

UiT

NORGES
ARKTISKE
UNIVERSITET

Fakultetet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning

Jeg ser hvordan du handler, men forstår ikke hvorfor

Masteroppgave i KOSIFF basert på feltopplevelser fra juni 2010 – desember 2010.

Stig Laursen

Masteroppgave i Kulturforståelse og tverrkulturell kommunikasjon Mai 2014



FORORD

"When we set ourselves the task of coming to a better understanding of groups of people and their culture, it is useful to begin by identifying their most basic beliefs and values. It is these beliefs and values which determine their outlook on life and govern their social behaviour"¹

Denne oppgaven er skrevet som et resultat av et behov for å gjøre det kjent for flere hvor stor betydning kulturforståelse har for norske soldater som gjør tjeneste i et ukjent land. Oppgaven er et resultat av mine egne erfaringer i tjeneste for Norge. Jeg startet på masterstudiet i 2007 og det har tatt syv år å ferdigstille den endelige oppgaven. Det har vært en lang prosess med mange ulike problemstillinger underveis, men jeg føler at innholdet i denne oppgaven er det jeg har ønsket å formidle.

For en offiser som har hatt som oppgave å lede styrker i krig, er spranget stort til å skulle sette seg ned å skrive en akademisk oppgave innenfor sosialantropologien. Men jeg tror erfaringene vi har med oss fra slike operasjoner også kan bidra til en ny vinkling inn mot fagfeltet. Litteraturen jeg har lest under arbeidet med denne oppgaven har gitt meg mange knagger å henge erfaringene på og har bidratt til en større forståelse av faget. En slik oppgave blir ikke til av seg selv og det er mange som skal ha takk for at den ble ferdig. Først og fremst må jeg få takke Forsvaret, Forsvarets studiesenter på Bardufoss og universitetet i Tromsø som gav meg muligheten til å gjennomføre dette studiet. Uten den fleksibiliteten og tilretteleggingen fra deres side ville det vært vanskelig å gjennomføre. Min veileder Bror Olsen skal ha en stor takk for gode innspill og ikke minst veldig engasjerende leksjoner. Sist men ikke minst må jeg rette en stor takk til min kjæreste Marit som har lagt til rette for at oppgaven kom i havn. Uten din støtte ville denne oppgaven blitt veldig vanskelig å skrive.

¹ M. Kleffner Nydell (1987), *Understanding Arabs: A guide for Westerners*, Intercultural Press, s.15

Ordliste

ANA	Afghan National Army
FOB	Forward Operating Base
IED	Improvised explosive device - veibombe
ANSF	Afghan National Security Forces

Innholdsfortegnelse

FORORD	2
Ordliste	3
Innledning	5
Mitt førsteinntrykk i Afghanistan i 2010	8
Hendelse:	10
Metode	12
Begrepsavklaringer.....	12
Teori	14
Teoretisk modell for tilpassing:.....	14
Interkulturell kommunikasjon	17
Kulturfiltermodellen.....	19
Hoveddel	25
Afhansk kultur	25
Opplevelsene, erfaringene og observasjonene i Afghanistan	26
Konklusjon	35
Litteraturliste	39

Innledning

I juli 2010 til desember 2010 var jeg mentor i Afghanistan på vegne av det norske Forsvaret. Norske styrker hadde da vært i Afghanistan siden 2003 og hatt ulike roller. Innledningsvis hadde Telemark Bataljon (TMBN) et vaktoppdrag i Kabul. I 2005 ble det fra politisk hold bestemt at norske styrker skulle endre fokusområde fra Øst- til Nord-Afghanistan. Det ble etablert norske leire i Faryab provinsen, som styrkene skulle operere ut fra. I 2008 vedtok Forsvaret og politikere en dreining i sitt bidrag til Afghanistan². Fra å ha hatt fokus på egne operasjoner i Faryabprovinsen, skulle nå fokuset ligge på å bygge opp den afghanske hæren. Norske styrker skulle være mentorer for den afghanske hæren i Faryabprovinsen og samtidig ha ansvaret for å bygge opp en spesialstyrke innen politiet i Kabul, Crise Response Unit (CRU 24). Den sistnevnte oppgaven fikk Forsvarets spesialkommando (FSK) ansvar for. Hæren fikk ansvar for mentorrollen. For å gjøre dette skulle norske offiserer i hæren være mentorer for Afghanske offiserer på både bataljon, brigade og korpsnivå³. Mentorene var øremerket til hver sin motpart og skulle være personlig. Jeg deltok i den fjerde kontingenten⁴ med mentorer for den afghanske hæren. Jeg hadde to deployeringer med Forsvaret bak meg i Afghanistan, Maimana i 2006 og Kabul i 2008. Som mentor er det viktig at man har inngående forståelse av både den afghanske kulturen og historien i regionen. Den kunnskapen jeg hadde med meg etter to tidligere oppdrag i landet og opplæringen som blir gitt til norske styrker som reiser ut, mente Forsvaret var godt nok og gjorde at jeg trodde jeg kunne fylle rollen som mentor. Jeg hadde satt meg godt inn i både religion, historien og lært meg en liten del av språket. Men rollen som mentor skulle vise seg å være mer krevende enn å kunne disse tingene. For å sitere F. Barth;

“ For amerikanske og norske tropper må kamper i Afghanistan foregå i en fremmed verden som de vet lite om, og hvor de ikke kan tolke de tusen tegn som bare er forståelige for lokale folk ”⁵

Som mentor skulle jeg for det første nå bo, leve og ikke minst løse oppdrag sammen med afghanerne. Dette var for meg et nytt operasjonskonsept. Tidligere hadde vi tidvis løst oppdrag sammen med Afghan National Army (ANA), men bodd og oppholdt oss i en

² http://www.regjeringen.no/upload/UD/Vedlegg/Sikkerhetspol/faryab_strategi0906.pdf, s.5.

³ En bataljon består av ca 500 soldater. En brigade består av 3-4 bataljoner. Et korps består av 3-4 brigader.

⁴ Kontingent er et uttrykk som brukes i Forsvaret for en deployering til utenlandsoperasjoner i en begrenset tidsperiode.

⁵ Fredrik Barth (2010), *Afghanistan og Taliban*, Pax forlag A/S, Oslo, s. 70.

egen norsk leir. Disse leirene hadde et bra utbygd velferdstilbud, postkontor, butikker, treningsstudioer også videre. Og ikke minst hadde man en egen styrke som sørget for sikkerheten for de som oppholdt seg der. For det andre ble den afghanske avdelingen vi skulle mentorere sendt til en gammel utpost fra krigen mot Sovjet på slutten 1970-tallet, på militærfagspråket en Forward Operating Base (FOB). Denne utposten lå i et område i vest som heter Ghwormach og var langt fra ferdig etablert da vi reiste ut. Dette medførte at vi levde under nokså kummerlige kår, på militærspråket kalt svært feltmessige forhold. Utposten lå i nærheten av flere små landsbyer, der de politiske føringene fra Kabul ikke hadde noen betydning for lokalbefolkningen. I tillegg lå den geografisk utenfor det norske ansvarsområdet og sikkerhetsmessig var området svært utsatt for veibomber (IEDer).

Taliban hadde stor påvirkning på lokalsamfunnet i området. Etterforsyninger av livsnødvendige ting som mat og vann, men også kritiske ting som ammunisjon og drivstoff fra den norske støtteorganisasjonen, var derfor i lange perioder fraværende. Vi kunne sporadisk få noe forsyninger via helikoptrene som fraktet ut sårede, men dette var kun en bonus for oss. Dette innebar at vi måtte belage oss på å leve mye på stridsrasjoner. Vi måtte derfor støtte oss på afghanerne som skaffet nødvendige forsyninger lokalt, men som ikke hadde planlagt eller tatt høyde for at de også skulle understøtte oss. For det tredje måtte vi selv sørge for egen sikkerhet i leieren hele døgnet, som innebar stor slitasje på personellet.

Alt dette betydde at vi måtte forholde oss til afghanerne på en helt annen måte enn jeg tidligere hadde gjort i oppdrag ute. Min kulturforståelse var nok til å klare å samarbeide når det gjaldt løsning av oppdrag, men det å forholde seg til afghanerne i alle situasjoner, også dagliglivet, ble en overgang jeg ikke helt var forberedt på. Dette gjorde også at jeg var nødt til å sette meg mer inn i kulturen og forsøke å forstå **hvorfor de handler som de gjør**. Jeg vil i denne oppgaven bruke eksempler for å belyse hvilke utfordringer jeg sto ovenfor og hvordan jeg valgte å løse disse. I perioden jeg var der, hadde jeg ikke nok kunnskap om kulturforståelse generelt og afghansk kultur spesielt til å binde opp mine observasjoner til teori. I ettertid og som teoretisk fundament til denne oppgaven, har jeg hatt stor nytte av å studere antropologiske perspektiver på disse fenomenene. Slik føler jeg at jeg nå har klart å kategorisere observasjonene og erfaringene, og det har vært til hjelp for å gjøre opplevelsene mer forståelig. Spesielt Øyvind Dahl sine teorier og kunnskaper innen fagfeltet har vært til hjelp når jeg har reflektert over opplevelsene og

derfor har jeg også valg å bruke dette i oppgaven. Erwin Goffmanns teatermodell har også gitt meg mange knagger å henge observasjonene på. Teorikapittelet i denne oppgaven vil derfor i hovedsak omhandle disse to.

Jeg vil i denne oppgaven ta utgangspunkt i en hendelse der den afghanske bataljonssjefen og jeg deltok sammen for første gang. Denne hendelsen vil jeg bruke gjennom hele oppgaven for å eksemplifisere de ulike kulturelle aspektene jeg sto ovenfor.

Mitt førsteinntrykk i Afghanistan i 2010

Da jeg reiste ut som mentor sommeren 2010, skulle jeg være mentor for nestkommanderende i en infanteribataljon. Dette var min sjette utenlandsoperasjon med Forsvaret og tredje utenlandsoperasjon i Afghanistan. Jeg følte meg derfor godt forberedt for oppgaven og trodde jeg hadde god innsikt i den afghanske kulturen. Denne gangen skulle jeg til motsetning fra tidligere leve, bo, jobbe, krige, spise hele døgnet i 6 måneder sammen med afghanere. I tillegg ble den avdeling vi skulle mentorere flyttet når vi kom til Afghanistan. Avdelingen ble flyttet fra Maimana som er en by i Nord-Afghanistan, til en utpost i vest kalt Ghwormach. Dette er en FOB som brukes som en midlertidig base mellom operasjonene. Forholdene var kummerlige, også ut fra afghanernes standard, med blant annet mangel på vann og skikkelig mat. Som mentorer var vi ikke bundet av noen caviats⁶ fra Norge, det vil si vi dro dit afghanerne dro. Den norske forsvarsledelsen var klar over at vi ville flytte sammen med ANA til Ghwormach, men var nok lite klar over hva vi ville stå ovenfor. Ghwormach var så langt den Sovjetiske krigsmaskinen kom på 1980-tallet og Nordalliansen klarte heller ikke å komme lenger vest enn dette. I og med at området ligger så langt vekk fra Kabul har de afghanske myndighetene hatt lite reell innflytelse eller påvirkning i dette området. Min motpart i ANA som jeg skulle mentorere hadde hatt en mentor før meg. I overlappingen med den forrige mentoren fikk jeg tegnet et bilde av en litt alvorlig, erfaren og dyktig offiser. Selv om jeg skulle være mentor for nestkommanderende i avdelingen, måtte jeg under det første oppdraget mentorere bataljonssjefen, da den norske mentoren som hadde denne oppgaven hadde et annet oppdrag. Jeg var derfor ganske spent på det første møtet med bataljonssjefen og passet godt på at jeg ikke skulle gjøre noen kulturell blundere allerede i innledningen. Som antatt ble det mye overfladiske høflighetsfraser der blant annet begge parter ønsker hverandre velkommen. Så langt stemte mitt inntrykk og tidligere erfaringer med det jeg hadde forventet meg.

Vi tilbragte mange timer sammen og diskuterte alt fra politikk til familie, men fremdeles på et overfladisk plan. Jeg var veldig bevisst på hvor langt jeg ville gå i å utlevere meg selv og var kynisk på dette, på grunn av hensynet til sikkerheten til familien hjemme. Slik fortsatte det i ca 2 uker før han fikk sitt første oppdrag. Det første som slo meg var

⁶ Caviats er restriksjoner som Norge kan gi på sine styrker som deltar i militæroperasjoner sammen med andre. Typisk er dette restriksjoner i geografisk område eller type oppdrag den kan gjøre.

hvordan operasjonene ble planlagt. Sjefen tok alle beslutninger selv og hverken lyttet eller spurte andre i sin stab til råds. Dette er veldig ulikt det jeg er vant til fra den norske hæren. Ordre til sine underavdelinger ble ikke gitt før 2 timer før avmarsj. I ettertid tok jeg dette opp med han og spurte hvorfor han gjorde det på denne måten. Dette kommer jeg tilbake til senere.

Resultatet av mitt halvårige opphold sammen med ANA langt vekk fra andre allierte styrker, gjorde at jeg fikk en ny forståelse for den afghanske kulturen, som jeg tror mange av de norske og andre nasjoners soldater og beslutningstakere har lite kunnskap om. Selv om jeg hadde jobbet tett på afghanere tidligere i 2006 og 2009, var det oppholdet i 2010 som satte dypest spor når det gjelder å forstå den afghanske kulturen. Det er også dette som har gjort at jeg ønsker å skrive min masteroppgave om disse erfaringene, slik at de kan være et bidrag til forberedelser for nye norske soldater som skal tjenestegjøre i Afghanistan.

Hendelse:

I det første oppdraget skulle vi inn til en landsby som lå ca tre km fra vår egen leir. Det skulle etter det bataljonssjefen fortalte være Taliban der som han ønsket å få tatt. Da vi rullet ut fra FOB og mot landsbyen, som var målet for operasjonen, kjørte sjefen i front av avdelingen. Den afghanske avdelingen var oppsatt på Ford Rangere og noen HMWWE. Jeg hadde som mål å følge sjefen under operasjonen og fulgte tett på som andre kjøretøy i kortesjen. IED trusselen i området var ekstrem høy og jeg lurte på hvorfor sjefen utsatte seg for en slik trussel med å kjøre først selv. Hvis han kjørte på en IED og ble drept, ville ikke hans avdeling klare å fortsette operasjonen, da det var sjefen som satt på all informasjon og ingen var pekt ut til å overta. Da vi kom nærmere landsbyen hvor fire Taliban krigere var rapportert å ha gjemt seg, stanset sjefen opp og gikk ut. Uten våpen, hjelm eller skuddsikker vest, kun med samband, sto han utenfor kjøretøyet og ventet. Jeg vurderte om jeg skulle gå sammen med han og ble frarådet dette av de jeg satt i kjøretøyet sammen med. Min egen risikoanalyse ble gjort kjapt og jeg valgte å ta med tolken min å gå ut til bataljonssjefen.

I det vi nærmet oss landsbyen og var ca 400m unna, begynte plutselig bakken rundt bena mine å sprute opp sand fra prosjektiler som slo ned. Jeg tok tak i tolken som var ute på sitt første oppdrag sammen med oss og kastet oss ned bak en liten forhøyning i terrenget, sammen med ANA sjefen. Kulene hvinte rett over hodene på oss og det var en sky av sand og støv foran oss. Jeg fikk frem våpenet og prøvde å få lokalisert hvor skuddene kom fra, men klarte ikke å se det. I det jeg varslet på min egen radio at vi blir beskytt, så jeg bort på sjefen som gav ut en masse ordre til underavdelingene sine via sambandet. Min tolk hadde krøllet seg sammen i fosterstilling rundt bena til ANA sjefen og det var umulig å få han til å oversette det som ble sagt. Av mangel på egne språkferdigheter og bråket fra skuddene, fikk jeg bare tilkalt sjefens oppmerksomhet og ga han tommel opp. Han gliste og svarte med samme tegn. Etter hvert startet ANA soldatene og mine egne soldater å besvare ilden som var rettet mot oss, mens vi forsøkte å holde oss i dekning. I det ildgivningen begynte å ebbe ut, reiste ANA sjefen seg og gav meg tegn på at vi skulle fortsette mot landsbyen. Jeg stusset over at han nå vil fortsette videre mot landsbyen på samme måte, men jeg fikk tolken med meg og vi fortsatte videre. I det vi var ca 200m unna landsbyen begynte prosjektilene igjen å suse rundt hodene våre. Nok en gang kastet vi oss ned i dekning. Denne gangen besvarte ANA

styrken også ilden automatisk, både med bombekastere, maskingevær og mer grovkalibrete våpen.

Når ildgivningen opphørte og vi kom frem til landsbyen, fortalte ivrige innbyggere at Taliban hadde vært der, men flyktet på motorsykler da de ble beskutt andre gangen. ANA sjefen samlet de eldre og resten av landsbyen til et møte. Slike møter kalles en Shura⁷. I korte trekk fortalte han at ANA nå er på plass i området og at det var de som hadde ansvaret for sikkerheten i området. Videre sa han at hvis landsbyen fortsatte å huse Taliban-soldater, vil ikke ANA kunne garantere for at sivile liv ikke vil gå tapt neste gang.

Da vi kom tilbake etter denne operasjonen, var det mange inntrykk jeg satt igjen med som måtte fordøyas. Jeg tenkte mange ting måtte rettes på i måten ANA gjennomførte sine operasjoner på. Jeg mente at hvis det var slik de alltid gjør under operasjoner, er det fullstendig galskap. De andre norske som var med hadde samme inntrykk og vi ble enige om å ta en skikkelig alvorsprat med bataljonssjefen. Dagen etter gikk jeg over til bataljonssjefen for å prate med han. Da jeg kom inn på hans feltmessige kontor, ble jeg møtt med et stort glis og en skikkelig bjørneklem. Jeg ble litt satt ut og kunne ikke helt forstå denne plutselige endringen i hans adferd. Før denne operasjonen hadde han vist meg høflighet men hadde virket noe reservert ovenfor meg. Te ble brakt inn og bataljonssjefen begynte å legge ut om gårsdagens operasjon, som han så på som en stor suksess. Resten av staben hans var også til stede og de virket like entusiastiske som sjefen. Bataljonssjefen satt seg ved siden av meg i sofaen og holdt meg i hånden hele tiden. Vi hadde tross alt ikke tatt de Taliban-soldatene vi var ute etter, så jeg spurte hvorfor han mente det hadde vært en stor suksess. Da svarte han at ingen av våre egne hadde blitt såret eller drept. Ettersom samtalen og møtet skred frem videre utover dagen, uten at jeg egentlig fikk kommet frem med mitt budskap, ble jeg mer og mer forundret og fascinert over hvordan de tenkte og ikke minst hva som var viktig for dem. Da jeg kom tilbake i den norske delen av leieren på ettermiddagen, satt jeg meg ned og noterte ned det som var blitt sagt i løpet av dagen. Det ble mange interessante samtaler med min tolk og bataljonssjefen i tiden fremover hvor jeg spurte han om de tingene jeg hadde notert ned, men ikke helt hadde skjønt betydningen av.

⁷ Shura kan best sammenlignes med et allmøte der alle skal få sin mening før det tas en beslutning. Det finnes shura på lokalt nivå i landsbyene og storshura der ledere fra ulike landsbyer samles for å løse opp i konflikter.

Metode

I denne oppgaven har jeg valgt en kvalitativ metode basert på en feltstudie. Målet med oppgaven er ikke å etterprøve om mine funn er gyldige i andre settinger, men snarere å få frem en dypere forståelse av den afghanske kulturen. Min nærhet til datakilden og direkte tilgang til den gjør at en kvalitativ metode er den mest formålstjenlige i denne oppgaven.

Oppgaven er skrevet etter et feltarbeid jeg gjorde i andre halvdel av 2010. Intensjonen med oppdraget var ikke å gjøre en bevisst datainnsamling til denne oppgaven, men et oppdrag jeg ble spurt om å delta på gjennom mitt yrke som offiser. For min egen del gjorde jeg notater av mine observasjoner underveis i en type dagbok. Tanken bak var å kunne ha noe å se tilbake på og samtidig en måte å bearbeide inntrykkene jeg fikk underveis. I ettertid av oppdraget og i refleksjonene rundt det jeg hadde opplevd, begynte tanken om å la dette være tema for en masteroppgave. Men vil mine notater og refleksjoner kunne være gyldig i en oppgave basert på en feltstudie som i utgangspunktet ikke var planlagt som det? I boken *Hvorfor skyter de?* til Olsen og Øian fra 2007 skriver de at: *"Antropologers erfaringer fra feltarbeid kan til forveksling ligne det som deltakere i internasjonale operasjoner erfarer fra sitt felt"*⁸. Jeg vil derfor hevde at mine observasjoner er ganske lik den antropologer har, selv om antropologene vil ha fullt fokus på sin forskning.

Notatene og opplevelsene eller observasjonene har blitt sett opp mot ulike teorier i denne oppgaven og blitt diskutert. Av den grunn mener jeg oppgaven kan forsvares som en feltstudie.

Begrepsavklaringer

Mentor betyr eldre venn og rådgiver⁹. Med mentorering forstås det i den sammenheng at en mer erfaren kollega fungerer som veileder for en med mindre erfaring.

Mentorering har først og fremst et individfokus, mens partnering i større grad har fokus på funksjonsområder. Konseptet trekker frem noen spesielle momenter som er viktige i samarbeid med ANSF¹⁰ og er helt nødvendig å ha kjennskap og forståelse av for å kunne

⁸ Olsen, B og Øian, (2007), *Hvorfor skyter de?*, J.W.Cappelens forlag A/S, Oslo, s.15.

⁹ Aschehoug og Gyldendals (2006) *Store Norske Leksikon – 4 utgave M-Nec* (Oslo: Kunnskapsforlaget, 2006), s.318.

¹⁰ Afghan National Security Forces. Dette innebærer både militæret, politiet, grensepolitiet, fengselsvesenet etc.

gjennomføre mentorering. Hæren mener de viktigste momentene er: Den kulturelle dimensjon, tid og evne til integrerte operasjoner¹¹. Den norske tilnærmingen til mentorering er at det i hovedsak er en aktivitet mellom to personer der tillit er avgjørende og bygges over tid. Norske mentorer skal veilede, trene, rådgi og rettlede afghansk nøkkelfal innenfor ANSF på en slik måte at det bygges økt kunnskap, refleksjon og ferdigheter både hos individet og organisasjonen som mentorerer. Mentoren er ingen beslutningstaker og mentoreringen er ikke en del av ANSFs kommando- og kontrollkjede. Mentorene er ikke en manøverstyrke, men kan hjelpe til å skaffe støtte til kapabiliteter og kapasiteter som ANSF mangler. Mentoren skal også virke i rollen som liaisonoffiser mellom ANSF og koalisjonsstyrkene, og sørge for at det er gjensidig forståelse mellom de ulike styrkebidrag i planlegging, forberedelser, utførelse og evaluering. Den overordnede hensikten med mentoreringen er å legge til rette for god partnering, bygge kapasitet hos ANSF, samt å sette ANSF i stand til å ta selvstendig ansvar.

¹¹ Konsept for kapasitetsbygging av ANSF; *Mentorering og partnering*, utgitt av Generalinspektøren for Hæren gjeldende fra 2011-02-09. Dokumentet er gradert *Begrenset* og derfor ikke offentlig.

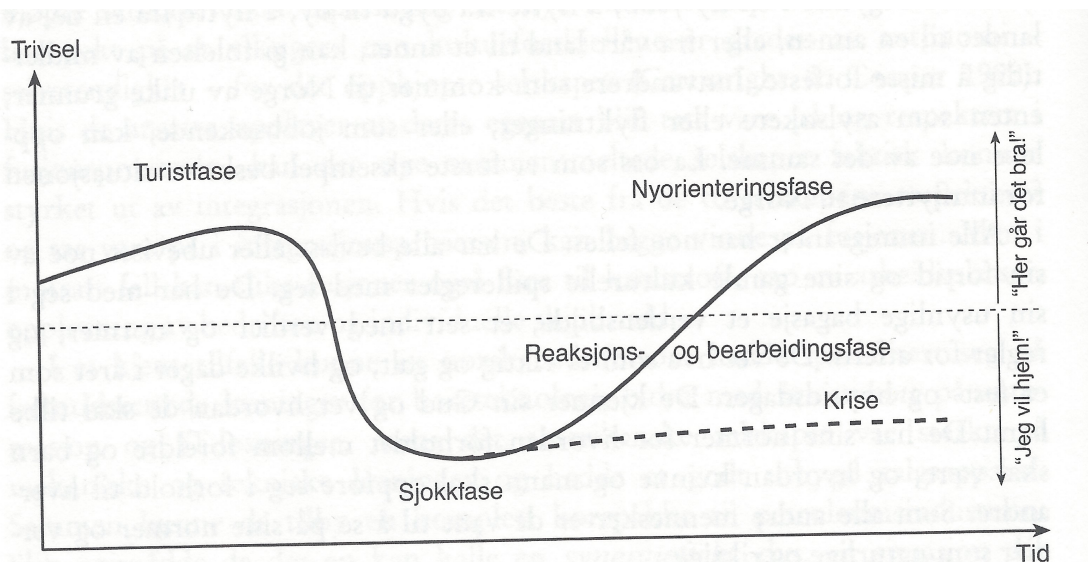
Teori

Teoretisk modell for tilpassing:

I boken *Møter mellom mennesker* (Dahl 2003) bruker Dahl en U-kurve som beskriver de ulike fasene mennesker ofte er gjennom i møte med en fremmed kultur. Jeg har valgt å ta den med i denne oppgaven for den beskriver godt de fasene jeg selv følte jeg var gjennom under oppholdet, selv om modellen beskriver de ulike fasene en innvandrersom kommer til Norge går gjennom. Jeg har valgt å bruke samme modell, men med meg selv som immigrant i et ukjent land. Grunnen til at jeg ønsker å bruke denne modellen er at jeg mener den vil være direkte overførbart til å forstå de ulike fasene en norsk soldat går gjennom i møtet med en annen kultur.

Alle som kommer til et annet land og kultur har med seg noe fra sin egen kultur både bevisst og ubevisst. De har med seg et sett med verdier, normer og regler for adferd. De vet hva som er rett og galt, og hvilke dager i året som er fest- og høytidsdager. De kjenner sin gud og vet hvordan de skal tilbe ham. De har sine normer for hvordan forholdet mellom foreldre og barn skal være, og hvordan kvinner og menn skal oppføre seg i forhold til hverandre. Som andre mennesker er de vant til å se på sine normer og verdier som naturlige og riktige.

Når man kommer til et annet land vil som regel det kulturelle kartet de har med seg, ikke stemme overens med det nye terrenget. Det er ikke lett å akseptere at alt det de hittil har sett på som naturlig og selvfølgelig, ikke lenger har den samme betydningen. Dersom en ikke har forberedt seg på denne kollisjonen, vil en oppleve det vi omtaler som kultursjokk. De fleste av oss har opplevd et slikt sjokk en eller annen gang i livet og det er normalt når en kommer til en fremmed kultur. Dahl mener vi som fremmede i en annen kultur går gjennom ulike faser i kultursjokket og at dette kan fremstilles som en U-kurve med trivsel og tid som X og Y faktorer.



Figur 7.11 U-kurven

Fig 1 U-kurven¹²

1 Turistfasen

I denne fasen oppleves det nye som interessant og spennende. Spesielt når en har søkt om å få delta i en utenlandsoperasjon for første gang og sitter på flyet og ser det fremmede landet kommer til syne. Dette er noe spennende og nytt som en har gledet seg til. Spesielt de første dagene på et slikt sted vil være spennende og eksotisk. I denne fasen kan en si at en observerer alt det nye rundt seg utenfra, uten at en er nødt til å involvere seg nevneverdig i det nye. Parallellen er turister på sydenferie. Turistene kan velge selv å involvere seg i den nye kulturen eller ikke. En har et valg om involvering eller ikke. For min egen del hadde jeg vært i Afghanistan tidligere og visste hva som ventet meg, men jeg følte likevel at jeg var i denne fasen fordi oppdraget jeg skulle på var ganske ulikt det jeg tidligere hadde vært med på. Hvordan person er den jeg skal mentorere, hvordan er det der vi skal bo, får jeg mulighet til å ha jevnlig kontakt med de hjemme? Dette var spørsmål jeg ikke hadde svar på og jeg følte en spenning i kroppen på vei ned.

¹² Øyvind Dahl, *Møter mellom mennesker – interkulturell kommunikasjon*, Gyldendal Forlag AS 2001, 1 utgave, 3 opplag 2003, s198.

2 Sjokkfasen

Etter at en har observert den fremmende kulturen fra utsiden og etter hvert forstår at en ikke lenger kan gjøre dette, kommer sjokkfasen sigende. Jeg følte at tingene var spennende og eksotisk, men at jeg ikke kunne forholde meg passiv til det. Jeg var nødt for å involvere meg og sette meg inn i den nye kulturen. Denne fasen kjennetegnes av at trivselskurven raser under den stiplede linjen som danner grensen for ønsket: "Jeg vil hjem igjen". Mange negative opplevelser og følelser kan oppstå i denne fasen. Jeg følte at varmen, fluene og all den fremmede støyen gjorde at jeg tenkte tanken på at dette kommer til å bli utfordrende. Selv om Dahl hevder at denne fasen er preget av å ønske seg hjem igjen, opplevde jeg det ikke på samme måten. Det kan bero på at jeg var innstilt på å være der over en lengere periode og ikke hadde valget om å reise hjem igjen. Ja det er utfordringer ved den fremmende kulturen, men jeg valgte å se på dette som akkurat utfordringer og ikke problemer. Det var ikke lenge jeg befant meg i denne fasen føler jeg. Fokuset ble brukt på å bruke krefter på det jeg kunne gjøre noe med og bare akseptere de ytre faktorene som de var.

3 Reaksjons- og bearbeidingsfasen

Når en etter hvert har akseptert den nye kulturen og innsett at en må tilpasse seg den, vil en gradvis, ofte umerkelig, komme inn i reaksjons- og bearbeidingsfasen.. Den kjennetegnes ved at vi begynner å mestre deler av språket og begynner å bli kjent med de lokale. Når jeg har snakket med andre kolleger som har tjenestegjort i utlandet er det tydelig at det er i denne fasen de er etter noen måneder. Det er derimot en forutsetning at de har vært involvert i og har måtte samarbeide og forholde seg til lokale menneskene og kulturen. For de som kun er innenfor leierens mur og ikke involveres i den lokale kulturen, vil mer sjelden komme til denne fasen. Jeg følte jeg kom ganske raskt inn i denne fasen og startet med bearbeidingsprosessen. Tolkene vi hadde med oss var gode støttespillere i denne fasen. Jeg brukte de til å lære meg ord og uttrykk, Afghanistans historie og ikke minst kultur. Dette var svært nyttig forsto jeg senere når jeg interagererte med min motpart.

4 Nyetableringsfasen

Nyetableringsfasen kan en si er veien opp bakken på den andre siden av U-dalen. En har akseptert forandringene og forsøker å gjøre det beste ut av det. Jeg opplevde selv tidlig i oppholdet å komme inn i denne fasen. Språket og aksepteringen av den fremmede kulturens finurligheter mestres bedre og bedre, selv om det er vanskelig. En tilpasser seg og får sosiale relasjoner med menneskene i den andre kulturen. Jeg begynte å like maten, sette pris på egenskapene hos de menneskene, forstå de sosiale handlingsmønstrene og så videre. Jeg følte etter hvert at jeg faktisk trivdes i mitt nye kulturlandskap og fikk mye nye erfaringer. Jeg var definitivt over den stiplede linjen i Dahls U-kurve.

Hvor lang tid vi er inne i hver av fasene, vil variere etter ytre og indre omstendigheter, oppfølging, forkunnskaper, tidligere erfaringer og ikke minst personlighet. For min del opplevde jeg at tiden fra jeg var i turistfasen til jeg kom inn i nyetableringsfasen tok ca 1 måned.

Interkulturell kommunikasjon

I denne delen vil jeg presentere et sammendrag av Dahls kulturfiltermodell. I tillegg til U-kurven som jeg har beskrevet over, vil utvalgte deler av kulturfiltermodellen være med på å bedre knytte mine observasjoner til teorien. Modellen beskriver hvilke faktorer som påvirker sender og mottaker i kommunikasjonssituasjon, spesielt i en sosial setting der partene har ulik kulturell bakgrunn. I dette tilfelle min norske kultur og den afghanske bataljonssjefens kultur. På den måten vil modellen være til hjelp for leseren i forståelsen av og kunnskapen om hvordan den interkulturelle kommunikasjonen brukes.

Kulturfiltermodellen har Dahl utviklet fra den tradisjonelle lineære kommunikasjonsmodellen med avsender, budskap, melding og mottaker. Som en overbygning over dette ligger kulturforståelsen. Kultur er et vidt begrep som omfatter mye. I denne oppgaven vil jeg som punkt en, fokusere på kultur som aktiviteter, eller som Dahl omtaler det, det utvidede kulturbegrep. I følge Dahl innebærer dette at det er et kulturelt aspekt ved alle aktiviteter, som for eksempel idrett, fritidsaktiviteter, undervisning, mat, klesdrakt osv. Slik jeg tolker det er det den synlige kulturen som vi kan observere med det blott øye. Jeg deltok i en del av disse aktivitetene sammen med

afghanerne, spesielt det å spise sammen med, trening og undervisning var aktiviteter vi ofte gjorde sammen. Det andre området jeg vil fokusere på er kultur som arv og minne. I dette legger Dahl det som er bærer av kollektiv identitet slik som språk, religion, eventyr og sagn. Noen av disse er observerbare, selv om årsakene til handlingene ikke er synlige. Tokenene som vi hadde med oss var en stor bidragsyter her. Vi kunne spørre de om hvorfor afghanerne gjorde som de gjorde og fikk som regel en forklaring på hvorfor. Det tredje området er kultur som livsform. Dette er i følge Dahl en egenart i levemåte eller væremåte for en gruppe mennesker. I denne settingen vil den afghanske hæren være en slik gruppe som agerer noe annerledes enn andre grupper. Min erfaring er at den afghanske militære avdeling jeg bodde sammen med hadde en egen sub-kultur som var særegent for de, versus levemåten i landsbyene rundt der vi var. Et eksempel på dette var det å gå til moskeen. I landsbyene rundt leieren, var det vanlig og i følge tolken, pliktig å be i den lokale moskeen fem ganger om dagen. Hos den afghanske militære avdelingen, virket det som om dette var mer frivillig. Selv om forholdene lå til rette for det med et eget telt (moske) og de ofte hadde tid til å be, opplevde jeg at det var under halvparten som gjorde dette.

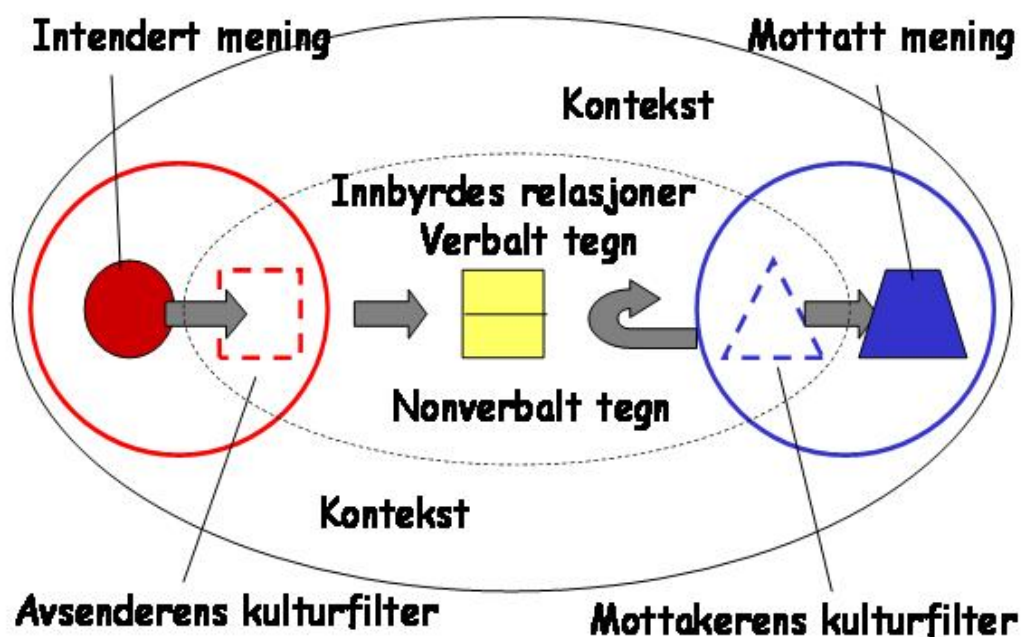
Det fjerde og siste området er kultur som meningsfellesskap. Dette er et mønster av meninger, koder, ideer, verdier, normer og identitet. Det er innenfor dette området jeg har lært mest gjennom feltstudien fordi det er her en finner de ikke synlige årsakene til at afghanerne handler som de gjør. Dette var for meg det vanskeligste området. Ofte er disse tingene ikke synlig, men ofte det som ligger bak den synlige handlingen. Som da bataljonssjefen gikk foran avdelingen sammen med meg. Hvilke meninger, verdier og koder lå bak denne handlingen. Det er dette jeg vil se nærmere på senere i oppgaven. I tillegg til disse områdene, beskriver også Dahl "kultur som koder i bakhodet". I dette legger han at kultur er noe subjektivt – en kulturell referanseramme hos personer som står i bestemte sammenhenger og deltar i bestemte kommunikasjonsprosesser. Videre sier han at det ikke finnes to personer med den eksakt samme kulturelle referanseramme. Referanserammen utvikles stadig og påvirkes av ytre faktorer som globalisering, samtidig som en har med seg den kulturelle ballasten fra tidligere generasjoner. Thomas Hylland Eriksen, som Dahl støtter seg til, sier at "kultur, eller

kulturer om man vil, er ikke udelelige pakker av skikk og bruk som man enten har eller ikke har. Mennesker er kulturelle blandingsprodukter”¹³.

”Interkulturell kommunikasjon er en prosess som innebærer utveksling og fortolkning av tegn og meldinger mellom mennesker som oppfatter seg som representanter for kulturelle felleskap så forskjellige at deres tilskrivning av mening påvirkes”¹⁴

Selv om den norske og afghanske kulturen er veldig forskjellig, så jeg også tydelige tegn på det Hylland Eriksen sier om globalisering. Det var helt tydelig at afghanerne og spesielt bataljonssjefen så på det vestlige levesettet som noe han også selv ønsket. Spesielt synet på kvinner og at de skulle ha like rettigheter som menn, var noe han synes var bra. Men det som slo meg mest var hans ønske om å skaffe seg PC, kopimaskin og andre materielle ting som er vanlig i vesten. Selv om disse materielle tingene ikke ville gjøre hans hverdag enklere eller at han kunne bruke de, var det tydelig at dette var statussymboler for de. Det å ha en PC stående på kontorpulten, uansett om den virket eller var gammel, gav et tydeligvis et inntrykk av hvor viktig personen var.

Kulturfiltermodellen



¹³ Eriksen, Thomas H. (1994). *Kulturelle veikryss. Essays om kreoliseringen*. Oslo: Univeristetsforlaget.

¹⁴ Dahl, s.64.

Figur 2 Kulturfiltermodellen¹⁵

Modellen illustrerer den kulturelle referanserammens betydning for kommunikasjonsprosessen. Den kulturelle referanserammen preget av tidligere erfaringer og forventninger til den andre er i modellen beskrevet som et *kulturfilter* hos henholdsvis avsender og mottaker. På vei fra avsenderen må meldingen passere kulturfilteret til avsenderen, og for å mottas av mottakeren må den også gå gjennom filteret til mottakeren. Kulturfilteret blir en referanseramme som vil innvirke på både innkodings- og avkodingsprosessen¹⁶.

Kodesystemet som anvendes i kommunikasjonen mellom mennesker er kulturbestemt. Det er ikke statisk, men endrer seg i den mellommenneskelige kommunikasjonen. Enhver kommunikasjon mellom mennesker vil i følge Dahl være et møte mellom forskjellige koder, tegn og fortolkninger, og for at det skal bli en kommunikasjon der alle parter forstår hverandre, må de også ha kjennskap til hverandres kodesystem. Hvorvidt den afghanske bataljonssjefen hadde kjennskap til mitt kodesystem er vanskelig å vite, men det jeg opplevde var at begge hadde en felles referanseramme innenfor det militære. Den Afghanske hæren er bygd opp med basis i den amerikanske hæren. Denne ligger også den norske hæren tett og akkurat derfor tror jeg at vi hadde den referanserammen som skulle til for å kommunisere militærfaglig. Når det gjaldt hvordan de militære operasjonene ble gjennomført, var det en distinkt forskjell. Selv om bataljonssjefen og jeg hadde en felles referanseramme i den teoretiske forståelsen av hvordan operasjoner skulle gjennomføres, var det likevel et kultursjokk for meg å se hvordan de utførte de. Ved koding passerer meldingen gjennom avsenderens kulturfilter og uttrykkes da på en måte som er farget av avsenderens kulturelle bakgrunn. Dahl beskriver denne prosessen som *"språk, uttrykksmåte, tankegang og presentasjon blir formet ut fra den enkeltes erfaring og sosialisering"*¹⁷.

Vi mennesker klarer ikke alltid å uttrykke alle følelser gjennom kommunikasjonen, derfor er selve meldingen illustrert som en firkant delt i to. Den ene delen som kalles verbal del, sier hva vi har sagt, mens den nonverbale delen ofte består av kroppsspråk

¹⁵ <http://kommunikasjonogkulturprosjekt.wikispaces.com/%C3%98yvind+Dahl+-+M%C3%B8ter+mellom+mennesker+kap.+3>

¹⁶ Dahl, s.66

¹⁷ Dahl, s.67.

eller adferd. For at mottakeren skal kunne motta det vi har sendt, må denne gjøre noe aktivt. Mottakeren er ikke en passiv postkasse, men en aktiv meningskonstruktør som henter elementer fra konstruksjonen både fra tidligere erfaring, fra forståelse av omgivelsene, fra følelser for og relasjonen til den andre personen og fra innkomne tegn og signaler¹⁸. Dette er tegnet som en buet pil i modellen. Meldingen passerer så mottakers kulturfilter, der den avkodes, tolkes og forstås i forhold til avsenderens referanseramme. Den tilskrives mening ut fra mottakerens egne forutsetninger og erfaringer. I følge Dahl er dette en ubevisst og ureflektert handling som mottakeren gjør. Resultatet av denne fortolkningen er den mottatte mening, representert ved en redusert firkant i modellen. Det at den reduserte firkanten ikke er lik avsenderens forklares med at når meldingen passerer gjennom de ulike kulturfilterene vil ikke alle aspekter ved meldingen kunne bli gjenskapt likt hos mottakeren. Kulturfilterene resulterer i at mottakeren tilskriver meldingen en annen betydning eller mening enn det avsenderen hadde til hensikt. Det at avsenderen ikke kan forutsi hvordan en avsendt melding vil kunne oppfattes, vil prege innkodingen. Samtidig vil kulturfilterene begrense hvilke stimuli som tas med i betraktning ved avkodingen. Dermed kan innkoding og avkoding gjennom forskjellige kulturfilter gi mulighet for misforståelser.

Dahl hevder videre at kulturell avstand er av stor betydning når det gjelder å forstå avsenders melding og mottakers fortolkning av det. Desto mer to mennesker har felles, jo lettere blir det å forstå hverandre. Slik sett kan vi si at mennesker som er oppvokst sammen har et mye bedre grunnlag for å forstå hverandre, og at mennesker med stor avstand til hverandre vil ha et større potensiale for mistolkning. I tilfellet med bataljonssjefen og meg hadde vi noe felles og kunne kommunisere tross den kulturelle avstanden.

Den verbale delen av kommunikasjonen mellom mennesker er ikke nok til å forstå hele budskapet. Vel så viktig er den non-verbale kommunikasjonen som foregår. Det er blitt hevdet at 70 % av all kommunikasjon mellom mennesker skjer gjennom det non-verbale¹⁹, og enda høyere når det er tverrkulturell kommunikasjon. Hva er så det non-verbale språket? Kroppsspråket er en viktig del av det non-verbale språket. Når jeg observerte bataljonssjefen gående foran styrken sin, gav han et inntrykk av at han var stolt, uredd og tøff. Det var dette jeg og de andre så, selv om jeg i ettertid fikk vite at han

¹⁸ Ibid

¹⁹ Birdwhistell (1970), referert til av Seija Wellros (1988). *Hverdagens kultur møter. Om kommunikasjon over kulturgrenser og om flerkulturell undervisning*. Oslo: Friundervisningens Forlag.

faktisk var veldig nervøs og redd. Kroppsspråket er derfor med på å forsterke det en sier eller en kan bruke det på den måten bataljonssjefen brukte det.

Ansiktsuttrykk er også en del av kroppsspråket som forsterker det vi sier eller som gi kommunikasjon i seg selv. Når kulene suste rundt hodene våre og det var umulig å ha en verbal kommunikasjon, fortalte bataljonssjefens smil til meg og tommel opp at han var uskadd og ok. Dette var noe jeg forsto tross den kulturelle avstanden det var mellom oss. Kroppskontakt og graden av kroppskontakt varierer mye fra kultur til kultur. I den nordiske kulturen og spesielt den finske, er kroppskontakt mellom mennesker som ikke kjenner hverandre lite fremtredende. I den arabiske kulturen er derimot kroppskontakt en viktig del av kommunikasjonen. Jeg må innrømme at jeg følte meg litt ille til møte når den afghanske sjefen stadig ville holde meg i hånda når vi gikk rundt i leieren eller når han hele tiden la hånda på låret mitt når vi satt i møter alene og sammen med andre. Dette kommer jeg tilbake til senere i oppgaven.

I den interkulturelle kommunikasjonen er det viktig at en kjenner den lokale kulturen slik at en bedre kan forstå og kommunisere, og samtidig unngå å bruke det feil. Mangel på forståelsen av non-verbalt språk vil vanskeliggjøre kommunikasjonen på tvers av kulturene. Dahl understøtter dette med å si at: *"Kjennskap til andres nonverbale koder kan også hjelpe oss til å unngå feiltolkninger basert på egen kulturell referanseramme"*²⁰. I tillegg til de temaene jeg har beskrevet hittil i denne delen av oppgaven, er de sosiale kontekstene kommunikasjonen foregår i av stor betydning. I påfølgende del vil jeg beskrive hvilke faktorer som spiller inn og hvordan mennesker bruker den sosiale konteksten. Dette var av stor betydning i min feltstudie og var for meg kanskje den største øyeåpneren i møte med mennesker med en afghansk kulturell bakgrunn.

Sosiologen Erwin Goffman beskriver våre sosiale liv ved å henvise til drama eller skuespill. Akkurat som i et skuespill spiller vi forskjellige roller i ulike settinger i våre liv. Jeg måtte innledningsvis spille en rolle ovenfor min motpart som jeg skulle mentorere. Hvorfor gjorde jeg det? Først og fremst gjorde jeg det for at motparten skulle få oppleve det han forventet og ikke bli overrasket. Jeg hadde fått informasjon fra tidligere mentorer på hvordan de hadde oppfattet han og derfor justerte min rolle ovenfor han slik andre hadde beskrevet det. Jeg kommer mer tilbake til dette senere i oppgaven. Goffman deler en persons adferd i to, backstage og frontstage. På scenen, overfor

²⁰ Dahl, s.125

publikum i frontstage, spiller vi vår bestemte og dannede sosiale rolle, slik jeg gjorde innledningsvis ovenfor bataljonssjefen. Mens backstage slapper vi av, øver og utvikler strategier og spøker om oppførselen vår på scenen²¹. Det var akkurat det vi gjorde når vi ikke var sammen med afghanerne. Daglig, før vi møtte de, diskuterte vi hvordan vi skulle fremlegge vårt budskap, få de til å "kjøpe" vår måte å gjøre tingene på, hva vi ville skulle være agendaen på neste møtet osv. Vi forsøkte med andre ord å finne ut av bataljonssjefen og hvordan han var som menneske, slik at vi kunne bruke dette for å selge vårt budskap best mulig. Goffmann skriver også i sin innledning til boken *vårt rollespill til daglig* (Goffmann, 1993): *Når en person kommer sammen med andre, vil de som regel forsøke å skaffe seg opplysninger om ham eller ta i bruk opplysninger om ham som de allerede sitter inne med*²². Goffman kaller denne bevisste handlingen for *impression management*. I det sosiale spillet der mennesker møtes, blir sosial status og rolle viktige momenter.

Hva er så sosial status? I følge Dahl er sosial status et gjenkjennelig sosialt definert trekk ved en person som gir vedkommende et sett av rettigheter og plikter. Et eksempel på dette er norske soldater som på den ene siden har rett til lønn og utstyr for å gjøre jobben sin, men som på den annen side plikter å måtte reise til Afghanistan for å gjøre en jobb for Forsvaret. Sosial status kan igjen deles inn i to undergrupper, tilskrevet status og tilegnet status. I mange kulturer er tilskrevet status noe man er født inn i og dermed ikke kan gjøre noe med. I den afghanske kulturen er for eksempel kvinner født inn i en tilskrevet status. Det er kulturen som bestemmer hvilken status man får og er ofte kjønnsbestemt. Tilegnet status er derimot det en person gjør uavhengig av hva man er født inn i. I vår vestlige verden vil yrkesvalg være en typisk tilegnet status. Så hva gjør den sosiale statusen i interaksjonen med andre mennesker? Utfra vår sosiale status vil vi agere og handle. Dahl kaller dette den sosiale rollen. Ut fra status stilles det visse forventninger til adferd, holdninger og verdier. Den afghanske bataljonssjefen som jeg mentorerte måtte i kraft av sin stilling og forventninger til han spille en sosial rolle utad for soldatene (blant annet sterk, modig, tøff, autoritær) frontstage. Når jeg var alene sammen med han og vårt vennskap var blitt mer enn profesjonelt, hadde han ikke lenger behov for å spille denne sosiale rollen og kunne vise helt andre sider ved seg selv (blant annet likeverd, egen frykt) backstage. Det var backstage jeg etter hvert fant ut at jeg

²¹ <http://www.bt.no/meninger/kronikk/Backstage-bli-frontstage-1780993.html#UxQ3ll6RD-Y>

²² Goffmann, E. (1956) 1993. "Forord" og "Innledning" i *Vårt rollespill til daglig* s.11. Oslo: Pax. Oversatt av Kari og Kjell Risvik. Forord av Fredrik Barth.

kunne gjøre best inntrykk på han og gjøre jobben jeg var satt til, nemlig å gi han råd. Gjennom å diskutere mine synspunkter og meninger opp mot hans, kunne vi legge en felles strategi på hvordan han kunne gjøre jobben bedre uten at det måtte gå på bekostning av hans sosiale rolle frontstage eller tap av ære/ansikt.

Jeg har i dette kapitlet tatt for meg noen av teoriene jeg synes er relevante for å beskrive mitt forhold til bataljonssjefen og hvordan vårt forhold utviklet seg. Jeg vil i hoveddelen av oppgaven bruke Dahl sin U-kurve og Goffmanns frontstage og backstage for å eksemplifisere mine opplevelser under feltstudien. Også Bourdieu vil jeg benytte opp mot æresbegrepet, som er en viktig del av den afghanske mannlige kulturen.

Hoveddel

Afghansk kultur

Innen afghansk kultur er informasjon makt, og det å dele informasjon oppfattes i mange tilfeller som å gi fra seg makt. Følgelig viser enkelte afghanske offiserer motvilje mot å dele informasjon med side- og underordnede, og sannsynligvis også med vestlige koalisjonspartnere. Jeg opplevde dette som et av bataljonssjefens viktigste virkemidler. Ved at han satt på all informasjon vedrørende de operasjonene som skulle gjennomføres, ville han for det første være sikker på at ingenting lekker ut og for det andre var dette en måte å beholde sin posisjon som sjef.

Den norske militære modellen for ledelse som innebærer desentralisert ledelse, oppdragstaktikk, vil derfor kunne møte betydelige hindringer. Jeg måtte derfor balansere mellom å motivere for desentralisert ledelse, inkludert økt informasjonsflyt, samt ta høyde for en sentralisert tenkning hos ANA. Dette medførte at jeg måtte være forberedt på å tilpasse min oppfattelse av hvordan operasjonene skulle gjennomføres. Jeg synes dette var det vanskeligste med mitt oppdrag. Det å skulle lære en bataljonssjefen en vestlig militær tankegang og samtidig ta vare på det som den afghanske militære kulturen er tuftet på.

Et annet viktig aspekt i den afghanske kulturen er æresbegrepet. Enhver mann i Afghanistan er opptatt av å fremstå med ære og vil også at sin familie skal gjøre det samme. Selve ordet ære er et begrep som i alle samfunn er forbundet med noe positivt. Det handler om verdi i egne og andres øyne, om selvrespekt og sosial respekt. Men makt og ære går hånd i hånd. Forsvar av ære kan i enkelte situasjoner bli viktigere enn liv og helse. Bourdieu sier at: *"A man's honour is his own honour. In him, existence and honour are one. He who has lost his honour no longer exists."*²³. Dersom en person i den afghanske kulturen ikke gjør det resten av samfunnet eller andre mener er riktig, vil personen ikke lenger ha innflytelse eller respekt hos de andre. For den afghanske bataljonssjefen var det å handle utfra hva andre forventet og hva æres kodeksen i den afghanske hæren sa, derfor langt viktigere enn at han var redd og utsatte seg selv for stor fare. En kan også si at det vil gi bataljonssjefen handlekraft til å handle i tråd med hva som er forventet av de

²³ Bourdieu, P. (1966): "The sentiment of honour in Kabyle Society", i J.G.Peristiany: Honour and Shame: The values of Mediterranean Society. Chicago s. 212: Univerisity of Chicago Press.

andre rundt han. Skulle det gå galt og han i verste fall skulle miste livet, ville likevel hans ettermæle og ære stå igjen som veldig positivt. Dette vil jeg komme mer innpå senere i oppgaven.

Opplevelsene, erfaringene og observasjonene i Afghanistan

Som jeg skrev tidligere når jeg tok for meg Dahls kulturfiltermodell er kulturell avstand av stor betydning når det gjelder å forstå avsenders melding og mottakers fortolkning av det. Desto mer to mennesker har felles, jo lettere blir det å forstå hverandre. Dahl hevder at vi til en viss grad kan tilpasse oss til hverandre for å gjøre avstanden mellom oss mindre. Den kulturelle avstanden jeg og den afghanske bataljonssjefen hadde var innledningsvis veldig stor. I følge Dahl skulle vi ha problemer med å forstå hverandres budskap. Historien som jeg innledningsvis fortalte, understøtter dette. Da bataljonssjefen gikk ut av kjøretøyet, ubevæpnet og uten noen form for beskyttelse, virket det som han hadde en forventning om at jeg skulle komme ut til han og slå følge med han. Min opplevelse av det var at han var sprøyte gal som gikk ut og sto der som et levende mål for motstanderen bare noen hundre meter fra landsbyen. Mine kolleger rådet meg til å ikke gå ut, da de mente risikoen for å bli skutt var altfor stor og at vi ikke hadde kontroll på situasjonen. Dette var det første oppdraget vi skulle løse sammen og jeg var veldig usikker på hvordan handlingsmønsteret til ANA var i tillegg. Men noe i meg sa at jeg burde gjøre dette og at det var en del av rollen min som mentor å ta denne risikoen. Det handlet jo også om min ære ovenfor bataljonssjefen og at jeg ikke ville bli sett på som en feiging. Hadde jeg på det tidspunktet visst det jeg nå vet, ville jeg i større grad forstått hans budskap ved å gå ut av kjøretøyet og vente på meg. Hva hadde resultatet blitt om jeg ikke gikk ut til han? Ville han gått alene mot landsbyen, sett på sine mentorer som feige? Dette er spørsmål jeg ikke fikk svar på, men det at jeg handlet som jeg gjorde, tror jeg fikk stor innvirkning på vårt samarbeid videre. I dette tilfelle var det også mange andre elementer innen kommunikasjon som gjorde seg gjeldende. I tillegg til fortolkningen av avsenderens budskap og min forståelse av det, var bataljonssjefens kroppsspråk viktig. Ved å gjøre det jeg mente var riktig, og gå ut til han, viste jeg en kommunikativ kompetanse uten at jeg var klar over det selv. Ved å gjøre dette kommuniserte jeg også til bataljonssjefen at jeg forsto hans budskap og samtidig viste jeg at jeg var villig til å stå sammen med han. Dette er i hvert fall min opplevelse av det.

Da vi begge to sto utenfor kjøretøyene var jeg spent på hva han ville videre. Ville han planlegge og diskutere hvordan vi skulle gå inn i landsbyen, der fire Taliban medlemmer hadde etablert seg eller var det noe annet han ville? Vi hadde jo ikke diskutert hvordan operasjonen skulle gjennomføres og hans stab hadde heller ikke blitt fortalt planen etter det jeg hadde fått med meg. Gjennom min tolk, sa bataljonssjefen at vi skulle bevege oss mot landsbyen. Jeg ble litt usikker. Skulle vi sette oss inn i kjøretøyene igjen og fortsette eller hadde han virkelig tenkt til å fortsette til fots uten noe form for egenbeskyttelse? Mine tanker ble avbrutt da han begynte å gå mot landsbyen og tok tak i hånda mi og dro meg med. Jeg fikk sendt en melding over radioen til de som satt i mitt kjøretøy om at vi kom til å gå mot målet. Jeg sjekket nok en gang at magasinet satt skikkelig i våpenet og at det var ladd. Den skuddsikre vesten satt sånn den skulle og at resten av utstyret var der det skulle. Dette var en ubevisst handling som jeg gjør for å mentalt forberede meg når jeg vet noe kan skje. Bataljonssjefen så på meg da jeg gjorde dette, trakk på skuldrene og satte i marsj. Jeg skal ikke bevege meg inn på noen analyse av hans skuldertrekning her, men forsto det som om at han aksepterte mine forberedelser. Jeg hadde en litt urolig følelse da vi beveget oss mot landsbyen, mens resten av den afghanske og min norske styrke sto igjen. Jeg visste at de ville støtte oss hvis noe skjedde, men vi var likevel et mål som ville være lett å ta ut der vi gikk over en åpen ørkenlignende slette uten noen åpenbare steder å bruke som dekning. Bataljonssjefen gikk i en normal gange, men jeg så at han ikke var like avslappet i ansiktet. Jeg gikk med øynene, speidende mot mulige stillinger og refleksjoner av metall mot sola som kunne gi meg et hint om mulige våpen mot oss. Hele tiden tenkte jeg på hvorfor vi gjorde dette og hva hensikten var med å utsette oss for denne risikoen. Vi kunne jo ha brukt kjøretøyene som ville gitt oss mer dekning og beskyttelse. Vi var begge sjefer for hver vår avdeling og skulle vi bli skutt, ville det antagelig stanse hele operasjonen.

I denne fasen av operasjonen, hvor vi begge ikke hadde noe særlig kjennskap til hverandre eller hverandres språk, ble det non-verbale viktig. Bataljonssjefen viste med sitt kroppsspråk på sin måte at han ville at jeg skulle komme ut til han og jeg viste at jeg hadde skjønnt hans budskap ved å gå ut til han. Dette eksempelet viser hvordan vi kan forstå og tolke hverandre, selv om vi språklig sett ikke forstår hverandre. Den samme type kommunikasjon ble enda tydeligere når vi ble tatt under ild på vei mot landsbyen. Jeg tenkte ikke på hvordan jeg skulle få kommunisert med han når vi lå der, men instinktivt gav jeg han en tommel opp for å spørre om hans tilstand. Når han da svarte

med det samme tegnet og samtidig gav meg et smil, tolket jeg det som om han var uskadd. Jeg forsøkte å kommunisere med bataljonssjefen gjennom tolken, men han lå krøllet sammen rundt bena til bataljonssjefen og var ikke i stand til å kommunisere noe som helst. Mens vi lå der hadde jeg øyekontakt med bataljonssjefen hele tiden. Han gjorde det samme. Jeg hadde opplevelsen av at vi kommuniserte gjennom blikket og når han flyttet øynene mot den retningen vi skulle samtidig som han gav et nikk med hodet i samme retning, forsto vi begge at vi skulle reise oss opp og fortsette.

Selv om jeg syntes det var ren galskap å fortsette videre på samme måte som vi akkurat hadde gjort, reiste jeg meg opp og fortsatte sammen med bataljonssjefen til fots. Resten av styrken vår ble liggende uten å bevege seg forover sammen med oss. Da vi på ny ble tatt under ild kastet vi oss ned. Når vi lå der, tok bataljonssjefen tak i hånda mi og holdt den hardt. Han gliste ikke denne gangen og det var tydelig at han var like preget som meg i situasjonen. Vi hadde nå blitt forsøkt skutt to ganger og hadde hatt flaks som ikke hadde blitt truffet. Det var tydelig på bataljonssjefen at han ikke var særlig komfortabel med situasjonen. Jeg synes jeg kunne lese frykt og nervøsitet av øynene hans og jeg var helt sikkert på samme måte selv, selv om adrenalinet i kroppen bruste. Dekningsstyrken var ikke sene med å besvare ilden denne gangen og jeg beordret flystøtte fra våre allierte styrker. Denne gangen ble vi liggende til dekningsstyrken kom opp på siden av oss. Når soldatene fra ANA kom frem, endret også bataljonssjefens uttrykk seg. Fra å vise frykt og redsel, gav hele hans kroppsholdning nå inntrykk av å være den tøffe bataljonssjefen. Det var tydelig for meg at han ikke ville at soldatene skulle se han redd og at han hadde et behov for å fremstå som en annen sammen med soldatene. Jeg forsto lite av det bataljonssjefen gjorde og hvorfor han handlet som han gjorde. Da jeg satte meg ned sammen med han dagen etter operasjonen, fikk jeg en god forklaring på dette, selv om handlingen fremdeles ikke er rasjonell for meg i dag. Jeg spurte han derfor rett ut hvorfor han helt uten beskyttelse eller bevæpning gikk mot landsbyen alene sammen med meg. Var dette et normalt handlingsmønster når de gjennomførte operasjoner, eller var det spesielt for denne operasjonen? I stedet for å svare meg på spørsmålet, spurte han meg om jeg hadde barn. Jeg svarte at det har jeg, men kunne ikke forstå logikken i det plutselige temaskifte. Han sa videre at han måtte være som en far for sine soldater, akkurat som vi var fedre for våre barn. Vi var forbilder og skulle gå foran som gode eksempler for barna. Hans logikk var at hvis han ville ha soldatene sine

til å gjennomføre noe de i utgangspunktet var redde for, var det viktig at han gikk foran som godt eksempel. Ved å gå foran avdelingen mot landsbyen, ville det vise at det kunne de også klare. I tillegg ville ikke noen svikte sjefen sin og bli sett på som feige. Goffmann skriver at (Goffmann, 1993);

*"Noen ganger vil vedkommende handle helt gjennom velberegnete og uttrykke seg som han gjør bare for å oppnå den reaksjonen han tar sikte på"*²⁴

Bataljonssjefens handling var det soldatene så, og oppfattet, og var det Goffmann beskriver som frontside. Med andre ord ville bataljonssjefen vise for de andre og bli oppfattet som den personen de ønsket å se. Jeg kjøpte hans logikk, men måtte spørre han om han ikke var redd ved at han utsatte seg selv for stor fare ved å gjøre det han gjorde. Da svarte han at han ikke var redd for å bli drept, for hvis det skjedde, ville det være en mening med det fra Allah sin side. Men, sa han, det han var redd for var at hans familie ikke skulle klare seg hvis han falt bort. De var avhengig av hans inntekt for å kunne overleve og sett fra den vinkelen gjorde han noe han ikke var komfortabel med. Hvis vi følger Goffmanns teori videre, var hans handling ikke noe han selv valgte, men han spilte et skuespill, der han ikke ville utsette seg for risikoen på grunn av familien, backside. Offentlig og i påsyn av andre spilte han den uredde og tøffe personen som alle hans soldater så opp til, frontside. Når han ikke var i offentlighetens lys var han en familiekjær far som var mest opptatt av hvordan de hadde det, backstage.

Når jeg grov litt dypere i hans rasjonale for sine handlinger fikk jeg også innsikt i æresbegrepet til bataljonssjefen. Skam og ære regulerer ofte fellesskap og samliv i egalitære og tette samfunn der mennesker lever nær hverandre uten mulighet til å flytte unna. Under min feltstudie bodde både vi norske mentorene og den afghanske bataljonen nesten isolert fra omverdenen. Området lå isolert til og det var begrenset med mulighet for å kommunisere med andre. Det var heller ikke mulighet for å kunne gå ut av basen når vi ønsket, kun når vi skulle ut på operasjoner, men da var det alltid i større forband.²⁵ Slik sett levde vi i en form for tett fellesskap og samliv, der alle måtte forholde seg til hverandre og fikk sin sosiale status innenfor dette fellesskapet. I slike fellesskap blir annerkjennelse viktig og utfra dette blir ens sosiale status satt. Denne annerkjennelsen kan vi kalle ære. I den arabiske kulturen, som afghanistan er en del av, vil det å vokte sin families ære, verdighet og rykte. Selv utenfor sitt egen geografiske

²⁴ Goffmann. s.15.

²⁵ Med forband menes flere kjøretøyer i kolonne.

bosted, vil opprettholdelse av dette være svært viktig for en afghaner.

Bourdieu tar også opp dette når han skriver om ære i det Kabylske samfunnet. Han skriver at;

*The point of honour is the basis of the moral code of an individual who sees himself always through the eyes of others, who has need of others for his existence, because the image he has of himself is indistinguishable from that presented to him by other people*²⁶

Det afghanske æresbegrepet er ganske overførbart til det Kabylske og det var viktig for bataljonssjefen å vise mot, kanskje viktigere enn å vise sober militær taktikk.

En annen faktor som for meg virket helt avgjørende i mitt forhold med bataljonssjefen var tillit. Sammen med Goffmanns frontstage og backstage teori og Bourdieus teori omkring æresbegrepet, er likevel tillit det som gjorde at jeg fikk tilgang til bataljonssjefens ulike sider. Vårt gjensidige tillitsforhold gjorde at jeg forsto bataljonssjefens adferd bedre, som etter vårt vestlige syn ofte er uten rasjonell logikk. I perioden før hendelsen, hadde bataljonssjefen og resten av hans stab en hyggelig, men likevel litt reservert holdning til meg og resten av mentorteamet. Etter hendelsen, som jeg har beskrevet, endret hele væremåten hos afghanerne seg mot oss og spesielt meg. Dette vil jeg komme tilbake til, men det at jeg hadde stått sammen med bataljonssjefen og ikke veket selv i kamp, gjorde at jeg hadde opparbeidet meg full tillit. Jeg ble nå sett på som en person som bataljonssjefen hadde ubegrenset tillit til og han omtalte meg nå som sin personlige venn og kollega ovenfor de andre. Jeg ble litt overrasket over denne plutselige endringen av adferd hos bataljonssjefen ovenfor meg, men samtidig følte jeg nå at vi hadde nådd et annet nivå i vår relasjon til hverandre.

Før vi dro ut på oppdraget jeg tidligere har beskrevet, fikk vi sjelden mulighet til å være sammen bare oss to og dette kan være en av årsakene til at vi ikke kom noe særlig dypere inn på hverandre den første tiden. I ettertid har jeg reflektert litt over dette og kommet frem til at bataljonssjefen hadde flere hensyn å ivareta når han var sammen med meg. Han måtte på den ene siden vise at han var sjef for sin egen avdeling ovenfor sine egne. Ergo kunne han ikke tillate seg å bli diktert av noen som plutselig kommer inn fra sidelinjen. Dette ville undergrave hans posisjon som sjef og respekten blant sine egne. På den annen side var bataljonssjefen representant for den afghanske hæren og dermed en representant for denne på lik linje som jeg var representant for det norske

²⁶ Bourdieu s.198.

forsvar. Summen av disse faktorene tror jeg var årsaken til at vi ikke kom nærmere hverandre den første tiden.

Det tok ca 2 uker før vi planla og gjennomførte den operasjonen jeg referer til. Planfasen til denne operasjonen var også svært ulik til det jeg var vant med fra Norge. Som jeg har nevnt tidligere er informasjon makt hos afghanerne. Bataljonssjefen brukte dette aktivt og ville ikke dele viktig informasjon med de andre i staben i forkant av operasjonen. I tillegg til at han brukte dette aktivt, var det også et annet argument for å ikke la de andre være tidlig med i planfasen. Bataljonssjefens stab besto av personell med ulik etnisk identitet. Som jeg tidligere har skrevet, er det til dels store motsetninger mellom de ulike etniske grupperingene i Afghanistan og når den afghanske regjeringen har bestemt at ikke bare de militære styrkene, men også andre sikkerhetsstyrker skal bestå av en kombinasjon av ulike etniske grupperinger, får dette utfordringer. Taliban, som på dette tidspunktet sto sterkt i det området vi skulle operere, har sin kjerne av medlemmer fra den pashtunske delen av befolkningen. Når bataljonssjefen, som ikke var av pashtunsk opprinnelse, hadde pashtunere i sin nærmeste stab var dette også en viktig årsak til at han ikke ville dele informasjon om kommende operasjoner med de. Bataljonssjefen var overbevist om at hvis andre i hans stab fikk vital informasjon om kommende operasjoner, ville denne informasjonen tilflytte Taliban som på sin side kunne gjøre mottiltak mot oss. Dette var noe jeg fikk forklart senere, men ikke hadde kunnskap om på det tidspunktet. Før operasjonen samlet bataljonssjefen sin stab, undergitte sjefer og oss mentorer først kvelden før vi reise ut. På den måten mente han at den kommende operasjonen ikke ville bli kompromittert og at sjansen for å kunne lykkes var størst. For oss norske var dette en veldig uvanlig måte å planlegge operasjoner på. Selv om vi visste at afghanerne ikke gjorde det på samme måte som oss, var min første tanke at dette blir en stor utfordring å få endret. Min forutinntatthet støttes også av Dahl som skriver at; *"De oppfatninger og forventninger en person har i forhold til den andre, bestemmer for en stor del hans eller hennes handlinger... som forsterker den opprinnelige oppfatningen."*²⁷. Vi ville brukt hele staben vår, pluss alle de støttespillerne vi hadde for å planlegge dette i detalj før vi startet operasjonen. Jeg var ganske oppgitt over denne måten å planlegge på og for å være ærlig var jeg ikke imponert over måten han gjorde det på.

Men det er akkurat måten bataljonssjefen gjorde dette på som gjør det spennende. Vi ser jo kun hans handlinger og for meg syntes det som en merkelig måte å gjøre det på. Jeg

²⁷ Dahl, s.161.

hadde ikke kunnskapen om årsakene til hans handlinger og hvorfor han måtte gjøre det på denne måten. For det første var hans rolle å være sjef. I kulturen til den afghanske befolkningen er det vanlig at sjefer vet best og at de andre ikke trenger å være delaktig i prosessen i å legge en plan. For det andre må en for å bli sjef vist ved tidligere handlinger at en er en mann av ære. Gjennom dette at en har handlet i tråd med retningslinjer som gjelder for dette. Soldatene vil gjennom bataljonssjefens rolle og hans ære handle slik sjefen ønsker. De er overbevist om at sjefen vil ta vare på de og de har på sin side også sin egen ære å forsvare. For det tredje har bataljonssjefen på sett og vis tatt over rollen som far, eller den eldste i familien. 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"*²⁸ Ser en det i lys av dette sitatet, forstår en at rollen til bataljonssjefen er kompleks. En artikkel i Military review beskriver også denne problematikken:

*"Compared to us, the Afghans have a fundamentally different view of authority and a very different military tradition, so they approach organizational decision making in a much different way. The Afghan social structure and Army has always been leader-centric to our management principles. Afghan organizations are flat with only one decision maker."*²⁹

Når jeg i ettertid fikk alle de aspektene bataljonssjefen måtte ta hensyn til, forsto jeg hvorfor han valgte å gjøre det på denne måten. Mine handlinger i den nevnte operasjonen resulterte i flere endringer i mitt forhold til bataljonssjefen. Dette gjaldt først og fremst i relasjonen mellom bataljonssjefen og meg selv, men ringvirkningene av dette gjorde også at afghanerne så på meg mer som en venn, fremfor en fremmed offentlig person. Det er flere forhold som understøtter dette mener jeg for det første viste jeg ikke bare ovenfor bataljonssjefen at jeg var villig til å ofre min egen sikkerhet ved å gå sammen med han mot landsbyen slik at han fikk tillit til meg. For det andre, men like viktig, mener jeg at resten av den afghanske styrken også så hva jeg gjorde. For de var denne handlingen ikke bare et tegn på at jeg stolte på deres sjef, men like mye at jeg var villig til å ofre noe selv for de. I den afghanske kulturen er slike handlinger sett på som ærefulle og blir respektert høyt uavhengig av etnisk bakgrunn og rang. Barth

²⁸ Barth, s.22.

²⁹ Military review, September-October, s 86.

skriver at; “ *Hva gjelder mannsroller, har det alltid vært spenninger mellom de maskuline verdiene som høvdinge og krigere representerer, og de muslimske idealene som de religiøse autoritetene står for. Begge er forankret i pashtunwali og ære, men de maskuline idealene legger vekten på styrke og handling*”³⁰

Dette var noe jeg ble forklart av både min tolk og personer i bataljonssjefens stab senere. Jeg kunne valgt å følge mine norske kollegers råd om å bli værende i det pansrede kjøretøyet og la afghanerne gjøre jobben, men da ville jeg heller ikke kunne komme så innpå bataljonssjefen og få den statusen jeg fikk blant soldatene. Resultatet av dette var at jeg nå ble sett på som en personlig venn av bataljonssjefen, men også en person alle de andre også ville ha et mer personlig forhold til. Dette var selvsagt meget smigrende for meg å plutselig være den som alle ville være venn med og gjerne dele sine personlige problemer med. Jeg ville ikke hatt tid til å gjøre annet enn å snakke med ”alle” hadde det ikke vært for at bataljonssjefen ikke ønsket at jeg skulle være alles venn, men bare hans venn. Dette viste han ganske demonstrativt ved å komme bort til meg når jeg snakket med andre og ta tak i min hånd og ta meg med derfra. Jeg følte at dette var ganske uhøflig ovenfor de andre, men for bataljonssjefen var dette en måte å si at jeg var hans venn. Samtidig forklarte bataljonssjefen meg at det var viktig at vi begge ikke lot alle de andre komme inn på oss så nært at de kunne defineres som nære venner. Vi var på en måte blitt *”Brothers in arms”*.

Etter hvert som vi ble mer kjent og utviklet vennskapet, beveget vi oss også mer og mer i retning av mer enn venner. Dette underbygger jeg ved at bataljonssjefen hadde sin familie langt unna det området vi var og at han ikke hadde noe andre å dele og diskutere de mer personlige tingene med, men også det at han kunne ta opp veldig personlige temaer med meg som vi brukte mye tid på å diskutere. For bataljonssjefen og min egen del bidro nettopp disse diskusjonene til at vi ble veldig nære. Jeg fikk vite veldig mye om bataljonssjefen som han i all fortrolighet fortalte meg og hadde jeg gått ut med mye av det vi snakket om ville han mistet sin ære ovenfor sine egne og ikke lenger kunne vært deres sjef. Under disse samtalene fikk jeg også dypere innsikt i den afghanske mannlige æres kulturen. Pashtunwali og sedvanerett er fremdeles en viktig faktor i kulturen og legger rammer for hvordan spesielt menn skal handle. Innen pashtunwali er også poesi en viktig del av historien og nettopp poesien legger stor vekt på hvilke verdier som

³⁰ Barth, s.42-43.

verdsettes. Disse versene fremelsker en offervilje og hvilke manndomsidealene som verdsettes. I boka til Barth (2010) finner vi noe av det samme;

*"[Versene i poesien] appellerer til krigere om å slutte seg til kampens gny, de nevner dristige angrep på overtallige motstandere, eller helter som står imot fienden og dør på slagmarken"*³¹

Når en ser alle de faktorene, kjenner litt til den afghanske historien og har fått større innsikt i kulturen, blir også rasjonale bak bataljonssjefens handlinger mer tydelige. Det er ikke det å vinne krigen som er av betydning, men vel så viktig er det at han handler i tråd med tradisjonen og de mannlige idealene samfunnet verdsetter. Det ble også mye klarere for meg hvorfor bataljonssjefen var så fornøyd med operasjonen vi gjennomførte og betegnet den som en suksess. Bataljonssjefen og jeg hadde stått i livsfare sammen, bestått manndomsprøven æremessig og ikke minst vist oss verdige som sjefer. Dette var tydelig mye mer viktig for bataljonssjefen enn at vi fikk tatt Taliban-soldatene som befant seg i landsbyen.

³¹ Barth, s.95.

Konklusjon

Jeg har i denne oppgaven analysert mine observasjoner og erfaringer etter felterfaringene i Afghanistan i 2010. Noe kunnskap om teorier rundt dette hadde jeg fra tidligere, men det har vært svært nyttig å lese spesielt Øyvind Dahl, Bourdieu og Erving Goffmanns teorier for å knytte observasjonene opp mot mer teori. Under oppholdet gjennomførte jeg ikke en bevisst datainnsamling til denne oppgaven, men ved bruk av notatene jeg hadde nedskrevet i dagboka, kunne jeg likevel bruke mine observasjoner som grunnlag. Gjennom oppgaven mener jeg at jeg har kommet nærmere en forståelse av de handlingene jeg opplevde. Tittelen og problemstillingen i oppgaven, *Jeg ser handlingene, men forstår ikke hvorfor*, er således ikke lenger gjeldende. Selv om det er flere andre faktorer som har betydning i å forstå en fremmed kultur, mener jeg at oppgaven har gitt meg mulighet til å fordype meg i noen viktige elementer innenfor fagfeltet og at den har vært et viktig bidrag til å forstå handlinger. Det var flere hendelser lik den jeg har brukt i denne oppgaven, og jeg mener denne fordypingen har vært til hjelp for meg selv til å bearbeide inntrykkene fra flere av disse hendelsene nå i ettertid.

Hva har jeg så funnet i arbeidet med denne oppgaven? For å starte med Dahls U-kurve, så mener jeg den har relevans i tilsvarende operasjoner og kan brukes for å sette ord på hvor i mestringskurven en befinner seg i møte med en annen kultur. Selv om modellen er kjent for å beskrive kultursjokk for innvandrere til Norge, har den også relevans i motsatt situasjon. Kurven beskriver trivsel som funksjon av tid (turistfasen, sjokkfasen, reaksjons-og bearbeidingsfasen og nyorienteringsfasen). Jeg mener at jeg var innom alle disse fasene og kom ganske raskt inn i den siste fasen, nyorienteringsfasen. Dette var nok den viktigste årsaken til at jeg fikk et så detaljert innsyn i den afghanske kulturen gjennom resten av oppholdet.

Når det gjelder Dahls kulturfiltermodell, var dette noe jeg hadde kunnskap om fra tidligere og hadde med meg som ballast. Modellen er uansett nyttig å repetere og bruke aktivt for å kunne forstå hvorfor møte med andre kulturer er utfordrende. Da vil en kunne ta nødvendige forhåndsregler og bruke ulike kommunikasjonsformer for å gjøre seg forstått og derav unngå slike misforståelser.

Interkulturell kommunikasjon er en viktig faktor for å forstå den afghanske kulturen. Som jeg har kommet frem til finnes det både det observerbare og det ikke-observerbare

elementer i denne kommunikasjonen. Budskapet til avsender kan mistolkes av mottaker når en har ulik kulturell bakgrunn. Budskapet vil bli tolket gjennom afghanske briller når jeg som norsk ønsker å formidle noe. Det som var synlig for meg i det afghanerne foretok seg, kunne jeg forholde meg til, men de bakenforliggende årsakene til handlingene var det utfordrende å forstå. Ved å forstå hvorfor afghanerne handler som de gjør, vil det være lettere og forstå rasjonale bak handlingene. Dette vil igjen gi et bedre grunnlag for å mentorere og ta de hensyn som er nødvendig. Et premiss for å kunne forstå er å ha nok kunnskap om den afghanske kulturen. Afghanistans historie, sagn og myter, livstilen, verdier og normer er blant de faktorene som en bør ha et visst begrep om. Jeg hadde ikke nok kunnskap om dette når jeg dro ned, men i løpet av de seks månedene jeg var sammen med afghanerne har jeg fått en større innsikt i dette og samtidig forstått viktigheten av dette.

En annen faktor i den interkulturelle kommunikasjonen er kroppsspråk og kroppskontakt. Min erfaring er at denne type kommunikasjon, altså non-verbal, er den kommunikasjonsformen som gjorde at bataljonssjefen og jeg klarte å kommunisere selv om vi ikke kunne hverandres språk. Selv om det kan være utfordrende å holde en annen mann i hånda hele tiden, at han sitter med hånda på låret mitt i alles påsyn og deler tallerken med meg når vi spiser er dette noe som er normalt i den afghanske kulturen. Å bare akseptere at slik er det, gjør det lettere å leve sammen med afghanerne. Dette bringer meg inn på et av de viktigste funnene i mitt feltopphold, tillit. For min egen del var det å få bataljonssjefens tillitt og at han kunne stole på meg veldig viktig. Dette henger også mye sammen med æresbegrepet som jeg kommer tilbake til. Det at jeg hadde stått sammen med bataljonssjefen i strid og ikke veket fra hans side, mener jeg gjorde at han fikk den nødvendige tillitten til meg. Gjennom dette hadde både han og jeg vist ovenfor de andre at vi hadde de egenskapene afghanerne setter høyt. Mot, handlekraft og risikovillighet er egenskaper som settes svært høyt hos den mannlige afghanske befolkningen og er dypt rotfestet i sagn og historier. Jeg følte derfor at etter hendelsen jeg har referert til så bataljonssjefen på meg som likeverdig og en han kunne stole på. Jeg tror dette igjen gjorde at vi fikk en tett relasjon til hverandre og at jeg kunne komme med forslag han ville lytte til. Dette følte jeg ikke var tilfelle før hendelsen. Men jeg var veldig bevisst på hva jeg sa i forhold til den sosiale settingen vi befant oss i. Når vi var sammen blant de andre tok jeg en mer passiv rolle, men når vi var kun oss to sammen, kunne jeg si hva jeg mente.

Erwing Goffmanns performative teori har hjulpet meg til å forstå hvordan mange mennesker handler og oppfører seg i ulike sosiale settinger. Bataljonssjefens adferd ute i det offentlige, frontstage, var svært ulik fra den adferden han hadde ovenfor meg når bare vi to var sammen, backstage. Selv om jeg var klar over forskjellene og fikk erfare de, var det likevel veldig nyttig å bruke Goffmann for å sette ord på disse ulikhetene. Som mentor og etterhvert nær venn av bataljonssjefen fikk jeg et unikt innsyn i den innviklede afghanske kulturen som jeg ellers ikke ville ha hatt. Vårt gjensidige tillitsforhold gjorde at jeg forsto bataljonssjefens og andre afghaneres adferd bedre. Som jeg har nevnt tidligere var mitt tillitsforhold til bataljonssjefen av stor betydning for å få tilgang til hans backstage. Jeg mener det er ytterligere faktorer som spiller inn for at jeg fikk denne tilliten. Kulturforståelse i operasjoner lik den jeg deltok i 2010 er helt essensielt når man skal leve så tett innpå en annen kultur. Den erfaringen og undervisning jeg hadde i forkant av deployeringen, mener jeg var for lite til å kunne løse alle de utfordringene jeg sto ovenfor. Dette er ikke noe særpreg hos norske militære styrker, men de fleste nasjoner som deltar har en mangel på dette. Duffey skriver at; "...blant de fleste nasjoner som stiller med militære styrker i fredsoperasjoner er kulturell trening underutviklet."³². De som deltar er ofte uvitende om spesielle skikker og sedvaner. De vil se den fremmede kulturen utfra sitt eget ståsted og da vil den interkulturelle kommunikasjonen være en utfordring.

Avslutningsvis vil jeg trekke frem ære og æresbegrepet som en faktor som har hatt stor betydning for meg under mitt feltopphold. Ære for afghanerne er mye viktigere enn vi tror. Den er et underliggende premiss for den maskuline identiteten. Ære er også viktig for norske soldater som deltar i operasjoner i utlandet, men på en annen måte. For afghanerne er det å etterleve æreskodeksene som ligger i historien, mye viktigere enn for oss. Jeg sier ikke at norske soldater ikke har dette, men jeg mener det ligger mer rotfestet hos afghanerne. En afghaner vil ikke skryte av å ha vært i strid og ha nedkjempet en overtallig fiende. Han vil derimot være prisgitt hva andre mener og sier om hans handlinger og derigjennom få statusen som ærefull.

Det er utfordrende å ha oversikt og forståelse for både konfliktsituasjonen en står oppe i, historien, æreskodekser og lokale handlemåter for takling av konflikter. Økt forståelse innen disse områdene vil ikke automatisk gjøre at en løser oppgaven bedre, men en vil i

³² Duffey, T. 2000: "Cultural issues in contemporary peacekeeping", i T.Woodhouse & O. Rambotsham (red): Peacekeeping and conflict resolution. London: Frank Cass Publishers, s. 163.

større grad kunne forstå handlingsmønstrene og kunne agere deretter. Jeg undres på om den erfaringen og innsikten i den afghanske kulturen gjøre meg bedre i stand til å kunne gjøre en tilsvarende jobb et helt annet geografisk sted med en annen kultur? Det er selvsagt fristende å svare ja på et slikt spørsmål, men jeg tror ikke min erfaring og kunnskap av den afghanske hærens kultur vil kunne overføres direkte til en annen kultur. På den annen side vil derimot den teoretiske kunnskapen jeg nå sitter med, kombinert med erfaringene jeg har opparbeidet meg, kunne være til stor hjelp i forberedelsene til et eventuelt nytt oppdrag et annet sted. Mange av momentene som er brukt i denne oppgaven og teorien som er knyttet opp i den vil kunne brukes i identifiseringen av de samme faktorene i en annen kultur. Min oppsummering er at teorien omkring kulturforståelse og kommunikasjon mellom mennesker kan være allmenngyldige uavhengig av hvilken kultur man skal integrere i. Mine egne erfaringer om den afghanske kulturen derimot, vil være gyldig i den delen av den afghanske kulturen jeg har vært, og deler kan antagelig også gjenkjennes i andre kulturer. Mine personlige erfaringer vil først og fremst komme til nytte for de som skal tjenestegjøre i det samme området og i samspill med den samme kulturen.

Litteraturliste

Barth F. (2010), *Afghanistan og Taliban*, Pax forlag A/S, Oslo

Bourdieu, P. (1966): "The sentiment of honour in Kabyle Society", i J.G.Peristiany: Honour and Shame: The values of Mediterranean Society. Chicago: Univeristy of Chicago Press

Dahl, Øyvind (2003). *Møter mellom mennesker. Interkulturell kommunikasjon*. Gyldendal Akademisk.

Duffey, T. (2000): "Cultural issues in contemporary peacekeeping", i T.Woodhouse & O. Rambotsham (red): Peacekeeping and conflict resolution. London: Frank Cass Publishers

Eriksen, Thomas H. (1994). *Kulturelle veikryss. Essays om kreoliseringen*. Oslo: Univeristetsforlaget

Erwing, Goffmann (1993). *Vårt rollespill til daglig. En studie i hverdagslivets dramatik*. Oslo: Pax.

Holo Trine og Andreassen Morten Dehli (2010). *Kultur på ville veier: En gjennomgang av Forsvarets satsing på kulturforståelse*. Norsk utenrikspolitiske institutt (NUPI).

Kleffner Nydell M. (1987), *Understanding Arabs: A guide for Westernes*, Intercultural Press

Military review, May-June 2011

Sømme A. (2011), *Drømmekrigen*, H. Aschehoug & co, Oslo

Wellros, S (1988). *Hverdagens kulturmøter. Om kommunikasjon over kulturgrenser og om flerkulturell undervisning*. Oslo: Friundervisningens Forlag.