrkene gjennomfører planprosesser parallelt og integrert, og legger stor vekt på det redefinerte oppdraget. Dette innebærer at ulike nivå jobber samtidig og ansvarsforholdet er

---

<sup>1</sup> CRU: *Crisis Response Unit* er en afghansk spesialpolitienhet lokalisert i Kabul.

<sup>2</sup> IO er forkortelse for informasjonsoperasjoner. Dette kan målrettet virksomhet for å forme en gruppes oppfatning omkring en sak, eller at man evner å benytte mediepublisitet til sin fordel.



tydelig avklart. Planprosessene drives i stor grad nedenifra og opp. Dette betyr ikke at sjefen ikke er den som til slutt tar en avgjørelse, men det innebærer at sjefen aktivt benytter hele sin organisasjon for å komme frem til beste løsning. En slik tilnærming står i kontrast til den tradisjonelle militære planprosessen som er mer toppstyrt og hvor utøvende ledd i større grad er begrenset gjennom de rammene som er fremkommet gjennom overordnede ledd sine analyser og beslutninger. Denne arbeidsmetodikken handler imidlertid om mer enn planprosesser, den gjennomsyrrer hele virksomheten.

Spesialstyrkene selekterer sitt personell svært grundig. Personlig egnethet, fysisk robusthet og kognitive evner vektlegges i stor grad under seleksjonsprosessene. Utdanning og trening planlegges og gjennomføres i stor grad av egne utdanningsavdelinger som består av de mest erfarne operatørene i avdelingene. Totalt sett gir dette personell som har svært høy standard, mentalt og fysisk, og som er svært trygge på seg selv og sine enheter.

Hammersmark (2010, s. 24-29) beskriver spesialstyrkenes unike egenskaper og viser blant annet til Dr. Robert Spulak som hevder at det er tre grunnleggende kvaliteter ved personellet som bidrar til å skille spesialstyrker fra konvensjonelle: de er elitekrigere, fleksible og kreative (Spulak, 2007, s. 20). Spesialstyrkene er imidlertid også prisgitt de rammebetingelsene de får å operere innenfor. I intervjuene vektlegger alle informantene betydningen av at spesialstyrkene gis stor grad av tillit, og derigjennom stort handlingsrom for utøvelse av sine aktiviteter. Dette innebærer at spesialstyrkene kan tillate seg en annen tilnærming til oppdraget enn det konvensjonelle styrker ofte gis anledning til. Et eksempel på dette er at spesialstyrkene er trent til å jobbe i små enheter og samtidig gis stor frihet til selv å vurdere risiko på bakgrunn av tilgjengelig informasjon og egne vurderinger. Det handlingsrommet som gis gir for eksempel spesialstyrkene muligheten til å møte lokale styrker med en lavere militær profil dersom dette er hensiktsmessig. I mange tilfeller er dette viktig for å etablere tillit mellom norske og lokale styrker fordi det viser at de lokale styrkene har legitimitet og er en garantist for sikkerheten der og da.

Innen faget militær taktikk legges det stor vekt på en grundig forståelse for egne taktiske prinsipper, ramme faktorer og prinsipielle målsettinger, før man gir seg i kast med å analysere og forstå motstanderen. Kompetanse om egen kultur er på tilsvarende måte

meget viktig for å kunne erverve seg flerkulturell kompetanse. I fra høsten 2010 og i nærmere ett og ett halvt år levde sosialantropolog Tone Danielsen blant personellet i Marinejegerkommandoen. Resultatet har blitt en svært interessant rapport som gir marinejegerne en unik mulighet til å studere sin egen kultur (Danielsen 2012). En rekke forhold har overføringsverdi internt i spesialstyrkene, men også øvrige militære styrker vil finne viktig lærdom i rapporten.

*"Spesialstyrkene er bevisst egen militær kultur, men også vi er nok mindre bevisst vår norske kultur. Det kan hemme oss i møtet med andre"*, uttaler en av informantene. På generell basis reflekterer informanten over at nordmenn synes andre er rare fordi de ikke forstår oss, samtidig som vi i liten grad reflekterer over vår egen kulturs særegenheter og påvirkning av situasjonen. Som eksempler på dette beskriver informanten nordmenns anti-autoritære holdning, at konsensus og forklaring er viktige prinsipper for å få gjennomslag for en beslutning. Slike holdninger er naturlig for nordmenn generelt og dyrkes i større grad i spesialstyrkene, men for allierte og lokale styrker kan vår egalitæritet være utfordrende, ikke minst for lederne. Videre forteller informanten at nordmann oppleves som tidsstyrt, men lite opptatt av å ta raske beslutninger. Et møte med ukjente kan være eksempelet, hvor en norsk offiser bruker relativt mye tid på rutiner som å finne ut hvem den/de andre er, om vi har felles bekjente, også videre. Informanten ser likhetstrekk med afghanernes skikk i møtesammenheng.

Personellet i spesialstyrkene tjenestegjør lenge i de samme avdelingene sammenlignet med konvensjonelle styrker. Avdelingene er også begrenset i størrelse. Et resultat av dette er at personellet både kjenner hverandre godt og at "alle" har tjenestegjort i utlandet en rekke ganger. Dette innebærer at spesialstyrkene har både operatører på lavt nivå og offiserer på høyt nivå med betydelig erfaring og kompetanse. Kombinert med et godt institusjonalisert system for "*hot wash up*" og "*lessons identified*" gir dette gode forutsetninger for å dra nytte av tidligere erfaringer, positive som negative.

Hensikten med dette underkapittelet har vært å gi en forståelse for hvem spesialstyrkene er og hva de gjør. Spesialstyrker er ikke bedre egnet til alt enn konvensjonelle styrker, snarere tvert imot. Imidlertid så har spesialstyrkene en rekke fortrinn som bevisst dyrkes frem, de

har en arbeidsmetodikk som sikrer bruk av hele organisasjonens kompetanse og de gis færre begrensninger i utøvelse av sitt oppdrag. I møtet med lokale styrker har derfor spesialstyrkene gjerne et større handlingsrom enn sine kolleger i de konvensjonelle avdelingene.

## **4.2 Afghanistan: opptrening av spesialpoliti i Kabul**

### **4.2.1 Bakgrunn og situasjonen i dag**

Afghanistan er et flerkulturelt samfunn bestående av mange forskjellige folkeslag med ulike kulturer og identiteter. Fredrik Barth (2008, s. 12-13) beskriver pashtunerne som den dominerende gruppen, og de som i 1747 grunnla kongeriket Afghanistan. Pashtunerne er en gruppe som tradisjonelt har hatt sine hovedområder sør og øst i landet. Imidlertid har den pashtunske befolkningen spredt seg til de nordre og vestre delene av Afghanistan, både på grunn av egne vandringer og fordi kongen av Afghanistan i sin tid flyttet dem dit for å være en motvekt til andre grupper. Dette har medført at pashtunerne har økt sin innflytelse i andre deler av landet enn de områdene som tradisjonelt har vært pashtunske. Pashtunerne er opprinnelig et stammesamfunn oppdelt i klaner og underklaner og majoriteten er sunni-muslimere. Gruppen preges av sterke kulturelle trekk med en fremtredende æreskodeks, påvirket av både islam og tradisjonell stammekultur, *pashtunwali*.

Bysamfunnene i Afghanistan går langt tilbake i tid, lenge før statsdannelsen. Byene har alltid vært sterkt influert av den persiske kulturen, noe som blant annet gjenspeiles i at det hovedsakelig snakkes en form for persisk, kalt dari. Dari er fortsatt det vanligste brukte språket i byene og i statsforvaltningen og det er ikke uvanlig at pashtunere derfor er to-språklige. Barth (2008, s. 13) peker på at byfolk med dari som morsmål anser seg selv som mer kultiverte enn de "ville og primitive" pashtunske stammene som lever i fjellene og ute i ørkenen.

Det finnes en rekke andre folkegrupper i Afghanistan. I nord finner man turkmenere og usbekere, som snakker dari og tyrkiske språk. Tadsjikere er en samlebetegnelse på en rekke grupper som snakker dari, disse lever i vest, nord og øst i Afghanistan. Sentralt i Afghanistan finnes vi også de dari-talende hazaraene, som regner seg selv som etterkommerne av

Djengis Khans hæravdelinger. I tillegg kommer en rekke mindre grupper. Afghanistan er et mangfold av folk med ulik kultur og dette kan være en utfordring i arbeidet med å sikre legitimitet for regjering og afghanske sikkerhetsstyrker (ANSF).

Vestlige aktører har på mange måter hatt et nokså ensidig fokus på den pashtunske delen av befolkningen. Barth (2008) velger å konsentrere seg om pashtunerne fordi de har vært den statsbærende gruppen, det er blant dem Taliban-bevegelsen har oppstått og fortsatt finner sin støtte og det er blant pashtunere vi finner den sterkeste motstanden mot en sentralmakt. Barth (2008, s. 14-15) vektlegger også to andre grupper pashtunere; de ca. 5 millioner som bor i de såkalte "*tribal areas*" i den nordvestre delen av Pakistan og en stor gruppe på mellom 10 og 15 millioner pashtunere som er mer eller mindre assimilert i det øvrige pakistanske samfunnet. Disse tre pashtunske gruppene har både felles og ulike interesser, og påvirker både lokal og den politiske situasjonen i Afghanistan.

Flertallet av pashtunerne oppfatter Afghanistan som et statsløst samfunn hvor det er stammetilhørighet som bestemmer en persons rettigheter og identitet. Et grunnleggende trekk ved statsløse samfunn er at det ikke finnes overordnede organer som sørger for sikkerhet til befolkningen. Dette innebærer ikke et totalt anarki hvor alle er imot alle, men et sinnrikt system av gjensidige allianser som sikrer at en part ikke kan angripe en annen uten konsekvenser. Når sentralmakten ikke evner å bevise at den kan understøtte og sikre deg og din familie så er befolkningen i de rurale områdene nødt til å stole på tradisjonell alliansepolitikk. Dette kan for eksempel innebære å slutte opp om Taliban, ikke av ideologiske preferanser, men for å sikre egne, lokale interesser (Barth, 2008, s. 18-21).

Barth beskriver at den generelle moderniseringen av samfunnet og et stort antall omveltninger har svekket og undergravd systemet av skikker kalt pashtunwali. Pashtunwali kan oppsummeres i fire grunnleggende regler: hevn, gjestfrihet, tilflukt og jirga, samt purda, segregasjon av kvinner ved å holde dem skjult og plettfriske. (Barth, 2008, s. 30) Pashtunwali er en æreskodeks for menn, men med sterke implikasjoner for kvinnene. I den norske kulturen ser vi ofte skyldfølelse der pashtunerne opplever skam. Skyldfølelse blant nordmenn er et personlig anliggende som fortrinnsvis holdes skjult, mens skam eller vanære blir et offentlig anliggende blant pashtunerne. Derfor er hevndrap et viktig virkemiddel for å

gjenreise ære. Gjestfrihet handler om å vise at man kan ødsle med mat og te til besøkende. En pashtunsk mann viser sin styrke ved å kunne garantere for sine gjesters sikkerhet i sitt hjem dersom de søker tilflukt der. Jirga er et frivillig fellesskap der ulike saker kan diskuteres eller megles, mellom selvstendige menn. Innenfor æresbegrepet i den afghanske kulturen skal en mann aldri bli fortalt av en annen hva han skal gjøre. *"... en mann skal være autonom, så han bare går inn i frivillige fellesskap ... og aldri tar imot befaling fra noen annen mann enn sin far og eldre bror"* (Barth, 2008, s. 30)

Fredrik Barth (2008, s. 11) hevder at *"...for å utforme en strategi som best mulig kan tjene deres og våre interesser, må vi vite ganske mye om folks kultur og verdier, om deres samfunn og deres bilde av seg selv og verden"*. En grunnleggende forståelse for pashtunsk kultur kan hjelpe vestlige styrker til å finne løsninger som er akseptable for afghanerne og ikke minst finne løsninger i samråd med afghanerne. Men det er ikke bare pashtunerne som må tas hensyn til, en rekke andre grupper har sammenfallende og andre interesser. Strategien for fredsbygging er heller ikke noe som utvikles av militære styrker isolert sett eller på lavere nivå.

#### **4.2.2 Norske spesialstyrker som militære rådgivere i Afghanistan**

De norske styrkene har operert i Afghanistan under ulike mandater og kommandoforhold. Innledningsvis, fra 2001 hvor trusselen fra Al Qaida var hovedmotivet, deltok de norske spesialstyrkene i *"Operation Enduring Freedom (OEF)"*, som var en amerikansk ledet koalisjon. Fra 2007 opererte styrkene under NATO-kommando, som del av *"International Security Assistance Force" (ISAF)*<sup>3</sup>. På dette tidspunktet var det vestlige militære fokuset todelt, hvor ISAF sin hovedmålsetting var å understøtte den sivile innsatsen for gjenoppbygging av samfunnet, mens deler av de amerikanske styrkene videreførte OEF som en del av den globale kampen mot terror.

---

<sup>3</sup> ISAF er ble erstattet av *Resolute Support Mission (RSM)* høsten 2014. RSM overordnede oppdrag er: *to train, advise and assist Afghan Security Forces and institutions*. RSM består av ca 13000 soldater mot ca 130 000 når ISAF var på sitt høyeste i 2012.

I slutten av 2006 vedtok regjeringen på ny å sende et norsk spesialstyrkebidrag til Afghanistan, hovedsakelig bestående av personell fra Forsvarets spesialkommando (FSK). Bidraget skulle lokaliseres til hovedstaden Kabul og ankom vinteren 2007 for å operere i rammen av ISAF. Enheten fikk betegnelsen "*Task Force 51*" (TF51). Hovedinnretningen for styrkene i og omkring Kabul var å gjennomføre militære operasjoner i den hensikt å hindre alvorlige hendelser i hovedstaden. På dette tidspunktet gjennomførte de vestlige styrkene i all hovedsak egne operasjoner, med liten eller ingen deltakelse fra de afghanske sikkerhetsstyrkene.

Våren 2007 fikk de norske spesialstyrkene et oppdrag om å gjennomføre grunnleggende soldatutdanning for en gruppe afghanere som skulle bli spesialpoliti. På det tidspunktet var nok dette et oppdrag litt på siden av de primære operasjonslinjene (Melien, 2012, s. 337), men oppdraget skulle bli en av spesialstyrkenes suksesshistorier. Det innledende prosjektet i seg selv var enkelt nok; gjennomfør grunnleggende soldatutdanning i løpet av de månedene som er satt av. Imidlertid var det en rekke faktorer som skulle spille inn. For det første var dette både et multinasjonalt og tverrsektorielt prosjekt. Sivile og militære aktører fra en rekke stater var gitt i oppdrag å tilføre sine del-leveranser, leveranser som i mange tilfeller lot vente på seg. For det andre var nok på den tiden afghanske myndigheters syn på det å levere selektert og sikkerhetsklarert personell noe avvikende fra vestlig standard. En god nok kjennskap til det personellet som skal trenes er viktig både for styrkenes egen-sikkerhet og for å sikre at styrken vil ha nødvendig legitimitet. For det tredje skulle det vise seg at den enkeltes motivasjon for å la seg rekruttere til tjeneste ikke var en ubetydelig faktor. Et viktig forhold ved militær rådgivning er bevissthet omkring konsekvensene en kapasitetsbygging vil føre med seg. Dersom en legitim regjering støttes er dette relativt enkelt, men dersom staten er svak eller fraværende kan nyopprettede kapasiteter havne på avveie og påvirke utviklingen i negativ retning. Det ble derfor forsøkt å rekruttere personell fra en representativ del av befolkningen, både etnisk og geografisk. Den kulturelle avstanden var stor. Dette var både krevende og utfordrende, og det var nødvendig med kulturell innlevelse for å lykkes (Melien, 2012, s. 337)

Parallelt med oppdraget med å gjennomføre grunnleggende trening av afghansk spesialpoliti begynte ISAF i samråd med afghanske myndigheter å stille krav til afghansk deltakelse på operasjoner. Denne utviklingen bidro til å sette fart på opprettelsen av *Task Force 24*, den afghanske enheten som etter hvert fikk navnet *Crisis Response Unit (CRU)*, og som sammen med norske spesialstyrker skulle få håndtere svært komplekse angrep på Kabul i perioden 2012 til i dag. Frem til de norske styrkene dro hjem til Norge høsten 2009 var treningen og rådgivningen av CRU et oppdrag på linje med øvrige operasjonslinjer. De norske spesialstyrkene returnerte våren 2012 og fra dette tidspunktet var fokuset rettet mot MA-oppgavet og CRU i sin helhet. Det var også fra 2012 at spesialstyrkene samlokaliserte seg med sin afghanske motpart.

Norske spesialstyrker er fortsatt på plass i Kabul og driver rådgivning og mentorering av CRU og dens overbygning *General Directorate of Special Units (GDPSU)*. Utviklingen fra 2007 til i dag har vært formidabel. CRU er blant de afghanske sikkerhetsstyrkenes fremste enheter og gjennomfører koordinerte operasjoner av god kvalitet. I takt med CRU sin utvikling har det norske "fotavtrykket" blitt mindre.

#### **4.2.3 Erfaringer fra operasjonen**

ISAF skiller seg på mange måter fra de operasjoner Duffey og Elron m.fl. omtaler i sine artikler. Allikevel fremstår mange av poengene i artiklene som svært relevante. Kulturelle forskjeller, ulike nasjonale agendaer og ulike perspektiver på militær taktikk kom til syne i koalisjonen, men igjen viste en multinasjonal militær styrke at den evnet å operere, til dels meget effektivt, til tross for utfordringene. Et strukturelt grep var å gi helhetlig ansvar til ulike nasjoner og enheter. For eksempel ble Afghanistan delt inn i fem ansvarsområder, kalt "*regional commands*", hvor militære sjefer fra ulike nasjoner var teigeiere. Det å være "teigeier" er sentralt i en militær operasjon, fordi det sier noe om hvem som er ansvarlig for alle militære operasjoner i det angitte området. På denne måten unngår man sammenblanding av bakkestyrker på lavt nivå og dersom andre styrker har behov for å operere i en annen sjefs teig, så fremstår det klart hvem det må koordineres med, og innhentes tillatelse fra.

Spesialstyrker kan være til hodebry for konvensjonelle teigeiere. Spesialstyrkene er normalt direkte styrt fra et høyere hovedkvarter, har høy operasjonssikkerhet som gjerne kommer til uttrykk som hemmelighold av planer, og benyttes ofte i andre operasjonslinjer enn de styrkene som teigeieren disponerer. Dette fører gjerne til at ansvarlig "teigeier" føler mangel kontroll på hva spesialstyrkene gjør og ikke minst konsekvensene av deres operasjoner. En viktig faktor i denne sammenheng er hvilken kultur de enkelte land har med bruk av militærmakt. Jeg har selv hatt rollen som liaisonoffiser med ansvar for å koordinere operasjoner med en slik teigeier, i mitt tilfelle en tyrkisk avdeling. Arbeidet var utfordrende selv om operasjonene i seg selv verken var spektakulære eller hadde vidtrekkende konsekvenser. Utfordringene ble satt i et nytt lys etter at en tyrkisk offiser forklarte hvorfor de generelt var skeptiske til spesialstyrker. Deres referanse var tyrkiske myndigheters bruk av spesialstyrker mot den kurdiske geriljaen hjemme i Tyrkia.

Koordinering av militær innsats har blitt satt på en større prøve etter hvert som afghanske sikkerhetsstyrker selv har blitt i stand til å gjennomføre operasjoner. Dette utfordret ISAFs "teigeiere" og det ble viktig å etablere et felles, afghansk ledet, kommandosenter hvor ISAF og ANSF kunne utveksle informasjon og koordinere operasjoner. I dette arbeidet var de norske spesialstyrkene representert, blant annet ved kommandør Jan Berglund som tjenestegjorde som stabssjef ISAF SOF i 2009 (Melien, 2012, s. 335).

De utfordringer og mulige tiltak Elron m.fl beskriver synes å være like aktuelle i dag som for over 15 år siden. Selv om operasjonene er vesentlig forskjellige er dynamikken i multinasjonale operasjoner like fullt til stede, ja kanskje i enda større grad på grunn av en ny aktør, de lokale styrkene. En rekke av de identifiserte tiltakene i Elron m.fl sin artikkel finner vi også i ISAF og etterhvert i RSM. Norsk representasjon i hovedkvarterene er viktig fordi dette gir mulighet til å bidra til utformingen av strategi og utforming av de rammer styrkene skal operere innenfor.

En viktig del av de norske spesialstyrkenes arbeid besto i å bidra til å etablere en intern kultur og identitet i CRU. *"Vi valgte den hardeste veien for å oppnå dette, men i ettertid ser vi at det som er etablert er varig"* uttaler en av informantene. Han sikter til at CRU sin identitet i stor grad har blitt til gjennom de resultater de selv har oppnådd. Gjennom sine resultater i



skarpe operasjoner har CRU både fått troen på seg selv og legitimitet i befolkningen. En annen tilnærming kunne ha vært mer tradisjonelt fokus på militære identitetsmarkører, slik som uniform, indrejustis, ritualer etc. Det er imidlertid ofte en balansegang mellom ulike virkemidler som gir de beste løsningene. I ettertid ser flere av intervjuobjektene at et noe større fokus på de mer tradisjonelle militære identitetsmarkørene kunne ha bidratt til større grad av disiplin og felles identitet i CRUen raskere. Men uniformer, oppstillinger og parader er ikke noe de norske spesialstyrkene bruker mye tid på. *"Vår tilnærming til denne typen oppdrag påvirkes naturligvis av vår egen kultur og det utdanningsregimet vi selv har vært utsatt for"*, sier en informant. Han beskriver en hard seleksjon under en omgjengelig tone, med instruktører som etterlever harde krav, men med et oppriktig ønske om at elevene skal lykkes. Long, Helmus, Zimmerman, Schnaubelt, og Chalk (2015, s. 10) har gjennomført intervjuer med afghansk personell i CRU som beskriver forholdet mellom de norske rådgiverne og afghanerne: *Norwegian SOF "will let you drop, drop, drop, drop and you are about to drown and they will then pick you up."* *Such a "tough love" approach has shown results: "While they saw us drop, they also saw us stand up"*. I møtet med de afghanske styrkene ble det et stort fokus på gjensidig tillit og respekt, men ansvaret for utvikling skulle ligge hos afghanerne selv.

Med bakgrunn i flere såkalte *"green on blue attacks"*, hvor personell i de afghanske sikkerhetsstyrkene angrep sine vestlige militære rådgivere, ble konseptet *"guardian angel"*<sup>4</sup> innført i ISAF (Reed, 2012). En av utfordringene med dette konseptet er at det sender sterke signaler om manglende tillit, usikkerhet og afghanernes evne til å beskytte sine gjester, de militære rådgiverne. Et slikt pålegg er også et klassisk eksempel på en situasjon hvor spesialstyrkene gis rom til å velge løsninger som best mulig tar hensyn til både den lokale sikkerhetssituasjonen og den kulturelle konteksten de opererer i. Sikkerhetssituasjonen kan være svært forskjellig fra en del av Afghanistan til en annen. Derfor kan også tiltak for styrkebeskyttelse vurderes lokalt.

---

<sup>4</sup> *Guardian Angel* innebærer at dedikert personell er satt til å overvåke og gripe inn dersom noen fra de lokale styrkene går til angrep på egne styrker. En slik innretning handler om styrkebeskyttelse og kan være nødvendig ut i fra en helhetlig risikovurdering.

Styrkebeskyttelse innebærer også tiltak for å redusere risiko for sykdom eller skader. En følge av dette er at de fleste vestlige nasjoner har restriksjoner på inntak av mat og drikke fra lokale produsenter. Intensjonen er god, magesinfeksjoner kan slå ut hele eller deler av en militær styrke i dagevis. Imidlertid kommer denne restriksjonen i konflikt med den afghanske gjestfriheten, hvor te og mat tilbys gjester slik sedvanen er. Flere av informantene forteller om valgets kvaler på møter hvor te og mat serveres på velbrukte tallerkener og i skitne glass. Nasjonale retningslinjer er klare, men gavebyttets forpliktelser og implikasjoner står like klart frem som felles grunnlag for tolkning og forståelse. Dette innebærer at man i praksis har få valgmuligheter når gaven tilbys dersom sosiale relasjoner skal vektlegges.

Afghanistan er et land med mange etnisiteter, kulturer og språk. En viktig forutsetning for CRU sin legitimitet var en representativ bemanning av styrken. Et av de viktigste arbeidene var å skape en identitet og avdelingskultur på tvers av etniske og kulturelle forskjeller. De norske spesialstyrkene var opptatt av at CRU fikk skape denne identiteten gjennom egne resultater. Det var en hard prosess, men med varige resultater.

Kunnskap om identitet og kultur, samhandling og "normale" utfordringer i et miljø med stor etnisk og kulturell variasjon er avgjørende for å lykkes. Slik kunnskap trenger ikke tilføres gjennom teoretiske studier og spesialstyrkene er et eksempel på at erfaring også gir slik kunnskap. Dette kan være årsaken til at en akademisk tilnærming til disse temaene ikke er voldsomt etterspurt.

### ***4.3 Indonesia: opplæring i krigens folkerett og engasjementsregler for indonesiske spesialstyrker***

#### ***4.3.1 Bakgrunn og situasjonen i dag***

Indonesia er verdens fjerde mest folkerike land og det land med flest muslimer i verden. Landet består av om lag 300 etniske grupper med 742 ulike språk. Landet er i dag en republikk med et flerpartisystem. Det har vært gjennomført flere forsøk på kupp og løsrivelse siden 1949 hvor Indonesia ble anerkjent som en selvstendig stat. Indonesia har en blodig historie hvor aktivister er blitt massakrert i stort antall og regimet ble kraftig kritisert på 1990-tallet for sin bruk av de militære styrkene mot egen befolkning. (Thuesen, 2015).

### **4.3.2 Norske spesialstyrker som militære rådgivere i Indonesia**

I 2002 ble Indonesiaprogrammet startet opp. Programmet er finansiert av det norske utenriksdepartementet. Programmet har en rekke innsatsområder og dets hovedansvar er å fremme menneskerettigheter i Indonesia gjennom informasjon, dialog og opplæring. Et av prosjektene er å bidra til opplæring innen krigens folkerett for de militære styrkene. Dette arbeidet, ledet av senter for menneskerettigheter ved Universitetet i Oslo (UiO) har blitt støttet av norske spesialstyrker siden 2007 (Winge, 2010). Opplæringen har typisk foregått i Indonesia 3-4 ganger i året av en ukes varighet. Innledningsvis var opplæringen rettet mot både konvensjonelle og spesialstyrker, men i dag er målgruppen kun de indonesiske spesialstyrkene, KOPASSUS. KOPASSUS er ifølge Winge beryktet for sin fremferd mot befolkningen og det mistenkes at de fortsatt er involvert i overgrep mot egen befolkning.

### **4.3.3 Erfaringer fra operasjonen**

Oppdraget i Indonesia skiller seg på flere måter fra annen militær assistanse, ikke minst fordi tiden til å utvikle relasjoner er svært knapp. KOPASSUS er også en velfungerende militær enhet i en demokratisk republikk. Handlingsrommet for de norske rådgiverne er således mindre enn i typiske konfliktområder som Afghanistan og Irak.

Christina Kloster (2006) tar opp spørsmålet "i hvilken grad man med rette kan "pådytte" myndighetene i andre samfunn å respektere menneskerettighetene ovenfor sin egen befolkning." Enkelte vil hevde at menneskerettigheter er forankret i en vestlig normativ tradisjon, og at det er en form for kulturimperialisme å ikke ta hensyn til de verdier som gjelder i andre samfunn. Debatten er viktig hevder Kloster, men indonesiske myndigheter har ratifisert flere av FNs menneskerettighetskonvensjoner og det er overholdelse av disse Indonesiaprogrammet retter seg mot. Arbeidet gjøres på invitasjon og i tett samarbeid med landets myndigheter. Dette er også utgangspunktet når norske spesialstyrker bidrar i dette arbeidet. Indoneserne selv ønsker et bidrag basert på norske erfaringer.

Jeg har gjennom intervjuene undersøkt hvordan personell fra norske spesialstyrker kan tilnærme seg et slikt oppdrag. Hvorfor skulle profesjonelle indonesiske spesialstyrker som har drevet opprørsbekjempelse i flere tiår lytte til en norsk offiser? Leder for programmet,

sosialantropolog Knut D. Asplund sier at *"...det [er] ekstremt nyttig å ha med FSK som har felterfaring fra skarpe operasjoner og kollegial autoritet"* (Winge, 2010). Samtale med personell fra FSK bekrefter dette. Den felles identiteten som profesjonelle spesialstyrker har på tvers av landegrenser legger grunnlaget for en gjensidig respekt. Ved å fokusere på spesialstyrkene sin identitet, at omdømme og legitimitet er viktig for det overordnede oppdraget, så unngås en moraliserende diskusjon om hva som er rett og galt. *"Indoneserne er eksperter på opprørsbekjempelse i sitt land, men jeg kan bidra med mine erfaringer. Jeg er ingen ekspert på krigens folkerett, det er det personellet fra UiO som er, men jeg kan integrere krigens folkerett i spesialoperasjoner og vise hvordan dette bidrar til omdømmet og legitimiteten til KOPASSUS"* (intervju, 10. mai 2016). Dette eksemplet viser igjen hvordan det å opprettholde fokus på de overordnede målsettinger er svært viktig og indirekte kan bidra til endringer i adferd og gjennomføring av enkelt operasjoner.

Asplund forteller at det brukes konkrete eksempler på overgrep begått av KOPASSUS i kursene i Indonesia (Winge, 2010). I et av mine intervju kommer det frem at indoneserne har en langt større aksept for kritikk fra de norske deltakerne. Mens det ville vært svært vanskelig for en indoneser å rette denne typen kritikk, kan de norske deltakerne gjøre nettopp dette og initiere en debatt. Det fremkommer tydelig at de unge offiserene og underoffiserene i langt større grad er villige til å diskutere og ta standpunkt for å etterleve krigens folkerett, enn de eldre representantene som selv har tatt del i disse operasjonene. Ut i fra dette kan vi se at ulike grupper har ulikt handlingsrom for å ta opp kontroversielle temaer. Størst frihet har de norske, sivile representantene fra UiO, mens de norske militære rådgiverne i større grad fokuserer på sin egen kompetanse. *"Det er viktig å sette seg inn i situasjonen til de lokale styrkene og kunne yte gjensidig respekt til tross for påstander om grove overgrep i tidligere operasjoner"* (Intervju 10. mai 2016). Med andre ord er tilstrekkelig sosial kapital nødvendig for å nå frem med budskapet. Gjennom et bevisst forhold til egen rolle og forståelse for sosiale interaksjoner kan det oppnås en indirekte påvirkning av respekten for krigens folkerett, og derav en påvirkning av den enkelte soldats habitus.

Erfaringer fra arbeidet i Indonesia viser viktigheten av kunnskap om forhold som virker inn på interaksjon mellom mennesker fra ulike kulturer. I mitt intervju vektlegger den norske

rådgiveren viktigheten av å anerkjenne motparten og deres kompetanse. Goffmanns beskrivelse av forberedelsene til et møte og det videre sosiale spillet mellom aktørene bidrar til å forklare hva som foregår. I dette tilfellet kan *frontstage* symbolisere den delen av diskusjonen som aktørene ønsker å snakke om. De eldre offiserene som står i fare for å inkriminere seg selv ved å diskutere tidligere overgrep er bevisst dette og forsøker å holde dette temaet *backstage*. Det er med andre ord en forskjell på det inntrykket man ønsker å gi og det inntrykket som faktisk er avgitt.

Oppdraget i Indonesia viser nødvendigheten av å kunne anerkjenne den andre parten på tross av ulikheter. Taylor (1994, s. 36) viser til betydningen av sammenhengen mellom anerkjennelse og identitet. En mangel på anerkjennelse av den kollektive identiteten til de indonesiske spesialstyrkene kan oppfattes som et angrep på den individuelle identiteten. Dette ville være et svært dårlig utgangspunkt for å kunne etablere den nødvendige tilliten som skal til for nå igjennom med budskapet i undervisningen.

Årsaken til at spesialstyrkene tilsynelatende lykkes med sitt oppdrag i Indonesia var at man anerkjenner hverandre som likeverdige parter og at de norske offiserene bidrar med kunnskap som er etterspurt fra indonesisk hold. Det er kanskje ikke den spesifikke kunnskapen nordmennene har om indonesisk kultur som er viktig, men at man har tilstrekkelig erfaring med andre kulturer og at man vet hva kultur og identitet har å si i militære avdelinger.

#### **4.4 Irak: Opplæring av styrker «inside the wire» i Bagdad**

##### **4.4.1 Bakgrunn og situasjonen i dag**

Irak er en etnisk og kulturelt sammensatt republikk preget av en rekke konflikter siden militærkuppet i 1958 avsatte kongen. De neste tiårene ble en rekke kuppforsøk gjennomført før det sekulære Baath partiet overtok makten i 1968. Bathpartiet behold makten gjennom den første og andre Golfkrigen, men ble som et resultat av den tredje Golfkrigen i 2003 oppløst og forbudt (Leraand, 2005). Golfkrigene har resultert i en katastrofal utvikling i Irak. Før 1980 hadde Irak en av Midtøstens best utbygde velferdssystemer, mens i dag gir vold, korrupsjon og mangel på basistjenester som vann og elektrisitet, vanskelige levekår.

Dagens konflikt er sammensatt, og består av en sekterisk konflikt mellom sjia- og sunnimuslimske arabere, en kamp for frigjøring for de kurdiske områdene og en kamp mellom den ekstremt ytterliggående terrorgruppen den Islamske Stat (IS) og regjeringen i Bagdad, støttet av en bred koalisjon. I kulissene ulmer konflikten med Iran, og påvirkning fra andre aktører som Saudi-Arabia, Syria og Tyrkia.

Saddam Husseins Baath-parti ga store privilegier til den sunnimuslimske minoriteten, mens den sjiamuslimske majoriteten ble kraftig diskriminert. En rekke av de øvrige etniske minoritetene ble også utsatt for alvorlige overgrep. Dette førte til at mange ville straffe sunniaraberne når nytt styre ble satt inn av amerikanerne i 2003. Irak fikk ny regjering i 2010, året før de amerikanske troppene skulle forlate landet. Denne regjeringen er dominert av den sjiamuslimske befolkningen, men har representasjon fra de fleste andre etniske gruppene. Regjeringen i Bagdad lyktes ikke med å dempe de indre spenningene i særlig grad og med IS offensiv sommeren 2014 sto Irak på randen av sammenbrudd.

Sjiamilitsene er flere grupper bestående av sjiamuslimske irakere, støttet i ulik grad av Iran. Gruppene beskyldes for grove overgrep mot den sunnimuslimske befolkningen. Gruppene består av mange av de samme aktørene som kjempet mot USA frem til 2011. Samtidig er dette den aktøren som har hatt best evne til å stå imot ISIL og de har flere ganger kjempet sammen med de irakiske regjeringsstyrkene. Både vestlige aktører og den sunnimuslimske befolkningen i Irak er svært bekymret for hvilke handlinger sjiamilitsene utfører når de tar tilbake områder fra ISIL (Eidhem, Andreassen, & NTB, 2015).

#### **4.4.2 Norske spesialstyrker som militære rådgivere i Irak**

Høsten 2014 erklærte statsminister Erna Solberg at Norge ville sende militære styrker til Irak for å delta i kampen mot ISIL. Det tok noe tid før forholdene lå til rette for dette, men våren 2015 var norske styrker på plass i Irak (Bentzrød, 2015). Bidraget var todelt, med konvensjonelle styrker i de kurdiske områdene i Nord-Irak og spesialstyrker i hovedstaden Bagdad. I et innlegg i Dagbladet forklarer utenriks- og forsvarsministeren rasjonale for det norske bidraget: "*Norske militære instruktører vil snart være på plass i Bagdad og Erbil for å*

*utdanne og trene soldater i den irakiske hæren og Peshmerga-styrkene<sup>5</sup> til de kurdiske selvstyremyndighetene i Irak. Oppdraget er å bidra til at Irak blir i stand til å bekjempe ISIL for å fri sivilbefolkningen fra terrororganisasjonen" (Brende & Søreide, 2015)*

De norske spesialstyrkene inngikk i en amerikanske ledet koalisjon bestående av spesialstyrker fra en rekke land. Denne gangen var stab og ledelse nærmest homogen, amerikanerne tok seg av dette mens de øvrige koalisjonslandene stilte selvstendige enheter, *task units* (TU) og liaisonoffiserer til de amerikanske hovedkvarterene på ulike kommandonivå.

Den norske styrken ble sendt til Bagdad med et mandat om å trene irakiske spesialstyrker i rammen av koalisjonens oppdragsportefølje. Spesielt for dette oppdraget var en binding om at all virksomhet skulle gjennomføres "*inside the wire*", med andre ord innenfor perimeteret til definerte baser. Denne føringen var ikke særegen for norske spesialstyrker, men gjaldt hele koalisjonen. Årsaken til dette var både irakisk skepsis til på nytt å ha en vestlig okkupasjonsstyrke på irakisk jord og en motvilje fra amerikansk hold i forhold til å bli direkte involvert i kamphandlinger på bakken mellom de stridende parter. Det var således ikke aktuelt at irakiske og koalisjonsstyrker skulle drive strid sammen mot den felles fienden IS.

Rammefaktorene dikterte en innretning hvor de vestlige styrkene etablerte seg i en egen leir, mens de irakiske avdelingene holdt til i sin leir. Koalisjonsstyrkene forflyttet seg til den irakske leiren når trening og øving skulle gjennomføres, mens de irakiske styrkene ikke hadde adgang til koalisjonenes leir. Denne innretningen betydde at irakere og norske styrker var adskilt når trening ikke fant sted.

Situasjonen for de norske spesialstyrkene i Irak hadde likheter med Afghanistan, men samtidig var enkelte forhold svært forskjellig. Styrkene som skulle trenes var relativt nyopprettet og treningen fokuserte på basisferdigheter. Slik sett var det en likhet med oppstarten av treningen av CRU i Kabul. Den irakiske hæren var svært slitt etter kampene mot IS. Terrororganisasjonens raske, nærmest uhindrede fremrykning mot Bagdad hadde

---

<sup>5</sup> *Peshmerga* er den kurdiske militsen i deres selvstyrte områder i nordre del av Irak.

tæret hardt på moralen. Dette innebar at de irakiske spesialstyrkene (ISOF) fremsto som de eneste styrkene med reell stridsevne og de ble satt inn i kamp over hele fronten, nærmest som en regulær infanteristyrke. En slik bruk av spesialstyrker er etter vestlig doktrine feil, men ut ifra den gjeldende situasjonen så nok ikke irakiske myndigheter noen annen mulighet. For de norske styrkene innebar dette at de irakiske styrkene skulle trenes i en kort periode som enkeltmenn før de ville bli splittet opp og tilført de avdelinger som hadde størst behov.

Det norske spesialstyrkebidraget ble trukket hjem til Norge i mars 2016, mens de konvensjonelle styrkene fortsatt driver trening og rådgivning av Peshmergaen i de kurdiske selvstyreområdene.

#### **4.4.3 Erfaringer fra operasjonen**

Gjennom sommeren 2015 ble det observert flere forhold som kunne indikere at de irakiske spesialstyrkene var svært bevisst egen identitet, en identitet som de fremste krigerne som skulle bekjempe ondskapen manifestert i IS. De irakiske spesialstyrkene eksponeres i stor grad i ulike media, en tilnærming totalt forskjellig fra vestlige spesialstyrker. Svarte uniformer og svartlakkerte biler forteller at ISOF er ankommet. Den svarte fargen er kjent fra vestlige kontra-terror styrker, men vil nok av de fleste anses som uhensiktsmessig for krigføring i ørken og bymiljø i Irak. Allikevel er altså dette nærmest merkevaren til ISOF. Slike identitetsmarkører er ikke uvanlig og vi kjenner de igjen fra Afghanistan, Indonesia og Norge. Et av de enkleste virkemidlene for å skille seg ut fra andre grupper er å uniformere seg, i dette tilfellet, annerledes enn resten.

Mens spesialstyrker generelt er kjent for lav profil, skjerming av identitet, oppdrag og kapasiteter, så eksponeres ISOF på sosiale medier og via internettjenester som Youtube. Videoer publiseres under pågående oppdrag, og filmer og bilder som tilsynelatende er av ISOF, kan vise overgrep mot personell tatt til fange, angivelig tilhørende ISIL. Andre filmer bærer preg av å være iscenesatt for å vise frem ISOF som en uovervinnelig motstander. Det er verdt å bemerke at flere andre aktører bruker media på en tilsvarende måte. Både sjiamilitsene og IS har i flere år brukt denne typen medier for å promotere seg selv og



frembringe sitt budskap. Det er ikke uvanlig at bilder og film viser svært alvorlige overgrep mot mennesker som defineres som motstandere eller fiender.

Det kan være en rekke årsaker til overgrep mot personell som er tatt til fange. En forklaring på at ulike aktører i Irak gjør dette kan være at de ønsker å sende ut et budskap. Dette budskapet har antakelig flere meninger avhengig av publikumet. Ovenfor den sivile befolkningen kan det handle om å reetablere sin status som en legitim utøver av makt. Ovenfor motstanderen kan det handle om å forsøke å demotivere og frata ham viljen til å fortsette kampen. Slike overgrep er ikke en del av det vi som norske soldater kan akseptere, men vi kan prøve å forstå hvorfor det gjøres, blant annet fordi det er kommunikasjon i handlingene.

Intensjonen med koalisjonens støtte til den grunnleggende treningen av ISOF var at aktiviteten skulle planlegges og gjennomføres av irakerne, med støtte fra koalisjonen. I praksis ble rammevilkårene satt av irakerne, mens koalisjonen sto for hoveddelen av planleggingen og utførelsen. Parallelt med dette var det påtagende at irakiske offiserer og en del av underoffiserene sto på sidelinjen, ikke var til stede eller endog var negative til de vestlige militære rådgiverne.

De irakiske styrkene hadde i løpet av de forgående tolv månedene lidd store nederlag, både moralsk og i forhold til tap av landområder. Omtale i media, blant annet fra amerikanske topp-politikere, ga en knusende dom over irakernes evne og vilje til å forsvare sitt eget land og folk. Et slikt utgangspunkt krever forståelse for sosial interaksjon og igjen stilles evnen til å anerkjenne en gruppes identitet på prøve.

Det ble raskt klart for koalisjonen at treningen av de irakiske styrkene var av en så grunnleggende karakter at det ble reist spørsmål om hvorvidt det var hensiktsmessig å benytte en så begrenset ressurs som spesialstyrker er, til dette. Enkelte tok til orde for at 82nd Airborne, en profesjonell amerikansk infanterienhet, kunne gjøre denne jobben, kanskje til og med bedre. Sjefen for koalisjonen av spesialstyrker var imidlertid svært tydelig på at dette oppdraget var et oppdrag som måtte løses av spesialstyrkene, " *a SOF mission demands SOF units*". Jeg har ikke hatt mulighet til å undersøke nærmere hvorfor den amerikanske sjefen var så tydelig på dette. Imidlertid anser jeg det som trolig at han hadde

et bevisst forhold til identitet og kultur. Rammene for oppdraget var langt fra de beste for å kunne etablere gjensidig tillit, bidra til å utvikle en identitet og profesjonskultur for ISOF. Gjennom å benytte spesialstyrkene til dette oppdraget fra første stund ble det sendt et sterkt signal om prioritet og en felles SOF identitet på tvers av kulturelle betingelser. Avgjørelsen til den amerikanske sjefen trenger altså ikke å ha noe med hvilken enhet som var best egnet faglig sett.

Jeg vil hevde at den vestlige tilstedeværelsen i Irak på mange måter oppleves mer som et nødvendig onde enn hva det gjør i Afghanistan. Dette kan forklare hvorfor irakerne tilsynelatende var så opptatt av identitetsskapende aktiviteter, utrustning og profilering, mens de vestlige styrkene i stor grad fikk jobben med å tilføre styrkene nødvendige grunnleggende soldatferdigheter.

Irakiske styrker sto i en usedvanlig vanskelig situasjon da det ble bestemt at norske spesialstyrker skulle bidra som en del av et internasjonalt bidrag. Nærmest slått av IS og diskreditert i en rekke media skulle de på kort tid mobilisere tilstrekkelige og motiverte styrker for å ta opp kampen mot IS, i enkelte områder på tvers av sekteriske skillelinjer.

For spesialstyrkene var oppdraget i Irak annerledes enn i Afghanistan, blant annet fordi det var vanskeligere å skape relasjoner mellom "lærer og elever" fordi man bodde i adskilte leire. Det var også utfordrende fordi irakerne var opptatt av å skape en egen identitet rundt sine spesialstyrker, både internt og overfor det irakiske samfunnet, på andre måter enn vestlige styrker anerkjente. På mange måter feilbedømte man innledningsvis dette behovet for å skape en identitet. Det er litt for tidlig å bedømme effekten av oppdraget enda.

## **4.5 Militær rådgivning og mentorering av lokale styrker**

### **4.5.1 Kompetanse og tillit**

Det er gjort undersøkelser i forhold til hvilken kompetanse som er viktigst for en militær rådgiver; militær fagkunnskap eller evne til å etablere tillit hos mennesker fra andre kulturer. Krekvik (2011, s. 17) viser at mens tilstrekkelig militærfaglig kunnskap ligger som et krav i bunn, så fremhever norske offiserer med erfaring fra tjeneste som rådgivere, at evnen til å

skape tillit er helt avgjørende. Krekvik (2011, s. 37) skriver også at «overaskende nok ble kulturell ekspertise, eller utvidet kunnskap om kulturer, ikke trukket frem som kritisk kompetanse. Derimot fokuserte respondentene på høflighet, å bruke «sunt bondevett», å være en god gjest, og å bruke tid sammen med motparten for å bli en troverdig rådgiver.»

"Jeg følte mer behov for å utvikle min egen kompetanse på afghansk kultur når vi drev egne operasjoner enn etter at vi startet samarbeidet med CRUen" uttalte en av informantene jeg intervjuet. Dette forklarer han med at de lokale styrkene i seg selv er en stor ressurs hva gjelder lokale kulturelle forhold. Personellet fra spesialstyrkene fremhever den tryggheten de har på sin egen militærfaglige kompetanse som basisen for å etablere et tillitsforhold til lokale styrker. Dersom rådgiveren er utrygg på egne ferdigheter, eller i verste fall ikke har noe substansielt å tilføre de lokale styrkene, så har rådgiveren heller ikke noe der å gjøre. Dette bringer oss inn på temaet seleksjon igjen. Alle er ikke egnet til å være militær rådgiver, og i enkelte tilfeller er det relativt få som kan fylle funksjonen. Dette er et forhold spesialstyrkene er meget bevisst, kanskje fordi det gjenspeiler den samme mentaliteten som råder for andre typer oppdrag. I et lite team som opererer under høy risiko kan feil person med manglende kunnskaper få store konsekvenser.

Nå kan det se ut som kunnskap om kulturelle forhold ikke anses av spesiell betydning. Jeg tror ikke det er riktig, men heller at personellet har ervervet seg masse kunnskap uten å reflektere over dette i et teoretisk perspektiv. Det er i denne sammenhengen at en bevisst bruk av akademisk kunnskap kan bidra til å etablere rammeverk for håndtering av kunnskap og erfaringer.

Evnen til å etablere tillit henger sammen med den rollen rådgiveren inntar. I denne sammenhengen kan kunnskap om samhandlingsteorier bidra til å tolke situasjoner rett og velge handlemåter som fremmer ens sak, fremfor å "trække i salaten". Trygghet på egne militære ferdigheter, kunnskap om sosiale relasjoner og tilhørighet til en avdeling med tydelig identitet og kultur, er elementer som er med på å utgjøre den sosiale kompetansen til rådgiveren.

#### **4.5.2 Hva er utfordringene for militære rådgivere?**

Militære rådgivere står ovenfor en rekke dilemmaer i sitt samvirke med lokale styrker. For det første må det ofte aksepteres løsninger som ikke anses som ideelle fra eget perspektiv, eksempelvis taktiske disposisjoner, utøvelse av ledelse etc. Mer krevende blir det dersom den lokale praksis bryter med de etiske grunnverdier rådgiverne bringer med seg fra hjemlandet. Dette kan eksempelvis være korrupsjon, plyndring av sivile, uproporsjonal maktbruk og interne disiplinære virkemidler og straff.

Krekvik (2011, s. 8, 12-15) belyser fire overordnede dilemmaer og utfordringer norske militære rådgivere har møtt i Afghanistan. Disse dilemmaene er: spenningen mellom kortsiktige behov og langsiktige målsettinger, avhengighetsdilemmaet, uetisk eller ulovlig oppførsel av de lokale styrkene og dragkampen mellom vestlige militære prinsipper og lokale løsninger. Hans studie omhandler konkret de såkalte *Operational Mentoring and Liaison Team* (OMLT) som trente den afghanske hæren (ANA) i Nord-Afghanistan. OMLT personellet trente konvensjonelle styrker, men det er ingen grunn til å anta at utfordringene i stor grad er like med de utfordringer spesialstyrkene opplever.

RAND Corporation gjennomførte i 2013 en studie av amerikanske og koalisjonslands, herunder Norge, sine erfaringer med å bygge kapasiteter hos sine partnerstyrker (Long m.fl., 2015). I grove trekk peker denne rapporten på tilsvarende utfordringer.

#### **4.5.3 Hva er identifisert som best practice?**

Long m.fl. (2015, s. ix-xii) belyser i sin rapport "*best practices*" for spesialstyrkenes rådgivning av afghanske spesialstyrker: operasjoner bør være underordnet utvikling av kapabiliteter, fokus på bærekraftige løsninger, bevist avvenne afghansk SOF fra ikke bærekraftig støtte, knytte spesialstyrkene til eksisterende etterretningsstruktur, fremme tett partnerskap gjennom relasjoner basert på gjensidig tillit og respekt, bruke nettverket av mentorer på ulike nivå og kommandokjeden til egen fordel, bruk senior- og erfarent personell til nøkkel mentorstillingene, oppretthold effektiv kontinuitet gjennom rotasjon mellom kontingenter, oppsettingsperioden bør inkludere trening av en markørstyrke.

Long mfl. sammenligner erfaringene fra koalisjonen i Afghanistan med erfaringer fra amerikanske spesialstyrker i Irak og Columbia. På bakgrunn av dette konkluderer de i sin rapport med at; det er nærmest uunngåelig at kapasitetsbygging ikke tar lenger tid enn antatt, å prioritere operativ evne i kampementene for raskt fremfor nødvendig evne i støtte- og logistikk enheter gir kortsiktig gevinst og problemer på lengre sikt, og avslutningsvis at det kan være formålstjenlig å vurdere utradisjonelle eller a-typiske løsninger for sammensetning av bidrag og «ståtid» i operasjonen for personellet.

#### **4.6 De militære styrkers behov for flerkulturell kompetanse**

Militære styrker har forskjellige behov for å erverve seg kunnskap om kulturelle forhold. På strategisk nivå kan det handle om legitimitet i befolkningen og å få på plass løsninger som muliggjør en exit-strategi fra området. Fra et etterretningsmessig synspunkt handler det om både å forstå motstanderen, lokalbefolkningen og andre aktører sin motivasjon, målsetting og persepsjon av situasjonen, og ikke minst om å forstå effekten av våre egne handlinger ovenfor disse aktørene. På det taktiske nivået handler kulturell kompetanse om best mulig forutsetninger for å slå motstanderen, egen styrkebeskyttelse og effektiv samhandling mellom en rekke ulike aktører.

I 2007 startet *US ARMY Training and Doctrine Command (TRADOC)* et prosjekt kalt *Human Terrain System (HTS)*. Prosjektet ansatte akademisk personell fra en rekke profesjoner, herunder antropologer i den hensikt å støtte militære sjefer med kompetanse på den lokale befolkningen i de områdene de opererte, et felt ble kalt «*human terrain*». På mange måter var dette oppstarten på en trend i de amerikanske styrkene hvor mangelen på kulturforståelse fikk skylden for manglende resultater i kampanjene i Irak og Afghanistan. Prosjektet ble etablert permanent fra 2010 med 31 tverrfaglige team fordelt på Irak og Afghanistan og et årlig budsjett på rundt 150 millioner dollar. Programmet ble terminert høsten 2014. Dette programmet og et generelt fokus på kulturforståelse ble lovprist av mange militære sjefer og ikke minst den politiske ledelsen i USA. Fra andre hold møtte prosjektet imidlertid skarp kritikk.

*"There are some things the Army needs in Afghanistan, but more academics are not at the top of the list."* Slik starter Ann Marlowe (2007) sin artikkel *"Anthropology Goes to War"*.

Marlowe er filosof og skribent og har lang erfaring fra Afghanistan. Hun retter relativt hard kritikk mot HTS og kvinnen bak prosjektet, Montgomery McFate, og hevder at verken McFate eller disse teamene har den kunnskapen som trengs, lokalt eller sett fra de militære sin side. Marlowe går langt i å hevde at den persepsjonen den politiske ledelsen i USA har er feil på grunn av medias ensidige og til dels kunnskapsløse dekning av konflikten. Hun deler ikke synet om at amerikansk *counterinsurgency* strategi er ensidig feilslått. Videre henviser hun til Frankrikes *counterinsurgency* strategi i Algerie utviklet av David Galula: *"The French took back territory from the rebels not because Galula convinced them that he understood their culture, but because he convinced them that their interests were better served by affiliation with France."*(Marlowe, 2007)

Nina Hellum (2009, s. 24) medgir at Marlowe har et godt poeng, hun skriver: *«at det er ikke nok å bare «forstå» et folk [...], men det å overbevise noen om at det lønner seg for dem å være på din side, forutsetter at man også har de rette kommunikasjonsredskapene. Det å ha kjennskap til andres kultur og interne justis, regelsett og normer vil uansett være verdifullt. Man må tilpasse seg ønskene og målene til motstanderen, slik at man får en utgang begge sider kan godta.»* Kunnskap og informasjon andre kulturer kan bli utdatert og er heller ikke nødvendigvis overførbart fra et område til et annet. Nettopp derfor argumenterer Hellum (2009, s. 24-25) for at det kan være avgjørende med et samarbeid mellom sivilt og militært personell slik at begge parter kan nyttiggjøre seg den kunnskapen de begge besitter.

Diskursen omkring *Human Terrain System* og fokuset på akademisk kunnskap innen kulturforståelse handler nok både om faglig uenighet og etiske spørsmål som mange antropologer har vært opptatt av lenge, nemlig bruken av antropologi for å oppnå militær vinning. I min studie er det viktig å belyse kritikken som rettes mot ideen om at kompetanse innen sosialantropologi i seg selv vil gi resultater. Slik kompetanse må være målrettet og søke å svare på de behov militære avdelinger har i en konkret kontekst. I denne sammenheng er det trolig at en helhetlig sivil-militær kampanje vil dra nytte av ulik sosialantropologisk teori, på ulike nivå og i ulike faser av kampanjen. Et av problemene er imidlertid en manglende helhetlig strategi for bruk av denne kunnskapen. Enkelte vil hevde

at militære bruker akademisk kunnskap for å legitimere egne handlinger mer enn de bruker kunnskapen til å velge hvilke handlinger som skal utføres.

De utøvende styrkene, eksempelvis norske spesialstyrker, er på mange måter prisgitt de forutsetninger kampanjen legger til rette for. Hvorvidt intervensjon i seg selv er formålstjenlig, hvilke aktører som skal støttes, ønsket slutttilstand og ikke minst konsekvenser av disse handlingene, er spørsmål som bør besvares med forankring i akademisk kunnskap, herunder sosialantropologi. Spørsmålet blir da hvorvidt norske myndigheter i det hele tatt er en del av de prosesser som søker å besvare disse spørsmålene. Det er de trolig ikke i særlig grad og norske spesialstyrker, i likhet med øvrige styrkebidrag fra koalisjonen, blir på mange måter prisgitt de overordnede vurderinger som har funnet sted i amerikansk politisk og militær ledelse.

Selv om en kampanjes strategi i liten grad påvirkes av norske interesser og vurderinger, betyr ikke dette at måten norske spesialstyrker velger å løse sine oppdrag på er uten påvirkningskraft. Den måten norske spesialstyrker har re-fokusert sitt oppdrag, fra å drive unilaterale operasjoner til å sette afghanske styrker i stand til å løse oppdragene selvstendig, har gjentatte ganger blitt trukket frem som «*best practice*» blant våre allierte og afghanerne selv. På denne måten har Norge ligget i fremkant av den endringen av operasjonsmønster som har vært gjennomført i Afghanistan. Denne tilnærmingen har spesialstyrkene møtt igjen i Irak.

Hva betyr så akademisk kompetanse for de utøvende styrkene, de som skal være militære rådgivere? Er det nok med sunt bondevett og ydmykhet ovenfor fremmede kulturer? Enkelte vil hevde at generell akademisk kunnskap i seg selv gir liten verdi for militære operasjoner, dersom dette ikke kan nyttes til konkrete handlinger eller prosesser.

Blant våre allierte synes det å være en felles oppfatning av at kulturell kompetanse må differensieres mellom ulike nivå og funksjonsområder. Et eksempel på en slik innretning er å dele kulturell kompetanse inn i tre nivåer: kulturell bevissthet, kulturell forståelse og kulturell intelligens (Gavriel, 2010).

Holo og Andreassen (2010, s. 8) beskriver målsettingen for kulturforståelse i en militær sammenheng ved at styrkene skal ha og kunne benytte kunnskap om kultur for å forbedre situasjonsforståelsen, bedre styrkebeskyttelsen og foreta mer nøyaktig etterretningsinnhenting for å effektivisere taktiske manøvrer. Ut i fra dette definerer de kulturforståelse i internasjonale operasjoner som:

*Norske styrkers forståelse av den lokale konteksten i operasjonsområdet og deres tilnærming til lokale moralske, etiske, kulturelle og rettslige grenser, i samhandling med både sivilbefolkning, allierte militære og fienden.*

En del av diskusjonen omkring kulturforståelse handler om hva faget skal inneholde og hvem som er ansvarlig for å undervise i det. Holo og Andreassen (2010) argumenterer for at det vil være vanskelig å operasjonalisere dette faget dersom undervisningsinstitusjonene i Forsvaret mangler en omforent forståelse av mål og hensikt. Resultatet kan være at mange offiserer ser på kunnskap om kulturforståelse som en lite gripbar ressurs.

Forsvaret bør undervise eget personell i kulturforståelse av hovedsakelig to grunner:

*Den ene er at man bør inneha en generell forståelse av hvordan en fremmedkulturell kontekst kan systematiseres og forstås. Soldatene må få knagger å henge erfaringsbasert læring på.*

*Den andre grunnen er at de bør ha en spesifikk kunnskap om det aktuelle operasjonsområdet de skal deployere til, og hvordan de skal nyttiggjøre seg kulturforståelse til å løse sitt oppdrag på best mulig måte. (Holo & Andreassen, 2010, s. 16)*

I dette ligger det en anbefaling om at Forsvarets undervisningsinstitusjoner bør gis i oppdrag å koordinere en målrettet, nivåinndelt utdanning innen kulturforståelse som i størst mulig grad er implementert i den øvrige militære utdanningen. En slik innretting vil også sikre spesialstyrkene generell utdanning innen faget. Vedrørende spesifikk kunnskap relatert til et operasjonsområde bør dette utarbeides av Forsvaret og gis som utdanning og trening i forkant og underveis i oppdraget (Holo & Andreassen, 2010).



Flere tiltak gjøres før deployering til utenlandsoperasjoner. Dette kan være briefere med et etterretningsfokus, leksjoner i spesifikke kulturelle forhold eller praktisk trening. Det blant annet Holo og Andreassen peker på er i hvilken grad personellet etablerer en felles forståelse for hvordan denne kunnskapen skal brukes for å lykkes med egne operasjoner. Videre hevder de at det ikke finnes en klar strategi for hvordan kulturell kunnskap skal operasjonaliseres og at det ikke finnes et pensum som bygger på Forsvarets behov, egne erfaringer og akademisk kunnskap. Ut i fra dette mener at Forsvaret kan få en vesentlig bedre effekt av de ressursene som benyttes til faget dersom det utvikles en strategi med påfølgende prioritet til faget.

Jeg har i innledningen antydnet at Forsvarets innretning mot kulturforståelse bærer preg av generell opplæring i en fremmed kultur og praktiske tips og råd om hvordan den enkelte soldat bør opptre. Denne forståelsen underbygges av Holo og Andreassen (2010, s. 25-27) i deres anbefalinger og råd med hensyn til forbedringspotensial for kulturforståelsesfaget i Forsvaret. Jeg mener derfor det er viktig å presisere Olsen og Øian (2007, s. 15) sitt poeng om at det sentrale ved flerkulturell kompetanse ikke er å utvikle håndbøker for hvordan den enkelte skal opptre. Dette betyr selvsagt ikke at en forståelse for de praktiske handlinger som er særegne for en fremmed kultur ikke er viktig. En mangel på slik kunnskap kan skape uheldige situasjoner fordi det kan tolkes som mangel på respekt og i verste fall at man ubevisst ytrer et negativt budskap.

Olsen og Øian (2007, s. 16-17) beskriver flerkulturell kompetanse som det å ha mulighet og evne til å innta kulturelle perspektiver, hvor kulturell relativisme er læren om at kulturer er kvalitativt forskjellige. Kultur er i sosialantropologien kontekststøttet. Dette betyr blant annet at å sammenligne kulturer gjennom vurdering av rasjonalitet og logikk vil være dårlige analyseverktøy. Men et slikt perspektiv kan være krevende også for militære styrker. Mange som har tjenestegjort i utlandet har observert handlinger som er vanskelig å forstå og hvor terskelen for inngripen har nærmet seg. Her blir skillet mellom antropologens deltakende observasjon og militært personell tydelig. Høytstående tjenestemenn som åpenbart misbruker unge gutter, kvinner som behandles som eiendom og lokale styrker som uttrykker motvilje til læring er bare noen eksempler på forhold som kan skape stor frustrasjon.

Imidlertid fremhever Olsen og Øian det svært viktige poenget om at det er forskjell på å forstå og å godta. Militære styrker må søke å forstå for best mulig å løse oppdrag, mens det å godta må ligge innenfor den enkeltes etiske og moralske rammeverk.

Enkelte antyder at den forverrede sikkerhetssituasjonen i Afghanistan har bidratt til den manglende operasjonaliseringen av kulturforståelse i Forsvaret. Som en følge av dette kan kulturforståelse ha blitt nedprioritert til fordel for mer primære militære ferdigheter (Holo & Andreassen, 2010, s. 14). Dette kan godt være, men jeg vil påstå at de norske styrkenes operasjonsmønster er påvirket av kulturelle vurderinger i langt større grad enn de selv har lagt opp til. Norske styrker deployert til utenlandsoperasjoner er normalt avgitt til en alliert styrkesjef. Dette innebærer at de norske styrkene er underlagt de kampanjeplaner som er utarbeidet for koalisjonen i sin helhet. Med Afghanistan som eksempel, så har nettopp kampanjeplanene vært direkte styrende for hvordan vestlig soldater og avdelinger skal opptre.<sup>6</sup> Kampanjeplanene utarbeides i et multinasjonalt, amerikansk ledet hovedkvarter, og det er disse lederne som har vært i fremste rekke i argumentasjonen for et økt fokus på kulturforståelse. Det kanskje mest konkrete eksemplet her er den radikale dreiningen fra rene vestlige operasjoner, til i dag hvor den største delen av innsatsen er rettet mot rådgivning og kapasitetsbygging av lokale enheter. Dette er ikke en tilfeldig utvikling, men et strategisk valg om å bistå i å finne legitime lokale løsninger på konflikten. Poenget mitt er altså at det gjøres en rekke vurderinger og beslutninger ut i fra den kulturelle konteksten som har direkte implikasjoner for norske styrker. Dersom man ønsker å påvirke disse prosessene må dette gjøres på riktig nivå, på rett sted til rett tid, med andre ord der prosessene faktisk skjer. Dersom en slik ambisjon skulle eksisterer fordrer dette en prioritering av norsk personell med rett kompetanse for å bidra i de multinasjonale hovedkvarterene.

---

<sup>6</sup> Eksempler på dette er forbud mot "*night raids*", strenge restriksjoner for bruk av flystøtte, konkrete krav til deltakelse av afghanske styrker i operasjoner og en rekke andre bestemmelser.

## 5 Konklusjon

Problemstillingen i oppgaven er: *"Stiller dagens oppdrag med å trene opp lokale styrker nye krav til flerkulturell kompetanse for norske spesialstyrker?"* Problemstillingen har vært rettet mot sosialantropologiens potensielle bidrag til spesialstyrkenes evne til å drive militær rådgivning og spørsmålet om norske spesialstyrker har særskilte forutsetninger for å lykkes i et flerkulturelt miljø. Spesialstyrkene er ikke alene om å drive militær rådgivning og kapasitetsbygging.

Personell som har tjenestegjort som rådgivere eller mentorer fra både konvensjonelle og spesialstyrker kan synes å ha et relativt avslappet forhold til kulturell kompetanse. I rollen som rådgiver og mentor er det personlige egenskaper som kommer best til syne. Dette betyr ikke nødvendigvis at slik (fler)kulturell kompetanse ikke er relevant. Disse oppdragene utføres i en kulturell kontekst som er forskjellig fra det ene operasjonsområdet til det andre og stiller derfor krav til flerkulturell kompetanse. Evnen til å skape gjensidig tillit og respekt krever imidlertid mer kunnskap og ferdigheter enn kjennskap til lokale kulturelle forhold.

Personell i spesialstyrkene har ikke nødvendigvis kjennskap til Bourdieu, Mauss eller Goffman, men snakker allikevel om mange av de samme forholdene. Det er tydelig at personell med erfaring fra utenlandsoperasjoner har mye erfaring og kunnskap som de evner å benytte under oppdragsløsning. Kunnskapen er imidlertid ikke institusjonalisert og i denne sammenhengen vil personell med akademisk kunnskap kunne bidra til å systematisere erfaringene.

Spesialstyrkene benytter Forsvarets utdanningsinstitusjoner på linje med øvrige avdelinger, det er derfor naturlig at den generelle kompetansen om kulturelle forhold erverves gjennom dette systemet. Andre vestlige styrker synes i større grad å ha etablert en systematisk tilnærming til flerkulturell kompetanse. En operasjonalisering av kulturell kompetanse til Forsvarets behov krever en målrettet, nivåinndelt utdanning som integreres i den øvrige militære fag, slik Holo og Andreassen anbefaler. Den spesifikke kunnskapen relatert til konkrete operasjonsområder synes godt ivaretatt gjennom de arbeidsprosesser og system for håndtering av erfaringer som eksisterer i spesialstyrkene i dag.

Norske spesialstyrker har gode forutsetninger for å lykkes i rollen som militære rådgivere og mentorer. En nøye seleksjon, lang tjenestetid i avdelingen, målrettet utdanning og mye erfaring fra ulike situasjoner og operasjoner gir erfarent personell med gode forutsetninger for å lykkes i møte med fremmede kulturer. En viktig faktor er styrkenes evne til å håndtere de erfaringer som gjøres i de ulike operasjonene. I denne sammenheng kan det synes som kompetanse fra sosialantropologien kan bidra til både å gi den enkelte soldat et rammeverk for å bearbeide erfaringer og for avdelingen å sette disse i en større sammenheng.

Erfaringsutveksling mellom ulike avdelinger i Forsvaret er viktig og kan nok ha et forbedringspotensial. Jeg har ikke vurdert hvordan konvensjonelle styrker utøver sin funksjon som rådgiver og mentor, men har forsøkt å belyse spesialstyrkenes erfaringer. Enkelte forhold som er påpekt kan vanskelig adopteres fra spesialstyrkene, fordi rammefaktorene er forskjellige. Jeg vil allikevel fremheve betydningen av å velge rådgivere og mentorer som har de rette forutsetninger for jobben. Det å være trygg på egne ferdigheter og kompetanse er det aller viktigste for å lykkes, fordi dette er grunnlaget for gjensidig respekt og tillit.

For spesialstyrkenes del, mener jeg at svaret på problemstillingen er nei – man trenger ikke nye krav til flerkulturell kompetanse. Men jeg mener at kompetansen med fordel kan systematisere og teoretiseres, slik at kompetansen lettere kan overføres til andre.

## 6 Referanseliste

- Barth, F. (1969). Introduction. I F. Barth (Red.), *Ethnic groups and boundaries: The social organization of culture difference* (s. 9-38). Oslo: Universitetsforlaget.
- Barth, F. (2008). *Afghanistan og Taliban*. Oslo: Pax Forlag.
- Bentzrød, S. B. (2015, 28. mai 2015). De første bildene av norske soldater i Irak, *Aftenposten*. Hentet fra <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/De-forste-bildene-av-norske-soldater-i-Irak-8036336.html>
- Bourdieu, P. (1979). *Distinksjonen. En sosiologisk kritikk av dømmekraften*. Oslo: Pax forlag.
- Brende, B., & Søreide, I. E. (2015). *Derfor sender vi norske soldater til Irak*. Oslo: Dagbladet. Hentet 10. mai 2016. Hentet fra <http://www.dagbladet.no/2015/03/31/kultur/meninger/kronikk/debatt/forsvarspolitikk/38472720/>
- Danielsen, T. (2008). *Common sense is not that common: Krysskulturelle kommunikasjonskollisjoner – utfordringer i internasjonal krisehåndtering* (2008/01728). Forsvarets Forskningsinstitutt.
- Duffey, T. (2000). Cultural Issues in Contemporary Peacekeeping. I T. Woodhouse & O. Ramsbotham (Red.), *Peacekeeping and Conflict Resolution* (s. 142-168). London: Frank Cass Publishers.
- Duijzings, G. (2000). *Religion and the Politics of Identity in Kosovo*. London: C. Hust & Company.
- Eidhem, Å., Andreassen, T. A., & NTB. (2015, 19. mai 2015). "Religionskrigen" i Irak kan gå fra vondt til verre, *Aftenposten*. Hentet fra <http://www.aftenposten.no/nyheter/uriks/Religionskrigen-i-Irak-kan-ga-fra-vondt-til-verre-8023992.html>
- Elron, E., Shamir, B., & Ben-Ari, E. (1999). Why Don't They Fight Each Other? Cultural Diversity in Multinational Forces. *Armed Forces & Society*, 26(1), 73-98.
- Eriksen, T. H. (1994). Identitet. I T. H. Eriksen (Red.), *Flerkulturell forståelse* (s. 34-52). Oslo: Tano Aschehoug.
- Eriksen, T. H. (1995). Etterord. I M. Mauss (Red.), *Gaven: Utvekslingens form og årsak i arkaiske samfunn* (s. 223-231). Oslo: Cappelen.
- Gavriel, A. J. D. (2010). Red, White, or Pink SA? Understanding the Need for a Holistic Approach to Culture in Military Intelligence. *The Canadian Army Journal*, 13(1), 71-77.
- Goffman, E. ([1956] 1993). *Vårt rollespill til daglig*. Oslo: Pax Forlag.
- Hammersmark, J. I. (2010). *Utviklingen av norske spesialstyrker: symbolikk eller militær nytteverdi?* (Master), Forsvarets stabsskole, Oslo. Hentet fra [http://idtjeneste.nb.no/URN:NBN:no-bibsys\\_brage\\_15802](http://idtjeneste.nb.no/URN:NBN:no-bibsys_brage_15802)
- Hellum, N. (2009). *Menn i dumme kjoler: En antropologisk studie av menneskelige faktorer i fredsstøttende operasjoner*. (2009/00129). Forsvarets Forskningsinstitutt.
- Holo, T., & Andreassen, M. D. (2010). *Kultur på ville veier: En gjennomgang av Forsvarets satsing på kulturforståelse*. (Security in Practice 11/2010). Oslo: Norsk Utenrikspolitisk Institutt. Hentet fra <http://hdl.handle.net/11250/276425>.

- Håland, G. (1969). Economic Determinants in Ethnic Processes. I F. Barth (Red.), *Ethnic groups and boundaries: The social organization of cultural difference*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Kloster, C. (2006). *Antropologien som verktøy for krysskulturell juridisk forståelse*. Hentet 10. mai fra <http://antropologi.org/antropolog-portrettet/christina-kloster/>
- Krekvik, O. (2011). *Forsvarets samvirke med afghanske styrke: Dilemmaer og utfordringer* (Oslofiles Des/2011). Institutt for forsvarsstudier.
- Leraand, D. (2005). *Irak*. Hentet 10. mai fra <https://snl.no/irak>
- Long, A., Helmus, T. C., Zimmerman, R. S., Schnaubelt, C. M., & Chalk, P. (2015). *Building Special Operations Partnerships in Afghanistan and Beyond - Challenges and Best Practices from Afghanistan, Iraq, and Colombia*. (RR - 713 - OSD). Santa Monica, CA, USA: RAND Corporation. Hentet fra [www.rand.org](http://www.rand.org).
- Marlowe, A. (2007). Anthropology Goes to War. *The Weekly Standard*(November 26, 2007).
- Mauss, M. (1995). *Gaven: Utvekslingens form og årsak i arkaiske samfunn*. Oslo: Cappelen.
- Melien, T. J. (2012). *Våre hemmelige soldater. Norske spesialstyrker 1940-2012*. Oslo: Spartacus.
- Olsen, B., & Øian, H. (Red.). (2007). *Hvorfor skyter de? Konflikt- og kulturforståelse i internasjonale militære operasjoner*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.
- Reed, J. (2012). Guardian Angels in Afghanistan - The Pentagon`s attempt to reduce the growing trend of "green on blue" violence. *Foreign Policy*.
- Spulak, R. G. J. (2007). *A Theory of Special Operations: The Origin, Qualities, and Use of SOF*. (JSOU Report 07-7). Hurlburt Field, Florida, USA: Joint Special Operations University. Hentet fra <http://jsoupublic.socom.mil>.
- Taylor, C. (1994). The Politics of Recognition. I A. Gutmann (Red.), *Multiculturalism: Examining the Politics of Recognition* (s. 24-73). New Jersey: Princeton University Press.
- Thuesen, N. P. (2015). *Indonesia*. Hentet 10. mai fra <https://snl.no/indonesia>
- Winge, Å. (2010, 22 oktober 2010). Elitesoldater trener omstridt spesialstyrke, *Adressa*. Hentet fra <http://www.adressa.no/nyheter/utenriks/article1543638.ece>

## Vedlegg A: Intervjuguide

1. I hvilken grad er norske spesialstyrker bevist på egen identitet og kultur?
2. Hvordan tilnærmer norske spesialstyrker seg til fremmede kulturer, i konteksten militær rådgivning?
3. Hvordan opplever du at de lokale styrkene (i aktuelt område) forholder seg til identitet og kultur?
4. Hvilke utfordringer på det kulturelle planet har norske spesialstyrker møtt i rollen som militære rådgivere? Skiller dette seg fra øvrige former for operasjoner?
5. Hva har vært suksesskriteriene for å lykkes med militær rådgivning i Afghanistan, Irak og Indonesia?
6. Hva ville spesialstyrkene gjort annerledes?
7. Hvilke erfaringer har du i forbindelse med det å gi eller ta imot gaver? Hvordan opplevde du eventuelle forventninger knyttet til gaver eller gavebytte?