

Kunsten å bli fornærmet, eller bare en dårlig opptreden.

- Et håndtrykk mellom to allierte

Øystein Håkonsløyken

Masteroppgave i Konflikt, Sikkerhet og Flerkulturell Forståelse - mai 2016

FORORD

Det er nå 7 år siden jeg leverte min siste semesteroppgave i KOSIFF¹ studiet. Jeg har gått fra å ha ett barn til å ha tre, jeg har bodd ett år i USA, flyttet to ganger og jeg har sluttet i Forsvaret. Jeg jobber nå i eksportmarkedet for et multinasjonalt konsern. Tiden har gått fort, jeg har blitt syv år eldre og erfart mye. Underveis så ble dessverre ikke fullføring av KOSIFF programmet prioritert. Rett etter nyttår, og overgang til 2016, fikk jeg en melding fra studieadministrasjonen ved UiT Norges Arktiske Universitet om at KOSIFF - programmet skulle legges ned. Inneværende semester var absolutt siste mulighet til å levere avslutningsoppgave for studiet.

Denne nyheten gjorde meg først trist, deretter bekymret. Jeg ble trist fordi utdanningen på KOSIFF programmet og på Krigsskole 2 – Internasjonale studier, har vært noe av det viktigste faglige rammeverket jeg har hatt i forhold til å forstå min rolle som offiser, leder og forretningsmann. Det være seg her hjemme, mot militærsosiologi, forsvar og samfunn. Ute i militære operasjoner eller i internasjonalt forretningsliv. Dette fordi krig, konflikt og forretninger skjer i interaksjon mellom mennesker. Å forstå dette, er avgjørende for en egen identitet og rolleutøvelse, og dermed også for å oppnå resultater og målsetninger. Det være seg om de kan måles i taktiske, strategiske eller økonomiske sammenhenger. I mine øyne er derfor en nedleggelse av dette studiet et tap for Forsvaret.

Bekymret ble jeg fordi studiet hadde støvet ned i en skuff. Jeg visste at det ville bli krevende med en kort tidshorison å gjenoppta studiet og finne en relevant situasjon som kunne være gjenstand for drøfting i et teoretisk rammeverk jeg ikke lenger følte jeg hadde kontroll på. Prosessen med oppgaven har vist det motsatte. Gjenoppdagelsen av KOSIFF studiet har vært meget tilfredsstillende, innsikten og forståelsen har på mange måter blitt bedre med modning. Jeg opplever at mine sosialantropologiske briller, radarer og antenner gjør meg stadig bedre i å forstå verden rundt meg og menneskene jeg møter. Dette gir meg i dag et godt utgangspunkt i internasjonalt forretningsliv. Jeg håper at denne modningsprosessen også har vært med på å forme og å prege oppgaven.

¹ KOSIFF – Konflikt, Sikkerhet og Flerkulturell Forståelse.

SAMMENDRAG

Denne oppgaven beskriver hvordan en situasjon fra internasjonal tjeneste kan forstås i forhold til teoretiske retninger i sosialantropologi. Situasjonen er et møte mellom en fransk kaptein og meg som ung norsk løytnant som brått opphører da jeg gjengjelder en patriarkalsk hilsen under en gaveoverrekkelse. Teoriene for å forstå situasjonen tar utgangspunkt i samhandlingsnivået, interaksjonsnivået og prosessnivået. Oppgaven beskriver hvordan alle disse retningene kan brukes for å forstå situasjonen, men vektlegger prosessnivået i situasjonen.

Oppgaven kan brukes som et eksempel på hvorfor flerkulturell kompetanse, ferdigheter og forståelse er viktig i internasjonale militære operasjoner. Den vektlegger flerkulturelle forskjeller innad i den militære styrken.

Innhold

FORORD	iii
SAMMENDRAG	iv
1 INNLEDNING	1
2 ET HÅNDRYKK MELLOM TO OFFISERER	4
2.1 Kosovo Force (KFOR)	4
2.2 Håndtrykket	5
2.3 Tema for oppgave.....	9
3 METODE	11
3.1 Oppgavens oppbygning	11
3.2 Metodisk tilnærming	11
3.3 Kritikk av metode og eventuelle feilkilder.....	12
3.4 Begrensinger.....	13
4 TEORI	15
4.1 Samhandling	17
4.2 Interaksjonsnivået	20
4.3 Prosessnivået.....	24
5 ANALYSE	29
5.1 Samhandling i alliansen	29
5.2 En dårlig opptreden - Interaksjonsnivået	36
5.3 Kunsten i å bli fornærmet - Prosessnivået	40
6 AVSLUTNING.....	46
7 REFERANSELISTE.....	50

1 INNLEDNING

Jeg sluttet i Forsvaret for tre år siden, etter 18 års tjeneste. I løpet av disse årene hadde jeg flere deployeringer i internasjonale operasjoner. I tillegg gjennomførte jeg trening, utdanning og øvelser med andre land sine soldater og enheter her hjemme og i andre land. Jobben etter Forsvaret har også vært flerkulturell. Jeg har jobbet med eksportmarkedet i et multinasjonalt konsern. I utgangspunktet skulle jeg derfor inneha flerkulturell kompetanse og interkulturell fleksibilitet til å mestre og forstå situasjoner og mennesker jeg har møtt ved ulike korsveier.

Min erfaring er at det ofte ikke er kulturen jeg opererer i som gir størst utfordringer i å forstå eller å håndtere samhandling. Med det mener jeg kulturene jeg aktivt oppsøker eller reiser til. Med kultur i denne rammen, mener jeg ikke bare land eller nasjoner. Det kan like gjerne være en situasjon som relatert til et område. De største utfordringene jeg har opplevd har vært i mitt forhold til de «andre egne». De som jeg i utgangspunktet skulle hatt mye til felles med. De «andre egne» er de jeg samarbeider med, eller som jeg i utgangspunktet skulle ha en eller flere interesser til felles med.

Goffman har introdusert meg for to forestillinger eller referanser jeg kan bruke for å forstå hvorfor dette er tilfelle.. Goffman bruker sammenligningen *frontstage* eller *backstage*². Min forestilling i forhold til disse begrepene er hvilke forberedelser som gjøres, og hvilke forventinger jeg har til situasjon og omgivelsene jeg møter. Goffman beskriver dette som en innledende definisjon, den kan være av både situasjonen og aktørene jeg skal møte. I forhold til *frontstage* har jeg alltid forsøkt å gjøre gode forberedelser. Dette er forberedelser på kulturspesifikke forhold, eller kunnskap om personene jeg skal møte i et operasjonsområde eller ute i et marked. Derimot har ikke forberedelsene alltid vært like gode i forhold til de «andre egne», de som for eksempel bærer uniform, eller de som representerer samme selskap. Situasjoner hvor vi er en del av et felleskap, eller hvor vi har felles interesser. Med Goffman sine beskrivelser kan derfor menneskene jeg møter

² Goffman. [1956] 1993.

forberedt, med en klar målsetting, defineres som *frontstage*. Samtidig har jeg sannsynlig hatt en forestilling om at når man har et /er i et felleskap med de «andre egne» så kan man opptre med mindre forberedelser og mer avslappet. Dette kan i forhold til Goffman defineres som *backstage*.

For 14 år siden opplevde jeg en situasjon som for meg illustrerer akkurat dette. Et møte både med en mangelfull analyse i forkant, et mangelfullt sanseapparat og evne til å fortolke hendelser, og en mangelfull rolleforståelse i situasjonen. Det var et kort og intensivt møte jeg som ung løytnant hadde med en eldre fransk kaptein. Selv om det hadde vært ulike former for oppbygging av situasjonen, med enkelte møter i forkant, så er det en spesifikk del av hendelsen som jeg primært vil drøfte i denne oppgaven. En situasjon hvor jeg fysisk besvarte en patriarkalsk hilsen under overrekkelse av en gave, en avdelingsmynt, fra ham til meg. Situasjonen varte bare noen sekunder, eller kanskje et minutt. Allikevel var det en situasjon som inneholder kjernen av hva jeg beskriver som mangelfull i forhold til forberedelser, handlinger og analyseverktøy. Det var en situasjon som overrasket meg da det skjedde, og som jeg ikke hadde forutsetninger for å forutse. Det var flere former for kommunikasjon i vår samhandling, og jeg oppfattet da at vi ikke kommuniserte spesielt godt. I dag, flere år etter, har jeg begynt å forstå at situasjonen ikke kun oppstod som et resultat av dårlig kommunikasjon. Hendelsen hadde flere aspekter.

Dette er således en oppgave om et møte mellom mennesker i en internasjonal ramme. Et møte mellom kulturer i en spesiell kontekst. Et møte mellom en fransk og norsk offiser i rammen av to samarbeidende avdelinger i en militær operasjon. Det kan være en oppgave om krenkende og respektløs adferd, den kan være om lederskap, den kan være om ønsket tilhørighet, det kan være selvhøytidelighet og det kan være om ulikhet eller ønske om forskjellighet. Uansett så er oppgaven et eksempel på manglende sensibilitet og sansing i både handling og fortolkning av kulturelle forskjeller i et internasjonalt miljø.

Kjernen i denne oppgaven er derfor å analysere dette korte og intense møtet jeg som løytnant hadde med en fransk kaptein i Kosovo i 2002. Hvordan vi kommuniserte med hverandre, og ikke minst med omgivelsene. Analysen er på mange måter også en tidsreise hvor jeg med nye erfaringer, og ikke minst ved hjelp av teoriene fra KOSIFF studiet, har fått

flere verktøy i å både forklare og å forstå hva som skjedde. Samtidig har den samme prosessen gjort det vanskeligere for meg å konkludere med hva som faktisk skjedde.

Hensikten med oppgaven er å beskrive hvordan hendelser i flerkulturelle situasjoner kan fortolkes, og med dette bidra til å skape et rammeverk for å forstå denne type samhandling også for andre. Oppgaven kan derfor brukes som forberedelser i forkant av tilsvarende situasjoner. Utgangspunktet er samarbeid og samhandling mellom allierte, som i felleskap opererer som del av den samme operasjonen, og hvor kompleks selv dette kan være. Soldater er ikke bare uniformer og avdelinger, de er også mennesker.

2 ET HÅNDTRYKK MELLOM TO OFFISERER

«Når slike forstyrrende hendelser inntreffer, kan selve interaksjonen bli så forvirret og pinlig at den bringes til opphør»³ - Erving Goffman

2.1 Kosovo Force (KFOR)

Selve krigen i Kosovo var avsluttet for litt over to år siden. Vårt mandat som soldater i operasjonen hadde i stor grad beveget seg fra å være fredsopprettende til å bli fredsbevarende. Det å skape sikkerhet og bidra til gjenoppbygging av samfunnet var kjerneoppgaver for den internasjonale styrken. Den norske bataljonen (NORBn)⁴ hadde sitt område



sentralt i Kosovo, vest for hovedstaden Pristina. NORBn hadde ansvar for kommunene Kosovo Polje, Obilic og Glogovac.⁵ Det var latente konflikter i Kosovo, som enkelte ganger kom til uttrykk gjennom mindre hendelser. Allikevel var situasjonen forholdsvis rolig i vår periode. En periode som totalt varte ett år. Våre oppgaver var relativt rutinepregede i form av å sørge for sikkerhet for serbere i kosovoalbansk-dominerte områder, støtte sivile institusjoner og å bekjempe kriminalitet. Selv om vi arbeidet innenfor et definert norsk ansvarsområde, så samarbeidet vi ofte i operasjoner med andre allierte styrker. Dette fordi landene stilte med ulike kapasiteter som det var behov for å bruke i felleskap, og fordi KFOR satset mer på større grad av mobilitet som del av sitt operasjonsmønster.

³ Goffman. [1956] 1993, s.20

⁴ *Norwegian Battalion.*

⁵ Disse tre navnene på kommunene har Serbisk opprinnelse. I dag benyttes i større grad navnene med Kosovo albansk opprinnelse. Disse er Fushë Kosove, Drenas og Kastrioti

I perioden fra juli 2002 til august 2003 tjenestegjorde jeg som ung troppssjef i den norske bataljonen i Kosovo. Jeg ledet 43 andre soldater og befal i ulike oppgaver som en del av KFOR. I alt ca 40.000 soldater fra 39 ulike stater var i perioden deltakere i KFOR.

2.2 Håndtrykket

Omtrent to måneder inn i vår operasjon, i september 2002, skulle vi i vårt område gjennomføre operasjoner og trening sammen med en fransk bataljon. Samhandlingen skulle ha varighet i en uke. Bataljonen kom fra den franske sektoren i nord. Hensikten med operasjonen og samarbeidet var todelt. For det første skulle vi kraftsamle våre ressurser for å gjennomføre kontroll og søksoperasjoner av områder, hus og trafikk i et definert og avgrenset område. For det andre skulle den franske avdelingen overføre viktige erfaringer til oss som var nye i KFOR. Dette skulle skje gjennom samtrening og felles operasjoner. Den franske bataljonen skulle redepoyere til sin base utenfor Nimes i Frankrike en måned senere. Den franske styrken var fra 2. Infanteriregiment i den Franske Fremmedlegionen⁶. Mitt kompani skulle jobbe sammen med deres 5te kompani.

5te kompani bestod av omtrent 120 soldater og underoffiserer fra i alt 23 ulike nasjonaliteter. Offiserene derimot var alle født som franske statsborgere. Min tropp skulle operere sammen med tropp 3 fra det franske kompaniet. Jeg møtte da min likemann i den franske troppen, Løytnant Marc. Vi etablerte raskt en god forbindelse. Vi var på samme alder, hadde tilsvarende erfaring og utdanning bak oss som offiserer. Vi skulle sammen drive erfaringsoverføring gjennom sosialisering, samtrening og ved å gjennomføre en større veikontrolloperasjon.

Under planleggingen av denne veikontrolloperasjonen ble jeg for første gang introdusert for den franske kompanisjefen, Kaptein Christian. Denne kapteinen fremstod som meget seriøs. Han hadde en opptreden som var helt korrekt etter militære standarder. Hans uniform var

⁶ Jeg tar utgangspunkt i at leseren grovt kjenner til hva fremmedlegionen er. Fremmedlegionen er en styrke som rekrutterer soldater fra alle land, hvor belønningen etter en lengre periode med tjeneste er fransk statsborgerskap. Avdelingene blir brukt aktivt i hele verden for å beskytte og tjene franske interesser.

plettfri og nystrøket, håret var velstriglet og kort, barberingen helt glatt. Mine soldater og meg selv hadde et annet image. Vi var en feltavdeling, som ikke hadde noe ønske om å fremstå som noe annet. Han var i høyde vesentlig kortere enn meg, men han møtte meg med et fast håndtrykk og direkte blikk. Vi møttes første gang i et møterom, hvor vi holdt på med operasjonsplanlegging. Vi var to franske og tre norske offiserer som stod rundt ett stort kart over et bord.

Da han kom inn stanset vi vårt arbeid. Vi briefet han om vår status og hvordan vi ville utføre operasjonen. Vi viste han et kart over området og hvordan vi ville etablere fire veikontroll poster (*Vehicle Check Point – VCP*), og fire observasjonsposter (*OPer*). Dette for å monitorere, kontrollere og søke all trafikk i et bestemt område i et bestemt tidsrom. Før vi ble ferdige med å gå gjennom denne planen avbrøt han oss. Kaptein Christian endret planen vår. Han flyttet posisjonene til enkelte av VCPene, samtidig som han både prinsipielt og i utførelse fortalte oss hvordan vi skulle gjennomføre operasjonen. Deretter gikk han bare ut av rommet. Det var ikke mulighet til å komme med innsigelser eller spørsmål, eller å diskutere og drøfte planen. Jeg ble overrasket over hvordan han med slik selvfølgelighet og selvsikkerhet kunne komme gjøre dette, uten noen som helst analyse eller begrunnelse. Min franske likemann, Løytnant Marc, syntes tilsynelatende at endringene var helt ok.

Dagen etter skulle vi gjennomføre operasjonen. Våre lag reiste ut sammen med lagene fra fremmedlegionen for å etablere fire større VCPer og fire OPer. Disse kom seg effektivt på plass. Vi tok raskt kontroll på all trafikk i det definerte området. Løytnant Marc og jeg var også ute for å utføre kommando og kontroll av operasjonen. Vi var tilgjengelig på samband for å lede og støtte operasjonen. Vi reiste rundt på VCPene for å se til at alt gikk i henhold til planen. På de fleste kontrollpostene gikk arbeidet meget bra. Teknikkene fungerte, selv om kommunikasjon var en utfordring. De franske soldatene hadde ulike nasjonaliteter, snakket alle fransk, og med begrensede engelskferdigheter. Våre soldater snakket ikke fransk. Til tross for dette kommuniserte de gjennom godt soldathåndtverk og felles prosedyrer.

Tidlig i operasjonen ble jeg kalt opp på sambandet av ett av mine lag. De hadde fått besøk av den franske kapteinen og min kompanisjef på sin VCP. Kaptein Christian hadde gitt de en reprimande fordi de hadde flyttet posisjonen til VCPen. Bakgrunnen for flyttingen var at det

opprinnelige stedet i planen etter deres mening var uegnet. De fant et område som bedre tjente hensikten i planen vår. Det var en god vurdering i forhold til hva vi ønsket å oppnå og oppgaven som skulle løses, men det samsvarte ikke med planen som kapteinen hadde instruert dagen i forveien. Etter en lengre og kraftfull monolog fra Kaptein Christian ble de beordret til å etablere kontrollposten på den opprinnelige plassen slik Kaptein Christian hadde bestemt dagen før.

Løytnant Marc og jeg reiste ut til soldatene som akkurat hadde flyttet. Det var en oppgitt stemning blant dem, i alle fall de norske. Kaptein Christian hadde bare skysset dem avgårde og deretter reist sin vei igjen. Han var ikke til stede da vi ankom. Jeg fortalte mine soldater at de hadde gjort en riktig vurdering med å flytte posisjonen, men at vi lot det være som den franske kapteinen ønsket. Harmoni i operasjonen og samhandlingen var viktigere enn at det ble gjennomført på den taktisk sett beste måten. Jeg ble imponert over mine egne soldater. De hadde som unge førstereisgutter overbevist krigserfarne fremmedlegionærer om hvordan de skulle løse sine oppgaver. Jeg reflekterte lite over hvorfor det var slik. Løytnant Marc fortalte meg da at den franske kapteinen kunne være streng, at han forventet lydighet, og kunne gjøre slike ting for å markere seg i forhold til sine underordnede.

Noen dager etter denne operasjonen skulle vi i felleskap ha en avslutning, før den franske avdelingen reiste tilbake til sin egen base. Den ble gjennomført ved at vi samlet befalet i begge avdelingene til grilling og sosialt samvær. Selv om det var en uformell ramme rundt arrangementet så holdt både den norske og den franske kompanisjefen taler om samarbeidet under uken som hadde vært. Høflighetsfraser om takknemlighet ovenfor hverandre ble utvekslet som to deltakerland i en allianse i internasjonale operasjoner. Det ble uttrykt paralleller til fremmedlegionærer i Narvik i 1940, og norske soldater i Normandie 1944. Under seansen stod vi samlet i en halvsirkel. Vi var omtrent 30 befal fra de to avdelingene til stede. De som talte stod på en mindre plattform, og hadde dermed noe overhøyde i forhold til oss som hørte på. Jeg oppfattet omstendighetene som gode og kollegiale.

Ved avslutningen i talen til den franske kapteinen forteller han oss at han vil overrekke oss gaver. Dette i regi av at vi er verter for den franske avdelingen, og som ledere for den norske avdelingen. Deres kompanisersjant bringer ham fem små skrin, og han åpner en av dem for å vise hva det er. Det er en avdelingsmynt⁷ fra 5. kompani - 2.



Infanteriregiment i den franske

Fremmedlegionen. Han bruker muligheten til å snakke om historien og æresbevisningene til kompaniet. Hvor de har vært som avdeling, og hva de har gjort. Deretter kaller han til seg den norske kompanisjefen og oss som troppssjefer for å gi oss denne avdelingsmynten. En etter en går vi opp for å motta gaven. Jeg er den siste troppssjefen som skal opp for å motta mynten.

Jeg går opp på det lille podiet mot han. Han strekker ut hånden mot meg for et håndtrykk, jeg møter han med min høyre hånd. Ved siden av ham står kompanisersjanten som også holder gaveeskene med avdelingsmyntene. Håndtrykket er fast, og blikket er direkte. Jeg møter ham med tilsvarende fasthet i håndtrykk og blick. Han virker munter og begynner å snakke til meg. Først så ønsker han meg lykke til med tjenesten i operasjonen det kommende året. Deretter ønsker han meg lykke til med videre karriere i Forsvaret. I det han gjør det, så legger han sin venstre hånd på min høyre skulder. Håndtrykket varer i lang tid, og jeg legger min venstre hand på hans skulder for å gjengjelde hans hilsen.

Situasjonen fryser, håndristingen stanser. Det muntre ansiktsuttrykket blir brått borte. Han beveger blikket ned på min hånd som ligger på hans skulder og uttrykker monotont på fransk-engelsk:

- «*Never before has a lieutenant ever touched my shoulder!*»

⁷ Se bildet neste side.

Han slipper hånden min. Tar i mot gaveesken fra sin kompanisersjant og gir den direkte til meg. Hans ansiktsuttrykk er nå kaldt og hardt. Han sier ikke mer før han går fra stedet med raske og bestemte skritt. Han går inn i et rom hvor han er alene med min kompanisjef.

Jeg står igjen, usikker på hva som egentlig har skjedd. Hadde jeg fornærmet han ved å gjengjelde hilsenen, og ved å ta han på skulderen? Jeg kikket på mine norske kollegaer med store øyne, og de kikket på meg. Like overrasket som meg. Hele situasjonen la bånd på gleden vi skulle ha i felleskap. Vi så han ikke igjen den samme kvelden, og dagen etter reiste hele den franske avdelingen, som planlagt, tilbake til basen sin i Mitrovica i nordlige delen av Kosovo.

2.3 Tema for oppgave

På tidspunktet for hendelsen var min flerkulturelle kompetanse begrenset. Vi hadde under oppsetningen fått gode instruksjoner og opplæring på konfliktsituasjonen i Kosovo.

Demografiske forhold, hva vi skulle gjøre og ikke gjøre i samhandling og kommunikasjon med lokalbefolkningen var også gjennomgått, det vil si «...[...]... normative og praktiske handlingskoder som kan læres»⁸. Vi hadde i liten grad hatt fokus på hvordan det var å samvirke med andre nasjonaliteter og kulturer innenfor alliansen. I forhold til teoriene vi har gått igjennom i KOSIFF, hadde vi gjort relativt gode forberedelser på det mer strukturelle interaksjonsnivået mot operasjonsområdet, mens vi i mindre grad hadde gjort forberedelser på de andre landene som var en del av alliansen. Det vi ikke var forberedt på, var prosessnivået, både i forhold til lokalbefolkningen og til de andre deltakerne i operasjonen.

En kan spørre seg hvordan det er mulig for allierte å kunne samarbeide tett og med felles målsettinger, når selv det å utveksle et håndtrykk kan fremstå som en utfordring. Utvilsomt kommuniserte Kaptein Christian og jeg. Utvilsomt var det samhandling. Utvilsomt var det ulike roller i vår relasjon. Men møtet ble raskt avbrutt, og på en måte jeg i utgangspunktet trodde jeg forstod, men som jeg allikevel ikke forstod eller skjønnte sammenhengen av.

⁸ Olsen og Øian. 2007, s.15

Temaet for denne oppgaven er derfor:

Hvordan kan møtet mellom Kaptein Christian og meg forståes og forklares i sosialantropologiske og flerkulturelle perspektiver? Hva var det som fikk den franske offiseren til å reagere som han gjorde, og hvorfor gav det mening til meg som det gjorde? Hva tenker jeg i dag, 14 år etter?

3 METODE

3.1 Oppgavens oppbygning

Jeg har innledet oppgaven ved å presentere situasjonen, omgivelsene den fant sted i og spørsmålene i ettertid. Jeg vil videre beskrive avgrensninger og feilkilder som kan ha påvirket oppgaven. Deretter vil jeg etablere et teoretisk rammeverk hvor jeg vektlegger flerkulturell forståelse i interaksjonsnivå, prosessnivå og i forhold til samhandling i internasjonale operasjoner. Dette rammeverket av teori vil jeg bruke for å drøfte mitt møte med den franske kapteinen.

I en slik oppgave er det vanskelig å konkludere. Det er ingen absolutter. Det eneste konkrete jeg har er hva som skjedde, og hvordan jeg reagerte. Oppgaven tjener allikevel som et eksempel på hvordan vi kan bruke ulike sosialantropologiske perspektiver på å forstå en situasjon som har skjedd i internasjonale operasjoner. Den kan også brukes som forberedelser til flerkulturell samhandling.

3.2 Metodisk tilnærming

Metoden for oppgaven er empirisk og kvalitativ. Den tar utgangspunkt i en selvopplevd situasjon som jeg forsøker å forklare og å drøfte med teori og litteratur fra sosialantropologi og kulturforståelse.

I hovedsak har jeg valgt å bruke litteratur fra antropologi delen av KOSIFF studiene. I tillegg har jeg brukt noe litteratur fra mine studier i interkulturell kommunikasjon ved Krigsskole 2 – Internasjonalt samarbeid. Dette fordi jeg mener det underbygger poenger eller fordi det styrker analyseverktøyene jeg bruker i oppgaven. Jeg har delvis valgt å anonymisere aktørene i hendelsen, ved å bruke funksjon og tittel på de norske aktørene, og grad og fornavn på de andre aktørene. Dette er gjort fordi aktørene ikke er spurt om å være objekter i oppgaven.

3.3 Kritikk av metode og eventuelle feilkilder

Situasjonen jeg bruker som utgangspunkt var kort og intensiv. Den kan derfor kritiseres i forhold til en sosialantropologisk studie ved at de viktigste elementene ved situasjonen kan ha vært en isolert engangshendelse. Situasjonen som er valgt er ikke basert på langvarige feltforhold eller observasjon med et antropologisk utgangspunkt. Situasjonen som beskrives har meg selv som deltaker. At jeg skriver en oppgave om kulturforståelse med utgangspunkt i meg selv som deltaker, kan påvirke objektiviteten og sannhetsgehalten. Det vil kunne være ulike utgangspunkt for hvordan en slik situasjon fortolkes eller forstås. Handlinger kan ha symbolsk eller kulturell mening, men samtidig er det ikke sikkert. Siden jeg har vært deltaker i situasjonen, og fordi det definitivt ligger fortolkning i å forstå hva som skjedde, så gir det en begrensning i oppgaven.

Mine følelser kan bli utgangspunkt for forståelsen av hendelsen. Jeg har derfor valgt å vektlegge dette i drøftingen. Drøftingen vil derfor ikke bare ta utgangspunkt i hvordan jeg forsøker å forstå hvorfor Kaptein Christian reagerte som han gjorde og hvordan han kommuniserte, men også hva jeg selv som deltaker oppfattet, og hvordan jeg gav mening til handlingen og situasjonen, både da det skjedde og i ettertid. Dette punktet er viktig i forhold til oppbyggingen av oppgaven. Den gir derfor ulike retninger og perspektiver fra deltakernes ståsted innenfor antropologi på hvordan en bestemt situasjon kan forklares.

Forberedelsene i kulturforståelse var også begrenset i forkant av hendelsen. Fortolkningen og analysen av den ville kunne vært annerledes om den hadde blitt erfart med et bedre antropologisk utgangspunkt. Dette gjelder særlig siden det også er 14 år siden hendelsen. Analysen er derfor også å anse som i retrospektiv. Varigheten her, 14 år etter en selvopplevd situasjon, kan ha medført at viktige elementer ved hendelsen har blitt glemt, fortrenget eller omtolket. Samtidig er det en hendelse som andre observerte, og som har vært gjenstand for samtaler med tidligere kollegaer i ulike sammenhenger. Det har vært med på å bekrefte at situasjonen var slik den er lagt fram, og slik jeg opplevde den. Jeg opplever at hendelsen og dynamikken ved den er intakt i mine minner. Jeg har stadig blitt påminnet situasjonen, særlig fordi jeg ofte har brukt den i undervisning og case trening for

befal og soldater. Gaven som ble overrakt, avdelingsmynten, er også god påminnelse på hva som skjedde.

Det var tre hovedaktører som var del i hvordan Kaptein Christian og jeg kommuniserte, hvordan vi samhandlet og drev utøvelse av roller. Disse var kapteinen, meg og tilhørerne. Kun halvparten, det vil si meg selv og de andre norske deltakerne, har hva jeg vet snakket om hendelsen i ettertid og tillagt den mening. Denne halvparten representerer et felleskap. Vi har alle etnisk norsk opprinnelse, og er befal fra samme militære gruppe og avdeling. Det kan ha medført at både min opplevelse av situasjonen, og hvordan den har blitt snakket om i ettertid, kan være påvirket av etnosentrisme. Dette ved at en mer teoretisk tilnærming til kulturforståelse var begrenset hos oss alle som norske deltakere i situasjonen da den skjedde. Det kan ha økt sannsynligheten for at forståelsen av situasjonen ble fortolket og formet i forhold til egne kultur - og verdimeslige referanser. Det har i ettertid ikke vært mulig å innhente informasjon fra den andre halvdel av deltakerne i situasjonen. Empirisk pålitelighet i forhold til informasjon om hendelsen er derfor begrenset.

I forhold til teorien vil jeg bruke Joseph Soeters for å beskrive forskjellene i fransk og norsk militær kultur. Han baserer sin empiri på funn han har gjort på flere militære akademier. Det kan være at disse funnene i utgangspunktet ikke representerer verdiorienteringer vi finner i de to avdelingene og hos personene som er gjenstand for casen i denne oppgaven. Jeg har allikevel valgt å benytte hans teori, siden den med sine tendenser vil underbygge enkelte av mine poenger med å kritisere enkelte forestillinger om felles militære identiteter og kulturer på tvers av andre kulturelle skillelinjer.

3.4 Begrensinger

Begrensningene i oppgaven ligger i hovedsak i selve hendelsen, men selv en avgrenset situasjon som beskrevet tidligere kan ikke analyseres i full dybde og bredde. Jeg har derfor forsøkt å kategorisere enkelte av teoriene i studiet, og bruke det som utgangspunkt for drøfting framfor å bruke den enkelte forfatter som teorigrunnlag.

Jeg har primært brukt litteratur og teorigrunnlag fra KOSIFF studiet. Det kan synes som en smal tilnærming, men oppgavens størrelse setter begrensninger. Tid til rådighet for omfattende studier ut over pensumlitteratur og for selve skriveprosessen har for min del dessverre også vært en begrensende faktor.

Forholdet til andre deler av KFOR operasjonen, og forholdet til de lokale partene i konflikten, eller de andre allierte, er ikke del av denne oppgaven.

4 TEORI

For å drøfte og for å forsøke å forstå denne hendelsen med den franske majoren, har jeg valgt å dele inn teoriene i tre hovedretninger. Dette er samhandling, interaksjon og prosess. Teoriene er valgt ut fordi de på ulike måter bidrar til å drøfte hendelsen og viser måter å forstå den på. Grovt vil jeg si at teoriene om samhandling er med å bygge en forståelse for konteksten til hendelsen, interaksjonsnivået om forskjellene på gruppe og individ nivå, mens prosessnivået går ut på utvidede begreper som individ, identitet, motiver og mening.

Samhandling vil ha utgangspunkt i teorier om en militær profesjonsidentitet som et utgangspunkt for samarbeid i internasjonale operasjoner. Jeg vil her i hovedsak benytte artiklene fra Tamara Duffey, Elron, Shamir og Ben Ari og Joseph Soeters som teorigrunnlag for å drøfte utgangspunktet Kaptein Christian og jeg hadde i vårt møte.

Tamara Duffey i *Cultural Issues in Contemporary Peacekeeping* lanserer to begreper som kan brukes for å drøfte hva som skjedde. Det er samhandling i interaksjonsnivået og prosessnivået.⁹ I forhold til interaksjon, vil jeg se på strukturelle forhold ved samarbeid og kommunikasjon i flerkulturelle situasjoner. Dette er strukturer som kan tjene som viktige referanser for å forstå forskjellene mellom ulike kulturer og hvordan disse kan påvirke samarbeid. Hensikten med økt fokus og kunnskap på det strukturelle er at det for deltakerne i internasjonale operasjoner vil kunne bidra til å øke effektiviteten i samvirke, samt å sørge for at man unngår unødvendig friksjon og konflikt.

Interaksjonsnivået forstår jeg som grunnleggende forståelse i flerkulturelle situasjoner. «*This includes awareness of cultural differences in perspectives towards ... [...]...worldview, verbal and non verbal language and cultural rituals and practices.*»¹⁰ Jeg vil her ta utgangspunkt i verdiorientering og strukturer i teoriene fra Geert Hofstede, Tamara Duffey og Bourdieus Distinksjon. Jeg har valgt å bruke Hofstede fordi han representerer en strukturert, om enn forenklet metode i forholdet mellom nasjonale kulturer. Hofstede har blitt brukt aktivt som

⁹ Duffey. 2000, s. 143.

¹⁰ *Ibid*, s. 144.

introduksjon av kulturforståelse og antropologi i Forsvaret, og var min første referanse til å forsøke å forstå situasjonen med Kaptein Christian.

Det tredje teorigrunnlaget jeg vil bruke i min drøfting er prosessnivået. Duffey bruker dette begrepet for å beskrive mer helhetlige antropologiske modeller og forståelse som del av konfliktløsning i sine teorier. Tamara Duffey vektlegger i sitt essay forholdet mellom intervensjonsstyrken og de lokale aktørene, men begrepet kan også brukes i å forklare samhandling mellom mennesker i andre situasjoner. Denne oppgaven er et eksempel på det, hvor utgangspunktet er samhandling mellom to allierte offiserer i rammen av samme operasjon. I forhold til prosessnivået inkluderer jeg sentrale begreper i studiet, som identitet, ære, anerkjennelse og kontekst. Jeg vil i hovedsak vektlegge Goffman sine teorier om rollene vi spiller i ulike situasjoner. Situasjoner han beskriver som opptreden på en scene, om hva som skjer *front* - og *backstage*.

Jeg vil her også ta utgangspunkt i Mauss og Gaven.¹¹ Dette fordi det gjennom overrekkeelse av en gjenstand - en avdelingsmynt fra Kaptein Christian til meg, kunne være ulike former for symbolikk og mening i gjenstanden, handlingen, relasjonen og situasjonen. Her vil jeg også bruke Geertz sine begreper om *thin and thick description*¹² i forhold til hvordan vi tillegger mening til situasjoner, handlinger og gjenstander.

Fredrik Barth i "*Political leadership among Swat Pathans*" drøfter forholdet mellom ulike aktører i sosiale strukturer, spesielt med utgangspunkt i æresbegreper. Han beskriver spesielt hvordan aktører med ulike samfunnsposisjoner kan ha sterke relasjoner preget av gjensidighet og avhengighet.¹³

Jeg har valg disse fire fordi de alle legger vekt på interaksjonen og kontekst i situasjoner hvor mennesker møtes, og hvordan dette gir mening for oss. Selv om jeg har valgt å vektlegge ulike teorier og forfattere i ulike rammer av det teoretiske grunnlaget, så er ikke det som å forstå som at jeg kategoriserer de i en bestemt retning. Jeg har benyttet begreper og teorier som jeg mener belyser hvordan hendelsen kan forklares og forstås i rammen av de tre

¹¹ Mauss [1923-24]. 1995.

¹² Geertz. 1973.

¹³ Barth. 2004, s. 2

hovedretningene i oppgaven. Det mest konkrete eksempelet er hvordan jeg bruker Bourdieus Distinksjon i forhold til interaksjonsnivået og en mer strukturell forståelse av kultur og identitet. Jeg regner med at de fleste antropologer ville ha karakterisert Bourdieu som mer prosessuell i forhold til sine antropologiske teorier. Jeg har allikevel valgt å bruke Distinksjon i forhold til interaksjonsnivået, fordi det i oppgaven kan passe til å forklare forskjellen mellom fransk og norsk militærkultur.

4.1 Samhandling

Vi lever i en verden med økt grad av globalisering og økt samhandling på tvers av kulturer. Internasjonale militære operasjoner er et eksempel på dette, og framstår ofte som et lappeteppes av ulike nasjonaliteter. Operasjonene foregår på ulike arenaer og steder med ulike ambisjoner. I tilfellet for denne oppgaven så er vi i Kosovo, hvor 39.000 soldater fra i alt 39 ulike land skal trygge freden i en NATO operasjon. Olsen og Øian beskriver flerkulturelle situasjoner i slike operasjoner som:

«For det første er deltakerne i intervensjonsstyrke satt sammen av mange nasjonaliteter der et godt koordinert samarbeid avhenger av en god forståelse for hverandres kulturelle forskjeller. For det andre møter slike styrker en ukjent kultur som utgjør rammebetingelsene for deres oppdrag...[...]... For det tredje er legitimitet og autoritet som internasjonale operasjoner er tuftet på, ofte gjenstand for ulike vurderinger innen ulike kulturelle rammer.»¹⁴

Denne oppgaven vil være avgrenset til det Olsen og Øian beskriver som pkt 1 og 3 i sitatet over. Samhandlingen i den internasjonale styrken og forskjellene dem imellom. Det var jo i dette området hvor kaptein Christian og jeg møttes.

Erat Elron, Boas Shamir og Eyal Ben-Ari stiller med et utgangspunkt i flernasjonale styrker i militære operasjoner spørsmålet: «*Why don't they fight each other?*» Refleksjonen i spørsmålet er at det er et potensial for krevende samarbeidsklima og konflikter blant mennesker og

¹⁴ Olsen og Øian. 2007, s. 14

avdelinger med ulik kulturell bakgrunn i internasjonale operasjoner.¹⁵ De spør om det er forhold i militær profesjonskultur og ved oppdraget, som gir bedre utgangspunkt og muligheter for interkulturell samhandling i militære operasjoner enn i andre rammer for samhandling i flerkulturelle situasjoner. Dette kan være internasjonalt forretningsliv, humanitært arbeid, ferieliv, diplomati etc. De spør om det finnes: «*A common military culture*»?¹⁶

Elron, Shamir og Ben-Ari konkluderer delvis med at det eksisterer et militært interessefellesskap¹⁷, med felles identiteter og verdier, som bidrar til å skape effektivitet og orden i militære operasjoner. De deler de opp i to hovedkategorier, integrerende rammefaktorer og mekanismer¹⁸. Med integrerende rammefaktor legger de til grunn hele rasjonale for å ha militære styrker, samt det ekstreme som kan ligge i oppdraget til disse, “...[...]...we expect that their peculiar characteristics as armed forces entail organizational problem that make them different from both commercial or civilian organizations that involve cultural diversity.”¹⁹ Oppdraget og militærmakten som funksjon har en rekke karakteristikk som forbinder dem, spesielt det mer ekstreme – vold, kamphandlinger og krig. “...[...]...most extreme cases of cultural diversity organizations, and (as a consequence) some of the most extreme challenges for cross cultural management.”²⁰ I internasjonale operasjoner er det flere parter, og enkelte ganger motstandere, som bidrar til å etablere en indre og ytre gruppe²¹, oss og de andre. Dette kan styrke samhold og identitet for deltakerne som sammen står på samme side i operasjonen. I tillegg er det ofte en midlertidighet i operasjonen som gjør at styrkene utviser større grad av både sensitivitet og fleksibilitet i sitt forhold til andre.²²

Elron, Shamir og Ben Ari beskriver videre at integrerende mekanismer kan de være hvordan styrkene settes sammen, trenes og organiseres, herunder forberedelser i flerkulturell

¹⁵ Elron, Shamir og Ben Ari. 1999, s. 80.

¹⁶ *Ibid*, s. 84

¹⁷ Hylland Eriksen. 1994, s.39

¹⁸ Elron, Shamir og Ben Ari. 1999, s.84-90

¹⁹ *Ibid*, s.74

²⁰ *Ibid*, s. 77

²¹ *Ibid*, s.75.

²² *Ibid*, s.86-87.

forståelse.²³ Det er også ofte fellestrekk i organiseringen av militære styrker, spesielt klart definerte hierarkier med enhetlige myndighets – og ansvarsforhold.²⁴ Dette gir gjenkjennbarhet for militære styrker, og dermed skaper det trygghet og oversikt for de ulike deltakerne.

Elron, Shamir og Ben Ari beskriver også hvordan en flerkulturell sammensetting av en styrke kan være en fordel. Dette fordi de vil ha flere perspektiver og verktøy til å forstå hva som skjer, og hva som må gjøres for å være effektiv i operasjonen. Dette kan sammenlignes med perspektivet vi har hatt i Afghanistan med «gender»²⁵ og bruk av soldater med ulike etniske bakgrunner i sammensetting av styrkene. Dette ble vektlagt i våre operasjoner i Afghanistan.

Samtidig påpeker Elron, Shamir og Ben-Ari enkelte utfordringer. Det viktigste er at jo større avstand det er kulturelt mellom avdelingene, jo vanskeligere er det å oppnå effektiv koordinering, organisering og måloppnåelse.²⁶ “...[...]. increased communication and coordination problems, and thus to potentially decreased organizational performance.”²⁷

Dette er et perspektiv som støttes av Joseph Soeters i hans artikkel *Value Orientations in Military Academies: A thirteen country study*. Soeters bruker Geert Hofstede sine teorier om verdiorientering og nasjonale kulturer, og sammenligner Hofstedes funn med resultatene fra ulike militære skoler. Soeters sine funn er at verdiorienteringene på de militære skolene i større grad har fellestrekk med samfunnene de er en del av, enn at de er en del av ett felles militært identitetsfelleskap på tvers av nasjonale kulturer.²⁸ Soeters identifiseres samtidig enkelte tendenser som underbygger enkelte av analysen til Elron, Shamir og Ben-Ari. «Power distance, Uncertainty Avoidance and Masculinity are lower than the original Hofstede

²³ *Ibid*, s. 84-90.

²⁴ *Ibid*, s.79-84.

²⁵ Med gender perspektivet så forstås hvordan synet på kvinner i konflikt og for deltakere i konflikt er avgjørende viktig for å forstå og å løse konflikt. Kvinner kan ikke utelukkes som en aktør, som individer og grupper.

²⁶ Elron, Shamir and Ben-Ari. 1999, s. 82

²⁷ *Ibid*, s.75

²⁸ Soeters. 1997, s. 12-27.

*results, while the scores on individualism are slightly higher.»*²⁹ Disse resultatene vil jeg legge fram i drøftingen for å se likheter og ulikheter i norsk og fransk militærkultur.

Tamara Duffey drøfter tilnæringsmetoder til kultur i forhold til deltakelse og konfliktløsning i *Cultural Issues in Contemporary Peacekeeping*.³⁰ Duffey kritiserer delvis vår tilnærming til kultur i konfliktområder. Det går spesielt på forholdene hun beskriver som en manglende balanse mellom «*top-down Vs. bottom up, macro Vs micro level, interaction and process.*»³¹ Duffey mener at tilnærmingen er for overordnet og overfladisk til å oppnå suksess. Dette både i forhold til styrken som ofte representerer ulike land i samvirke, og styrken sitt forhold til de lokale aktørene i konfliktområdet. Dette er et poeng som i stor grad støttes av Fredrik Barth i hans bok *Afghanistan og Taliban* fra 2008, hvor han med inngående kompetanse om pashtunsk kultur drøfter vestlig intervensjon i Afghanistan.³² Duffey beskriver at økt bevissthet og forberedelse på interaksjonsnivået og prosessnivået, kan øke evnen og muligheten til suksess for flerkulturelle organisasjoner i internasjonale operasjoner. Hun beskriver det motsatte som situasjoner hvor etnopraksis er normalen for forståelse av oppdrag, mandat og bruk av militære styrker i internasjonal operasjoner. Dette er ikke et godt utgangspunkt for suksess. Det bør i alle fall være med på å senke ambisjonsnivået for hva som er mulig å oppnå.

4.2 Interaksjonsnivået

«Kultur kan forstås som et reservoar av forståelsesmåter, normer, verdier og måter disse symboliseres på. Det er dette reservoar sosiale aktører benytter seg av for å skape og kommunisere mening.»³³ - Olsen og Øian.

Geert Hofstede definerer kultur som «*...[...]...collective programming of the mind which distinguishes the members of one group or category of people from another*»³⁴

²⁹ Soeters. 1997, s. 14

³⁰ Duffey. 2000.

³¹ *Ibid*, s. 144-146

³² Barth. 2008.

³³ Olsen og Øian. 2007, s.18

Utgangspunktet er at kultur er del av sosialiseringen av mennesker. Det vil si at det ikke er nedarvet, men at det er lært. Hos Hofstede er kultur med på å både påvirke handlinger og ikke minst også å kunne forutse dem.

For å kartlegge dette har han etablert ulike verdiorienteringer som kategoriserer nasjonale kulturer. Det vil si at kultur i denne sammenhengen er kategorisert og avgrenset til organiseringen av verdenssamfunnet, nasjoner og stater. Forenklet så kan det forstås som ulike forklaringsmodeller til hvordan vi handler i ulike situasjoner, og hvorfor vi synes å foretrekke enkelte forhold framfor andre. Hofstede har organisert dette i 4³⁵ primære verdiorienteringer:

1. *Power Distance*. Hvordan er makt fordelt og akseptert blant deltakerne i et samfunn? Strukturer som posisjoner, alder, utdanning, tilhørighet og status er viktig. *Power Distance* har innvirkning på hvordan forholdet mellom kontroll og tillit er distribuert i en organisasjon.
2. *Individualism and Collectivism*. Forholdet mellom individet og strukturene. Hva som gir trygghet, tilhørighet og sikkerhet. Skjer det på relasjonelle plan, eller skjer det gjennom rettigheter. Kollektive samfunn er ofte klanbaserte og familieorienterte, mens individualistiske samfunn ofte har en sterkere stats organisering. Forholdet går på hvilke rettigheter og plikter man kan ha, og ikke minst til hvem.
3. *Masculinity and Feminity*. Er en verdiorientering som går på i hvilken grad mykere verdier som f.eks. omsorg har en viktigere verdi enn prestasjoner og konkurranse.
4. *Uncertainty Avoidance*. Hvordan håndterer og aksepterer deltakerne i et samfunn usikkerheter, og i hvilken grad man har vilje til å ta risiko.

³⁴ Hofstede. 1997, s. 5.

³⁵ Hofstede har senere også inkludert en femte og sjette verdiorientering. Disse har ikke vært inkludert i mine studier, og er derfor ikke inkludert i oppgaven. Verdiene er Long Term Orientation og Indulgence V Restraint.

Value orientation ³⁶	France		Norway	
	Hofstede	Soeters	Hofstede	Soeters
<i>Powerdistance</i>	68	116 (+48)	31	26(-5)
<i>Individualism/ Collectivism</i>	71	66 (-5)	69	75(+6)
<i>Masculinity/ Femininity</i>	43	-10 (-53)	8	-7 (-15)
<i>Uncertainty Avoidance</i>	86	71 (-15)	50	22 (-28)

I indeksen, som beskriver ulike verdiorienteringer hos Hofstede, er det enkelt å identifisere forskjellene mellom Frankrike og Norge. Utgangspunktet for sammenligningen er hendelsen mellom meg og Kaptein Christian. Frankrike har som samfunn vesentlig større maktavstand enn Norge i sin organisering og forståelse av sosiale relasjoner. Norge har en vesentlig sterkere orientering mot feminine verdier.

Det at Hofstede vektlegger verdiorientering som en del av en nasjonal sosialiseringssprosess som får oss til å handle, og til å ta valg, er omdiskutert. Andre perspektiver i antropologi vektlegger i større grad hvordan vi fortolker, sanser og gir mening til våre omgivelser. Sitatet som starter dette kapitlet representerer således en annen måte å definere kultur på.

Pierre Bourdieu i Distinksjon beskriver hvordan distinkte trekk påvirker relasjonelle egenskaper. «Samfunnet er bygget på det prinsipp at en person har visse sosiale kjennetegn, har en moralsk rett til å vente seg at andre skal verdsette og behandle han på tilsvarende måte.»³⁷ Han skriver at «...[...]... den distingverte væremåten både underkuer andre og innebærer en viss selvtvang. Den distingverte væremåten, og den mer vulgære, folkelige,

³⁶ Modellen viser forskjellene mellom Norge og Frankrike i Hofstedes verdiorientering, samt Soeters funn i artikkelen om verdiorienteringer i militære akademier.

betingelser hverandre gjensidig.»³⁸ Han introduserer begrepet kulturell kapital. Kulturell kapital kan forstås som distinkte trekk i sosiale relasjoner.³⁹ Dette påvirker oss bevisst og ubevisst til å sanse og forstå hvordan og hvorfor vi foretrekker enkelte forhold foran andre. Geertz støtter på mange måter denne forståelsen ved å legge vekt på strukturelle forhold fra arv og historie. «*It denotes an historically transmitted pattern of meanings embodied in symbols, a system of inherited conceptions expressed in symbolic forms by means of which men communicate, perpetuate and develop their knowledge about and attitudes toward life*»⁴⁰ Kultur er i dette perspektivet ikke hva som får oss til å handle, men hva som gir handlingen mening. Det er en markant forskjell i synet på kulturelle strukturer hos Hofstede på den ene siden og Bourdieu/ Geertz på andre siden. Samtidig så kan de begge brukes for å forstå at kultur kan avgrenses eller deles opp i ulike trekk og særegenheter. Dette er kjennetegn og særtrekk som kan skille enkelte kulturer fra andre.

Slike grenser er viktige for å definere hvem som er en del av, eller ikke en del av, en gruppe. Definerte grenser kan derfor være et grunnleggende trekk ved identitet. Identitet er i følge Eriksen «...[...]... det man ser når man ser seg i speilet.»⁴¹ Identitet forsterkes ofte i samhandling med andre typer kulturer og grupper, og i forhold til hvilke sammenhenger. "Hvem vi er, avhenger av hvor vi er."⁴² De ulike strukturene i våre ulike identiteter aktiviseres i forhold til sammenheng og kontekst. Charles Taylor beskriver i sin artikkel *The Politics of Recognition*, sammenhengen mellom identitet og anerkjennelse. Han skriver at den forståelse en person har av hva og hvem han er, er avgjørende for han som menneske. Videre beskriver han at forståelsen eller hans identitet blir formet av anerkjennelse, eller mangel på anerkjennelse, fra samfunnet vi er en del av. Taylor kategoriserer videre de identiteter et menneske kan ha i to; individet og kollektivet. Individet går på intime og tette

³⁸ Bourdieu. 1995, s. 15

³⁹ *Ibid*, s. 34-36

⁴⁰ Geertz. 1973, s.89.

⁴¹ Eriksen. 1994, s. 34

⁴² *Ibid*, s.36

relasjoner, mens det kollektive går på gruppe og samfunn.⁴³ Hvor disse grensene går avhenger av hvilke identiteter vi har, og hvilke grupper vi kulturelt tilhører.

Fredrik Barth i hans *Ethnic Groups and Boundaries* tillegger vekt til at kultur og identitet skapes i relasjon til andre kulturer i større grad enn at den etableres internt i egen gruppe. I relasjon med andre vektlegges identitetsmarkører som er viktig for en gruppe. Disse blir således mer relevant enn hvis gruppen lever i isolasjon.⁴⁴

4.3 Prosessnivået

«Kulturer kan ikke betraktes som hele, adskilte og internt homogene enheter. Tvert imot er forskjellige menneskers konstruksjoner av virkeligheten alltid ulike, innenfor et land, innenfor et lokalsamfunn, selv innenfor familien. For å beskrive slike forskjeller sier vi at alle mennesker er posisjonerte, ulike i utgangspunkt til kjønn, evner og talenter, og senere igjennom livet i alder, interesser, erfaringer, utdanning, kunnskap, makt...[...].»⁴⁵ - Fredrik Barth.

Erwin Goffman beskriver i boka «*Vårt rollespill til daglig*», hvordan aktører fremstiller seg selv i omgang med andre, med - og motspillere, men også i forhold til publikum. Konseptet er at en person, både bevisst og delvis ubevisst, forsøker å styre, kontrollere, manipulere, og danne det inntrykk som han/ hun vil at andre skal danne av seg selv. Rollene tilpasses til andre deltakere eller i konteksten hvor den skjer.⁴⁶ Goffman beskriver det som en teaterforestilling med ulike roller og opptredener. Opptredener som stadig er i forandring i hvordan samhandling skjer, hvordan det kommuniseres og i forhold til kontekst. «En opptreden kan defineres som all den virksomhet en bestemt deltager utfolder ved en bestemt anledning, og som på en eller annen måte får innvirkning på de andre deltakerne.»⁴⁷ I motsetning til en mer strukturorientert forestilling om kultur, vektlegger

⁴³ Taylor. 1994.

⁴⁴ Barth. 1969.

⁴⁵ Barth. 1994, s. 10-11

⁴⁶ Goffman. 1993, s. 9-12

⁴⁷ *Ibid*, s.20

derfor Goffman at kultur er en prosess og ikke en tilstand.⁴⁸ Eriksen utfyller dette synet på kultur ved å definere det som «*det omskiftelige meningsfellesskapet som gang på gang etableres og forandres når mennesker kommer sammen*»⁴⁹.

Sosial status er forbundet med roller som gir ulike sett av plikter og rettigheter i samhandling. Disse er sosialt definert og dermed gjenkjennelige. «Rolle er definert som det dynamiske aspektet ved statusen,»⁵⁰ og ikke minst hvordan vi utøver vår status. Med status så følger forventninger til opptreden som gir mening for omgivelsene. Forventningene kan også bidra til å endre opptreden, eller å sette begrensninger for denne.⁵¹ Handlingen må derfor forstås ut i fra hva aktørene ønsker å oppnå og hva som er deres motivasjon. Det impliserer at «...[...]... aktører i løpet av samhandlingsprosesser selv gir form til de sosiale roller de utøver, og dermed kan aktørene ha et refleksivt og strategisk forhold til de kulturelle verdier og normer i seg selv.»⁵² Kultur er i denne sammenhengen derfor mer avhengig av det prosessuelle, hva som faktisk skjer mellom menneskene i den aktuelle konteksten.

For å underbygge dette introduserer Goffman begrepene: *front-stage* og *back-stage* og inntrykkene vi gir og avgir. Med det mener han at kommunikasjon skjer på ulike arenaer, den vi ser, den vi skal se, den vi ikke ser, og den vi ikke skal se.⁵³ I denne situasjonen har vi også to typer med kommunikasjon, den verbale eller symbolske, men som skjer *front-stage*, og den som skjer *back-stage*. Kommunikasjonen som skjer *frontstage*, er kommunikasjon med en ønsket hensikt, klare forventninger for de som deltar og som er relevant for situasjonen. Kommunikasjon som skjer *backstage* har andre karakteristikk fordi den ikke nødvendigvis trenger å ha mening i forhold til rolleutøvelsen.

Det innledende møtet vil som oftest være *frontstage*. En innledende definisjon klargjør situasjonen og aktørene, og legger premissene for videre samspill.⁵⁴ Aktørene har her interesse i

⁴⁸ Olsen og Øian. 2007, s. 17

⁴⁹ Eriksen. 1992, s. 24-25.

⁵⁰ *Ibid*, s. 59.

⁵¹ *Ibid*, s.59

⁵² Olsen og Øian. 2007, s. 19.

⁵³ Goffman. 1993, s. 12

⁵⁴ *Ibid*, s. 20

å fremstille seg fordelaktig.⁵⁵ I forkant av et slikt møte vil aktørene søke å finne informasjon som kan klargjøre møtet, og hva som er forventet i forhold til utøvelsen av rollen. Dersom denne informasjonen ikke er til stede så vil aktørene bruke erfaringer, sammenligne de med annen kunnskap eller andre mennesker de har møtt, eller basere forberedelsene på stereotype oppfatninger.⁵⁶ I tillegg har ofte utøverne kjennetegn som gjør at de kan stille visse krav til samspillet med andre. Denne sosiale fasaden kan igjen bli gjenstand for stereotypiske oppfatninger skapt i etnosentriske rammer, og som gir utfordringer til samspillet mellom aktørene. Det kan til og med gå så langt at det skjer situasjoner som er så forstyrrende at interaksjonen blir så forvirrende at den avsluttes.⁵⁷

Marcel Mauss drøfter og beskriver i essayet *Gaven - utvekslingens form og årsak i arkaiske samfunn* hvordan gaveutveksling har en sosial funksjon, og har bidratt til samhold og sosiale relasjoner gjennom historien.⁵⁸ Mauss skriver at «...[...]...gaveutveksling og gjensidighet kan forstås som konstitusjonerende for sosialt liv»⁵⁹ Det inneholder en plikt til å gi, en plikt til å motta og en plikt til å gi tilbake. Gaven kan være både fysiske størrelser, men også andre uttrykk og forhold som kan utveksles. Det kan ta form av «...[...]... ikke materielle, av gester og tjenester, og høflighet og andre uttrykk for respekt.»⁶⁰ Sentralt for *gaven* ligger den symbolske kraften den kan ha, og hvordan den kan tillegges mening. «Symbol er gjenstander, handlinger, relasjoner eller språklige formasjoner som står for et mangfold av mening, som frembringer følelser og som driver folk til handling,»⁶¹ Avvik i forventningene vi har for å gi, å ta i mot, eller og gjenyte, kan skape usikkerhet og konflikt, siden det er en viktig bestanddel i det sosiale liv.

Denne forestillingen kan forsterkes av Clifford Geertz, og nøkkelbegrepene han introduserte med *thin and thick description*. Med dette mener han at "tykk beskrivelse" inneholder mange, og til dels usynlige detaljer, dypere konsepter og meninger. «Tynn beskrivelse» er motsetningen. Det er det man ser, eller kjenner igjen, uten noe som helst fortolkning. Geertz

⁵⁵ *Ibid*, s. 12

⁵⁶ Goffman. 1993, s. 14

⁵⁷ *Ibid*, s. 20.

⁵⁸ Mauss. 1995.

⁵⁹ Olsen og Øian, 2007, s. 19

⁶⁰ Mauss. 1995.

⁶¹ Cohen. 1974, s. 23

beskriver videre at en «tynn beskrivelse» ikke er tilstrekkelig for å beskrive kulturelle forhold. Derimot så kan en tykk beskrivelse ikke bare inneholde fakta, men også fortolkning, og videre fortolkning av fortolkningen.⁶² Siden jeg har vektlagt dette perspektivet – hvordan jeg fortolket situasjonen med Kaptein Christian, så er Geertz sentral i oppgaven. Hans beskrivelser av tykk og tynn beskrivelse og mening kan også brukes for å forstå det symbolske i en gave.

Fredrik Barth i *Political Leadership amongst the Swat Pathans* beskriver ledelse av samfunn, og strukturer i samfunn, uten sentral politisk ledelse. Han beskriver gjensidighet, avhengighetsforhold og utveksling i sosialt liv. I disse strukturene ligger viktige mekanismer med æresbegreper, gaveutveksling og gjestfrihet for å oppnå sikkerhet for deg selv og dine omgivelser, egen og andres utviklingsmuligheter og påvirkning av sosiale strukturer.⁶³

Pierre Bourdieu beskriver spillet om ære blant innbyggerne i Kabylia. Samspillet i å utfordre og å besvare utfordringer er et spørsmål om ære som er knyttet til sosiale strukturer og posisjoner.⁶⁴ Grunnlaget i dette spillet ligger i en felles anerkjennelse av hverandre. Selv om et samfunn kan ha ulikheter, så ligger det en anerkjennelse ved at man som deltaker i dette spillet følger reglene for sosial status. *“Man is man through men.”*⁶⁵ Utfordrer man en med høyere status, så er det vanære i forhold til seg selv. En utfordring fra en som ikke er likeverdig skal ikke bli besvart, derimot så er det å ikke ta en utfordring fra en likeverdig æresløst. «Å forholde seg passiv ville være et brudd på idealene for en mann og leder og ville være å gjøre seg æreløs.»⁶⁶ *«The point of honour is the basis of the moral code of an individual who sees himself always through the eyes of others for his existence, because the image he has of himself is indistinguishable from that presented to him by other people»*⁶⁷

⁶² Geertz. 1973.

⁶³ Barth. 2004, s. 2

⁶⁴ Bourdieu 1966.

⁶⁵ *Ibid*, s. 211

⁶⁶ *Ibid*

⁶⁷ *Ibid*, s. 211.

Archetti understøtter dette ved at den sosiale posisjonen og rolle til et menneske i all hovedsak skjer ved at det godtas av omgivelsen. Ære som verdi oppstår i samspillet mellom eget selvbilde og anerkjennelse fra omgivelsene.⁶⁸ Ære må ha en sosial relevans.

⁶⁸ Archetti. 1984, s.55

5 ANALYSE

Med tittelen på oppgaven, så insinuerer jeg i utgangspunktet to retninger for å forklare eller å forstå hendelsen som er utgangspunktet for denne oppgaven. Med kunsten å bli fornærmet, så gir jeg en retning om bevisste handlinger. Kunst har som oftest en målsetning om å uttrykke en mening i det som formidles, og hvordan det skal, eller kan fortolkes. Kan det i vårt møte ha vært mer eller mindre bevisste handlinger som lå bak vår opptreden? Hadde kapteinen eller jeg hensikter vi ønsket å formidle?

Legger man til grunn en forståelse om at vårt møte i all hovedsak var en dårlig opptreden, så ligger det i større grad en antakelse om at det var ubevisste eller ukontrollerte handlinger. Hvis det er tilfellet, hvem var det så som hadde en dårlig opptreden?

Jeg har valgt å dele inn, og å kategorisere drøftingen på samme måte som jeg har bygd opp teorikapittelet. Jeg har forsøkt å opprettholde denne strukturen i drøftingen, og i forhold til de poenger jeg har. Allikevel så vil det være momenter som beveger seg i forhold til denne strukturen når de gir mening, eller er med på å forsterke min drøfting.

5.1 Samhandling i alliansen

I internasjonale operasjoner deltar som oftest soldater som representerer ulike nasjoner. Et godt samarbeid avhenger av god kulturforståelse, aksept for og sensibilitet for hverandres kulturelle forskjeller. Tamara Duffey sammenligner dette med mosaikk.⁶⁹ For at mosaikk skal danne et bilde, så må det kanskje allikevel være satt sammen i riktige fargenyanser og former?

På det personlige og individuelle nivået var det i situasjonen med Kaptein Christian og meg noen helt innlysende forskjeller. Han var en representant for Frankrike, mens jeg var fra Norge. Ytterligere forskjeller som er enkelt å identifisere er at vi bar ulike uniformer. Vi hadde forskjellige militære grader og snakket forskjellige språk.

⁶⁹ Duffey. 2000, s. 146

Samtidig er det også enkelt å identifisere likhetene mellom oss. Vi var begge militære, og utdannet som offiserer. Vi var begge i Kosovo som militære, i en og samme operasjon med samme mandat. Oppgavene vi utførte og teknikkene vi brukte var gjenkjennbare for oss begge. Skulle ikke forutsetningene være på plass for at samhandling skulle bli bra? Hva var det som gjorde at det ikke ble bra? Kan det være at rolleforståelse, identitet og motivasjon var forskjellig i vårt møte, og at det også kan være en utfordring for samhandling mellom ulike kulturer og nasjoner i internasjonale operasjoner?

I forhold til avdelingsnivået var Frankrike en ledende nasjon i KFOR operasjonen med en stor kontingent av avdelinger og personell. Dette i posisjon av at Frankrike er en militær stormakt. Norge bidro med en liten styrke med begrenset ansvar, størrelse og tilstedeværelse. Differansen i størrelse og ansvar utgjorde en vesentlig forskjell på de to kontingentene. Viljen til å være sensitiv og fleksibel i flerkulturelle relasjoner er antakelig annerledes for en større styrke som på de fleste områder er selvforsynt og som i liten grad er avhengig av relasjonene til andre for å fungere. Vi som en mindre styrke var hele tiden avhengig av støtte fra andre, og måtte forholde oss til andre nasjonaliteter i både ledelse og de omkringliggende områdene.

Kaptein Christian ledet i denne rammen en styrke fremmedlegionærer. Som tidligere beskrevet så består denne styrken av tre kategorier personell. Det er franske offiserer, soldater med utenlandsk opprinnelse og underoffiserer. Forenklet så kan en si at motivasjonen til soldatene for å jobbe i fremmedlegionen er tredelt. En - eventyrlyst, to - å skape en bedre framtid for seg selv enn det som var forutbestemt, og tre - ved at man trengte å komme seg vekk fra noe. For offiserene er motivasjonen ofte eventyrlyst og gode karrieremuligheter. Underoffiserene var tidligere soldater som gjennom god opptreden og gode egenskaper hadde blitt belønnet med mer ansvar, flere plikter og privilegier.

Personellet i en slik organisasjon trenger kanskje hardere disiplin og tøffere ledelse fordi de har manglende identitetsmarkører i nasjonalfølelse og moralsk motivasjon. Spesielt i dette tilfellet hvor det sammenlignes med en styrke som er rekruttert direkte fra den norske verneplikten. Å unngå å gjøre feil var en viktig motivasjon for soldatene. Dette kan illustreres ved hvordan våre soldater oppførte seg ute på veikontrollposten, hvor de fant en

bedre og mer egnet plass i operasjonen. De norske 19 år gamle soldater måtte ikke bare gjøre en vurdering, de måtte også motivere fremmedlegionærene til å bli med. Det var tydelig at fremmedlegionærene fremstod som at de var enkle å lede, så lenge andre tok initiativ og at de selv ikke kunne ansvarliggjøres. På grunn av oppbygningen i 5te kompani er det en klar og definert avstand mellom soldatene og offiserene. Underoffiserene fungerer som bindeledd, men er aldri rekruttert fra samme avdeling som de jobber i som befal. Dette fordi de da kan havne i en lojalitetsskvis mellom gamle soldatrelasjoner og plikten de har fått som ledere i avdelingen. Med en slik organisering har de to parallelle ledelsesstrukturer, med forskjellige oppgaver. En som opprettholder disiplin og kontroll, og en som faktisk sørger for at oppgavene blir utført. Det som skapte fremdrift i avdelingen var direkte og instruerende ledelse, med liten grad av initiativ.

Avdelingen vektlegger historiske situasjoner og myter for å bygge avdelingsidentitet. Dette i fravær av en sterk nasjonal identitet blant soldatene. Æreskodekser for avdelingen går sterkere mot avdelingens prestasjoner, og ivaretagelse av medsoldatene, enn nytten de har hatt strategisk eller taktisk. Avdelingens mynt, og ikke minst motto – *More Majorum*, er en klar indikasjon på dette. *More Majorum* betyr: Som våre forfedre. Det har en klar referanse til avdelingen og fortiden, som kanskje er så sterk at den går foran oppgavene de skal gjøre.

Min avdeling bestod utelukkende av etniske nordmenn, alle offiserene var utdannet på Krigsskolen, og alt befal var utdannet på en norsk befalsskole. Majoriteten av soldatene var rekruttert etter gjennomført verneplikt i samme avdelingen. Soldatenes motivasjon var økonomiske, moralske og ispedd en god porsjon eventyrlyst. For offiserene var motivasjonen ofte karriereutvikling. Fremdrift i avdelingen ble skapt av tillit, medvirkning og initiativ. Avdelingens identitet var i denne operasjonen sterkt moralsk fundamentert, vi følte at vi var en fredsstyrke. Lederfunksjonen var løse oppdrag og å ta vare på soldatene. Vårt motto var *Semper Paratus* – Alltid klar. Mottoet er framtidsrettet, i forhold til oppgavene som skal løses.

5te kompani var i ferd med å avslutte sin deltakelse i operasjonen, mens vi var i starten av den. Interessen for god måloppnåelse med samarbeidet kan derfor ha vært ulikt. Mens vår avdeling fortsatt var preget av entusiasme, nysgjerrighet og eventyrlyst i forhold til

oppdraget, så var den franske avdelingen kanskje preget av slitasje og et ønske å komme seg hjem eller videre. Kanskje videre til tøffere operasjoner og som i større grad passet til avdelingens egenskaper. De hadde stått i operasjonen i 11 måneder når vi møtte de. For mange av soldatene fra 5te kompani var oppdraget i Kosovo bare et nytt sted, et nytt land, en ny misjon. For oss i den norske avdelingen, var 80% av styrken ute i sin første utenlands misjon. Våre to avdelinger var i liten grad synkroniserte i forhold til oppgavene vi hadde i selve misjonen, og i forhold til funksjonen vi hadde som soldater fra to ulike nasjoner. Jeg vil si at det fremsto som om vi var soldater i en spesifikk misjon, mens soldatene i fremmedlegionen var soldater i fremmedlegionen. Det viser en klar forskjell i mandatforståelsen til de to avdelingene.

Den franske fremmedlegionen har et bevisst forhold til å bygge ned soldatenes identitet når de ankommer avdelingen, for deretter å bygge den opp igjen som fremmedlegionærer. Dette gjelder i utgangspunktet delvis for alle militære avdelinger, men situasjonen for fremmedlegionærene er spesiell, siden de har et utgangspunkt i ulike nasjonaliteter, språk og ikke minst motivasjon. Rettledning i dette skjer med hard disiplin. Utgangspunktet er annerledes enn den er for det norske militæret. I Norge så har blant annet Forsvaret vært begrunnet med at det er utjevneende, på tvers av kulturer, sosialt, geografisk og økonomisk. Ideen er å bygge forsvar basert på et sterkt felleskap og en sterk nasjonal identitet. Dette kan være med på å bidra til at det norske Forsvaret tilsynelatende er mer egalitært i samhandling, og derfor har flatere strukturer for ledelse og soldatens innvirkning. Hofstede og Soeters sine modeller er dokumentasjon på dette. I tillegg kan flere av hendelsene i oppbyggingen av situasjonen med Kaptein Christian og meg være eksempler på disse forskjellene. Både i måten mine soldater samhandlet med meg. Hvordan de samhandlet med sine soldatkolleger fra Fremmedlegionen, og den oppgitthet de viste åpent for det vi oppfattet som feilvurderinger fra Kaptein Christian. I tillegg så kan denne bakgrunnen ha bidratt til at jeg ikke så noe feil med å legge min arm på kapteinens skuldre. Vi var tross alt soldatbrødre og offiserskollegaer.

Sammenligningen mellom disse to avdelingene viser på mange måter at de felles identitetsmarkørene avdelingene hadde i operasjonen, var i undertall, sammenlignet med

forskjellene som var i klart overtall. En kan oppsummere med å si at vi begge bar militære uniformer, bar KFOR merket, og hadde enkelte teknikker til felles. Det strukturelle, grunnmuren i våre identiteter var ulik. Mottoene til avdelingene viser forskjellene til avdelingens indre identitet. Vårt motto, *Semper Paratus*, er fremtidsrettet. Klar for et nytt oppdrag som skal løses. 5te kompani sitt motto – *More Majorum* – er et retroperspektiv over historien, og hva avdelingen har opplevd og oppdragene de har løst.

Et interessant trekk i forhold til dette, og som kan være med på underbygge mitt poeng, er å finne hos Soeters. Han beskriver forholdet mellom nasjonal kultur og verdiorienteringer sammenlignet med militær profesjonsidentitet. Soeters vektlegger i en slik strukturell tilnærming at forskjellene i nasjonale kulturer opprettholdes i militære strukturer, men at det samtidig er tendenser som er felles for militære. Fransk militærkultur har som de fleste andre en større avstand i forhold til «*powerdistance*» enn den nasjonale kulturen de representerer, mens Norge er det eneste landet i undersøkelsen til Soeters som går andre veien. Norsk militær kultur har lavere «*powerdistance*» enn kulturen som den representerer. Dette styrker beskrivelsen av forskjeller og ulikheter mellom min avdeling og 5te kompani i den franske Fremmedlegionen, og kan klart synes i forskjellene på ledelsesformer som ble brukt i de ulike situasjonene, og hvordan soldater og befal medvirket i oppdragsløsningen.

Oppdraget i Kosovo var på mange måter organisert på en måte som understøtter teoriene til både Elron, Shamir, Ben-Ari og Soeters. Deres utgangspunkt er at enkelte land, med strukturell inndeling av kultur som utgangspunkt, kan ha dårligere forutsetninger for effektivt samarbeid og samvirke enn andre. Selv om KFOR i denne perioden bestod av i alt 39 land og 39000 soldater så var disse fordelt i 5 områder under ulik ledelse. Disse var fransk, italiensk, tysk, britisk og amerikansk.⁷⁰ Norge var sammen med de nordiske landene en del av den britiske brigaden. Det franske området bestod utelukkende av franske og danske styrker. Internt var disse områdene videre oppdelt i nasjonale områder. Denne inndelingen og organiseringen kan sees i forhold til historiske perspektiver, relasjoner, språk og tradisjoner, men kan også sees i forskjellene som spesielt beskrives av Soeters og Duffey.

⁷⁰ Se kart i innledningen av oppgaven.

Dette var kanskje nødvendig i forhold til å skape effektivitet i operasjonen. Ved å bevisst sette sammen styrker som strukturelt har et bedre utgangspunkt for godt samvirke, så øker man også effektiviteten i deres tilstedeværelse. Når Duffey ser på det som avgjørende for måloppnåelse i internasjonale operasjoner at styrken klarer å bevege seg fra kunnskap og ferdigheter i et interaksjonsnivå til å være effektive også i et prosessnivå, så kan det være nødvendig å se på organiseringen av styrken i forhold til forskjeller og ulikheter.⁷¹

Tar man videre utgangspunkt i Duffey i forhold til å forstå dette, så var motivasjonen ulik, og representerer en forståelse om at vårt møte i all hovedsak var en dårlig opptreden. Forutsetningene var kanskje ikke til stede for god samhandling i operasjonen. Sensibilitet i forhold til interaksjonsnivået og vilje til prosessnivået var ikke til stede. KFOR som operasjon, og samhandlingen mellom meg og Kaptein Christian er således et eksempel som underbygger kritikken fra Duffey om manglende vilje og evne til effektivitet på både interaksjons – og prosessnivået. På den annen side så kan man si at man gjennom organiseringen av styrken faktisk hadde tatt konsekvensen av dette ved å sette sammen styrker som i større grad enn andre har forutsetninger for effektiv flerkulturell samhandling. Vi opplevde det i alle fall på den måten i vår britisk-nordiske brigade. Vi samhandlet bra, i alle fall på interaksjonsnivået.

Duffey og Elron-Shamir-Ben-Ari beskriver at det ekstreme i oppdragets art kan være samlende for en felles identitet i militære operasjoner. Oppdraget i Kosovo hadde beveget seg fra et fredsopprettende, til et fredsstøttende oppdrag. I perioden vi var i Kosovo brukte vi begrepet lavintensitet om konflikten. Hvem som var en trussel mot fred og sikkerhet var forskjellig i forhold til hvilke områder vi opererte. I det franske området var det byen Mitrovica som var det mest krevende området. En by som var delt mellom Serbere og Kosovoalbanere, hvor det var jevnbyrdig styrke mellom de to etniske gruppene. De serbiske bosettingene var der de mest krevende i forhold til stabilitet i området. I vårt område var det annerledes. Vi hadde en klar majoritet av kosovoalbanere, og vår oppgave var primært å beskytte mindre serbiske landsbyer og minoriteter mot trakassering. Det vil si at det ikke var

⁷¹ Duffey. 2000, s. 143.

noe klart «oss og dem», eller en felles ytre trussel som kunne bidra til en felles identitet for alle oss som var soldater i Kosovo.

I fraværet av en ytre trussel kunne det kanskje være det moralske, oppdragets art eller strategien bak som forenet oss? For en styrke som et infanteriregiment fra fremmedlegionen, en avdeling ansett som et slagkraftig verktøy for franske interesser over hele verden, så kan det være at et oppdrag som Kosovo fremsto som kjedelig. Det kunne fremstå som Kosovo bare var noe de måtte gjøre, fordi de var fortalt at de skulle gjøre det. For vår del var oppdraget spennende, i alle fall innledningsvis, med en sterk grad av moralsk forankring. Viljen til å utgjøre en forskjell fremsto som annerledes enn hos fremmedlegionærene, noe soldatenes handlinger og opptreden i casen er et eksempel på.

Internasjonale operasjoner fordrer en grad av kulturell sensitivitet og fleksibilitet, men hva vi var villige til å legge i synes forskjellig for Kaptein Christian og meg i vårt møte. I forhold til forestillingen om en felles soldatidentitet, slik den beskrives i teoriene av Duffey og Elron-Shamir og Ben-Aris, så møttes kaptein Christian og jeg med ulike forutsetninger og forventninger i forhold til operasjonen og hvilken rolle og funksjon vi hadde i Kosovo. Det kan ha vært medvirkende årsak til at vårt møte, vår samhandling og utfallet av møtet ble som det ble. Det kan synes som om jeg møtte Kaptein Christian med et utgangspunkt og ønske om å representere et felleskap. Vi var to offiserer, i samme allianse, i en felles misjon. Den norske væremåten i slike operasjoner var preget av egalitære verdier som deltakelse, inkludering og medbestemmelse. Dette kan ha vært en utfordring for Kaptein Christian. Med utgangspunkt i hans egen avdeling, hvordan den var sammensatt, hvilke egenskaper den hadde, tradisjoner og oppdraget de løste, så var det antakelig behov for hard disiplin og fast lederskap. Måten vi fremsto i vår oppdragsløsning, og i forhold til verdiene vi representerte i operasjonen, var annerledes enn hvordan den fremstod i 5te kompani.

Alle disse forholdene var indikatorer jeg la merke til i forkant av håndtrykket, gjennom samhandlingen vi hadde i planprosessen, og etter hans besøk ute på veikontrollposten, men som jeg allikevel i begrenset grad klarte å tillegge mening. Det kan synes som om jeg med min bakgrunn og referanser vektla likhetene mellom oss, mens Kaptein Christian så ulikhetene.

Beskrivelsen av disse to avdelingene, i dette kapitlet om samhandling i internasjonale operasjoner, viser at selv om vi var del av den samme operasjonen, og at de begge var militære styrker, så var det fundamentale forskjeller i strukturer, motivasjonen for oppdraget og identiteten vi hadde som fredsstyrker. Det Elron-Shamir-Ben Ari beskriver som integrerende rammefaktorer og mekanismer var i begrenset grad til stede. De var mangelfulle i forhold til kompetanse, vilje og ferdigheter til effektiv samhandling. Det gjelder også slik som Duffey beskriver interaksjonsnivået og prosessnivået. I denne situasjonen mellom to avdelinger fra to ulike land.

Jeg innledet dette kapitlet med Olsen og Øien sin tredeling av potensielle kulturforskjeller i internasjonale operasjoner⁷². Kulturforskjellene i styrken sin sammensetning og utførelse av mandat var fundamentalt forskjellig for de to avdelingene. Sammensettingen av den franske styrken og den norske hadde så mange asymmetriske og ulike forhold ved seg at muligheten for et effektivt samarbeid på avdelingsnivå var begrenset. Dette kan ha vært en årsak til at Kaptein Christian og jeg samhandlet som vi gjorde i vårt møte.

Da jeg kommuniserte til mine soldater at harmoni i operasjonen var viktigere enn hensikt og måloppnåelse, så hadde vi allerede feilet. Å forestille seg at vi kunne ha mestret et prosessnivå, når vi ikke var i nærheten av å klare et interaksjonsnivå, synes vanskelig å forklare. Rammene for effektiv samhandling var i begrenset grad til stede.

5.2 En dårlig opptreden - Interaksjonsnivået

Duffey introduserer interaksjonsnivået i sin beskrivelse av samhandling i flerkulturelle operasjoner. Med det mener hun kunnskap og forståelse for verdiorienteringer, syn på tilværelsen, verbal og ikke verbal kommunikasjon, symboler ritualer og tradisjoner⁷³.

Jeg har valgt å bruke teoriene til Hofstede for å forstå hendelsen som er grunnlag for denne hendelsen. Jeg har tidligere lagt fram kritikken som enkelte har i forhold til Hofstede, både

⁷² Olsen og Øian. 2007. s, 14.

⁷³ Duffey. 2000, s. 162

det at kultur foregår i andre strukturelle rammer enn nasjonal identitet, og at kultur er krevende å bruke som referanse til å forutse handlinger, valg og preferanser. Allikevel så finner jeg Hofstede relevant i denne casen for å forstå maktstrukturer og verdier i organisasjoner og individer som del av dette. Drøftingen her har så langt lagt like stor vekt på forskjellene mellom den franske og norske avdelingen lokalt, som forskjellen mellom de to nasjonale kulturer som de representerer.

Hofstede beskriver sin maktdistanse indeks som forholdet mellom hvordan makt er distribuert og akseptert blant medlemmene i et samfunn. I min relasjon til den franske kapteinen var flere av disse forholdene innlysende. Han hadde høyere rang enn meg, det var aldersforskjell, han hadde mer ansvar og flere privilegier. Det var definitivt forskjeller mellom oss på det individuelle nivået. I forhold til Hofstede så har Norge en meget lav score på denne verdiorienteringsskalaen, mens Frankrike har en middels. I tillegg, som jeg beskrev i kapittelet om samhandling, så kan avstanden mellom oss ha blitt ytterligere forsterket fordi vi som aktører representerte ulike tradisjoner og hensikter for vår eksistens. Dette ved at fransk militærkultur følger tendensen med høyere indeks enn samfunnet de representerer, det vil si større maktavstand. Den norske militærkulturen, som den eneste, avviker fra denne tendensen, med å ha en lavere maktavstand i militæret enn i det norske samfunnet som de representerer. Med utgangspunktene i forrige kapittel, og forskjellene mellom de to avdelingene, så kan man anta at forskjellene i forhold til maktavstand var stor. I de to foregående situasjonene før håndtrykket hadde Kaptein Christian vist ledelsesformer, og hans undersåtter vist underkastelse, som fremhever og underbygger lang distanse og avstand i mellom grupperingene i kompaniet. Vi hadde vist det motsatte med inkluderende prosesser og verdsetting av initiativ for å løse oppgaver på best mulig måte.

Forholdet mellom tillit og kontroll er viktig å forstå i forhold til maktfordeling, og blir fremhevet av hvordan Kaptein Christian ledet sin avdeling, og hvordan soldatene responderte på dette. Forholdet mellom oss når det gjelder Hofstede og Soeters og *Uncertainty Avoidance* støtter også dette. Mine soldater viste vilje til å ta beslutninger om de opplevde det som riktig, til tross for at det kunne være motstridene i forhold til det som

var instruert av deres ledere. Fremmedlegionærene var derimot mer opptatt av ikke å gjøre feil, og ville derfor helst ikke vurdere når ledelsen har instruert hva som skal gjøres.

Kollapsen i samhandlingen kom som en følge av at jeg svarte på hans patriarkalske hilsen. Dette ved å gjøre det samme som han, legge min hånd på hans skulder. Kan handlingen forstås ut i fra et enkelt utgangspunkt om maktavstand? Det kan være at min gjengjeldelse av hilsenen ikke var akseptabel i forhold til fransk militærkultur og tradisjon. Det kan være at handlingen i situasjonen hvor det skjedde ikke er akseptabel mellom personell av ulik rang og nivå. På den annen side så kan det fra mitt perspektiv beskrives som at jeg med handlingen vurderte oss som likemenn og likeverdige. For han kunne handlingen være utidig i forhold til min plass i hierarkiet, mens det for meg var å verdsette han «som en av gutta» eller at jeg skulle være likeverdig hans nivå. I forhold til strukturene i den franske avdelingen så kan det ha vært viktig for han å opprettholde avstand, mens det for meg var viktig å utjevne forskjellene.

Forholdet til avstand, også fysisk, er ansett som en viktig referanse i forhold til kultur. Nordmenn er i utgangspunktet kjent for å like noe avstand, og å ha en intimsfære som kan virke kald og avstandert for omgivelsene. Mitt lederskap var, og er fortsatt, annerledes. Særlig i Forsvaret anså jeg fysisk kontakt som et effektivt hjelpemiddel for god kommunikasjon, og var noe jeg brukte bevisst. På samme måte kan det tyde på at den franske kapteinen brukte forholdet til avstand aktivt i sitt lederskap. Det var et mål å opprettholde avstand.

Archetti skriver om den norske væremåten at «Gjensidighet i Norge er basert på symmetri og har kortvarige forbindelser som grunnlag.»⁷⁴ Elementet av tid for å bygge relasjoner kan ha vært avgjørende for at min gjensidighet. Fra mitt ståsted hadde vi jo allerede møttes tre ganger! For den franske kapteinen så ville en aksept for dette først vært mulig etter lengre tid. Jeg kom for nær hans intimsfære både i hans rolle som sjef, som franskmann og som høyere rangert offiser. Tegnene som jeg burde ha sett og forstått tidligere, ble ikke absorbert fordi jeg i mitt kulturelle rammeverk ønsket å vektlegge samarbeid, likhet og

⁷⁴ Archetti. 1984, s. 19

felleskap. Min forståelse og mine handlinger var basert på etnopraksis som offiser for en norsk avdeling. De oppfatninger og forventninger jeg hadde til han som en annen offiser bidro til å forme mine handlinger i situasjonen, og til å gi mening i hvordan jeg forestilte meg at situasjonen skulle utvikle seg. Hylland Eriksen bruker begrepet «Forestilte felleskap»⁷⁵ Jeg hadde begått en handling mot en franskmann som jeg antakelig aldri hadde gjort mot en borger av høyere status i lokalbefolkningen. Jeg klarte ikke bruke det jeg hadde lært om det flerkulturelle interaksjonsnivået i forhold til lokalbefolkningen, og overføre det til samhandling med andre allierte.

Forskjellene mellom oss, slik som Bourdieu beskriver i Distinksjon kan også beskrive reaksjonen til den franske kapteinen. Det å være offiser i Frankrike er annerledes enn å være offiser i Norge. Det er i større grad forbundet med familiære tradisjoner og utdanning ved prestisjeskoler, enn i den norske utdanningsmodellen for offiserer. Til tross for at den franske revolusjonen er opphavet til frihet, likhet og brorskap, så har det franske samfunn hatt tradisjoner for samfunnsstrukturer med ujevn fordeling og sterke maktstrukturer. Frankrike som kontinental og verdensomspennende makt, føydalsamfunn og kolonimakt er eksempler på dette. Det franske offiserskorpset har gjennom historien vært et viktig strukturelement for å sikre eller å utvikle franske interesser. Opprinnelsen for den norske offisersstanden har vært annerledes. Spesielt i moderne tid med forvaltning av verneplikten som den viktigste strukturen for norsk forsvar. Bourdieu skriver at kulturell kapital kan forstås som distinkte trekk i sosiale relasjoner. Forestillingen om hva en offiser er, og hva han gjør, er i fransk og norsk kontekst forskjellig. Siden Kaptein Christian og jeg tilhørte to forskjellige forestillinger om hva en offiser skal være, og forskjellene vi representerte som stormakt og småstat, kan ha medført at han hadde et behov for å markere avstand til meg. Vi tilhørte ikke samme gruppe og kollektiv. Hele organiseringen av den franske styrken understøtter dette synet. Han markerte avstand til sine egne soldater og offiserer i alle situasjoner hvor vi kunne observere han. Taylor skriver om anerkjennelse og mangel på anerkjennelse for å forme identitet. Situasjonen kan forstås som at jeg søkte anerkjennelse i

⁷⁵ Eriksen. 1992, s..329

forhold til en felles profesjonsidentitet, mens Kaptein Christian hadde behov for å ikke anerkjenne dette og å påpeke forskjellene mellom oss.

I dette tilfellet og i forhold til interaksjonsnivået så kan derfor Hofstede og Soeters brukes til å forklare hva som hendte, spesielt med vektlegging på hvorfor vi begge handlet og reagerte som vi gjorde. Våre handlinger kan forklares i forhold til *powerdistance*. I forhold til forklaringen av hva som skjedde så kan også Bourdieu, Taylor og Geertz brukes. Sosial tilhørighet for det franske offiserskorpset er annerledes en det norske, og kan bidra i forståelsen av forskjeller i kulturelle begreper som tid, avstand, formalitet og sosial omgang og hvordan disse tillegges mening.

I flere år gikk jeg med denne forståelsen av situasjonen. Reaksjonen hans, og mine handlinger, var et resultat av distinkte forskjeller mellom oss. Det handlet om ham og meg! I forhold til interaksjonsnivået så fornærmet jeg Kaptein Christian ved å ta han på skulderen i en situasjon hvor jeg skulle ha vist han respekt og underdanighet. Fortolkningen og forestillingen av situasjonen ble forsterket av stereotype oppfatninger om franskmenn som selvhøytidelige og arrogante. Akkurat som at jeg hadde en dårlig opptreden, med mangelfull sensitivitet for interkulturell samhandling, så gjaldt det samme for Kaptein Christian. Han viste den samme mangelen på interkulturell fleksibilitet ved at han tillot seg å bli fornærmet av en så marginal hendelse. I min forestilling mestret ingen av oss situasjonen på en spesielt god måte, og det var således en dårlig opptreden.

5.3 *Kunsten i å bli fornærmet - Prosessnivået*

“Life is a moving process - still in the making.”

– John Dewey

Goffmans *Vårt rollespill til daglig* beskriver samhandling som en teaterscene og ga meg under KOSIFF studiet nye referanser til å forstå samhandlingen i møtet mellom Kaptein Christian meg. Kunne situasjonen mellom oss beskrives så enkelt som at det bare var en

form for et rollespill? Et rollespill hvor vi begge tok del i, men med ulik grad av innlevelse, manipulasjon og viten? Første gang jeg leste Goffman sitt forord og innledning av *Vårt rollespill til daglig*, med den hensikt å forstå hendelsen med meg og den franske kapteinen, ble jeg innledningsvis fengslet av hvor gjenkjennbart det var i forhold til situasjonen. Deretter ble jeg brydd og skuffet. Jeg ble brydd fordi jeg med begrensede analyseverktøy hadde konkludert rundt hva som faktisk hadde skjedd. Jeg ble skuffet fordi jeg i min analyse hadde trodd at jeg hadde vært kjernen i det som skjedde. Jeg trodde at det var mine handlinger som hadde fremprovosert en reaksjon hos franskmannen. Handlingene mine var kulturelt betinget, på samme måte som kapteinens reaksjon også var det. Jeg har i flere år gått rundt og trodd at jeg fornærmet en selvhøytidelig franskmann fordi jeg manglet sensibilitet i flerkulturelle situasjoner. Det handlet om han og meg, og ingen andre.

I Goffman sitt essay og beskrivelser kan jeg derimot stå i fare for å bli degradert til en midlertidighet, noe forbigående, noe som kunne brukes. En rekvisitt. Med Goffman som analyseverktøy var det kanskje meg det handlet aller minst om. Kunne det være slik at Kaptein Christian drev aktivt lederskap med meg som en markør og rekvisitt? Var det slik at han som leder brukte meg for å statuere et eksempel ovenfor egen avdeling? Og at jeg helt feilaktig hadde trodd han ble fornærmet.

Goffman bruker beskrivelsen om rollene vi gjør som *frontstage*, og *backstage*. I denne situasjonen var vi begge definitivt *frontstage*. Hele situasjonen med talene, gjensidig avtakking, overrekkelsen av avdelingsmyntene, organiseringen av samlingen og deltakerne til stede. Som tidligere beskrevet så kan det tyde på at min opptreden *frontstage* var å fremheve vår likeverdighet, min fasthet som offiser, vårt felleskap som offiserer og som militære deltakere i en felles internasjonal operasjon. Dette både i forhold til han og tilskuerne. Tilskuerne bestod av ledelsen i begge avdelingene, deres troppssjefer og de av avdelingenes befal som var tilgjengelige. Hans *frontstage* hadde tilsynelatende som hensikt å fremstå som en tydelig og sterk leder i forhold til sine egne soldater, korrekt oppførsel og disiplin, og at den skulle opprettholdes selv sammen med nordmennene som representerte flatere og mer egalitære strukturer. Han forventet fortsatt en klar avstand i ledelsesrelasjoner i egen avdeling.

En utfordring i vår relasjon var at det aldri hadde vært noen *backstage*. Min forestilling om at vi alle tilhørte et militært felleskap kan forstås som om jeg allerede mente at jeg var *backstage*, ved at jeg hadde en oppførsel og opptreden som fremsto som avslappet og uformell. Det var en sosial setting, som jeg opplevde som avslappet og med en målsetting om å knytte bånd på tvers av nasjonaliteter. Jeg er fortsatt ikke sikker på om jeg kan forklare mine egne handlinger som *backstage* eller *frontstage*. Allikevel så fremstår Kaptein Christian sin opptreden som enklere å definere. I alle situasjoner hvor jeg hadde samhandlet eller hatt interaksjon med Kaptein Christian, så hadde han vært *frontstage*. Det jeg anså som manglende respons fra hans egne soldater, kunne ha et element av likegyldighet, men mest sannsynlig så var det fordi han handlet og kommuniserte i henhold til deres forventninger.

Flere år etter hendelsen snakket jeg med min tidligere sjef om denne situasjonen, og spurte hvordan Kaptein Christian hadde vært i sammenhenger hvor de var alene. Han hadde opplevd han som meget ryddig og korrekt i alle situasjoner, men samtidig også som trivelig og med mye humor. Han hadde definitivt vært mer avslappet i situasjoner hvor hans egne soldater og befal ikke var til stede. Dette kan forstås som at min kompanisjef faktisk opplevde han *backstage*. Det var en rolle jeg aldri fikk se han i, og som definitivt ikke sto i forhold til rolleutøvelsen han hadde i ledelsen av sitt eget kompani.

Goffman beskriver om den innledende fasen og definisjonen av aktørene, for å definere sin egen rolle. Kaptein Christian sin definisjon av meg kan ha blitt formet i de to foregående møtene vi hadde. Det kan være at han vurderte meg som en trussel mot den disiplin og orden som eksisterte i egen avdeling. Det var kanskje derfor viktig at han klart demonstrerte avstand i forholdet til meg. Situasjonen som skjedde kan ha vært en god mulighet for ham til å markere dette på en måte som var riktig i forhold tilhørerne, og som i tillegg kunne gi mening til dem. Ved å berøre hans skulder og svare på hans patriarkalske hilsen, så utfordrer jeg det bildet han vil vise til sine egne soldater og befal. Goffman beskriver at det kan være forhold i interaksjonens løp som strider mot denne innledende definisjonen. Eriksen skriver at «*rollen påvirkes av den andres forventninger, som igjen korrigerer faktisk*

oppførelse»⁷⁶ Det kan være at mine handlinger ga han mulighet til å klart markere avstand til meg og klart å uttale at jeg ikke var hans likemann. Her kan man også bruke både Bourdieu og Taylor for å beskrive distinksjon, identitet og anerkjennelse. Hans reaksjon var et definitivt avslag på min søknad om felles tilhørighet. Om avslaget kom fordi han var *frontstage*, med visse forventninger hos tilhørerne er uklart. Siden jeg ikke fikk muligheten til å oppleve han *backstage*, så er det vanskelig å avveie hva som var viktigst for han i hans reaksjon på min handling.

Goffman beskriver hvordan sosial status gir ulike sett av rettigheter og plikter til deltakerne. Det kan være at kapteinens reaksjon kom fordi han ble fornærmet, eller at han markerte avstand til meg fordi det var forventet av hans egne undersåtter. Det er som sagt uklart, eller det kan være at begge deler skjedde. Den kan allikevel være slik blant fremmedlegionærene at dersom noen bryter regler for omgang, sosiale grenser og samkvem, så avsluttes aktiviteten umiddelbart. I forhold til Goffman kan man fortolke det dithen at kaptein Christian valgte å avslutte aktiviteten, for å få en ventet reaksjon hos meg og hos tilhørerne. De viktigste tilhørerne var mest sannsynlig hans egne fremmedlegionærer og ikke meg. Uansett hvilke hensikter han hadde, så var det tydeligvis i hans interesse å kontrollere adferden til tilhørerne, på samme måte som han kontrollerte min.

I forhold til den innledende definisjonen, så var det så mange situasjoner som burde gitt meg markører til å forstå min egen rolle og opptreden i forhold til kapteinen. Dette både i forhold til hvordan jeg opplevde han under planleggingen og ute i operasjonen, men også i opptreden og responsen han fikk av sine soldater i situasjoner hvor de kommuniserte. Som Goffman beskriver så kan denne innledende definisjonen bli ødelagt av stereotype oppfatninger og etnosentrisme. Det kan forklare hvordan jeg helt klart overså disse indikatorene og markørene som kunne hjulpet meg til korrekt opptreden sammen med kapteinen.

Utgangspunktet til Mauss og gaven er hvordan utveksling av gaver bidrar til sosiale relasjoner mellom mennesker. Hessen og Eriksen skriver at gaveutdeling faktisk er et sosialt fenomen som ser ut til å eksistere i alle samfunn man kjenner til»⁷⁷ Mauss beskriver at det som utveksles ikke bare er materielle verdier, men kan også inkludere tjenester, uttrykk for

⁷⁶ Eriksen. 1992, s.59.

⁷⁷ Hessen og Eriksen. 1999.

respekt og ære eller oppmerksomhet.⁷⁸ Gaver er i rituelle sammenhenger en enkel, men samtidig en virkningsfull måte å skape relasjoner på. Kaptein Christian gav meg en avdelingsmynt. Avdelingsmynten inneholder avdelingens merke og motto «More Majorum», noe som betyr: «*Som våre forfedre.*» Avdelingsmynten kan ha stor symbolsk verdi, noe mottoet tyder på. Avdelingen ble opprettet i 1841, og har deltatt i alle kriger og konflikter hvor Frankrike har hatt interesser eller har deltatt siden. Geertz sine definisjoner av kultur som *thin and thick description* kan også brukes for å forklare verdien av en gave. Denne avdelingsmynten kan ha en «*thick description*», den kan være et symbol på noe mer enn et stykke metall. Heradsveit skriver at selve handlingen ved gaveutveksling, særlig med objekter som har symbolsk betydning, kan gi tvetydige mangfold av meninger, som videre kan fremkalle følelser og drive folk til handling.⁷⁹ I forhold til å gi tilbake ved symbolske gaver så kan rituelle handlinger være det riktige svaret.

Mauss skriver at gaveutvekslingen inneholder tre forpliktelser. Plikten til å gi, plikten til å motta og plikten til å gjenyte.⁸⁰ Det kan være at måten jeg tok i mot denne gaven på, i forhold til den symbolske verdien av den, faktisk var mangel på respekten en skal vise i fremmedlegionens «*code of conduct*». Det kan være at overrekkelsen var en invitasjon til en felles soldatidentitet, vilje til å styrke våre bånd i alliansen, men det kan også være at gaveoverrekkelsen var en manifestasjon av forskjellene mellom oss. En situasjon hvor jeg skulle vise underdanighet. Måten jeg i min opptreden tar i mot, og gjenytter utvekslingen, kan i vår kontekst være ansett som alliansebygging, men for fremmedlegionen gir mine handlinger kapteinen ingen annen mulighet enn å markere avstand til meg. Archetti skriver at man «bør yte omtrent like mye, hvor ytelsen kan være i form av materielle og immaterielle verdier.»⁸¹ Kaptein Christian sin respons kan derfor ha vært viktig, ikke bare i forhold til lederskap og disiplin, men også i forhold til avdelingens ære. Det kan ha vært at reaksjonen var helt nødvendig. Myntens symbolske verdi kan ha hatt en avgjørende relevans i forhold til disiplin og ledelse i 5te kompani. Dette blir selvfølgelig antakelser, men når man

⁷⁸ Mauss. 1995, s. 15.

⁷⁹ Heradstveit. 1987, s. 89

⁸⁰ Mauss. 1995, s. 29.

⁸¹ Archetti. 1984, s. 53

leser om avdelingen, dens historikk og ikke minst i hvilke operasjoner de har deltatt gjennom historien, så ser man at det er lange tradisjoner og sterke kulturer forbundet med avdelingen. More Majorum – Som våre forfedre.

Bourdieu beskriver hvordan æresbegreper og forståelsen for disse er viktig for det sosiale liv i Kabylia. Jeg kan med min handling ha utfordret kapteinens ære, fordi det skjedde i den konteksten det gjorde. En kontekst som handlet om en gaveutveksling, samhandling mellom to allierte og ikke minst tilhørere fra begge land. Det var på mange måter en asymmetri mellom oss, som resulterte i at kaptein Christian var nødt til å markere at han ikke tok utfordringen om at vi skulle bli sett på likemenn. Ære er sjeldent noe rent individuelt, men noe man har på vegne av eller felles med andre, skriver Olsen og Øian i boken *Hvorfor skyter de?*⁸² Min utfordring kunne fått konsekvenser for hans videre tjeneste som sjef for avdelingen. Bourdieu følger opp med at grunnlaget for ære ligger i hvordan man oppfatter at andre ser på seg selv⁸³. Hvordan jeg mottar og gjengjelder i situasjonen er derfor ekstra utfordrende for hans, og kanskje, avdelingens selvbilde, fordi det skjer i påsyn av andre. Det kan også være at fordi avdelingsmynten var involvert, så ble tilskuerne i større grad involvert i situasjonen enn om det hadde vært overrekkelse av en gave med mindre symbolsk betydning. Han kunne ikke anerkjenne meg som en verdig på hans eget nivå, og han kunne ikke anerkjenne meg som verdig foran avdelingen. Handlingen fra kaptein Christian kan derfor sees på som en handling for å opprettholde sin ære og posisjon som sjef for 5te kompani, og hans anseelse i avdelingen. Kapteinen holdt i situasjonen æren for avdelingen, han forvalter den gjennom sin respons. Min manglende respekt, og til og med utfordring i forhold til de etablerte strukturene i avdelingen, sammen med mangelen på anerkjennelsen for avdelingsmynten kan være brudd på æreskodekser i avdelingen. Jeg kan i dag forestille meg at det antakelig ville ha vært utenkelig for en fransk troppssjef å gjengjelde en patriarkalsk hilsen til en avdelingssjef i avdelingen, spesielt i seremonier av symbolsk betydning.

⁸² Olsen og Øian. 2007, s. 23.

⁸³ Bourdieu. 1966, s. 211.

6 AVSLUTNING

«Kulturforståelse kan...[...]... beskrives som menneskers muligheter og evner til å innta kulturelle perspektiver.»⁸⁴ - Olsen og Øian.

Cliffort Geertz skriver i sitt essay *The Wet and the Dry*, at vi aldri skal være sikre på at vi klarer å beskrive det kulturelle landskapet.⁸⁵ Således er det krevende å konkludere i min forståelse av hva som fikk kaptein Christian til å reagere som han gjorde, og hvordan det gav mening til meg. Det jeg kan konkludere med er å beskrive den prosessen jeg har hatt i løpet av disse årene.. Den har opprinnelse i en forestilling om profesjonsidentitet og felleskap, til mer strukturelle forskjeller i interaksjonsnivået, for å ende opp på et prosessnivå hvor mennesker deltar med motiver og vilje i forhold til situasjonen de faktisk er i. Jeg begynte med en oppfatning av at det dreide seg om ham, deretter til at det handlet om han og meg, for til slutt å ende opp med at den handlet om oss. Oss inkluderer alle som var til stede, herunder også konteksten hvor hendelsen fant sted.

Selv om jeg ikke var klar over det, så var et etnosentrisk rammeverk det som i mange år gav meg mening i å forstå situasjonen. Jeg har dermed vært den som Tamara Duffey kritiserer når hun beskriver hvordan vi jobber i internasjonale operasjoner. « *[They]... [...]... interpret the world through the lens of their own culture.* »⁸⁶ Dette gjelder således både i selve handlingen, men også ikke minst forståelsen av den. Det som skulle være en hyggelig gjengjeldelse av en hilsen, hvor vi begge skulle anerkjenne hverandre som soldater i et felleskap som tok ansvar i et konfliktområde, ble til et brått opphør i sosialisering og samhandling.

«Sosialantropologi er studiet av det sosiale mennesket.»⁸⁷ I situasjonen med franskmannen kan det være at jeg ble for sosial. Archetti beskriver at gjensidighet er i den norske måten basert på symmetri. Således kan det være naturlig for oss å gjengjelde en slik hilsen gjennom å «speile» den andre aktøren sine handlinger, mens det i spesifikke situasjoner og forhold

⁸⁴ Olsen og Øian. 2007, s. 16

⁸⁵ Geertz 1973, s.20

⁸⁶ Duffey. 2000, s. 147

⁸⁷ Olsen og Øian. 2007, s. 14.

kan oppleves krenkende for en franskmann. Det var således kulturelle forskjeller mellom oss som påvirket fortolkning og videre samhandling.

I forhold til samhandling i internasjonale operasjoner, så har jeg forsøkt å forklare hva som skjedde med utgangspunkt i forestillingen om militære interessefellesskap i internasjonale operasjoner. Mine funn er at forskjellene er store, men at de ikke bare er å finne i nasjonalitet. Militære avdelinger kan ha identiteter og kulturelle orienteringer som er forskjellige, selv om de representerer samme land. Som jeg har beskrevet så kan også mandatet og rolleforståelse være ulik, både i forhold til oppgavene man har i konfliktområdet, tid og varighet i misjonsområdet og synet på aktørene i konflikten. Dette kan definitivt ha vært med på å påvirke rammefaktorene i møtet mellom Kaptein Christian om meg, og ikke minst i forhold til synet vi hadde på hverandre. Således kan vi konkludere med at forestillingen om en felles militær identitet i begrenset grad var til stede i møtet mellom meg og Kaptein Christian.

I forhold til forestillingen om interaksjonsnivået, så er det teoretisk sett enkelt å forklare situasjonen og vårt forhold. Det var markerte og klare forskjeller mellom oss. Allikevel så kan det tyde på at jeg i våre møter vektla likhetene mens kapteinen ønsket å opprettholde forskjellene. Hofstede er for meg derfor fortsatt relevant for å forstå dette nivået i samhandling, men representerer en forenkling som kan bidra til å rettferdiggjøre etnopraksis i samhandling og å etablere monoteistiske forståelsesmodeller for hva kultur er.

«Paradoksalt nok synes mennesker alle steder at deres måte å se tingene på er den eneste naturlige og riktige for mennesker, og at andre måter er feilaktige. For hvert eneste menneske lever lukket inne i en boble av sine erfarte virkeligheter og sin kunnskap»⁸⁸

I min prosess med å forstå situasjonen så kjenner jeg meg derfor igjen i sitatet fra Fredrik Barth.

⁸⁸ Barth. 2005, s. 7.

I forhold til prosessnivået så skriver Geertz at antropologisk teori holdes nær empirien, men at erfaringer kan knyttes til spesielle situasjoner med forsiktighet og nøkternhet.⁸⁹ Det er viktig i forhold til å forstå vårt møte i en prosessorientert forståelsesmodell. Handlinger og forståelse handler om mye mer enn rammer, det handler om mennesker med motiver og følelser. Etter arbeidet med oppgaven så vektlegger jeg dette i min forståelse av situasjonen. På samme måte som forestillingen om samhandling og interaksjonsnivået også utgjør viktige parameter for å forstå prosessnivået. På samme tid som jeg vektlegger prosessnivået så utelukker jeg på ingen måte mine beskrivelser og drøftinger i samhandling og interaksjon som relevante for å forklare og å forstå hendelsen. Det har tatt tid, refleksjon og modning å prøve å forstå denne hendelsen, herunder både kapteinens reaksjon og mine egne handlinger og min egen forståelse. Jeg har gått fra «...[...]... irritasjon, sinne og desperasjon til humor, akseptasjon...[...]...»⁹⁰ I forhold til å forstå så har Geertz gitt meg et meget viktig bidrag i form av at man også må fortolke fortolkningen.

Hvis jeg allikevel skal forsøke å beskrive hvordan jeg forstår hendelsen i dag, så tror jeg at kapteinen først og fremst brukte meg som rekvisitt til å demonstrere lederskap for sine egne soldater og befal. Det var i hans egen interesse å kontrollere min adferd, på samme måte som alle andre involverte i hendelsen.⁹¹ Goffman sin forestilling om *frontstage* og hvordan tilskuerne er en del av samhandlingen passer veldig bra med situasjonen. Således kan man også si at jeg var *frontstage*. Ved å gjengjelde hans hilsen ønsket jeg å vise meg som en likeverdige. Jeg var en ung offiser i min første utenlandsmisjon. Jeg ville fremstå som likeverdige. Graden av bevissthet i handlingene var allikevel mest sannsynlig forskjellig. I alle fall for min egen del, siden jeg i lengre tid har gått med forestillingen om at jeg fornærmet han med min opptreden. Erving Goffmann sitt essay har således vært det viktigste bidraget jeg har fått gjennom KOSIFF studiet for å forsøke å forstå mennesker og situasjoner i flerkulturelle, men også sosial settinger.

⁸⁹ Geertz. 1973.

⁹⁰ Archetti. 1984, s.46

⁹¹ Goffman. 1993, s.11

Jeg håper at oppgave derfor kan tjene som et eksempel på hvorfor forståelse for kulturelle forskjeller i samhandlingsnivået er viktig, og hvorfor det er viktig å ha et grunnlag for å forstå interaksjonsnivået og prosessnivået i samhandling med andre mennesker. I dette tilfellet var det en situasjon fra internasjonale operasjoner, men eksempelet er gyldig også på andre områder. Alle spørsmål er fortsatt ikke stilt, og alle svar er fortsatt ikke gitt.

Dersom jeg allikevel skal spørre meg selv, om jeg i en tilsvarende situasjon hadde gjort det samme en gang til, så er svaret - Nei.

Læring har funnet sted.

7 REFERANSELISTE

Archetti, Eduardo. 1984. "Om maktens ideologi – en krysskulturell analyse". I A. M. Klausen (red.): *Den norske væremåten*. Oslo: Universitetsforlaget.

Barth, Fredrik. 1969. Introduction. I *Ethnic groups and boundaries: The social organization of culture difference*, F. Barth (red.), Oslo: Universitetsforlaget.

Barth, Fredrik. 1994. *Manifestasjon og prosess*. Oslo: Universitetsforlaget.

Barth, Fredrik. 2004. *Political leadership among Swat Pathans*. Oxford: Berg.

Barth, Fredrik 2005. *Vi mennesker*. Oslo: Gyldendal

Barth, Fredrik. 2008. *Afghanistan og Taliban*. Oslo: Pax Forlag.

Bourdieu, Pierre 1966. *The Sentiment of Honour in Kabyle Society*. I J. G. Persistiany (ed.): *Honour and Shame. The values of Mediterranean Society*. Chicago: University of Chicago Press.

Bourdieu, Pierre. 1979 (1995). Innledning. Forfatterens forord. *Virkeligheten er relasjonell. Klassens logikk. I Distinksjonen. En sosiologisk kritikk av dømmekraften*. Pax forlag.

Cohen, Abner. 1974. *Two Dimensional Man. An essay on the anthropology of power and symbolism in complex society*. London: Routhledge & Kegan Paul.

Duffey, Tamara. 2000. "Cultural Issues in Contemporary Peacekeeping". I T. Woodhouse & O. Ramsbotham (eds.): *Peacekeeping and Conflict Resolution*. London: Frank Cass Publishers.

Elron, Erat, Boas Shamir & Eyal Ben-Ari. 1999. "Why Don't They Fight Each Other? Cultural Diversity in Multinational Forces". *Armed Forces & Society*, 26.

Eriksen, T.H. 1992. «Identitet» Kapittel 3 i T.H.Eriksen (red.); *Flerkulturell forståelse*. Oslo: Tano Aschehoug.

Eriksen, Thomas Hylland. 1992. «Nasjonalisme og Minoriteter». Kapittel 17 i T.H. Eriksen: *Små steder, store spørsmål*. Oslo: Univeristetsforlaget.

Eriksen, Thomas Hylland. 1995. *Etterord. I Marcel Mauss: Gaven. Utnvekslingens form og årsak i arkaiske samfunn.* Oslo: Cappelen

Geertz, Clifford. 1973. "Thick description: Toward an interpretive theory of culture". In Geertz, Clifford, *The interpretation of cultures: Selected essays by Clifford Geertz*, New York: Basic Books. Chapter 1.

Goffman, Erving. [1956] 1993. 'Forord' og 'Innledning' I *Vårt rollespill til daglig* s. 7-23. Oslo: Pax.

Heradstveit, Daniel og Tore Bjørgo. 1987. «Politiske symbol». Kap. 6 i D. Heradstveit og T. Bjørgo: *Politisk kommunikasjon*. Oslo: Tano

Hessen, D.O. & Eriksen, T.H. 1999. *Egoisme*. Oslo: Aschehoug

Hofstede, G. 1997: *Cultures and organizations: software of the mind*. New York: McGraw-Hill

Mauss, Marcel. [1923-24] 1995. *Gaven: Utnvekslingens form og årsak i arkaiske samfunn*, Innledning og Kap. 1, Oslo: Cappelen upopulære.

Olsen, Bror og Hogne Øian. 2007. *Hvorfor skyter de?* Oslo: Cappelen akademiske forlag.

Soeters, Joseph. 1997. *Value Orientation in Military Academies: A thirteen Country Study*. *Armed Forces and Society*. Vol 24, No.1.

Taylor, Charles. 1994. *The Politics of Recognition*. I Amy Gutman ed. *Multiculturalism. Examining the Politics of Recognition*. Princeton: Princeton University Press.

