



Høgskolen i **Hedmark**
Campus Rena
Avdeling for økonomi- og ledelsesfag

Ragnhild Fossum

Internasjonal krisehåndtering:
Norsk kvinnelig militær og kulturforståelse.

Årsstudium i krisehåndtering
Prosjektoppgave 3SK900

V13

Utlånsklausul:

Nei

Ja. Antall år

1. Innholdsfortegnelse

1. Innholdsfortegnelse	s. 1
2. Sammendrag/ English title and summary	s. 2
3. Forkortelser	s. 3
4. Innledning og problemstilling	
4.1. Bakteppe	s. 4
4.2. Bakgrunn for valg av tema	s. 5
4.3. Avgrensning	s. 6
4.4. Problemstilling	s. 6
5. Metode	
5.1 Innledning	s. 7
5.2 Fra kvalitative intervju over til kvalitative uformelle samtaler	s. 8
5.3 utfordringer	s. 9
5.4 Litteraturstøtte og støttelitteratur	s. 9
6. Teori	
6.1. Teoretiske betraktninger	s. 10
6.2. Kulturforståelse	s. 11
6.3. Organisasjonskultur og maskulinitet	s. 12
6.4. Kvinner i det norske Forsvaret	s. 13
6.5. «Genderperspektiv»	s. 13
6.6. Forberedelser til internasjonale operasjoner	s. 14
7. Empiri og Drøfting	
7.1. Innledning	s. 15
7.2. «Vanskelig terreng»	s. 16
7.3. Forberedelser, kulturforståelse og utfordringer	s. 17
7.4. I kamp mot organisasjonskulturen?	s. 24
7.5. Jobben må gjøres – bevisstgjøring og våre holdninger	s. 26
8. Konklusjon	s. 29
9. Litteraturliste og kilder	s. 33
10. Vedlegg	s. 36
i. Informantene	s. 36
ii. «Uformell samtale» guide	s. 37

Tillegg; De uformelle samtale som brukes i denne oppgaven representerer ikke Forsvaret offentlig som organisasjon, men er subjektive meninger fra ansatte i Forsvaret. Meningene må ses på som et innspill til hvilke utfordringer man kan møte på i Forsvaret og internasjonale operasjoner.

2. Sammendrag

Når jeg startet med å skrive oppgaven hadde jeg en tydelig ide om at manglende forberedelser på kulturforståelse i det norske Forsvaret skaper store utfordringer for kvinnelige militære i internasjonale militære operasjoner i Afghanistan, men etter hvert som arbeidet med oppgaven gikk fremover, bleknet denne ideen. Det er ikke så enkelt som å si at manglende kulturforståelse gir utfordringer, men at mange faktorer spiller inn på utfallet av internasjonale operasjoner. Det som forundret meg mest var at Forsvarets egen organisasjonskultur kan spille en stor rolle når det kommer til utfordringer for kvinnelige militære. Gjennom samtaler med militært personell lærte jeg at suksess i internasjonale operasjoner ikke bare handler om kulturforståelse og forberedelser knyttet opp mot kultur, men like mye om respekt, verdier og egne holdninger.

English:

International crisis-management-

Women in the Norwegian Armed Forces: Cultural understanding.

Summary:

When starting to work on this written assignment, I had an idea that the lack of preparations on cultural understanding could create big challenges for women in the Norwegian armed forces, attending military interventions in Afghanistan. As my work continued, this idea faded. It is not as simple as saying that the lack of cultural understanding actually creates challenges; there are a lot of factors having an influence in the result of the intervention. What amazed me the most is that the culture in the Norwegian Armed Forces can create difficulties for female soldiers. Through conversations with military personnel I learned that the key to success is not all about culture and preparations for INTOPS but also about attitude, respect and values.

3. Forkortelser

CIMIC – Civil Militarian Cooperation

CoC – Code of Conduct

COIN – Counter Insurgency Operations

FFI – Forsvarets Forskningsinstitutt

FHS – Forsvarets Høgskole

GFA – Gender Field Advisor

IC – Intercultural Communication

Inf – Informant

INTOPS – Internasjonale operasjoner

ISAF – International Security Assistance Force

KS – Krigsskolen

LKS - Luftkrigsskolen

MJK – Marinejeger Kommandoen

NATO – North Atlantic Treaty Organization

NUPI – Norsk Utenrikspolitisk Institutt

OEF – Operation Enduring Freedom

RoE – Rules of Engagement

SCR 1325 – Security Council Resolution 1325- Women, Peace, Security

SOP – Standard Operation Procedure

TFF kl.4 – Tjenestereglement for Forsvaret klasse 4

UD – Utenriksdepartementet

4. Innledning og problemstilling

4.1 Bakteppe

Den militære intervensjonen startet i 2001 etter terrorangrepene i USA 11. september samme år, gjennomført av Al-Qaida. Mange spør hva Norge gjør i Afghanistan men det kan forklares på en ganske enkel måte, vårt medlemskap i North Atlantic Treaty Organization (NATO):

«Allerede 12. september 2001 vedtok NATO at terrorangrepene 11. september hadde utløst artikkel 5 i Atlanterhavspakten. Dette innebar at angrepet 11. september ble ansett som et angrep på alle NATOs medlemsland, og at alle medlemmene hadde plikt til å bistå USA. Motangrepet [...] var i tråd med retten til selvforsvar som er hjemlet i FN-paktens artikkel 51» (Utenriksdepartementet, 2012).

Den internasjonale politikken har blitt sterkt påvirket av «krigen mot terrorisme». USAs daværende president Bush «sendte amerikanske soldater inn i Afghanistan for å ødelegge terroristenes treningsleirer og kommandostruktur, [...] og organiserte en større militæraksjon mot Irak for å erstatte Saddam Husseins autokrati med et mer liberalt og vestvennlig regime» (Knutsen, 2011: 218). Terrorismen påvirker norsk utenrikspolitikk i stor grad ved at våre sikkerhetspolitiske interesser blir truet, samt at våre transnasjonale relasjoner er viktige å vedlikeholde, gjennom å vise nulltoleranse for terrorisme og ved å gi støtte til land som har blitt utsatt for terrorangrep, herunder USA, som har vært og fremdeles er en av Norges viktigste allierte. Ved deltakelse støtter Norge sine egne utenrikspolitiske interesser og målsetninger samt at handlingene våre fører oss inn i internasjonal politikk, hvor mellomstatlige relasjoner også støtter opp vår stat gjennom for eksempel allianser, som kan skape trygghet i fremtidig utenriks- og internasjonal politikk. Knutsen (2011:234) skriver i «*Anarki, makt og normer – en innføring i internasjonal politikk*» at det i hovedsak er fire strategier mot terror. På hjemmebane bekjempes terror med politi- og etterretningsarbeid og den andre strategien handler om å bekjempe terrorisme med sosiale reformer og økonomisk bistand for eksempel gjennom aktiv integreringspolitikk av minoriteter i samfunnet. I global sammenheng bekjempes terror også med sosiale og politiske reformer, gjennom eksempelvis økonomisk bistand for å forbedre levevilkår, ved å bygge skoler og å skape demokrati, og den fjerde strategien; som jeg skal ta for meg, å bekjempe terrorisme med militære maktmidler; her gjennom internasjonale operasjoner. «Det reneste uttrykket for denne strategien er invasjon av fremmed land for å ødelegge terrororganisasjoner, terrorbaser og nettverk som sponser terrorhandling-

er. Her er den USA-ledede invasjonen av Afghanistan [...] det fremste eksempelet» (Knutsen, 2011:236).

Krisehåndtering i form av militære intervensjoner er komplekse prosesser som krever mye arbeid fra alle aktører og involverte. Militære intervensjoner og internasjonale operasjoner i land som er vesentlig annerledes i ideologi og kultur enn det man har selv, er en utfordring. En av utfordringene i Afghanistan har vært å få til samarbeid med de sivile, noe som kan ha utspring i manglende kulturforståelse. Stadige rapporter om Norges bidrag i Afghanistan sier at bidraget i intervensjonen ikke har oppnådd det man forventet i den forstand at oppbyggingen av staten og en nasjon ikke har kommet så langt som man håpet. Soldatene har gjort en god jobb men innen utgangen av 2014 skal de fleste norske styrkene være ute av landet, og nedtrappingen er allerede godt i gang. Soldatene har oppnådd mye, blant annet innenfor infrastruktur, bygget opp skoler, skapt mer rettferdighet i samfunn og skapt trygghet for befolkningen gjennom å begrense og bekjempe Talibans tilstedeværelse i landet, men det stilles spørsmål ved politikken bak intervensjonen. I Olsen og Øians (2012:151) bok «*Hvorfor skyter de? Konflikt- og kulturforståelse i internasjonale militære operasjoner*» skriver en tidligere anonym soldat at «Peace-building from below» handler om å finne løsninger som er tilpasset dem som mottar hjelpen». Utfordringene har vært mange, blant annet å få sivilbefolkningen på sin side og jeg tenker at noe av dette kan skyldes kulturkollisjonen som oppstår mellom «Vesten og Islam» samt mellom «soldaten og den sivile» og nettopp dette at intervensjonen har vært på vestens premisser, fremfor utfra sivilbefolkningens ståsted.

4.2 Bakgrunn for valg av tema

Jeg har valgt temaet «militære operasjoner i Afghanistan» fordi jeg har intellektuell teoretisk interesse for dette området. Jeg har ingen personlig erfaring innenfor krisehåndtering og jeg har ikke vært i Afghanistan. I semesteret «Internasjonal krisehåndtering» i 2012 var hoved essensen i faget rettet inn mot statsbygging og militære intervensjoner, mye fra Afghanistan, noe jeg synes var spennende. Jeg følte at jeg forstod faget på en bra måte. Med bakgrunn i dette, og mange artikler og rapporter fra det offentlige gjorde jeg meg opp en formening om at forberedelsene innenfor kulturforståelse kan ha påvirket resultatet av den militære intervensjonen. Afghanistan er det seneste eksempelet på hvordan kulturelle forskjeller skaper større utfordringer for norsk militær personell i internasjonale operasjoner (INTOPS).

4.3 Avgrensning

Fordi det er mange utfordringer i internasjonale operasjoner har jeg valgt å begrense oppgaven til forberedelser før internasjonale operasjoner sett mot kulturutfordringer for kvinnelige militære soldater. «Kvinnelige soldater» er et tema som er lite forsket på og det er først i det senere at man har sett på hvordan man kan benytte seg av kvinnelige militære som ressurser på en effektiv måte i forhold til den Afghanske kulturen. Med tanke på at det er langt flere norske menn i militære i internasjonal tjeneste, er det interessant å undersøke om forberedelsene på kultur er generelle eller kjønnsregulert, og videre er det interessant og se på om dette kan ha betydning for kvinnelige militære i operasjoner, i og med at kvinnesynet i Afghansk kultur er annerledes enn i «vesten». Videre anser jeg organisasjonskultur og maskulinitet, samt «genderperspektivet» rettet mot militært ansatte som relevante for å kunne svare på problemstillingen.

Norge har bidratt i to forskjellige operasjoner i Afghanistan, den amerikansk ledede Operation Enduring Freedom (OEF) med våre spesialstyrker og med soldater som en integrert del av International Security Assistance Force (ISAF), med alle Forsvarets avdelinger. Oppgaven er avgrenset til ISAF-styrken fordi vårt styrkebidrag i ISAF er det mest åpne og lengste bidraget vi har hatt i Afghanistan. Videre ser jeg i hovedsak på Hæren som relevant for oppgaven, også på grunn av at dette er en ganske åpen avdeling, samt at Hæren har den største tyngden bakkesoldater i norsk bidrag. Bakkesoldatene er de som er i felt og oftest møter de sivile, noe som vil være poenget med problemstillingen. «Hæren er [...] en garantist for at Norge kan opprettholde sine internasjonale forpliktelser overfor NATO og FN. Hæren er hovedleverandør av soldater og avdelinger til Norges oppdrag i Afghanistan» (Forsvaret, 2012). Kulturelle utfordringer skjer i møte med sivilbefolkningen, når forskjellige kulturer møtes, men videre må man også se på det organisatoriske perspektivet på kulturutfordringer.

4.4 Problemstilling

Jeg leste en artikkel hvor sjef for Marinejegerkommandoen (MJK) Tom Robertsen forteller at det ikke finnes kvinnelige marinejegere, men at Marinejegerkommandoen har kvinner til å utfylle egne roller. Robertsen sier: «Jeg har jenter på kontrakt som fyller helt spesielle roller. De gjør ting som menn ikke kan gjøre. I de konfliktene vi er i i dag, er kvinner uhyre viktige» (Dagbladet, 2012). Denne uttalelsen bemerket jeg meg; kvinner er uhyre viktige, men hvorfor? Jeg gjorde et raskt internettsøk på «kvinnelige militære» og «kulturutfordringer» men det ga få resultater. Først de siste årene har fokuset hjemme i Norge blitt større når det kommer til kvinner i Forsvaret. Forsvaret har vært, og er fremdeles et mannsdominert yrke, og

derfor antar jeg at det vil bringe utfordringer for kvinnelige militære i internasjonale operasjoner. Samtidig er Afghanistan et land med en helt annen kultur enn vi den nordmenn har, og i tillegg er sikkerhetsaspektet veldig usikkert. Forberedelsene før utreise i internasjonale operasjoner handler om sikkerhetsaspektet og er ofte oppdragsspesifikke, men på hvilken måte fremmer man kulturforståelse i opplæring og forberedelse?

Når man reiser til et land med en helt annen kultur enn det vi i «Vesten»¹ har er det klart at man som militær vil møte på utfordringer. I Afghanistan må man i tillegg som kvinne regne med å møte på utfordringer knyttet til det å være kvinne, fordi kvinner i Afghanistan har en lavere verdi enn i mange andre land. Kvinner er undertrykte og har sterke restriksjoner på hva de kan gjøre. For eksempel kan de ikke snakke til andre menn dersom de er gift. I følge Afghanistankomiteen i Norge (2013) har ikke kvinner hatt en plass i offentligheten på mange år, og Talibans strenge regime har ført til en sikkerhetssituasjon for kvinner som har vært prekær. Med den militære intervensjonen i 2001 ble likevel kvinners situasjon noe forbedret, men samtidig sitter de tradisjonelle samfunns-kodene igjen. Dette er et sentralt aspekt når det kommer til kvinnelig militært personell. En militær blir sett på som, og burde være autoritetsperson, men det kan bli vanskelig for kvinnelig militær i de situasjoner som fordrer å møte sivile, som man i felt vil gjøre. Dette kan videre kan føre til at oppdrag eller mål i operasjonen ikke kommer til suksess.

Dette gir hovedproblemstillingen problemstillingen;

«Hvordan kan forberedelsene på kulturforståelse i Norge skape utfordringer for kvinnelige militære i internasjonale operasjoner i Afghanistan?»

Videre stiller jeg et underspørsmål:

«Hvilke andre aspekter kan spille inn på kvinnelige militæres suksess i internasjonale operasjoner?»

5. Metode

5.1 Innledning

En utfordring jeg har møtt på i oppgaven er at mye av informasjon, relevante dokumenter og forskningsrapporter i Forsvaret er gradert, noe som betyr at jeg som sivil ikke får tilgang til dem. På grunn av at Forsvaret er et lukket miljø, har det vært vanskelig å finne en fullstendig liste på hvilke institusjoner som tilbyr utdanning innen for kultur som fagområde. Likevel har Forsvaret åpnet opp for at allmennheten skal få bedre innsikt i hva deres fagområ-

¹ Kommenter om VESTEN uttrykket – slik vi ser oss selv. Fellesskap.

der omhandler og derfor finnes det en del brukbar litteratur. Det er også en utfordring for meg å forstå kompleksiteten bak forberedelser og internasjonale operasjoner fordi jeg ikke har egen erfaring innenfor Forsvaret annet enn kunnskap gjennom studiene «Krisehåndtering» og «Risiko, Sårbarhet og Beredskap». Likevel anser jeg det som en mulighet til læring som går videre utover oppgaven og jeg har kvalitetssikret mitt arbeid gjennom snakk med militærfaglig personell.

5.2 Fra kvalitative intervjuer til kvalitative uformelle samtaler

Da jeg startet planleggingen av oppgaven bestemte jeg meg for å ha intervjuer som empirisk grunnlag, men allerede etter første intervju så jeg at det ville bli vanskelig å gjennomføre. Jeg bestemte meg for å gå fra intervju til samtaler. Årsaken til dette er at etter som intervjuene startet hadde de jeg snakket mange tanker og meninger og det ble en utfordring å styre intervjuet. Videre var meningene som personene kom med så vesentlige og relevante for oppgaven at jeg besluttet å endre form. Likevel er alle samtaler jeg har hatt om samme temaer rundt problemstillingen. På grunn av oppgavens størrelse har jeg valgt kvalitativ metode gjennom å føre uformelle samtaler med fire personer som enten jobber i Forsvaret, studerer ved en av Forsvarets utdanningscenter eller har vært i tjeneste i Afghanistan. Samtalene er av subjektiv karakter og omhandler temaene: internasjonale operasjoner, Gender-perspektiv, forberedelser på kultur, kvinner i Forsvaret og informantenes egne erfaringer. De jeg snakket med ønsker å være anonyme. Samtalene vil bli lagt til grunn i drøftingen.

Jeg har valgt å snakke med to kvinner og to menn for å se om de har ulik oppfatning på temaene. For å forenkle språket i oppgaven har jeg valgt å kalle informantene «inf1-4». Jeg har undersøkt hvilke avdelinger i Forsvaret som er relevant opp mot problemstillingen for å få best mulig utbytte av samtaler. Informant 1 (Inf1) er en mann som har vært i tjeneste i Afghanistan i Civil Military Cooperation unit (CIMIC). Jeg valgte å snakke med en fra CIMIC fordi denne gruppen med spesialister har i oppgaver blant annet å skape samarbeid mellom sivilbefolkningen og militære, og da anser jeg kultur som et viktig aspekt i dette samarbeidet. Videre snakket jeg med informant 2 (Inf2), en kvinne som har jobbet som Gender Field Advisor (GFA) i Afghanistan. En del av arbeidet til GFA er å implementere kjønnsperspektivet og De forente nasjoners sikkerhetsresolusjon 1325 (SCR 1325) som omhandler kvinner, fred og sikkerhet, i planlegging av operasjoner i felt, og i andre aspekter ved INTOPS (Egnell,

Hojem, Berts, 2012²). Informant 3 (Inf3) er en kvinne som har arbeidet i Luftforsvaret over tid og har vært sjef for det et av de norske helikopterbidragene i Afghanistan, nå er hun ansatt i Hæren. Oppgaven handler også om forberedelser på kulturforståelse før internasjonale operasjoner og Informant 4 (Inf4) er kadett ved en av utdanningsinstitusjonene i Forsvaret, Krigsskolen tilhørende hæren. Der er et vesentlig fag Intercultural Communication (IC). På tross av at Inf4 ikke har vært i tjeneste i Afghanistan synes jeg det er viktig å ha med kadetten som informant fordi han gir et innblikk i opplæring og bruken av IC og kultur.

5.3 Utfordring

Svakheten med å velge kvalitative undersøkelser fremfor kvantitative er at de jeg snakket med kun representerer en mikroskopisk del av Forsvarets ansatte, derfor vil det være vanskelig å vise til at det de forteller meg er typisk for Forsvaret. Dette ville kommet bedre frem ved kvantitative undersøkelser. Riktig nok kan man neppe påstå det ved kvantitative undersøkelser heller, men en undersøkelse med fler respondenter kunne gitt en større pekepinn på hva som er mest sannsynlig. En kvalitativ tilnærming vil likevel kunne gi en bedre forståelse for hvordan enkeltpersoner i organisasjonen opplever temaene og deres erfaringer er vel så legitime som spørreskjema av kvantitativ karakter. På grunn av anonymiteten til informantene vil det være en utfordring «å legitimere» uttalelsene jeg bruker i drøftingen, men likevel representerer informantene stillinger i Forsvaret som er meget relevante og de har erfaringer og kunnskaper som er viktig og informativ. Materialet kan ikke etterprøves av andre og forskning krever åpne kilder, men det er vanlig at informanter vil være anonyme. Anonymitet er positivt i den forstand at det gir informantene mulighet til å gi bedre opplysninger og uttale seg mer ærlig, uten at det får konsekvenser for dem i organisasjonen. Det vesentlige er heller ikke hvem de er, men hva de sier.

For å finne ut hvor mye forberedelser som gjøres opp mot kulturelle utfordringer har jeg også undersøkt forskjellige forsvarsdokumenter, samt snakket med ansatte i Forsvaret.

5.4 Litteraturstøtte og støttelitteratur

I oppgaven vil jeg bruke faglitteratur, rapporter og redegjørelser fra det offentlige for å underbygge mine påstander. Videre har jeg også vært i kontakt med Forsvarets Høgskole (FHS) og deres «Genderprosjektet», Forsvarets Forskningsinstitutt (FFI), Norsk Utenrikspoli-

² Denne referansen til GFA er hentet fra den svenske modellen for implementering av Genderperspektiv i INTOPS. Jeg ble anbefalt å lese den av FHS fordi de samarbeider med det svenske Forsvaret gjennom «The Nordic Centre for Gender in Military Operations, opprettet i 2012. Den gir en forklaring på stillingen GFA, som lik den som brukes i Norge.

tisk Institutt (NUPI) og Marinejeger Kommandoen (MJK). Kontakten med MJK på bakgrunn av MJK-sjef Robertsens uttalelse i Dagbladet, som jeg nevnte tidligere, var ikke vellykket, responsen jeg fikk var at de var en meget lukket avdeling og valgte ikke å komme med noen uttalelser. Likevel har jeg fått nyttig og innsiktsfull informasjon hos andre avdelinger i Forsvaret om temaene jeg skriver om, samt at jeg har fått hjelp til å finne vesentlige rapporter og annen forskning på temaene.

Jeg kontaktet NUPI som følge av en rapport utgitt av dem: «*Kultur på ville veier: en gjennomgang av forsvarets satsing på kulturforståelse*» (Andreassen og Holo, 2010); med oppfølgingsspørsmål, fordi rapporten viser til manglende skolering på kultur. Jeg synes det ville være interessant å finne ut om det har skjedd noen endringer etter at rapporten var levert, men det viste seg at de som skrev rapporten ikke var tilsatt mer, og svaret fra NUPI var at rapporten var skrevet på oppdrag fra Forsvaret og derfor ville de ha bedre innsikt i eventuelle endringer etter rapporten. Noe innsikt i hva som eventuelt har skjedd av endringer etter rapporten fikk jeg senere i arbeidet med oppgaven, etter et møte på FHS. For å finne ut hvordan «kjønnspektivet» blir satt i praksis har jeg undersøkt en Standard Operation Procedure (SOP) (Gender Field Advisor, 2012) som blir brukt i felt i Maimanah, Afghanistan. SOP er vanligvis gradert, men Forsvaret har gjort den ugradert slik at jeg kan henvise til den i oppgaven. Denne SOP gir retningslinjer og veiledning for hvordan man skal forholde seg til «Gender-perspektivet» i forskjellige situasjoner i felt i Afghanistan.

Jeg ønsker å rette en stor takk til soldatene som var villige til å snakke med meg om temaene rundt problemstillingen. En takk rettes også til Forsvarets Høgskole og «Genderprosjektet» for møtet med snakk om «Gender-Research» og for litteratur som har vært til hjelp i arbeidet med oppgaven. Hos Forsvarets Forskningsinstitutt var Frank Steder behjelpelig med å finne rapporter som er relevante for problemstillingen. Jeg vil også takke studieansvarlig Tore Hafting for veiledning gjennom arbeidet med prosjektoppgaven.

6. – Teori

6.1 Teoretiske betraktninger

Problemstillingen spør hvordan forberedelser på kulturforståelse for kvinnelige militære før internasjonale operasjoner kan skape større utfordringer i Afghanistan, og derfor er det viktig å se på hvilke forhold som har betydning for temaet Forsvarskvinner. Stikkord: «kvinner i det norske Forsvaret, maskulinitet, forberedelser, det antropologiske kulturbegrepet og

organisasjonskultur. Kultur i denne oppgaven vil jeg i hovedsak knytte opp til to teorier, a) Kulturforståelse og b) Organisasjonskultur. Jeg vil påpeke at kultur som begrep utelukkende ikke kan avgrensnes til disse to begrepene fordi det er så stort og omfattende, men dette er to teorier jeg mener er viktige for å forklare hvilken påvirkning dette har på internasjonale operasjoner.

6.2 Kulturforståelse

For å skape en forståelse om hva kultur i denne oppgaven er bruker jeg det «Det antropologiske kulturbegrepet», abstrakt og kognitivt som omfatter normer, verdier, kunnskap, kommunikasjon, livssyn, identitet og tilhørighet (Schackt, 2012). Kultur er altså et sett av holdninger, antakelser, normer, verdier og artefakter knyttet opp mot en samfunnsgruppe, et land, en religion eller en gruppeidentitet. Olsen og Øian støtter seg til det mer moderne antropologiske kulturbegrepet hvor de i «*Hvorfor skyter de? - konflikt og kulturforståelse i internasjonale operasjoner*» (2012: 15-17) skriver at kultur «i første rekke [er] noe som skjer, noe som stadig er i bevegelse og forandring. Med andre ord [...] heller en prosess enn en tilstand». Videre skriver de at kultur ikke kan bli sett på som at en handling har «direkte referanser til en bestemt [...] kultur». Dette kan man tolke til at det ikke er kulturer som møtes men mennesker. Jeg vil nevne tre «kulturelle oppfatninger» av den Afghanske kulturen, som er relevante for oppgaven; «man skal ikke håndhilse på fremmede av motsatt kjønn uten videre» og «Ikke gå til kvinnene uten tillatelse», samt at «kvinner i Afghanistan er undertrykte» (Grandhagen, Henriksen, Rom og Skjæret, 2007: 70). Dette er tre kulturelle koder som har betydning for norsk militær i deployering i Afghanistan. Det er en ting at man vet dette før man reiser ut i INTOPS, men relevansen av å ha kulturforståelse når man reiser i tjeneste til et annet land, får man gjennom boka «*Hvorfor skyter de? Konflikt- og kulturforståelse i internasjonale militære operasjoner*» (Olsen og Øian, 2012). De setter lys på viktigheten av flerkulturell kompetanse. Det er en vesentlig forskjell på å lære om kultur og på det å forstå en kultur og konsekvensene av kulturen; herav kulturforståelse. Det er ikke mulig å forutse alle utfordringer i kulturelle aspekter, men læring og fokus på kultur kan gi større innsikt i hvilke forbedringer som bør gjøres før deployering. Det å kunne navigere i det «kulturelle terrenget», kan være avgjørende for hvordan en situasjon kan ende opp. For å relatere kulturbegrepet til Forsvaret støtter jeg meg på Andreassen og Holos definisjon av kulturforståelse fra rapporten «*Kultur på ville veier – en gjennomgang av Forsvarets satsing på kulturforståelse*» (2010:8): «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».

6.3 Organisasjonskultur og maskulinitet

Begrepet organisasjonskultur innehar mange av de samme definisjonene som begrepet kultur, men i tillegg utvikles organisasjonskultur innenfor organisasjonens omgivelser. Forsvaret er en stor organisasjon og kulturen kan variere helt fra lagsnivå til kompaninivå. For å forstå hvorfor det kan være utfordringer for kvinnelige militære må man se om organisasjonskultur kan ha en betydning. Jacobsen og Thorsvik (2009:120) skriver at vellykkethet i organisasjon kommer gjennom læring, og at læring ofte knyttes til to nivåer; mestring av ekstern tilpasning og mestring av utfordringer i forhold til egen organisasjon. For forswarets utenlandsoppdrag er mestring av ekstern tilpasning meget vesentlig samtidig som egen organisasjon er like viktig. Organisasjonskultur kan derfor være vel så viktig som kulturforståelse. Jacobsen og Thorsviks (2009) teorier om organisasjonskultur viser at organisasjonskulturen kan ha effekt på hvordan en organisasjon fungerer. På grunn av at Forsvarets ansatte er flertall menn vil organisasjonskulturen være preget av maskulinitet og det er klart at dette har en innvirkning på det å være kvinne i Forsvaret. Maskulinitet er i følge Linda L. Lindsey (1990:164) typisk sett på slik: «The Sturdy³ Oak perspective of masculinity tells men to be tough and independent. He must express confidence in his ability to carry out tasks that appear insurmountable. He must do so with a sense of stoicism which shows he is in command of the situation». De typiske ideene om kjønnsroller er fremdeles ikke borte. I FFI rapporten: «*Like barn leker best- en kvantitativ studie av motivasjon og mangfold blant kvinner og menn som tar befalsutdanning*» (2012:3), skriver Strand og Stornæs at befalselever tror det er forskjellige årsaker til at det er få kvinner som søker seg til Forsvaret. Blant annet argumentet «om at befalsskolen er preget av machokultur og at det ikke er tradisjon for kvinner i Forsvaret» og de skriver at det «I tillegg virker det som de unge kvinnene, antageligvis som en del av strategien for å bli godtatt raskt, tillegger seg holdninger og væremåter som er mer typisk unge menn» (ibid.:3). Forsvarsyrket er stereotypisk forbundet med «maskuline aktiviteter» slik som harde fysiske utfordringer, våpen og sikkerhet. En soldat skal være sterk, kapabel til å bære tungt utstyr og tåle kraftige påkjenninger, både mentale og fysiske, og Jacobsen og Thorsvik (2009:133) påpeker at det typiske i en maskulin kultur er å skulle hevde seg.

³ Sturdy: Betyr at noe ser sterkt og stødig og det er usannsynlig at noe som er «sturdy» tar skade/blir skadet (Reverso).

6.4 Kvinner i det norske Forsvaret

En sterk organisasjonskultur kan skape samhold og tilhørighet fordi man finner likhet og støtte i den. Andelen kvinner i det norske Forsvaret er kun 8-9 %, og derfor kan man anta at det lave antallet ikke nødvendigvis har samme tilhørighetsfølelse og vil møte på utfordringer når det kommer til kulturelle aspekter. Når man tilhører en minoritetsgruppe vil man ofte søke støtte i sin egen gruppe og slik kan det oppstå subkulturer. Subkulturer som er basert på «kjønnskultur» viser ofte at menn og kvinner har ulike verdier, holdninger og normer (Jacobsen og Thorsvik, 2009). I en typisk mannsdominert organisasjonskultur som Forsvaret er utfordringen at subkulturer basert på kjønn kan skape konflikter, konkurranse og dårlige holdninger som igjen går utover suksessfaktoren som organisasjonskultur heller burde være med på å fremme. I rapporten «Tiltak for å øke kvinneandelen i Forsvaret» (Fauske og Steder, 2012:11) har Forsvaret uttalt at nytte-, ressurs og mangfoldaspektet i skal sikre at man rekrutterer fra alle samfunnsgrupper og at forskjellen på erfaringer, verdier og interesser er vesentlig. Videre uttaler de at å få kvinner inn i mannsdominerte områder kan gi en annen løsningsorientering som kan være effektivitetsfremmende. Men manglende satsning på organisatoriske endringer som kan bryte «kjønnskulturen» i Forsvaret, vil kunne hemme effektivitet.

Norge er et av få land i verden som tillater kvinner i alle stillinger i Forsvaret og som tillater kvinner i kamp- og stridsposisjoner. På grunn av dette vil våre kvinnelige soldater vil komme over kulturutfordringer i Afghanistan som utfordrer vår likestillingsvisjon, i sær i møte med Afghanske menn. I Likestillingsrådets bok «*Menns bilder og bilder av menn*» skriver Knut Oftung (1994:139) at: «Tanken om likhet og rettferdighet har dype ideologiske røtter i deler av den vestlige kultur», dette viser at likestilling er et vestlig fenomen og slike aspekter må tas hensyn til i internasjonale operasjoner. I Forsvarsdepartementets Proposisjon 1 S (2009-2010) står det at kvinner og menn oppfatter, opplever og erfarer situasjoner og områder på ulike måter, og at de har forskjellig situasjonsbevissthet og ulik informasjon, hvilket krever at militære operasjoner må tilpasses dette. Likevel når man ser på forberedelser før internasjonale operasjoner er det få ting som tyder på at kvinnelige soldater har en egen forberedelsesdel som tar for seg kulturelle utfordringer som er forskjellige fra de mannlige soldater møter på.

6.5 «Genderperspektiv»

Det er viktig å få frem at «genderperspektivet», altså kjønnsperspektivet, i denne sammenheng ikke har noe med det fysiologiske begrepet kjønn å gjøre. Kjønnsperspektivet i denne sammenheng må oppfattes som Lindsey (1990:2) definerer «Gender»: «Social, cultural

and psychological aspects linked to males and females through particular social contexts». Lindsey sier altså her at kjønnsperspektivet må sees på som hvordan kvinner og menn påvirkes og påvirker i sosial sammenheng. Jacobsen og Thorsvik (2009:142) skriver også at kjønn handler om «hvordan det utvikles stereotypiske ideer, forventninger og holdninger til kjønnsroller og kjønnsrelasjoner».

Videre har kjønnsperspektivet en betydning i norsk politikk rettet mot internasjonale operasjoner. I norsk politisk sammenheng har Kjønnsperspektivet utspring i FN Resolusjon 1325 (SCR 1325) som tar for seg kvinner blant annet kvinner i INTOPS og sivile kvinner i land hvor operasjonene pågår. Hovedfokuset har vært på å styrke og sikre sivile kvinner sikkerhet, men man skal blant annet også forsøke å styrke kvinners posisjon i militære operasjoner og forhandlinger. Dette gjøres blant annet gjennom å vise at kvinner i de norske styrkene har samme posisjon som de mannlige soldatene. Dette er viktig i Afghanistan hvor kvinner er underlagt mannen fordi økt bevissthet i Afghanistan om at kvinner har like rettigheter som menn i andre land og kan være med på å bedre sikkerheten til de Afghanske kvinnene (Forsvarets Høgskole, 2012). Videre kan dette kan bidra til at man bryter de stereotypiske ideene om kjønnsbestemte egenskaper hos menn og kvinner, som skaper utfordringer.

6.5 Forberedelser til internasjonale operasjoner

Boken «Anarki, makt og normer – innføring i internasjonal politikk» (Hovi og Malnes, 2011), gir en beskrivelse av beslutningen om deltakelse i internasjonale militære operasjoner. Avgjørelsen for deltakelse blir tatt på et politisk nivå, og den internasjonale militære intervensjonen i Afghanistan startet etter anmodning fra FN. Beslutningen til deltakelse skjer ofte hurtig med manglende informasjonsgrunnlag. En hurtig avgjørelse til deltakelse gir soldatene som skal reise ut begrenset tid på å forberede seg til deltakelse. Selv om Forsvaret har et høyt kompetansenivå på oppdragsløsning, spesialisering og operativt arbeid, så skal man likevel inn i et fremmed land, hvor demografi, geografi og ikke minst kultur, er veldig annerledes enn i Norge, noe man ofte ikke har like god tid til å forberede seg på i slike situasjoner.

Videre er det da interessant å se på hva Forsvaret forbereder seg på i slike intervensjoner og hvilke aspekter de mener er viktige. Enkelt fortalt er det hjemme i Norge vanlig å ha en oppsetningsperiode på 2-6 måneder, avhengig av hvilke typer oppdrag man skal på. Før utreise har soldatene avdelingsperiode sammen med sitt lag, sin tropp og sitt kompani hvor det gjennomføres egentrening i forhold til det en skal utføre av oppdrag. I løpet av denne tiden trener man for å bli en «samtrent» avdeling. Operasjonsspesifikk trening vil si at man trener på det man skal gjøre i sin deployering.

Ved Forsvarets Befalsskole følger de en veileder som kalles Tjenestereglement for Forsvaret klasse 4 – utdanning av befal (TFF kl. 4, 2007). Punkt 8 i denne veiledningen tar for seg retningslinjer og mål i internasjonale operasjoner. TFF kl. 4, sier i punkt 8.3.1. at den enkelte skal ha evne til å utvikle tillitsfulle relasjoner til foresatte, undergitte og andre i et flerkulturelt miljø samt at den enkelte skal ha evne til å forstå den historiske, kulturelle og politiske kontekst de handler i. Samtidig sier den at de som skal reise ut skal ha evne til å forstå viktigheten av og følge de krav til adferdsregler (Code of Conduct) som stilles. Code of Conduct (CoC) og Rules of Engagement (RoE) er dokumenter og retningslinjer som skal skape forståelse for hvordan man skal forholde seg til sivilbefolkning, væpnet strid, konflikter, krig og hvordan man kan benytte makt. Hos Krigsskolen (KS), i en treårig utdanning innenfor militære fag, gjennomføres en studiepoengs-modul på 10 studiepoeng, i «Intercultural Communication», et program som tar for seg blant annet kulturelle aspekter i internasjonale operasjoner.

Det er opp til hver enkelt avdeling hvor mye de vektlegger kultur under forberedelser før utreise. Videre jobber «Genderprosjektet» ved FHS (Forsvarets Høgskole, 2012) med et utdanningsbidrag på «Gender» og «Kultur» i internasjonale operasjoner, som skal overføres til Forsvarets utdanningsinstitusjoner i løpet av 2013⁴. Målet er at de forskjellige skolene skal drifte dette selv. Det siste jeg oppdaget som jeg synes er viktig å ta med seg er at opplæring ikke bare kommer gjennom skoling, kurs, studier og dokumenter, men også erfaring. Erfaringslæring gjennom debrief og samtaler soldater mellom er også en viktig del av det å forstå en kultur. De som har vært i Afghanistan bruker sin kunnskap som læring for andre som skal på oppdrag dit. Det er gjennom soldatenes erfaringer og fortellinger at vi vet at kulturen i Afghanistan burde hatt et større fokus under intervensjonen.

7. Empiri og Drøfting

7.1 Innledning

Jeg har valgt å bruke empirien i drøftingen fremfor i en egen analyse av data, fordi jeg vil lage en sammenheng mellom teori, påstander og informantenes uttalelser. Årsaken er at den informasjonen informantene ga meg ikke behøvde en egen analyse, den var tydelig. Derfor drøftes det gjennom oppgaven med tolkning av det de sier der, knyttet opp mot teoriene jeg bruker. Problemstillingen spør:

⁴ Lt. Fuglset har, i ettertid av samtale med henne, opplyst meg om at utdanningsopplegget fra «Genderprosjektet» og FHS er ferdigstilt, har blitt distribuert til alle Befalsskolene og er tilgjengelig for hele Forsvaret på intranett.

«Hvordan kan forberedelsene på kulturforståelse i Norge skape utfordringer for kvinnelige militære i internasjonale operasjoner i Afghanistan?», og underspørsmålet jeg stilte var: «Hvilke andre aspekter kan spille inn på kvinnelige militæres suksess i internasjonale operasjoner?»

7.2 «Vanskelig terreng»

Når man reiser til et fremmed land, vil det å ha kultur forståelse, «å kunne navigere i det kulturelle terrenget», være en måte å kunne skape tillit hos befolkningen på. Respekt mellom mennesker kan skapes gjennom å sette seg inn i-, og vise forståelse for utfordringer som kan oppstå og med rett kunnskap kan man håndtere dem på en best mulig måte. Med det mener jeg at man selv kan tilpasse sin handling utfra kulturelle aspekter. Når man investerer tid i å utvikle relasjoner, for eksempel gjennom kulturforståelse, vil man kunne øke effektivitet i en operasjon. Utfra de undersøkelsene jeg har gjort rundt forberedelser på kultur er det få ting som tyder på at Forsvaret tidligere har hatt stor satsning på det området. Det virker som om det har vært opp til hver enkelt avdeling hvor mye de vektlegger kultur før utreise og det som er gjennomgående er at man trener oppdragsspesifikt og som en samtrent avdeling. Når kulturforståelse ikke er en prioritet i Forsvaret på generelt, kan man trygt si at kvinner ikke har noen egen opplæring i håndtering av kulturelle utfordringer. Riktignok kan man argumentere mot og si at det ikke er nødvendig med grundig kulturoplæring, fordi man gjennom trening og utdanning av militært personell skaper soldater med Hærens kjerneverdier; respekt, ansvar og mot, grunnleggende verdier som gjør at man klarer seg bra i samfunnet. Likevel finnes det mange aspekter ved kultur som man kanskje ikke vet om. En ting er det man ser og det man lærer men det finnes også sider ved kultur som kan være skjulte. Jacobsen og Thorsvik skriver at organisasjonskultur kan ses på som et isfjell (2009), og jeg vil også bruke denne sammenligningen når det kommer til kultur. De skriver at «[...]artefaktene (vil) være den lille brøkdelen av isfjellet som er synlig over vannet, mens grunnleggende antakelser, verdier og normer er den delen av isfjellet som ligger under vannet» (ibid:122). Holdninger og normer kan altså være skjulte, noe som kan skape utfordringer, fordi man tror man forstår en kultur mens det tvert om bare er det åpenbare vi har lært. Samtidig kan man håndtere kulturkollisjoner på en ganske bra måte gjennom å respektere kulturen man møter.

Når man setter kultur i en ramme av internasjonale operasjoner må man forstå at dette skaper utfordringer. Forskjellige kulturer møter hverandre i en allerede ganske intens situasjon og «afghansk kultur» er veldig annerledes en for eksempel «norsk kultur», i sær når det kommer til kvinners status i samfunnet. Det man ofte hører er at afghanske kvinner er undertrykt i samfunnet og ikke har noe de skulle sagt, og selvfølgelig er dette korrekt, men samtidig

må man se på Olsen og Øians (2012) teori om at handlinger ikke må bli sett på som referanse direkte til kultur. Det viser til at man ikke kan generalisere en befolkningsgruppe til en bestemt stereotype, som for eksempel et kjønnssegregert samfunn hvor «alle» Afghanske kvinner er undertrykte, eller at alle Afghanske menn er kvinneundertrykkere. Riktignok er Afghanistan et kjønnssegregert samfunn, men på den andre siden finnes det unntak; deler av befolkningen som er mer liberale. Videre har kvinner fått mer frihet etter nedkjempelsen av Taliban, men likevel lever frykten for represalier fra menn ved denne friheten. Når mange menn i et kjønnssegregert samfunn dominerer og undertrykker sine egne kvinner, når kvinnene ikke er noe særlig synlig i samfunnet, ofte ikke i arbeid og gjerne skjult bak en burka, antar jeg at dette kan være en utfordring for de kvinnelige soldatene. I boka «*Kampklar*» (Grandhage et. Al, 2007) beskriver Kaptein Skjæret et møte med sivilbefolkningen gjennom en jentepatrulje de hadde satt opp. Patruljen startet ut og utfordringen ble at det til slutt fulgte en horde nysgjerrige menn etter dem fordi de vakte så stor oppsikt. Skjæret beskriver ikke situasjonen som ubehagelig, derimot kan det virke som man kanskje ikke tenkte konsekvensene av denne jentepatruljen. Likevel viser det at holdningen blant Afghanske menn til kvinner kanskje har blitt mer liberal enn tidligere. På den andre siden var disse kvinnene i uniform, noe man kan tenke seg at gjorde situasjonen lettere, fordi uniformering skaper en form for autoritet. Utfallet hadde kanskje ikke blitt det samme dersom de hadde hatt kortbukser og singlet på seg.

Kanskje har våre holdninger til samfunn som er vesentlig annerledes enn vårt blitt sterkt preget av vår likestillingsidealisme, og da vil det å jobbe med ens egne holdninger være nødvendig for å kunne gjøre en god jobb. For å skape en trygg hverdag for Afghanerne vil man måtte vinne deres tillit, noe man kan gjøre blant annet gjennom respekt og kulturforståelse. På en måte kan man se på at Forsvaret har soldater som jobber med krigslignende situasjoner og øver på dem hjemme i Norge og i oppdrag til vanlig og dermed er godt trent på å håndtere konfliktsituasjoner derfor kan man påstå at forberedelser på kulturelle utfordringer kanskje ikke trenger like stor prioritet, men på den andre siden sier resultatet av den militære intervensjonen i Afghanistan at man ikke har hatt stor nok forståelse av forskjellene mellom «islam og vesten» og hvordan kulturelle utfordringer har gitt utslag på intervensjonen.

7.3 Forberedelser, kulturforståelse og utfordringer

Det er tydelig at fokuset på kultur har blitt større; Kanskje som en konsekvens av utfallet av den militære intervensjonen i Afghanistan. Intervensjonen har blitt betegnet som «the war amongst people» blant annet fordi kulturkollisjonen mellom vesten og islam har vært ganske sterk og da har man sett at dette kunne vært begrenset ved å fokusere mer på freds-

bygging gjennom sivile, noe som hadde krevd bedre kulturforståelse. Inf1 fortalte at: «de ikke hadde noe spesielle forberedelser på kultur. Siden de var en beredskapsavdeling skulle de reise ut på ganske kort varsel. Oppdraget kom ganske raskt, slik som mange militære operasjoner gjør slik at det å ha en samtrent avdeling før utreise ikke er lett». Inf1 reiste til Afghanistan i 2003, ganske rett etter at de første spesialstyrkene reiste ut derfra og han fortalte meg at han reiste som en del av et CIMIC team som sto på utreiseberedskap, og denne typen gruppe er det man kaller ferdigtrent. Jeg spurte Inf1: «Er det vanskelig å reise til et land som er vesentlig annerledes enn Norge både i kultur og geografi, uten å ha noe spesifikk kunnskap om landet? Han svarte: «Har man en innstilling om at alle Afghanere er fiendtlig innstilt og dumme – så er man på villspor! De har humor, akkurat som oss, og når det kommer til kulturutfordringer, så ler de av deg om du driter deg ut». Samtidig sier han at vi har et ganske avslappet forhold til høyere stillinger i Forsvaret, slik at når vi kommer ut i feltet så «er vi alle like, vi ser ikke på oss selv som bedre enn lokalbefolkningen. Afghanere er stolte, flotte folk. De er ikke avvisende mot oss, men de er heller ikke veldig entusiastiske. Vi er jo på besøk hos dem». På tross av få forberedelser på kulturforståelse har ikke inf1 møtt på noen utfordringer som har hatt stor betydning for utfallet av deres oppdrag, han påpeker at norske soldater har et avslappet forhold til autoritet, og han det han sier kan antyde at norske soldaters holdninger kan ha betydning for suksess.

Når inf1 reiste ut var det ingen større forberedelser på kultur. Det kan være fordi den militære intervensjonen ganske nylig var påbegynt, og da hadde man ikke rukket å erfare hva behovet og kriteriene for suksess i operasjonen måtte være. For å se på om det i Norge har skjedd noen signifikante endringer i henhold til kultur startet jeg med å se på KS, før jeg så på FHS' «Genderprosjekt» og hvilken betydning det kan ha for internasjonale operasjoner. Som jeg har nevnt tidligere har Hærens KS innført et fag som kalles Intercultural Communication (IC). I rapporten «*Kultur på ville veier – en gjennomgang av Forsvarets satsning på kultur*» (2010) skriver Andreassen og Holo at de forskjellige Krigsskolene har ulik satsning og integrering av faget, og at det ikke virker som om det er likhet i hvordan faget implementeres på skolene. Andreassen og Holo (2010) skriver videre at kulturforståelsesmodulene er forskjellige hos de ulike krigsskolene, og en periode ble faget tatt ut av undervisningen, og de forteller at KS har hatt utfordringer med å implementere «Intercultural Communication» i COIN-operasjoner⁵. Denne rapporten (2010:11) nevner også at Sjøkrigsskolen valgte å implementere

⁵ COIN – en amerikansk dynamisk planlegging av opprørsbekjempelse, benyttet i INTOPS i Afghanistan. Involverer mange aspekter av Afghansk samfunn; oppbygging, støtte til regjering, kultur, befolkning, opprørere, internasjonale styrker etc. (Petraeus og Amos, 2006).

re kulturforståelse i opprørsbekjempelse (COIN) mens Hærens krigsskole har fokusert på kulturell forståelse opp mot forhandlinger.

Inf3 gikk på har studert ved Befalsskolen og Luftkrigsskolen, riktig nok tilhørende Luftforsvaret, i 2005-2008, men hun har ikke hatt faget Intercultural Communication. Når jeg spør Inf3 om hvilke kulturelle forberedelser hun har hatt og om det er forskjell på forberedelser for menn og kvinner, svarer hun; «Jeg har ikke hatt noe spesielt på den biten, det jeg har hatt som jente i Forsvaret var i begynnelsen av Befal-skolen hvor vi hadde den `kvinnelig hygiene i feltet biten`, [...]men det synes jeg er helt greit. Det er ikke usannsynlig at det er noe nytt som har kommet. Det høres veldig etter Afghanistan ut». På den ene siden kan det være at Inf3 ikke har hatt kultur som fag på Luftkrigsskolen og Befalsskolen, men på den andre siden kan det være at hun ikke har oppfattet de forskjellige fagene på skolene som kulturberørte, på grunn av manglende dybde og tydelighet i faget.

Likevel kan man se en økende integrering av kulturforståelse som fag ved Forsvarets utdanningsinstitusjoner. Inf4 har hatt faget IC og forteller at det er en modul på 10 studiepoeng og at antallet timer med undervisning har vært på 25-30. Inf4 sier at det er vanskelig å fastslå nøyaktig antall timer i faget fordi det henger sammen med andre fag, for eksempel i «strategi», der de hadde IC i COIN-operasjoner. «Du må hele tiden implementere IC inn i metoden du velger å løse oppdraget på» sier Inf4. Dette antyder at Krigsskolene har forsøkt å skape en felles forståelse for hvor kultur må implementeres og utfra Inf4s vurdering av faget kan det virke som om KS har satset sterkere på IC. Jeg spurte Inf4 om det i faget IC, har handlet noe om det å være militær kvinne i fra vestlig kultur også skulle reise til land med helt annen kultur?» Inf4 svarte:

«Nja, jeg husker vi hadde en case hvor vi skulle snakke med en provinsiell guvernør, også skulle vi komme med tiltak, hvor vi tok opp denne typen problemstilling. `Ja` du kan gå dit bort, fra likestilte Norge [...] men har du da vurdert at du møter en annen person som ikke har vært gjennom denne «kjønnsnøytraliseringsprosessen» som vi har og hvordan det vil påvirke? Vi hadde ikke noe godt svar på det. [...] Det finnes kanskje ikke noen ideell løsning, det er ikke slik at skolen har fasitsvarene».

Svaret kan tyde på at Inf4 oppfatter faget som utfordrende og litt utydelig. Det er vanskelig å implementere kulturforståelse i INTOPS, i sær hvis man ikke helt forstår hvordan man skal bruke det og kanskje dette er en forklaring på hvorfor dette har vært vanskelig til nå. Kanskje det ikke finnes fasitsvar på hvor stor mengde kulturelle forberedelser som burde læres, men kunnskap hjelper til å håndtere situasjoner som kan oppstå, slik som i møte med andre kulturer. Altså burde kulturfaget være mer tydelig og gi bedre svar på hvordan man kan

bruke det i operasjoner, selv om målet er at dette skal komme frem av COIN-planleggingen ved KS.

Jeg oppsøkte Forsvarets Høgskole for å få vite litt mer om «Genderprosjektet» og SCR 1325, for å finne ut om dette «kjønnsperspektivet» hadde betydning for kvinner i det norske Forsvaret og utdanningen av militært personell. Hos FHS kom jeg i kontakt Lt. Ada Fuglset som jobber på «Genderprosjektet». I en samtale med Lt. Fuglset spurte jeg; I forhold til "Genderperspektivet" leste jeg at det nå implementeres inn i undervisning ved Forsvarets utdanningsentre, er dette nytt (Forsvarets Høgskole, 2012)?

«Prosjektet begynte å ha undervisning når det startet i 2010, nå utvikles et undervisningsopplegg [...] som skal sendes til alle befalsskolene om «Gender» i Forsvarets virksomhet. Det handler om kultur og egen organisasjon, rekruttering, hva man gjør i øvelser og internasjonale operasjoner samt nasjonalt forsvar. Det har tatt tid å få det inn i utdanningen på de ulike skolene og på [...] pre-deployment undervisning. Det har tatt tid å få inn i systemene [...] og planene, for vi har konsentrert oss om operasjoner og planlegging av operasjoner, i hovedsak for de som skal reise utenlands men også de som holder på med operasjonsplanlegging her hjemme i Norge».

Man kan se at det jobbes mot å implementere kjønnsperspektiv i INTOPS, men det er viktig å belyse at «kjønnsperspektivet», sammen med SCR 1325, kan relateres til kvinner på to måter. Den ene i forhold til den kvinnelige delen av sivilbefolkningen, og den andre i forhold til kvinnelige militære. Det råder ikke tvil om at sivile kvinners sikkerhet er viktig å ivareta, men denne oppgaven tar for seg forsvarskvinner og det er den vinklingen jeg vil se på. Utenriksdepartementets strategiplan for innføring av SCR 1325 (Norwegian ministry of foreign affairs, 2011:13) har blant annet som mål å øke den kvinnelige andelen i det norske Forsvaret og i INTOPS. Argumentet er: "A better gender balance in Norwegian contingents is a goal in itself; it is also a means of improving performance. It can also have an important symbolic effect in the host country". To definerte mål er altså at fler kvinner i internasjonale operasjoner gir bedre effektivitet mot måloppnåelse, og gir signaler om at kvinner burde ha en sterkere posisjon i samfunnet. Likevel kan man stille spørsmål ved om det gir bedre effekt med fler kvinner uten at forberedelser og opplæring i kultur tas mer hensyn til i INTOPS. I årsrapporten til FHS på "*Årsrapport- Genderprosjektet*" (2012) skrev de at de holder på å utvikle et utdanningsprogram som omhandler Genderperspektiv og kulturforståelse, som skal brukes av de forskjellige utdanningsinstitusjonene i Forsvaret⁶. Det jobbes altså med kulturut-

⁶ Se fotnote 4 for informasjon om ferdigstilling av utdanningsopplegget.

fordringer, men til nå har det ikke hatt et stort fokus. Økt kvinneandel kan altså suksessfullt gjøres dersom kulturforståelse både før, under og etter deployering får større fokus.

Videre er utfordringen med denne type fag at Forsvaret i hovedsak har hatt operasjonelt fokus og derfor kan det være vanskelig å finne tid til dette nye faget. Den svenske modellen for kjønnsperspektiv i militære operasjoner (Egnell, et al. 2012: 36-37) viser at de allerede har implementert kjønnsperspektivet i utdanning av personell til militære operasjoner, men de beskriver at faget får lite oppmerksomhet og at studentene heller fokuserer på operasjonell effektivitet. Noe av forklaringen mener Egnell kan være at: “the officers` program does not give students the proper foundation for implementing a genderperspective in their future work as officers” (ibid.). Forsvaret vil kunne møte på samme utfordring i Norge og Inf4 uttalelse på side 16 vitner om dette. En grunnleggende faglig tyngde, forståelse og tydelig målsetning ved fagene vil kunne gi faget større fokus og øke interessen for faget.

Det er det ikke gitt at kunnskapen som kadettene tilegner seg gjennom IC-faget til KS brukes i INTOPS. Inf2 fortalte at «Det er jo ting som vi har hatt utfordringer med på vårt fag felt [...] at det er vanskelig å finne plass til (kultur), også i undervisningen. Nå ser vi at det på en måte det siste året, har blitt sett på som mer relevant». Inf2 har selv vært i Afghanistan og har gjort seg egne betraktninger på implementering av kultur og kulturutfordringer.

«Når jeg har vært på øvelser og deltatt [...] så syns jeg at det har vært for lite på kultur. Jeg snakker Dari, det ene språket i Afghanistan og kan en del om kulturen, så jeg har sett hvor det mangler (kulturforståelse) [...] og at det kanskje er et større fokus på å trene «Worst case scenario» fremfor kultur. Man trener stridskontakt, ild og manøver – det er jo ting man kan mye om fra før og det gjør det enkelt, også trenger man jo selvfølgelig å trene på det fordi man kan komme i situasjoner hvor man har bruk for det, men opplevelsen er vel at det er mer i undervisningen (kultur) og i mindre grad i øvelser».

Rapporten «Kultur på ville veier: en gjennomgang av Forsvarets satsning på kulturforståelse» (Andreassen og Holo, 2010:12) støtter dette utsagnet: «Kulturforståelse blir i all hovedsak formidlet teoretisk, noe som vanskeliggjør operasjonalisering [...] av kulturell kunnskap for den enkelte offiser». Norske styrker har deltatt i mange internasjonale operasjoner og den siste tiden har kultur fått større fokus. Dette kan være fordi man har sett at den militære intervensjonen i Afghanistan bød på mange kulturelle utfordringer. Ettersom allmenheten har begynt å stille spørsmål ved intervensjonen vil man som tiltak fremover forsøke å forebygge at kultur skal være en hindring for vellykkethet i INTOPS. Dette er selvfølgelig bare en antakelse jeg har om det økte fokuset rundt kultur og Afghanistan. Ved at man har gått inn i et muslimsk land med vestlig syn har man nok ikke vektlagt betydningen av kulturforståelse

tungt nok. Jeg spurte Inf2 om hun hadde noen tanker om forberedelsene de hadde før utreise og om det var annerledes for henne som kvinne.

«[...]det er helt klart, at det er annerledes å være jente uansett, når du for eksempel møter amerikanere, som er fra et land som vi sammenligner oss med og ser på som ganske likt som Norge, så blir du ofte møtt på en litt annen måte. I forhold til sivile så er det klart at det er en større forskjell. Jeg tenker på muslimske menn da, så er det helt greit at det ikke vil ta meg i handa, men det er klart at det er kanskje en ting som det kanskje kan fokuseres litt mer på, for jeg vet at det er noen kvinner som synes at det er helt uaktuelt.»

Videre spurte jeg også Inf2 om hun kunne fortelle om utfordringer hun har møtt på med Afghanske menn. Hun sa at hun ikke hadde opplevd møtet med sivile i Afghanistan som noe stort problem og sa videre: «Jeg hadde den fordel at jeg snakket (det ene) språket (Dari), så de ble veldig glade og rørt over at det var noen som hadde tatt seg bry med å lære språket deres og jeg tror det var avvæpnende[...].» Gjennom å ha tatt seg tid til å lære språket skapte hun en relasjon med lokalbefolkningen som kan ha gitt dem mer tillit til henne som soldat og kvinne. En anonym soldat skriver i «*Hvorfor skyter de? – konflikt- og kulturforståelse i internasjonale militære operasjoner*» (Olsen og Øian, 2012:152) at ved å sette seg inn i hvilke kulturelle forskjeller man vil kunne komme til å møte, kan man unngå misforståelser og utilsiktet uhøflig opptreden som kan skape mangel på samarbeid og videre hindre suksess. Slik inf2 betrakter det at hun kunne språket, at det var avvæpnende, kan ha åpnet opp for at hun fikk respekt hos de Afghanske mennene, noe som gjorde at hennes misjon ble mer suksessfull. Likevel forteller hun om en episode hvor hun møtte på noen utfordringer og fordommer mot henne som kvinnelig soldat:

«Ved en koranskole [...] var det noen gutter som [...] hadde undervisning en dag vi kom dit, og de hadde en fiendtlig holdning til meg først. De ville ikke snakke med meg så mye og for dem var det veldig utfordrende at det kom en kvinnelig soldat og begynte å stille spørsmål. Samtidig har jeg også opplevd fra politi og ANA at de har mye holdninger som de gir uttrykk for. Men så er det spørsmålet, skal man ta det innover seg eller skal man bare late som ingenting? De har kvinner i sine politistyrker og da må vi gå frem som et godt eksempel på at vi kan samarbeide godt, kvinner og menn i vår styrke. For det er veldig viktig i Afghanistan hvor det er så kjønnssegregert samfunn å ha politikvinner til å gjøre en del oppgaver som menn ikke kan gjøre. Ransaking, avhør og slikt».

Kvinner i INTOPS kan gjennomføre oppgaver menn ikke kan, slik som Inf2 forteller; ransake andre kvinner og avhøre dem. Det er derfor viktig med kvinner i styrkene. Likevel vil manglende kulturforståelse skape vanskelige situasjoner for kvinnene og selv om kvinner gjør

en viktig jobb møter de på holdninger som kan være vanskelige å håndtere. Inf2 sier at hun har ikke møtt på noen veldig vanskelige utfordringer når det kommer til kultur, men hun antyder likevel at enkle ting slik som å møte sivile og deres kultur burde hatt litt mer fokus. Når hun sier at noen kvinner synes det ikke «å håndhilde er helt uaktuelt», tenker jeg at man må ha en kulturforståelse som ikke kun handler om teorier om kultur, men også om forståelse av konsekvenser ved kultur. For «vestlige» kan det virke absurd at noe så enkelt som å håndhilde ikke er aktuelt, og det utløser kanskje en provokasjon hos noen, men når man begynner å lete etter svar på hvorfor det er slik, kan det være helt andre forklaringer enn det vi først tenker. Man kan godt lære om Afghansk kultur, at kvinner for eksempel ikke har lov å håndhilde på andre menn fordi de ikke skal ha kroppskontakt med andre enn sin egen mann; men det er ikke før man forstår konsekvensene av kultur at man har kulturforståelsen. Selv om det er enkelt for oss, så kanskje kvinnen som ikke håndhilder på deg, er redd for mannens reaksjoner. Jeg spurte Inf3 om hun hadde opplevd noen kulturell utfordringer i Afghanistan og hun fortalte om en hendelse i Afghanistan som vi her i Norge ville tatt forgitt.

«Man blir veldig synlig som jente, så man må hele tiden tenke seg om. Man kan bli litt frustrert, som for eksempel når man er i Afghanistan på sommeren, det er 45 grader og man skal trene også må man ha på seg langbukse fordi det er lokale arbeidere der. Også kanskje man ikke bryr seg om det og spiller volleyball i shorts sammen med gutta. Så ser man at alle lokalarbeiderne glør og man vet hva de tenker. Man blir veldig synlig. Den norske, individualistiske tankegangen som at «Herregud, jeg gjør som jeg vil»; den kan ikke være der, man må se på sin rolle i en større helhet og se at hvis man oppfører seg på denne måten, så underbygger man faktisk en del holdninger som de har om deg som kvinne».

Inf3 sier at konsekvensene av manglende kulturforståelse kan være store. I stedet for å forbygge holdninger om at kvinner er mindre verd, kan manglende kulturforståelse underbygge de negative holdningene mot kvinner. Dette er viktig å understreke i kulturoppføring. Det er en forskjell på å lære om en kultur og på å forstå konsekvensene av en kultur. Det å tro at kultur er knyttet opp mot religion, folkeslag og samfunn kan forhindre suksess. For oss er undertrykkelse av kvinner uakseptabelt og det at det er vanlig i det Afghanistan skaper holdninger om Afghanere som videre kan skape barrierer i INTOPS.

Jeg spurte Inf2 om hun hadde møtt utfordringer som følge av manglende kulturforståelse.

«Jeg opplever Afghanere som veldig pragmatiske, de [...] tåler litt kulturelle fornærmelser hvis de vet at det ikke er stygt ment. Det er vanlig medmenneskelig samhandling og de er veldig gode på det sosiale spillet. Den sosiale interaksjonen er veldig viktig i deres samfunn, kanskje viktigere enn akademisk lærdom, fordi det er det de lever på, av allianser og på å bytte side».

Det inf2 sier viser at det er viktig ikke å ha en stereotypisk ide om Afghanere, men å ha forståelse for det som Olsen og Øian (2012) påpeker om kultur; «noe som stadig er i bevegelse og forandring». Ettersom intervensjonen har pågått har Afghanerne også merket en forandring i samfunnet sitt, og selv om man ikke har fått den forandringen i samfunnet som man ønsket så har endringene allerede smått begynt. Det at soldatene ser og forstår denne forandringen er en del av det å forstå en kultur og et samfunn. Tanken om at dersom du ikke har kulturforståelse kommer du ikke til å ha suksess i ditt oppdrag er ikke absolutt sann. De tåler kulturelle fornærmelser. Det viser til at medmenneskelige relasjoner også spiller inn på samhandling mellom sivile og militære.

Når jeg spurte informantene hva de mente om målet med å øke kvinneandelen i Forsvaret, mente de alle at det vil være til nytte, men at det vil kunne bli en utfordring men stort økt antall kvinner i Forsvaret siden forberedelser på kultur har vært nedprioritert. Likevel virker det som om kulturkollisjon mellom den kvinnelige soldaten og den sivile Afghaner ikke er den største utfordringen. Det som faller meg inn er at dersom kvinneandelen skal økes vesentlig mer i Forsvaret kommer de til å gjennomgå en organisasjonsforandring som kommer til å utfordre den maskuline organisasjonskulturen mer enn den allerede gjør nå. Et aspekt som kan påvirke kvinners suksess i INTOPS.

7.4 I kamp mot organisasjonskulturen?

Den maskuline organisasjonskulturen i Forsvaret kan ha vært og kan fremdeles være en årsak til at det er vanskelig å rekruttere fler kvinner. Skaret skriver i «Kampklar» (Grandhagen, et al. 2007:193) at det er vanskelig å rekruttere fler kvinner inn i Forsvaret hvis det er menn som stadig avbildes. «Jo oftere man ser jenter i grønt avbildet eller profilert, jo mer bidrar det til å endre holdningen til kvinner i Forsvaret blant folk flest». Jeg spurte Inf3 om hun har noen tanker i forhold til kjønnsperspektivet og rekruttering av flere kvinner i forhandlingssituasjoner, både sivile og militære. Hun svarte: «[...] Jeg veldig enig i at det er kjempe viktig å ha med kvinner; «Gender-perspektivet» er veldig viktig, i forhold til møte med andre kulturer og andre land generelt. At vi på en måte kan vise at i Norge [...] er vi kvinner likeverdige, [...] det er viktig»

Videre forteller Inf3 om en opplevelse hun hadde på en studietur i Russland. Jeg har valgt å bruke dette eksempelet fra denne turen fordi det viser at organisasjonskultur kan være en utfordring for kvinnelig militært personell:

«Det er jo ikke så [...] artig når du er i Russland og snakker med andre offiserer, og det er god stemning, så får du høre dagen etter på: «Bare så du vet det, så trur de du egentlig bare er sånn medbrakt gledespike»; for ikke sant, for dem så er det sånn at når dem har med seg kvinner så har dem og på seg uniform, men de har en helt annen funksjon [...]! Da må det jo bli som med mobbing da, at man lærer barneskoleunger at de faktisk skal si i fra. «Nei, det er ikke sånn, hos så er det sånn at kvinner er vanlige kolleger». Det er like viktig som å lære opp kvinner til å håndtere noe sånt. Man må bare være rakrygget og ikke bry deg om det, og å være bevisst på hvordan du er selv.»

Inf3 antyder at det ikke å bli ivaretatt av sine kolleger i dette tilfellet kanskje vare vanskeligere enn det å bli nedverdiget som forsvarskvinne i en annen kultur. Riktignok var dette eksempelet fra en tjenestereise i Russland, men kulturen i egen organisasjon har stor betydning enten du er i Russland eller Afghanistan. Her ser man eksempel på at kjønnskulturer kan kollidere i organisasjonskulturen kan kollidere, og samtidig ser man at det ikke bare er i Afghanistan man kan møte på utfordringer i forhold til det å være kvinne i INTOPS. Videre kan være at en slik hendelse i en maskulin kultur ikke har samme betydning som den har i den feminine kulturen. Forskning på organisasjonskultur viser, i følge Jacobsen og Thorsvik (2009:142) at språket i organisasjonskulturen ofte er et «speilbilde på hvilke kjønnsrollestereotyper som dominerer». Det er viktig å motarbeide forestillinger om hva som er typisk forbundet med kvinner og menn, så vel som at organisasjonskulturen blir utfordret når det kommer til normer og verdier. Jacobsen og Thorsvik (2009) sier at det å ha felles gode normer basert på en «etisk standard» er viktig. Her kan man skille på formelle og uformelle normer, hvor formelle normer forteller noe regelverk og retningslinjer for arbeidet, mens uformelle normer kan handle om forventninger til atferd. Kanskje det at det alltid har vært få kvinner i Forsvaret har gjort at man ikke har hatt denne typen organisasjonskulturelle utfordringer før, men det er viktig at det gjøres grep for å unngå dette, disse utfordringene vil kanskje bli enda større jo fler kvinner som blir rekruttert. På den andre siden vil en sterkere andel kvinner kunne lede til at man motvirker en slik kultur raskere.

Jeg spurte de mannlige informantene om de hadde noen kolleger hadde hatt utfordringer fordi de var kvinner. Inf1 svarte: «Jeg har selvfølgelig opplevd at noen kolleger slang med leppa om deres kvinnelige kolleger. Det er dumt. Kvinnekampen som har pågått og pågår noe her hjemme er en ting, men ute i felten er det annerledes. Vi er der for å gjøre en jobb, vi er der for å bygge et samfunn og det gjelder å sette seg inn i konteksten man er i». Jeg tolker det til at Inf1 mener at vi det vesentlige er ikke å fremme kvinner i likestillingsdebatten, men heller å fokusere på den jobben man skal gjøre og hvilke muligheter man har med kvinner i styrken. Likevel kan negative holdninger mot kvinnelige militære skape vanskeligheter for

dem å gjøre en god jobb fordi de må jobbe mot å forebygge disse holdningene fremfor å fokusere på jobben de skal gjøre. Holdningene mot forsvarskvinner kan skape manglende motivasjon og dårlig arbeidsmiljø, noe som videre kan påvirke jobben de gjør i INTOPS. Det får altså en spiraleffekt. Olsen og Øian (2012:17) skriver om flerkulturell kompetanse som et grunnlag for å kunne håndtere møter med en annen kultur på best mulig måte men de sier også at det «I like stor grad handler [...] (om) å kunne se sin egen kultur utenfra og reflektere over hvordan folk med annen kulturell bakgrunn oppfatter oss».

Inf1 antyder at det fremdeles finnes nedlatende holdninger mot kvinner i Forsvarsstyrene og Inf4 uttalte noe som kan vise til den typiske ideen om maskulinitet som årsak: «Jo, jeg tror noen har fått litt mer tyn en andre fordi de er kvinner og kanskje kommuniserer annerledes, men det blir igjen bare spekulasjoner fordi jeg ikke vet hvordan den andre parten har tenkt». Selv om inf1 sier at det bare er spekulasjoner kan man tolke uttalelsen hans til at det maskuline synet på hvordan en soldat skal være har en innvirkning på synet av den kvinnelige soldat som kan skape holdninger som gjøre at kvinner må jobbe hardere for å hevde seg mer i Forsvaret. Organisasjonskulturen virker altså som en ganske stor utfordring for kvinner i det norske Forsvaret og utfra samtalen jeg hadde med informantene virker det som en større utfordring enn det å møte sivile i de Afghanske samfunnene. Vår organisasjonskultur kan altså skape utfordringer for oss, noe man må jobbe med hjemme i Norge før man reiser ut i INTOPS.

Denne type holdninger i organisasjonskulturen kan også være en årsak til at det er vanskelig å implementere og gi opplæring i kulturforståelse fordi kulturforståelse også bør forbindes med evne til å vise empati og sympati; to ord som kan knyttes opp mot kvinnelige egenskaper. Det er ikke dermed sagt at menn mangler evne til å vise empati og sympati men det stereotypiske synet på kjønnsroller forteller at kvinner ofte er forventet å være omsorgsfulle og opptatt av livskvalitet, mens menn skal hevde seg (Jacobsen og Thorsvik, 2009).

7.5 Jobben må gjøres- Bevisstgjøring og våre holdninger

Dårlige holdninger henger sammen med manglende kulturforståelse. Holdninger kan skape barrierer og derfor er det viktig med bevisstgjøring om egne holdninger når man reiser til et fremmed land slik som Afghanistan. Handlinger og utfordringer er ikke bare knyttet opp mot kultur, men som Olsen og Øian (2012:19) påpeker; «Handlinger må forstås utfra de sosiale interesser og motiver aktører har, heller enn kulturelle verdier og normer i seg selv». Interesser og motiver kan være holdningsskapende og videre kan vårt levesett skape forutinntatte meninger og antakelser om det Afghanske folket. Det er ikke dermed sagt at man må være

enig i andres synspunkter og handlinger, men det er en forskjell på å være uenig og på ikke å respektere at andre kan ha et annet syn enn en selv, ofte basert på nettopp en annen kultur. Inf2 forteller at våre holdninger og tankemåter kanskje ikke skaper et helt realistisk bilde av Afghanistan:

«Det [...]Afghanske folket har interesse av fred, demokrati, at ungene får gå på skole, at de får dra på sykehus når de er syke; et trygt og godt liv. De har sett en utvikling fra intervensjonen frem til i dag i forhold til infrastruktur, økonomisk oppblomstring og handel. Skoler er bygd og de har bedre tilgang til helsetilbud. Samtidig ser man også at de er med på den teknologiske utviklingen med mobiltelefoner, internett, tv og radio, så de henger ikke så langt tilbake som vi ser det- fordi vi sammenligner dem med oss».

Det er viktig å kunne se ting fra andres ståsted, fremfor å se det ut fra de meninger og tanker vi har og slik vil man kunne motvirke kulturelle utfordringer. Hvis man har tatt seg bryet å forstå hvilke konsekvenser en annen kultur har og ved å vise respekt, vil man kunne oppnå mer. Inf2 sa «Kommer man med intensjonen om å gjøre noe godt, så vil man også bli godt mottatt». Når kulturen tilsier at en utfordring kan være ikke å få i gang samtaler med kvinner i det Afghanske samfunnet, vil man gjennom å vise respekt for dette, kunne skape muligheten til å få møte kvinner. Det er viktig, fordi kvinnene i samfunnet også har informasjon som kan være viktig for operasjoner og lignende. Ved å bruke kvinnelige militære til oppgaver som mannlig militær absolutt ikke kan gjennomføre, slik som ransaking og avhør av Afghanske kvinner, eller noe så enkelt som å føre samtaler med dem kan man med større suksess få denne viktige informasjonen. Når jeg spurte Inf2 om hvordan denne typen utfordringer kommer til syne i felt svarte hun:

«Det er vanskelig på landsbygda. I byene er det lettere for norske gutter og menn å snakke med Afghanske kvinner, men ikke ute på gata, det må være i møterom i lukkede former, slik at det ikke blir så synlig fordi det kan komme sterke reaksjoner på den biten. Utfordringen tror jeg har vært det at man har ikke brukt muligheten man har med kvinnene i styrken; til å engasjere de lokale kvinnene også. Man har heller valgt å la være fordi det er vanskelig, fremfor å satse på det – for det krever en veldig bevisst holdning til det. Også hjemme i oppsetting og trening, har man ikke vært så bevisst på at man må ha dette perspektivet med seg»

Hvis fokuset på kulturelle utfordringer er for lite og kvinnesynet i Afghanistan er en utfordring, hvorfor har norske soldater likevel relativt gode opplevelse i møte med den Afghanske kulturen? Informantene sa på hver sine måter at norske soldater har en ganske god kulturell kompetanse og et avslappet forhold til det å være soldat, på tross manglende forbere-

delser. I Schmitz (2006) hovedoppgave «*Kulturelle forberedelser til internasjonale operasjoner*», fra Luftkrigsskolen, skriver hun at soldatene hun intervjuet brukte et felles uttrykk for å beskrive nordmenn i INTOPS; «Sunt norsk bondevett». Inf4 brukte ordet «all-rounder»⁷ om norske soldater, et begrep jeg synes er interessant. «Sunt norsk bondevett» og «all-rounder» er to begreper som kan defineres på forskjellige måter, men det informantene la i disse to uttrykkene er at nordmenn har en avslappet holdning til autoritet, vi er ganske høyt utdannet og fordi vi er et likestilt land, har vi et godt forhold til mange kulturer. Inf3 sier: «Kanskje vi tar ting litt for gitt i Forsvaret fordi vi er ganske likestilte. I Norge er det ikke akseptabelt at en general for eksempel ikke snakker med «folka på gulvet», for å si det sånn. Men sånn er det mange andre plasser». Inf4 brukte begrepet «power distance»⁸ for å beskrive den samme teorien som inf3 har om rang-systemet i det norske Forsvaret. Han sa at «det har skjedd en forandring når det kommer til Forsvaret og vi har nå «low power distance». Som enkelt forklart betyr at vi har liten avstand i Forsvaret mellom autoritetsmakt og de på lavere nivå. Har dette betydning for kulturforståelse før og under INTOPS?

Dette kan ha betydning for erfaringslæring som kan omhandle kulturforståelse. Det å snakke med noen som har erfaring fra tidligere deployeringer til Afghanistan kan gi viktig informasjon og innsikt i kulturelle utfordringer knyttet opp mot oppdrag, områder og lignende. Inf3 hadde noen tanker om forhold som har betydning for suksess i INTOPS: «Erfaringslæring i forhold til andre mer erfarne, det synes jeg er viktig og når jeg nå har blitt en av dem som har litt fartstid på meg, så må jeg faktisk ta litt ansvar for, ikke å belære noen, men å gi litt råd». Utfordringen med å lære av andres erfaring er at persepsjon og oppfatninger er subjektive, og erfaring bærer derfor preg av et individs situasjonsbevissthet. På sett og vis kan man påstå at erfaringslæring burde forankres i ledelsen, og ikke kun komme via de som tar det ansvaret. For at alle skal få samme læringen må det utvikles et system for dette. På den andre siden er det mulig at denne erfaringsutvekslingen som foregår mellom soldatene gir nok kunnskap om kultur og utfordringer man kan møte på. Inf3 forteller at enkelte erfaringer ikke nødvendigvis må deles til alle. «Det er greit å kunne dele sine erfaringer men å samle alle jentene på gardeskolen for å snakke om for eksempel hygiene, det blir litt rart. I et klasserom ville nok dette fort bli veldig «stivt», jeg har vært med på det og».

Jeg bemerket meg når jeg snakket med informantene at dette avslappede forholdet til autoritet kanskje har ledet til at norske soldater har bedre erfaringslæring seg mellom.

⁷ All-rounder – ett britisk uttrykk som betyr at man er allsidig og kunnskapsrik (<http://www.thefreedictionary.com/all-rounder>)

⁸ Definisjon av Power distance: Degree to which members of a society accept an unequal distribution of power (Adler/Rosenfeld/Proctor, 2012).

8. Konklusjon

Det jeg oppdaget når jeg jobbet med problemstillingen er at ting er ikke så enkelt som man vil ha det til. Problemstillingen spurte «Hvordan kan forberedelsene på kulturforståelse i Norge skape utfordringer for kvinnelige militære i internasjonale operasjoner i Afghanistan?»

Videre stilte jeg et underspørsmål:

«Hvilke andre aspekter kan spille inn på kvinnelige militæres suksess i internasjonale operasjoner?»

Jeg hadde en holdning som tilsa at manglende opplæring og forberedelser opp mot kulturforståelse skaper utfordringer for kvinnelige militære, men det jeg oppdaget var at det ikke er et så stort problem som jeg trodde. Andre aspekter som kan virke inn på militære kvinners suksess i INTOPS er organisasjonskultur, holdninger og erfaringslæring. Jeg oppdaget at utfordringen ligger mer i at kultur ikke får stort nok fokus på generelt grunnlag i det norske Forsvaret. Jeg lurte likevel om manglende kulturforståelse skaper utfordringer som på noen måte kan påvirke resultatet av intervensjonen. På sett og vis kan man si ja men på den andre siden nei; Manglende kulturforståelse kan gjøre at man ikke tenker over konsekvensene av det man gjør noe som kan forverre situasjoner man er i. For eksempel vil det kunne påvirke på den måten at hvis man som kvinne overser aspekter ved den Afghanske kulturen, slik som kvinnesynet, kan man som inf3 nevnte underbygge deres tanker om kvinner, noe som kan påvirke sikkerheten til Afghanske kvinner. Rett og slett fordi det blir vanskeligere å vise at kvinner har en lik posisjon som menn i vårt samfunn, når man allerede har styrket deres nedlatende holdning mot kvinner. Likevel virker det ikke som dette er et så stort problem som jeg trodde, fordi norske soldater er rustet til å håndtere disse situasjonene på best mulig måte, gjennom erfaringsutveksling, generell kunnskap og åpenhet.

På grunn av at jeg ikke har Forsvarsbakgrunn vil jeg tro at informantene er litt tilbakeholden på informasjon om deres erfaringer i møte med sivile og egen organisasjon fordi situasjoner som oppstår i INTOPS ofte er taushetsbelagte, men det som er interessant er at kulturforståelse også kan handle om å forstå hvordan egen organisasjonskultur kan påvirke arbeidet man skal gjøre eller gjør. En ting jeg oppdaget var at organisasjonskulturen i det norske Forsvaret er en like stor utfordring for de kvinnelige militære, kanskje enda mer utfordrende, enn kulturkollisjoner med sivile Afghanere. Jeg har tatt i betraktning at det informantene fortalte meg om utfordringer de har møtt på i INTOPS er ganske milde utfordringer, men det jeg oppdaget var at alle informantene snakket om egen organisasjon. Det å være kvinne i det norske Forsvaret kan være vanskelig fordi man møter en maskulin organisasjonskultur som kan gi

utfordringer, fordi den stereotypiske soldaten er forbundet med mannlige aspekter slik som styrke og robusthet, mens det typiske kjønnspektivet om kvinner handler om omsorg og empati. Soldatene jeg snakket med sa alle at det var utfordringer knyttet opp til å være kvinne i Forsvaret. Negative holdninger og manglende forståelse for at organisasjonskulturen kan påvirke jobbmoral og arbeidsmiljø preger deler av Forsvaret. Videre oppdaget jeg at egne holdninger også skaper større utfordringer for kvinner i det norske Forsvaret. Dette vil kunne motvirkes gjennom bedre kulturforståelse og da gjennom opplæring.

Det er mange ting som tyder på at de norske soldatene har et ganske avslappet forhold til andre kulturer og høyere stillinger, og på grunn av dette så har de lettere for å forholde seg til sivilbefolkningen. Et gjennomgående argument informantene jeg snakket med er: «Nordmenn er all-rounders, og derfor klarer de seg godt i feltet». Det er tydelig at Forsvaret til nå ikke har hatt stort fokus på kultur og Gender i forberedelser til internasjonale operasjoner, og at de fagene som har kultur som tema ikke har vært tydelige nok. Samtidig er det også en mulighet for at kombinasjonen av kunnskap og vår «all-rounder» holdning gjør at vi håndterer utfordringer og kulturmøter på en ganske bra måte.

Det er få ting som tyder på at kvinner burde ha egen opplæring når det kommer til kultur. Problemet som kan oppstå hvis man får et alt for stort fokus på «opplæring for kvinner, Gender og kultur» er at det kan skape fler negative holdninger i den maskuline organisasjonskulturen, framfor å frembringe effektivitet og suksess i operasjoner. Inf3 sa at: «Det trenger ikke være opplæring spesifikt til kvinner, men kanskje det å ha mer kulturfokus er viktigere». Videre sa inf3 til meg at kulturfokuset som har vært den seneste tiden høres ut som en «etter Afghanistan greie», noe hun kan ha rett i.

Når man skaper en stereotype ut av Afghanere og religionen deres i den vestlige delen av verden, gjør det at vi får forutinntatte meninger og dårlige holdninger mot dem. Våre meninger om deres måte å leve på, våre samfunnsidealene om likestilling og våre ideer om hvordan deres samfunn burde være, skaper konflikter. Konflikter som har utspring i oss og ikke den Afghanske kulturen. Utfra de studiene jeg har gjort virker det som om, på tross av få kulturelle forberedelser, at norske soldater, både kvinner og menn klarer seg godt i feltet. Utfordringen ligger heller i at kvinner skal integreres og være en del av en ganske maskulin organisasjonskultur i en allerede ganske spent situasjon som det er i Afghanistan. Man må hele tiden jobbe mot holdninger som er nedlatende, direkte og indirekte, ovenfor kvinner i det norske Forsvaret. Når målet er en å oppnå en stor økning på antallet kvinner i Forsvaret er kulturen viktig å arbeide med. Når sant skal sies, er det langt i fra alle som har dårlige holdninger når det kommer til kvinnelige soldater, men informantenes fortellinger og de forskjellige rapport-

ene tyder på at det enda eksisterer. Når Forsvaret i lange tider har vært en organisasjon som har hatt flesteparten menn ansatt, er det naturlig at kulturen blir deretter. Utfordringene ligger i å skape et mangfoldig miljø, hvor man unngår grupperinger og kan vise at kvinnelige soldater er likestilte som mannlige soldater. Da vil man sette et forbilde som også kan bedre den vanskelige situasjonen for kvinner i Afghanistan.

Informantene synes selv at nordmenn har klart seg bra i Afghanistan, på tross av manglende forberedelser på kultur men samtidig må man våge å stille spørsmålet om resultatet av den militære intervensjonen kunne vært annerledes dersom man hadde hatt bedre kulturell opplæring for kvinner? Sannsynligvis ikke. Kunne man unngått kulturelle utfordringer? Antakeligvis ikke, men med bedre opplæring på kultur kan kvinner få et bedre grunnlag for å håndtere dem. Å være forberedt, å ha forståelse for hvorfor ting er som der er, gjør at slike situasjoner blir lettere å håndtere. På generelt grunnlag vil man kanskje kunne påstå at bedre opplæring i kulturell forståelse for både menn og kvinner kunne gjort en forskjell på resultatet av intervensjonen. De fleste som reiser ut i INTOPS er godt trente soldater, ikke bare fysisk men mentalt også. De er profesjonelle soldater med grundig opplæring i sine fagfelt og når de kommer ut i felt har de retningslinjer å forholde seg til. Eksempelvis, når det kommer til Genderperspektivet i felt, følger de «SOP 399- Gendermainstreaming» (Gender Field Advisor, 2012), retningslinjer for hvordan å forholde seg til kjønnsperspektivet i INTOPS, på områder slik som kvinner i norske og afghanske styrker (punkt c), fokus på Gender i hverdagsoperasjoner (punkt d) og Code of Conduct (punkt d).

Forsvarssystemet er et velutviklet system, de har rutiner, og operasjonsprosedyrer er ikke et nytt felt. Soldatene reiser ut i INTOPS fordi dette er noe de ønsker å gjøre og det kan man koble til suksess; Forutsetningen at man er der av fri vilje fordi man ønsker å bidra. Manglende perspektiver på kultur i øvelser kan likevel gjøre at man på tross av retningslinjer håndterer en situasjon dårligere enn om man hadde hatt mer erfaring og trening i slikt. På den andre siden er etikk, moral og respekt er en del av grunnutdanningen i Forsvaret, og dette kombinert med åpent sinn vil kanskje være en suksessfaktor i seg selv.

Den militære intervensjonen har vært suksessfull på mange måter, når det kommer til bekjempelse av Taliban i Afghanistan, og når det kommer til å kjempe for fler rettigheter for befolkningen, samt oppbygging av viktig infrastruktur, og samtidig var ikke målet med intervensjonen å bygge en idealstat. Målet var å skape et grunnlag for at Afghanerne selv skulle kunne utvikle landet sitt til å bli et stabilt område. Således har man sett at det å gå inn i et muslimsk land som militær gir utfordringer som videre kan gi målkonflikter fordi den vestlige kulturen ikke passer i det Afghanske samfunnet. Det er viktig å ta læring av de internasjonale

operasjonene man deltar i. Selv om Afghanistan intervensjonen snart offisielt er omme i forhold til Norges deltakelse, vil man likevel i fremtiden komme til å måtte delta i andre intervensjoner, hvor kultur må få like stort fokus.

9. Litteraturliste og kilder

Adler/Rosenfeld/Proctor (2012) Interplay, 12th Edition, “*Interpersonal Communication in a Changing World: Culture and Social Networking*”. Oxford University Press, Inc.

Lokalisert på: <http://www.newmaneducation.com/interplay%20chapter%2002.pdf>

Afghanistankomiteen i Norge, (2013), «*Kvinner i Afghanistan*», lokalisert på:

<http://www.afghanistan.no/Tema/Kvinner/index.html> (lest 06.05.13).

Amos, J. F, og Petraeus, D. H, (2006), “*Counterinsurgency*”, U.S. Marine Corps Warfighting Publication. Lokalisert på: <http://www.fas.org/irp/doddir/army/fm3-24.pdf> (Lest: 07.05.13).

Andreassen, M, D. og Holo, T. (2010), “*Kultur på ville veier: en gjennomgang av Forsvarets satsing på kulturforståelse*”. Norsk utenrikspolitisk institutt. Lokalisert på:

<http://www.nupi.no/content/download/44695/196081/version/4/file/SIP-11-10-Holo-Andreassen-NUPI+Report.pdf>

Dagbladet (01.11.12), Eikesdal, H.; Robertsen, T. “*Slik skal de rekruttere Norges supersoldater*” Lokalisert på:

http://www.dagbladet.no/2012/11/01/nyheter/forsvaret_marinejeger_marinejegerkommandoen/afghanistan/forsvarspolitik/sikkerhetspolitikk/24136520/

Egnell, R, Hojem, P, og Berts, H.(2012), «*Implementing a Gender Perspective in Military Organizations and Operations- the Swedish Armed Forces Model*», Uppsala Universitet.

Fauske, M, F. og Steder, F, B. (2012), FFI-rapport 2012/00903 “*Tiltak for å øke kvinneandelen I Forsvaret*”. Forsvarets Forskningsinstitutt. Lokalisert på:

<http://www.ffi.no/no/Rapporter/12-00903.pdf>

FN resolusjon 1325 (2000) «*om kvinner, fred og sikkerhet*», lokalisert på:

http://www.un.org/events/res_1325e.pdf

Forsvaret (2012), «*Om Hæren*», publisert på Forsvarets hjemmesider. Lokalisert på:

<http://forsvaret.no/om-forsvaret/organisasjon/haren/Sider/Om-H%C3%A6ren.aspx> , lest: 21.04.13.

Forsvarets Høgskole (2012), «*Genderprosjektet – årsrapport*», Utgitt av Forsvarets Høgskole, Oslo.

Forsvarsdepartementet, Prop.1 S (2009-2010), «5.2. *Genderperspektivet I operasjoner*», Forsvarsdepartementet. Lokalisert på:

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/fd/dok/regpubl/prop/2009-2010/prop-1-s-20092010/40/2.html?id=580962>

Gender Field Advisor, (2012), «*SOP 399- Gendermainstreaming*», PRT Maimanah.

Grandhagen, K. H, Henriksen, K. B, Rom, A. K, Skjæret, S. W, (2007), «*Kampklar- Norske soldater i fredens tjeneste*», N.W. DAMM & SØN AS

Hovi, J, Malnes, R, (2011): «*Anarki, makt og normer – innføring i internasjonal politikk*», Abstrakt forlag AS, Oslo.

Jacobsen, D. I og Thorsvik, J. (2009), «*Hvordan organisasjoner fungerer*», 3. utgave. Fagbokforlaget.

Knutsen, T. L (2011), «*Internasjonal terrorisme*», i *Anarki, makt og normer – innføring i internasjonal politikk*, Abstrakt forlag AS, Oslo.

Lindsey, L. L, (1990), «*Gender Roles, a sociological Perspective*», Prentice- Hall inc. New Jersey.

Norwegian ministry of foreign affairs (2011), «*Women, peace and security - Norway's strategic plan 2011-12*», Norwegian ministry of foreign affairs, Oslo.

Oftung, K (1994), «*Menns bilder og bilder av menn*», Likestillingsrådets publikasjoner, nr. 4. Oslo.

Olsen, B og Øian, H. (2012), «*Hvorfor skyter de?- konflikt og kulturforståelse i internasjonale operasjoner*», Cappelen Akademisk forlag, Oslo.

Reverso, «*Sturdy Oak*», lokalisert på: <http://dictionary.reverso.net/english-cobuild/sturdy%20oak> , (Lest 30.04.13).

Schackt, Jon (2012), «*Kultur*», I Store norske leksikon. Lokalisert på: <http://snl.no/kultur>, (Lest 03.04.13).

Schmitz, T. (2006), «*Kulturelle forberedelser til internasjonale operasjoner*», (Hovedoppgave), lokalisert på:

<http://www.luftkrigsskolen.no/Biblioteket/Portals/0/Dokumenter/Hovedoppgaver/2006/Schmitz.pdf> (Lest: 02.02.13).

Strand og Stornæs (2012), FFI-rapport 2012/01442: «*Like barn leker best- en kvantitativ studie av motivasjon og mangfold blant kvinner og menn som tar befalsutdanning*» (Forsvarets Forskningsinstitutt). Lokalisert på: <http://www.ffi.no/no/Rapporter/12-01442.pdf>

TFF kl 4 (2007), «*Tjenestereglement for Forsvaret kl 4 (2007) -Utdanning av befal*». Lokalisert på http://bfo.no/images/uploads/dokumenter/Tff_kl_4_-_Utdanning_av_befal.pdf (Lest: 21.02.13)

Utenriksdepartementet, (2012), «*Hvorfor er Norge i Afghanistan?*» Lokalisert på: http://www.regjeringen.no/nb/dep/ud/kampanjer/bistand_afghanistan/situasjonen.html?id=573476

10. Vedlegg

i. Informantene

Informant 1 (inf1):

En mann, som tidligere har vært i Kosovo og reiste til Afghanistan i 2003, i CIMIC (Civil Militarian Cooperation), som en del av en beredskapsavdeling på kontrakt. I løpet av et år hadde denne beredskapsavdeling rullering på tre grupper. CIMIC avdelingen bestod av spesialister innenfor samfunn, helse, juss, infrastruktur, koordinatorene. I denne CIMIC-avdelingen var de fjorten menn og en dame. Deres oppdrag startet rett etter at de første spesialstyrkene hadde vært i Afghanistan og gikk i hovedsak ut på at det skulle reise rundt og kartlegge behovene til lokalbefolkningen etter nødvendighet, de skulle samordne bistandsarbeid, de hadde med seg veterinærer som kunne hjelpe bøndene og de opprettet samarbeid med lokale klinikker og feltsykehus.

Informant 2 (inf2):

En kvinne som har studert ved befalsskolen og har arbeidet som Gender Field Advisor (GFA) i Afghanistan, en rådgivningsfunksjon på taktisk nivå. En GFA jobber med operasjonsplanlegging og hvordan man bruker «Genderperspektiv» når man planlegger operasjoner. Alt i fra hva man skal se etter ute på patruljer, hvordan man legger til rette; har vi mulighet for å ha både kvinner og menn med på den patruljen vi skal sende ut. Retta mot operasjoner. De implementerte «Gender-perspektivet» slik at operasjonene kunne gå mer effektivt og også at vi ivaretar forpliktelsene vi har i forhold til FN resolusjon 1325, med at man også skal ta høyde for kvinners perspektiver med de aktivitetene vi holder på med.

Informant 3 (inf3):

En kvinne, har gått Befalsskole og gikk på Luftkrigsskolen fra 2005 til 2008. Hun har arbeidet i Luftforsvaret, felles operativt og jobber nå i hæren. Hun har blant annet vært på tjenestereise i Sudan og i Russland og har tjenestegjort i Afghanistan som sjef for OPS (operasjonssentralen) til helikopterbidraget vårt, samt at hun har vært på tjenestereise i Afghanistan etter siste deployering.

Informant 4 (inf4):

En mann, som har gått på utskreven Befalsskole (UB) på Garnison Porsanger. Har hatt praksis i Garden. Deretter var han sivil i tre år hvor han tok en fire års lærerutdanning. Videre har han jobbet i HV 17 i noen år som innsatstroppssjef og sjef for kurs; grunnkurs lederskap og lagførerkurs. Deretter jobbet han sivilt som lærer, før han begynte på Krigsskolen (KS), som han snart er ferdig med.

ii. «Uformell samtale guide»

Jeg startet oppgaven med tanken om at jeg skulle ha intervjuer, men ettersom jeg møtte informantene viste det seg at intervjuet fløt over i uformell samtale. Jeg ledet samtalen med spørsmål som omhandlet temaet for oppgaven, og informantene svarte. Utfra svarene fulgte jeg på med følgespørsmål.

Spørsmål som alle informantene fikk:

- Hvilke forberedelser på kulturforståelse har du hatt?
- Er det forskjell på forberedelser for kvinner og menn?
- Har du møtt på noen kulturelle utfordringer/ vet du om dine kvinnelige kolleger har møtt på noen kulturelle utfordringer?
- Har du/dine kvinnelige kolleger møtt på utfordringer med Afghanske menn?
- Tror du manglende kulturforberedelser skaper utfordringer?
- Klarer nordmenn seg bra i INTOPS når det kommer til kulturforståelse, hvilke forhold har betydning for suksess?
- Hva synes du om målet at man skal forsøke å øke kvinneandelen i det norske forsvaret?
- Hva synes du om genderperspektivet i INTOPS?

Spørsmål rettet spesielt til informant 1

- Er det vanskelig å reise til et land som er vesentlig annerledes enn Norge både i kultur og geografi, uten å ha noe spesifikk kunnskap om landet?

Spørsmål rettet spesielt til informant 2

- Tenker du at det til nå har vært mer opp til hver avdeling hvor mye de vektlegger kultur?
- Har du møtt utfordringer som følge av manglende kulturforståelse?

Spørsmål rettet spesielt til informant 3

- Har du noen tanker i forhold til kjønnsperspektivet og rekruttering av flere kvinner i forhandlingssituasjoner, både sivile og militære?

Spørsmål rettet spesielt til informant 4

- Kan du fortelle litt om faget Intercultural Communication?
- Har faget handlet noe om det å være militær kvinne i fra vestlig kultur også skulle reise til land med helt annen kultur?