



Handelshøyskolen BI i Oslo

MAN 31772

Masteroppgave i sikkerhetsledelse og kulturforståelse

Prosjektoppgave

EN CASESTUDIE AV LEDERE FRA TELEMARKE BATALJON I SAMSPILL MED SOLDATER FRA AFGHANISTAN OG IRAK.

En oppgave om kulturforståelse mellom ledere fra Telemark bataljon og soldater fra Afghanistan og Irak.

Navn: Guro Sogn,
Mats Conny Øien

Utlevering: 29.08.2016 09.00

Innlevering: 20.06.2017 12.00

Masteroppgave ved Handelshøyskolen BI

Sikkerhetsledelse og kulturforståelse;

EN CASESTUDIE AV LEDERE FRA TELEMARK BATALJON I SAMSPILL
MED SOLDATER FRA AFGHANISTAN OG IRAK

*En oppgave om kulturforståelse mellom ledere fra Telemark bataljon og soldater fra
Afghanistan og Irak.*



Innleveringsdato:

20. juni 2017

Forfattere:

Guro Sogn og Mats Conny Øien

Studiested:

Oslo, Bardufoss

Forord

Denne masteroppgaven markerer slutten på en hektisk periode med masterutdanning og fulltidsarbeid. Studieperioden har likevel vært utelukkende givende og kunnskapshevende. Flinke forelesere, innholdsrike studieturer og en masteroppgaveprosess som har lært oss veldig mye. Fagfeltene sikkerhetsledelse og kulturforståelse fremstår i dag som relevante og studiet har gitt oss verdifull kunnskap og kompetanse vi kan ta med oss inn i fremtiden.

Vi ønsker å rette en takk til Hærens befalsskole og Telemark bataljon. Dere har vært gode tilretteleggere for at vi har fått gjennomført studiet. Vi vil også takke ansatte i Telemark bataljon som i en hektisk periode tok seg tid til å svare på vår spørreundersøkelse. Av enkeltpersonen vil vi takke Jon Hovda og Kristian Bjerke for sine kritiske overblikk og gode innspill til oppgaven. Og spesielt ønsker vi rette en stor takk til vår alltid blide, engasjerte og kunnskapsrike veileder, Gillian Warner-Søderholm. Du er til stor inspirasjon.

Til slutt vil vi rette den største takken til oss selv; for målrettet og strukturert arbeid i en hektisk hverdag.

Guro Sogn og Mats Conny Øien
Rena, 2017

Sammendrag

Oppgaven handler om kulturforståelse i en internasjonal militær sikkerhetskontekst. Som en case har vi sett på hva som fremmer kulturforståelse mellom ledere i Telemark bataljon og soldater fra Afghanistan og Irak fra et norsk perspektiv. Kjernen i innholdet er hvilken betydning kultur, kommunikasjon og etikk har for samspillet mellom partene.

Oppgaven baserer seg på et tredelt teorigrunnlag omkring kultur, kommunikasjon og etikk. Omfanget av teorier innenfor oppgavens tematikk er stort. Vi har derfor avgrenset litteraturen til å omhandle aspekter som gjør seg gjeldende i et internasjonalt, militært sikkerhetsperspektiv.

Metodisk har oppgaven en casestudie tilnærming, kombinert med en mikset metode. Denne metoden benytter både kvalitative og kvantitative data. Datagrunnlaget er hentet inn ved hjelp av eget spørreskjema. I dataanalysen fant vi meningsbærende faktorer innenfor kultur, kommunikasjon og etikk som vi drøftet opp mot teori, egne observasjoner og erfaringer.

Denne oppgaven viser at manglende forståelse for normene innenfor kultur, kommunikasjon og etikk i internasjonale operasjoner kan påvirke samspillet mellom partene i negativ retning. Ledere fra Telemark bataljon vil med økt praktisk rettet og operasjonell utdanning før deployering, kunne håndtere enkelte situasjoner bedre hvor kulturforståelse er nødvendig. Ledernes våpen håndterer fienden, mens den kulturelle verktøykassen håndterer samspillet mellom samarbeidspartene.

Vi ser at ledere i Telemark bataljon mangler en strukturert og helhetlig utdanning av kulturforståelse i en sikkerhetskontekst. Avslutningsvis i denne oppgaven har vi derfor utarbeidet en anbefaling til utdanning for Telemark bataljon som er tuftet på konklusjonen i denne oppgaven (vedlegg 10).

Innhold

1	INNLEDNING	1
1.1	BAKGRUNN.....	1
1.2	PROBLEMSTILLING OG AVGRENSNING.....	2
1.3	OPPGAVENS STRUKTUR.....	3
2	DEN HISTORISKE KONTEKSTEN	4
2.1	DET NORSKE FORSVARET, HÆREN OG TELEMARK BATALJON	4
2.2	AFGHANISTAN	5
2.3	IRAK	6
2.4	NORGE.....	7
3	TEORIGRUNNLAG	8
3.1	KULTUR.....	8
3.1.1	<i>Kulturdimensjoner.....</i>	<i>9</i>
3.1.2	<i>Militær kultur</i>	<i>13</i>
3.1.3	<i>Flerkulturell kompetanse.....</i>	<i>14</i>
3.2	KOMMUNIKASJON.....	15
3.2.1	<i>Flerkulturell kommunikasjon</i>	<i>16</i>
3.3	ETIKK	17
4	METODE	19
4.1	VALG AV FORSKNINGSDESIGN OG METODE.....	19
4.2	INNSAMLING AV DATA OG ANALYSE AV EMPIRI	21
4.2.1	<i>Valg av spørreskjema</i>	<i>21</i>
4.2.2	<i>Utvalg av respondenter</i>	<i>22</i>
4.2.3	<i>Datagrunnlag , innhenting og bearbeiding av data</i>	<i>23</i>
4.3	REFLEKSJONER KNYTTET TIL RELABILITET OG VALIDITET.	24
4.4	TAUSHETSPLIKT OG ANONYMITET.	25
4.5	METODE OG KILDEKRITIKK.....	25
5	FUNN	27
5.1	RESPONDENT DATA.....	27
5.2	UTDANNING.....	28
5.3	FUNN RELATERT TIL KULTUR.....	30
5.4	FUNN RELATERT TIL KOMMUNIKASJON.....	38
5.5	FUNN RELATERT TIL ETIKK	43
5.6	REFLEKSJON ETTER DEPLOYERING.....	46
6	KONKLUSJON	48
7	ANBEFALING TIL TELEMARK BATALJON	52

8	REFLEKSJON VEDRØRENDE OPPGAVENS ARBEIDSPROCESS.....	52
8.1	BEGRENSINGENE I OPPGAVEN	52
8.2	VIDERE FORSKNING	54
8.3	REFLEKSJON TIL DEN OVERORDNEDE PROSESSEN	55
9	LITTERATURLISTE	56
10	VEDLEGG	62
10.1	VEDLEGG 1: DEFINISJONER	63
10.2	VEDLEGG 2: OPPDRAGSPORTEFØLJE TELEMARK BATALJON	64
10.3	VEDLEGG 3: INFORMASJONSSKJEMA SPØRREUNDERSØKELSE.....	65
10.4	VEDLEGG 4: SPØRRESKJEMA	66
10.5	VEDLEGG 5: FULLSTENDIG DATAOVERSIKT FRA UNDERSØKELSEN	68
10.6	VEDLEGG 6: OPPSUMMERT DATA OG UTTALELSER	89
10.7	VEDLEGG 7: GODKJENNING HÆRSTABEN	100
10.8	VEDLEGG 8: GODKJENNING TELEMARK BATALJON	101
10.9	VEDLEGG 9: GODKJENNING FRA DATATILSYNET	102
10.10	VEDLEGG 10: ANBEFALING TIL UTDANNING I TELEMARK BATALJON	103

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

”Norge har vært aktivt med i alle de tre flernasjonale organisasjonene som har stått for internasjonal politisk og militær fredsinnsetts det siste 100 året” (Forsvarets veteranstjeneste 2013, 11). Etter andre verdenskrig har Norges innsats i internasjonale operasjoner spent seg over 60 år fordelt på over 100 operasjoner i 40 land. Over hundre tusen soldater har deltatt og hver enkelt soldat har sin egen unike erfaring (ibid, 2-3). Mange av disse erfaringene omhandler samspill med personer fra en annen kultur.

Kultur er noen alle mennesker er en del av, bevisst eller ubevisst. I en militær kontekst kan personer ha flere kulturelle tilhørigheter. Soldaten er en del av en nasjon, forsvarsgren, våpengren og en avdeling. Dette gjelder også de soldatene som tilhører den andre kulturen. Noen mennesker evner å forstå hva kultur er, men ikke alle klarer å sette ord på det. Kultur er et stort og omfattende tema. Hvilke assosiasjoner ledere og soldater har til sikkerhetsledelse og kulturforståelse kan variere fra person til person. I løpet av forfatterens samlede 22 år lange erfaring har det vært lite fokus på læren om hva kultur er og hva det betyr i et militært perspektiv. Videre ser vi etter tre års utdanning i sikkerhetsledelse og kulturforståelse, at enkelte situasjoner i fortid kunne vært løst på en bedre måte hadde vi hatt kjennskap da som nå om aspekter innenfor kulturforståelse. Den kunnskapen vi de siste tre årene har tilegnet oss, tror vi andre offiserer i den norske hæren også kunne ha stor nytte av.

Telemark bataljon har siden oppstart vært deployert ⁽¹⁾ i internasjonale operasjoner. De siste 15 årene har deployeringene i stor grad vært preget av oppdrag i Afghanistan. Etter 2013 har fokuset blitt vridd mot Irak. I begge operasjonsområder har samhandling med, og utdanning av lokale sikkerhetsstyrker vært en stor del av oppdraget. Sjef Telemark bataljon Terje Bruøygaard understreker tematikkens viktighet: ”Kulturforståelse er et svært viktig tema for å løse fremtidige operasjoner” (vedlegg 8).

Kultur og kulturforståelse er diskutert både internasjonalt og nasjonalt. Internasjonalt viser general Michael Flynn (Flynn 2010, 9) og tidligere ISAF sjef general

McChrystal (McChrystal 2010, 9) at alliertes innsats i Afghanistan tidvis har vært for lite basert på kulturell forståelse av miljøet det ble operert i. Nasjonalt viser utredningen ”En god alliert – Norge i Afghanistan 2001-2014” (Godal et al 2016) og rapporten ”Kultur på ville veier: En gjennomgang av Forsvarets satsing på kulturforståelse” (Holo og Andreassen, 2010) begge at kulturforståelsesbegrepet oppleves som spredt, fragmentert og lite basert på kunnskap om landet man operere i (Holo og Andreassen 2010, 21; Godal et al 2016, 9). På bakgrunn av disse rapportene og egne erfaringer, oppleves det av forfatterne som at kultur og kulturforståelse er et kunnskapshull i det norske Forsvaret. Generelt oppleves kunnskapshullet å bestå av manglende operasjonalisering av begrepet kulturforståelse i internasjonale operasjoner på taktisk nivå (2).

Rapporten ”Kultur på ville veier” peker på kunnskapshullet innenfor kulturforståelse på et overordnet nivå. Den peker også på en verktøykasse for soldater, men sier ingen ting om innholdet; ”Den operative ledelsen må definere hva som bør finnes i denne verktøykassen” (Holo og Andreassen 2010, 26). Denne oppgaven vil forsøke å finne innholdet i verktøykassen. For å finne svar på dette har vi kommet frem til følgende problemstilling, forskningsspørsmål og avgrensning;

1.2 Problemstilling og avgrensning

Hva fremmer kulturforståelse mellom ledere fra Telemark bataljon og soldater fra Afghanistan og Irak?

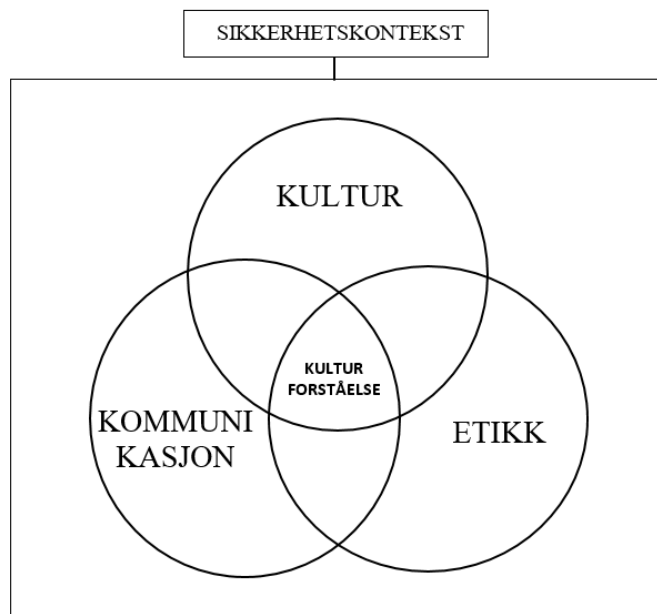
For å kunne operasjonalisere problemstillingen har vi valgt følgende forskningsspørsmål (FSMP):

FSMP 1: Hvilke kulturelle normer fremmer samspill mellom partene?

FSMP2: I hvilken grad og på hvilken måte påvirker kommunikasjonen samspillet mellom partene?

FSMP3: Hvilke etiske normer hemmer samspillet mellom partene?

Modellen under viser til oppgavens hensikt og begrensning;



Modell 1. Beskriver egen konseptuell modell for oppgaven.

Modellen ble etablert for å visualisere hva forfatterne ønsket svar på. Problemstilling og forskningsspørsmålene var til hjelp for å finne ut av hvordan forståelse for kultur, kommunikasjon og etikk påvirket samspillet mellom partene i en sikkerhetskontekst. Kunnskapshullet er faktorer som befinner seg i den indre kjernen av modellen, og hvordan faktorene påvirker hverandre.

Ønsket med denne oppgaven var at den skulle kunne brukes av ledere i Telemark bataljon under utdanning og før deployering til internasjonale operasjoner. Vi ønsket at oppgaven skulle kunne ut i en praktisk rettet, operasjonell og overførbar verktøykasse som enkelt kunne benyttes. En bonus ville være om våre funn ble ansett som universelle og derav nyttes i andre operasjonsområder og av andre avdelinger. Oppgaven avgrenser seg til samspillet som skjer på laveste nivå mellom mennesker på meso- og mikronivå (3).

1.3 Oppgavens struktur

I den videre fremstillingen vil kapittel to gi den historiske konteksten. Kapittel tre presenterer teori, mens kapittel fire beskriver vårt metodiske grunnlag i oppgaven. Kapittel fem har til hensikt å besvare forskningsspørsmålene og problemstillingen. Dette gjøres ved at vi analyserer funn fra spørreundersøkelsen, forfatternes egne observasjoner og erfaringer. Funnene drøftes ved å se funnene opp mot relevant teori som er nevnt i kapittel tre. I kapittel seks, syv og åtte oppsummeres oppgaven og

konkluderes med en anbefaling til utdanning før deployering (vedlegg 12) og videre forskning på temaet. Det er forsøkt å holde forkortelser og militær terminologi til et minimum. Da oppgaven er en erfaringsbasert masteroppgave tiltenkt for og skrevet av militært personell, kan dette umulig unngås. Ord med behov for ytterligere forklaring vil bli markert med et tall bak ordet. Forklaringene er å finne i vedlegg 1.

2 Den historiske konteksten

I dette kapittelet gir vi først leseren en historisk bakgrunn om Forsvaret, Hæren og Telemark bataljon. Deretter redegjør vi kort om den historiske utviklingen i landene som oppgaven berører; Afghanistan, Irak og Norge. Bakgrunnen for dette kapittelet er å gi leseren et historisk perspektiv, og oppdaterte fakta om de aktuelle parter i oppgaven. Kapittelet forklarer konteksten oppgaven og problemstillingen er en del av.

2.1 Det norske forsvaret, Hæren og Telemark Bataljon

Det norske Forsvaret er organisert som en etat under ledelse av Forsvarsdepartementet. Kjernen i Forsvarets eksistens er å ivareta nasjonal sikkerhet og hevde suverenitet på norsk jord. Forsvarets oppgaver spenner over et bredt spekter av sikkerhetspolitiske utfordringer hjemme og ute (Forsvarsstaben 2007, 3).

Hæren er, og har vært en garantist for at Norge kan opprettholde sine internasjonale forpliktelse overfor NATO og FN ved deltagelse i internasjonale operasjoner (Web 1). Hærens oppgave i forsvaret av Norge er å hevde territoriell kontroll med nærvær av soldater på bakken. Hæren har som den største bidragsyteren i Forsvaret deltatt tyngst i internasjonale operasjoner (Leerand 2012, 37-45; sitert av Heier, Kjølberg & Rønnefeldt 2014, 157).

Hærens kjerne defineres i dag av Brigade Nord med deres ni bataljoner og ett militærpolitikompani. Telemark bataljon som en av de ni bataljonene består av rundt 470 profesjonelle fulltidssoldater inne til daglig tjeneste. Det er den avdelingen i Brigaden med høyest beredskap og raskest reaksjonstid (Web 2). Dette medfører at Telemark bataljon anerkjennes som Hærens spydspiss. Bataljonen slik vi kjenner den i dag ble opprettet i 2002 som en fullvervet, mekanisert infanteribataljon. Bataljonen har etter opprettelsen deltatt i en rekke operasjoner i inn og utland. Bidragene spenner

fra humanitære oppdrag, innom opptrening og oppfølging av lokale sikkerhetsstyrker og til stabiliseringsoppdrag. For utfyllende oppdragsportefølje se vedlegg 2.

2.2 Afghanistan

Afghanistan er et land med flere kulturer og en svak statsdannelse. Mye makt ligger fortsatt hos de lokale lederne, klanoverhoder og krigsherrer (Forsvarets veteranntjeneste 2013, 14). Afghanistan er et av verdens fattigste land. Av om lag 33 millioner mennesker er 99,7 prosent muslimer, og 0,3 prosent andre religioner. Av de 99,7 prosent muslimer utgjør sunni-muslimene 85-90 prosent og Sjiaene 10-15 prosent (Web 3). Konflikte og krigsherjinger sitter dypt i Afghanistan sin historie. Afghanistan slik vi kjenner det i dag, ble opprettet i 2004 med den første demokratiskvalgte presidenten i landets historie.

Afghanistan var fra middelalderen dominert av muslimske hærer og mongolske kongedømmer. Landet er også kjent som et gjennomgangsland for den historisk kjente silkeveien (Web 4). I 1747 samlet Ahmad Shah Durrani de Pashtunske stammene og etablerte Afghanistan. Landet fungerte som en buffer mellom det Britiske og det Russisk/Sovjetiske imperiet til det ble uavhengig fra britisk kontroll i 1919. Landet forsøkte i en liten periode å innføre demokrati, men det ble avsluttet etter et kupp i 1973. I 1978 ble landet utsatt for et kommunistisk kontrakupp. Sovjetunionen invaderte Afghanistan i 1979 for å understøtte det Afghanske kommunistregimet. Det ble starten på en lang konflikt. Sovjet trakk seg ut av landet i 1989 etter press fra de antikommunistiske mujaidin rebellene. Situasjonen utviklet seg videre med en rekke sivile borgerkriger som endte med at Taliban kom til makten i 1996 (Web 3). Taliban implementerte et styresett som var basert på en særdeles konservativ religiøs plattform. Et islamistisk styresett som krenket menneskerettigheter og baserte seg på en streng og egen tolkning av sharia. Dette førte blant annet til undertrykking av kvinner og mindre frihet for Afghanistan sine borgere. Samtidig lot de terroristorganisasjonen al-Qaida etablere seg i landet (Forsvarets veteranntjeneste 2013, 14). Etter angrepet på USA 11. september 2001 iverksatte USA invasjonen av Afghanistan for å styrte Taliban. Dette ble nok en gang starten på en lang periode med konflikter og uroligheter.

Hamid Karzai ble den første demokratiske valgte presidenten i 2004. Han ble gjenvalgt i 2009, og i 2014 hadde landet sin første valgkamp. I 2014 signerte

Afghanistan en avtale om internasjonal militær tilstedeværelse, som er grunnlaget for tilstedeværelsen i dag. Selv om landet de siste årene har fått et noe mer fungerende statsoverbygning, er Taliban fortsatt en stor utfordring for den Afghanske regjeringen. Taliban ser fortsatt på seg selv som den rettmessige eieren av staten Afghanistan (Web 3).

2.3 Irak

Irak har antatt verdens nest største forekomst av olje og gass og er derav et meget et ressursrikt land. Av omlag 32 millioner mennesker med om lag 95 prosent muslimer utgjør arabere nærmere 65 prosent av befolkningen og dominerer søndre del av Irak. Kurdere utgjør en fjerdedel av befolkningen og har et indre selvstyre nord i Irak, kalt Kurdistan. Begge disse to gruppene er i overveiende grad muslimer. Som et av de færreste landene i verden er sjia-muslimene i overtall med omkring 67 prosent i Irak. Sunni-muslimene utgjør om lag 35 prosent av befolkningen (Web 5).

Med historie som omfatter flere sivilisasjoner og dynastier er staten Irak tilhørende et meget historierikt område. Irak slik vi kjenner landet i dag ble opprettet etter første verdenskrig, med selvstendighet fra britisk styre fra 1932. Irak var fra sin selvstendighet i 1932 frem til militærkuppet i 1958 et monarki. Fra 1958 til 1968 ble landet etter et militærkupp ledet som en republikk. Fra 1968, etter over fem forsøk, klarte Bath-Partiet å gjennomføre et vellykket militærkupp. De ledet landet helt frem til 2003. Under Bath-Partiet sin ledelse kjørte de en streng og kontroversiell politikk som var anti-sionistisk og anti-imperialistisk. De understøttet radikale palestinske grupper, venstresiden i den arabiske verden og undertegnet langvarige avtaler med Sovjetunionen. Da Saddam Hussein kom til makten i 1979 dreiet landet seg mer mot et diktatur. Fra 1980 til 2003 har landets historie vært preget av tre gulfkriger. Den første mot nabolandet Iran, den andre mot nabolandet Kuwait og den tredje omhandler USA sin invasjon av landet for å fjerne Saddam Hussain. Disse krigene har til sammen påført befolkningen betydelige infrastrukturelle ødeleggelser, og enorme økonomiske og menneskelige tap (Web 6).

Minoriteten i landet, sunni-muslimene, har i største del av Irak sin nyere historie styrt landet og undertrykt sjiamuslimene. Dette har medført tydelige splittelser i landet. De tre gulfkrigene har satt dype spor i den irakiske kulturen. Etter den tredje og siste gulfkrigen har det kommet et nytt politisk system på plass. Irak har ny grunnlov hvor

det er nedskrevet at landet er en islamsk, demokratisk og parlamentarisk forbundsrepublikk. Etter Bath-regimets fall er det gjennomført to demokratiske valg. Den tredje gulfkrigen mener mange har vært mye av grunnen for den jihadistiske, islamistiske oppblomstringen i landet og regionen. Både Al-Qaida og IS har fått fotfeste i regionen etter USA invaderte landet i 2003, og fjernet daværende regjering (web 5 og 6).

2.4 Norge

Norge ble i 2016 kåret til verdens syvende rikeste land per innbygger. Landets rikdom skyldes blant annet store naturressurser som olje, gass og fisk (Web 7). I ”world happiness report 2017” presenteres Norge som verdens lykkeligste land. Dette basert på blant annet variabler som omsorg, frihet, helse, inntekt og godt styresett (World happiness report 2017). Norge fremstår som relativt homogent land og innenfor religion er over 82 prosent luthersk kristne, 3,9 prosent tror på annen type kristendom og 3,9 prosent er muslimer (Web 7). Norge er rangert som et av de fredeligste landene i verden og har ikke sett krig på norsk jord siden 8. Mai 1945 (web 8). Norske politikere poengterer til stadighet at Norge ikke er i krig, selv om det samtidig argumenteres for at norske styrker deltar i humanitære operasjoner i væpnede konflikter (Danielsen 2015, 37-38).

	Afghanistan	Irak	Norge
Befolkning	33,332,025	38,146,025	5,265,158
BNP	\$64.08 milliarder	\$596.7 milliarder	\$364.7 milliarder
Barnedødelighet	112.8 dødsfall per 1,000 levende barn	37.5 dødsfall per 1,000 levende barn	8.1 dødsfall per 1,000 levende barn
Forventet levealder (født i 2012)	51.3 år	74.9 år	81.8 år
Leseferdigheter	38.2% kan lese og skrive	79.7% kan lese og skrive	100% kan lese og skrive
World happiness index (av 155 land)	141. plass	117. plass	1. plass
Korrupsjonsskala (0 veldig korrump – 100 ingen korrupsjon)	15	17	85

Tabell 1. Viser en oversikt over Afghanistan, Irak og Norge (Web 3, 9, 10 & 11).

Ser vi på tabell 1 over sammen med teksten som beskriver hvert av de tre landene viser det til både enkelte likheter og ulikheter. Dette legger blant annet grunnlag for drøftingen i kapittel fem. Før dette redegjør vi for oppgavens teoretiske grunnlag.

3 Teorigrunnlag

Dette kapittelet vil først definere og forklare begreper og dimensjoner innenfor kultur. Deretter er det en gjennomgang av kommunikasjonsteori, og til slutt forklares etikk i en militær kontekst.

3.1 Kultur

Thomas Hylland Eriksen mener at kulturbegrepet er det mest problematiske ordet som finnes innenfor sosialantropologien (Eriksen 2003, 34). Ordet kultur, kan defineres på flere måter. I følge Kluchhohn og Kroeber (1952) defineres ordet kultur på hele 162 forskjellige måter. Av den grunn skal ikke forfatterne av denne oppgaven forsøker å definere ordet på nytt.

En av de eldste definisjonene av ordet kultur er skrevet i boken fra 1871 "Primitive Culture" av den engelske antropologen E.B Tylor. Her skriver han: "Kultur, eller sivilisasjon, er den komplekse helhet som består av kunnskaper, trosformer, kunst, moral, jus og skikker, foruten alle de øvrige ferdigheter og vaner et menneske har tilegnet seg som medlem av et samfunn" (Tylor 1871, sitert fra Eriksen 2003:35).

Kultur er verdier, normer og tradisjoner som deles, og overføres mellom mennesker, fra generasjon til generasjon (Jacobsen og Thorsvik 2013, 27; Danielsen 2011, 4). I de fleste vestlige språk har ordet kultur tett sammenheng med ordet "sivilisasjon" og forbindes oftest med menneskets evne til å skape kunst, litteratur og utdanning.

Denne avgrensningen blir av Hofstede kalt "kultur del en" eller "kultur i en smal forstand". Kultur del to beskriver kultur i et bredere spekter som inkluderer hvordan mennesker tenker, føler og handler (Hofstede, Hofstede & Minkov 2010, 5).

Hofstede, Hofstede & Minkov skriver i sin bok fra 2010 at kultur er en kollektiv programmering av menneskesinnet, noe som medfører at mennesker fra en gruppe eller kategori skiller seg ut fra andre mennesker i andre grupper eller kategorier (Hofstede, Hofstede & Minkov 2010, 5-7). Kultur defineres av Hylland Eriksen som "det omskiftelige meningsfellesskapet som gang på gang etableres og forandres når mennesker kommer sammen" (Eriksen 1998, 25).

Innenfor kultur del to (Hofstede, Hofstede & Minkov 2010) kan vi foreta ytterligere en inndeling i to typer kultur; nasjonalkultur og organisasjonskultur. Nasjonalkultur kan defineres som den kultur som kjennetegner mennesker som kommer fra samme nasjonalitet. Forskning viser til klare likheter mellom mennesker fra samme nasjon

når det kommer til verdiene; hvordan man forholder seg til autoriteter, hvordan forholdet mellom individet og gruppen er, om personen har en feminin eller maskulin tilnærming, hvordan personen forholder seg til usikkerhet, tett linket opp mot menneskets måte å kontrollere aggresjon og vise følelser på (Hofstede, Hofstede & Minkov 2010, 31).

Organisasjonskultur på den andre siden forklares kort som et sosialt system av en annen art en nasjonalkultur. Den sterkeste grunnen for dette er at medlemmene av organisasjonen mest sannsynlig ikke vokste opp i denne organisasjonen, og en dag velger å forlate organisasjonen. Det å forstå nasjonalkultur kan bare delvis overføres til det å forstå organisasjonskultur (Hofstede, Hofstede & Minkov 2010, 47).

Kultur er nasjonalt og organisatorisk. Kultur er synlig og lett gjenkjennbart, og usynlig og lite gjenkjennbart. Hall beskriver i sin bok "Beyond culture" fra 1976 "Det kulturelle isfjellet". Isfjellet visualiserer kulturen, både det som er synlig (over vannet) og det som er usynlig (under vannet). Den synlige delen, som kun er en liten del, representerer de utvendige kulturelle kjennskapene, de man først oppdager. Dette er det i en kultur som kan luktes, kjennes, høres og tas på. Den skjulte delen som dekker størsteparten av kulturen er vanskelig å observere. Her kommer holdninger, oppfatninger, kjerneverdier, prioriteringer, antagelser og tro frem (Hall 1976).

3.1.1 Kulturdimensjoner

"En dimensjon er et aspekt av kultur som kan måles med andre kulturer" (Hofstede, Hofstede & Minkov 2010, 31). I den neste teoridelen ønsker vi å beskrive de dimensjonene som forfatterne anser som aktuelle for oppgaven.

3.1.1.1 Maktdistanse

Maktdistanse kan defineres som "I hvilken grad den med minst makt i samfunnet forventer og aksepterer at makt er fordelt ulikt" (Hofstede, Hofstede & Minkov 2010, 61). Maktdistanse kan også forklares med graden av avhengighet i et forhold. I land med lav maktdistanse er underordnede mindre avhengige av sjefen sin. Overordnede foretrekker ofte å komme til enighet med sine arbeidere og ønsker gjerne innspill. Over og underordnede fremstår i stor grad som likestilt. Følelsesmessig kan underordnede enkelt nærme seg sjefen sin og forutse hvilke reaksjoner som følger (Hofstede, Hofstede & Minkov 2010, 60-62). I land med høy maktdistanse er graden av avhengighet betraktelig større. Maktdistanse er ikke bare noe man har mellom en

sjef og en arbeider på en jobb, dette finner man også i resterende del av samfunnet, eksempelvis innad i familier, på skoler, helsesystemer og til staten (Hofstede, Hofstede & Minkov 2010, 67-68). Menneskene med mye makt forventes å ha privilegier. Underordnede forventer å bli fortalt hva de skal gjøre (Hofstede, Hofstede & Minkov 2010, 76-77).

3.1.1.2 Individualisme versus kollektivism

Individualisme kan defineres som kultur med ”preferanse for løse bindinger i sosiale rammer”. I en individualistisk kultur forventes det at alle skal ta vare på seg selv og den nærmeste familien. Individualisme viser mer interesse for individet enn for gruppen (Hofstede, Hofstede & Minkov 2010, 89-91). I arbeidsforhold verdsettes enkle, uforpliktende bånd og kontakt mellom parter i et arbeidsmarked (Hofstede, Hofstede & Minkov 2010, 124). Kollektivism kan defineres på motsatt side av individualisme, hvor man rett etter fødsel blir integrert inn i en sterk og sammenhengende gruppe. Denne gruppen vil gjennom hele livet beskytte deg i bytte mot din lojalitet. Kollektivism viser markant mer interesse for gruppen enn for individet (Hofstede, Hofstede & Minkov 2010, 91). I jobbsammenheng er arbeider og arbeidstakerforholdet basert på familie-lignende bånd i kollektivistiske samfunn. Nøkkelforskjeller som kan sees mellom de to dimensjonene er at ordet ”jeg” oppfordres brukt i individuelle kulturer, mens det i kollektivistiske samfunn er ordet ”jeg ” forsøkt unngått (Hofstede, Hofstede & Minkov 2010, 117).

3.1.1.3 Maskulinitet versus feminitet

Maskulinitet i en kultur kan defineres som ”klar adskillelse av emosjonelle kjønnsroller” (Hofstede, Hofstede & Minkov 2010, 140). I maskuline samfunn verdsettes muligheten til å tjene mer penger og det å få anerkjennelse for arbeidet du har gjort. I maskuline samfunn er det mannen som tjener pengene mens kvinnene steller i hjemmet og viser omsorg (Hofstede, Hofstede & Minkov 2010, 155-159). Menn forventes å være selvsikre, ambisiøse, barske og med fokus på materiell suksess (Hofstede, Hofstede & Minkov 2010, 138). Feminitet i en kultur kan defineres på motsatt side av maskulinitet. I feminine samfunn verdsettes det å ha gode forhold til menneskene på jobben generelt og sjefen spesielt (Hofstede, Hofstede & Minkov 2010, 139). Mennesker i en feminin kultur fordeler lønnet arbeid og omsorg i hjemmet relativt likt i familien. I feminine samfunn bør både mann og kvinne være moderate (Hofstede, Hofstede & Minkov 2010, 155). Nøkkelforskjellen i denne

dimensjonen er at kvinner i feminine land har de samme beskjedne og omsorgsfulle verdiene som mannen. I maskuline land er kvinnene mer påståelige og konkurrerende, men ikke like mye som mannen i samme kultur. Dette viser at i maskuline samfunn er det større forskjeller mellom mann og kvinne (Hofstede, Hofstede & Minkov 2010, 150, 151).

3.1.1.4 Usikkerhetsunnvikelse

Usikkerhetsunnvikelse kan defineres som ”i hvilken grad medlemmer av kulturen føler seg truet av en tvetydig eller usikker situasjon”. Denne dimensjonen kommer til syne i hvordan mennesker viser toleranse for stress og behov for forutsigbarhet (Hofstede, Hofstede & Minkov 2010, 191). Alle mennesker tilhørende alle kulturer må leve med usikkerheten om hva morgendagen bringer. Dette er en naturlig tilstand, og mennesker har opplevd usikkerhet som dette i all tid. Et hvert samfunn har etablert mekanismer for å lindre denne usikkerheten hos sin befolkning. Religion, lover og teknologi er med på å lindre usikkerheten. Teknologien fra det simpleste til det mest avanserte demper usikkerheten forårsaket fra naturens side. Religion hjelper mennesket å akseptere det en ikke selv kan forsvare seg mot. Lover er med på å forutse menneskers oppførsel (Hofstede, Hofstede & Minkov 2010, 189-190). I land med lav usikkerhetsunnvikelse er ”annerledes” spennende, stress og angstskalaen er lav. I land med høy usikkerhetsunnvikelse er ”annerledes” skummelt, stress og angstskalaen er høy. Det hersker sterke regler for hva som er ”urent og tabu” (Hofstede, Hofstede & Minkov 2010, 201-209). Videre har land med lav usikkerhetsunnvikelse mer etnisk toleranse (Hofstede, Hofstede & Minkov 2010, 231) og de ønsker å endre regler hvis de ikke fungerer eller respekteres (Hofstede, Hofstede & Minkov 2010, 223). Land med høy usikkerhetsunnvikelse føler større etniske fordommer og regler er nødvendig, selv om de ikke respekteres (Hofstede, Hofstede & Minkov 2010, 231).

3.1.1.5 Langtidsorientering versus kortidsorientering

Langtidsorientering defineres som ”i hvilken grad medlemmer av kulturen fremmer handlinger som gir fremtidig belønning”. Menneskene som tilhører langtidsorienterte samfunn fremstår ofte som utholdende og sparsommelige i livet. De prioriterer ikke fritid foran jobb og de søker å lære av andre land (Hofstede, Hofstede & Minkov 2010, 251). Korttidsorientering defineres på motsatt side av langtidsorientering. Der er ”fokuset på det som har hendt og det som skjer her og nå”. Korttidsorienterte

samfunn fremstår ofte med stor respekt for tradisjoner, man er opptatt av å ikke tape ansikt og oppfylle sine sosiale forpliktelser. Korttidsorienterte kulturer prioriterer fritid høyt, fremstår ofte med analytisk tenkning og er stolte av landet sitt (Hofstede, Hofstede & Minkov 2010, 251).

3.1.1.6 Trompenaars; universalisme og partikularisme

Trompenaars har et mer pragmatisk syn på kultur enn mange av hans likemenn. Han baserer begrepet kultur i større grad på hvordan mennesker løser problemer i form av hvordan forhold til hverandre, tid og det eksterne miljøet er (Parson 1952, sitert av Warner-Søderholm 2010, 54). Trompenaars beskriver syv dimensjoner; den ene er universalisme og partikularisme. Denne dimensjonen handler om forholdet mellom regler og relasjoner (Trompenaars 2012, 114, 120 – 121). Universalisme er troen på at ideer og praksiser kan bli overført hvor som helst uten å bli tilpasset. Partikularisme handler om troen på at det er situasjonen og konteksten som bestemmer hvordan man overfører ideer og praksiser (Trompenaars 2012, 120 – 175). Kulturer med høy grad av universalisme ser en realitet og fokuserer rundt formelle regler. Her er for eksempel møter i stor grad saksorientert, uten fokus på relasjon. Kulturer med høy grad av partikularisme er opptatt av at man bygger relasjoner før man fokuserer på saken (Trompenaars 2012, 120 – 175).

3.1.1.7 Lavkontekst versus høykontekst kommunikasjon

Edward T. Hall (1981) har undersøkt temaet kulturelle dimensjoner ved hjelp av kvalitative data. Lavkontekstkommunikasjon er når mesteparten av informasjonen ligger i det man sier. Ærlighet, oppriktighet og en direkte kommunikasjon er verdsatt og brukt i kulturer som kjennetegnes som lavkontekst. Høykontekstkommunikasjon er det motsatte, når det meste av informasjonen allerede ligger hos personen og konteksten det blir kommunisert i. Harmoni og en indirekte kommunikasjon er verdsatt og brukt i kulturer som kjennetegnes som høykontekst (Hall 1981, 94-101; Warner Søderholm 2010, 89-90).

3.1.1.8 Kulturdimensjoner; Norge, Afghanistan og Irak

Under viser tabell 2; Norge, Afghanistan og Irak fem (Afghanistan fire) kulturdimensjoner basert på Hofstede sitt rammeverk. I boken Hofstede, Hofstede & Minkov (2010) legges tallene til både Norge og Irak frem. De afghanske dimensjonene derimot er ikke presentert i Hofstede sin forskning. Ehsan M. Entezar (2008) har fra 2001 til 2005 forsket på afghansk kultur basert på Hofstede sitt

rammeverk. I boken blir Hofstede sine fire første dimensjoner presentert, men ikke verdisatt med tall. De har i stede blitt tillagt verdiene liten, middels og høy.

Kulturdimensjoner (Hofstede fra 0-100)	Norge	Afghanistan	Irak
Maktdistanse	Lav (31)	Høy	Høy (95)
Usikkerhethåndtering	Middels (50)	Høy	Høy (85)
Individualisme (versus kollektivism)	Høy (69)	Lav	Lav (30)
Maskulinitet (versus femininitet)	Lav (8)	Høy	Høy (70)
Langtidsorientert (versus kortidsorientert)	Lav (35)	Ingen data	Lav (25)

Tabell 2. Viser Hofstede og Entezar sine verdier av kulturdimensjonene. (Hofstede, Hofstede & Minkov 2010; Entezar 2008).

3.1.2 Militær kultur

I seksjonen over er kultur definert, kulturdimensjoner forklart og de tre aktuelle landenes kulturelle preferanser sett opp i mot hverandre. Denne seksjonen har til hensikt å skape forståelse for noe av det militærkultur innebærer.

Siden kultur er kontekstuel betinget (Apte 1994; Selmeski 2007) kan kultur i en militær kontekst defineres som militærkultur. For å forstå militærkultur, bør man forstå organisasjonskultur. Tone Danielsen forklarer at det er en utfordring å beskrive kulturen i en militær avdeling på grunn av helheten, mangfoldet, kompleksiteten og individene (Danielsen 2012, 16). Organisasjonskultur innehar formelle og uformelle rammer. De formelle rammene er satte strukturer og elementer, mens de uformelle rammene inneholder mindre fastsatte rammer (Jacobsen og Thorsvik 2013, 127). Organisasjonskultur består i og handler om verdier, gruppenormer, sosialt samhold og gruppepress. Det er mennesker som definerer kulturen og ikke organisasjonen i seg selv. Tone Danielsen beskriver i sin forskning at kulturen ikke sitter i veggene, men i menneskenes hode og kropp. I enkelte avdelinger sitter kulturen i hjertet (Danielsen 2012, 11).

Jacobsen og Thorsvik beskriver at organisasjonskultur har fem generelle effekter på adferd. En; tilhørighet og felleskap. To; motivasjon. Tre; tillit. Fire; samarbeid og koordinering. Fem; styring. Disse punktene er med på å danne sterke kulturer og bidrar samtidig til effekt i organisasjonen (Jacobsen og Thorsvik 2013, 127). Begrepsoppfatningen omkring faktorene mot, lojalitet, initiativ, handlekraft, omsorg, uselviskhet, avdelingsånd, disiplin og selvkontroll viser seg å være veldig lik i dag som for 100 år siden. Forskjellen ligger i at prinsippene i dag er fylt med etisk

innhold. Det etiske innholdet når selvsagt ikke alltid inn til alle medlemmene i den militære kulturen (Brunborg 2008, 73-74).

Profesjonskultur i militær sammenheng forbindes ofte med ord som; uniform, våpen, kriger, krigerkultur, liv, død, vold, fred, krise, krig, ritualer og symboler.

Den militære profesjonskulturen må forholde seg til to faktorer; indre og ytre faktorer. Ytre faktorer dreier seg om profesjonens eksklusivitet i forhold til andre profesjoner. Den indre dreier seg om egne hierarkiske og funksjonelle dimensjoner ved selve profesjonen. I en militær organisasjon er den hierarkiske dimensjonen særdeles tydelig. Også de funksjonelle dimensjonene vil være av betydning. Til en viss grad vil det være forskjeller mellom ulike avdelinger og bransjer innenfor en og samme forsvarsgren (Matlary, Edstrøm & Lunde 2009, 30).

I følge Matlary, Edstrøm & Lunde (2009) blir militær uniform et grunnbegrep som omfatter alle militært uniformerte, uten hensyn til grad eller funksjon (Matlary, Edstrøm & Lunde 2009, 28). Videre synliggjøres det ved bruk av symboler et felleskap som adskiller det fra andre felleskap i militær sammenheng. Eksempler på dette kan være flagg, uniform og avdelingsmerket (Lunde og Matlary 2009, 59). Militærprofesjon er en del av en militærkultur. Brunborg peker på at ved inngangen til det 21. århundre så preges militærkultur av troen på menneskerettigheter og individets iboende verdi og verdighet. Videre konkluderer han med at den militære kulturen er rettighets- og individsfokusert. Det etiske grunnlaget for krig og bruk av militærmakt hentes fra de grunnleggende og universelle menneskerettighetene (Brunborg 2008, 73-74).

3.1.3 Flerkulturell kompetanse

Flerkulturell kompetanse handler om muligheter og evner til kunne ha kulturelle perspektiver (Olsen og Øian 2007, 16). Selmeski (2007) benytter begrepet "cross cultural competence" med samme meningsinnhold. I militær kontekst vil det handle om evnen til å øke kulturelle ferdigheter fra bevisstgjøring til kompetanse. Denne har til hensikt å kunne benyttes praktisk for militære ledere og soldater. Forskjellen fra kulturell bevisstgjøring og forståelse til flerkulturell kompetanse, er at flerkulturell kompetanse har fokus på å lære oss hvordan læren om andre kulturer påvirker oss i en operasjonell kontekst. Dette vil si hvordan lederen i en ukjent kontekst kan operere

effektivt på tross av forskjeller i kulturer (Olsen og Øian 2007,16; Selmeski 2007, 4, 7).

Tverrkulturelle kommunikasjonsferdigheter viser seg å være viktige for å oppnå effektivitet i operasjoner. Det vil kreve stor grad av bevisst og kritisk kunnskap om sin egen og andres kulturelle bakgrunn for å oppnå høy effektivitet (Olsen og Øian 2007, 17). Selmeski (2007, 12) definerer flerkulturell kompetanse i militær kontekst på følgende måte; evnen til raskt og nøyaktig å forstå og engasjere seg på en hensiktsmessig og effektiv måte med individer fra forskjellige kulturelle bakgrunner for å oppnå ønsket effekt. Dette uavhengig av to forutsetninger. En; til tross for ikke å ha grundig nok kjennskap til den andre kulturen. To; selv om de fundamentale aspektene i den andre kulturen kan motsette seg egne antagelser eller dype overbevisninger.

”I en verden hvor kommunikasjon mellom mennesker internasjonaleses, blir kunnskap om og forståelse av kultur stadig viktigere” (Olsen og Øian 2007, 16). Abbe og Halpin (2010) skisserer at kulturell forståelse og bevissthet er hjelpende, men ikke nok alene. Militært personell må også ha evnen til å benytte situasjonen for å finne ut når og hvordan kultur er relevant. De skisserer at kulturell kunnskap vil ha begrenset nytte dersom man har begrensninger innenfor mellommenneskelig adferd, eller er lite fokusert på sine egne etnosentriske holdninger (Abbe og Halpin 2010, 24).

Abbe og Halpin (2010, 30) skisserer viktigheten av å innlemme flerkulturell kompetanse, regional kunnskap, og språkferdigheter i utdanning og trening av militære styrker. De mener dette er avgjørende for å bygge opp en militær avdeling som skal kunne reise når som helst, hvor som helst.

3.2 Kommunikasjon

Ved å kommunisere deler vi våre opplevelser og tanker med andre. De går fra å være våre egne til noe som er felles. Måten man kommuniserer på er situasjonsavhengig og avhenger av til hvilket formål kommunikasjonen tjener (Karlsen 2005, 9).

Kommunikasjon er noe vi alltid gjør når vi er sammen med andre. Det er ikke nødvendigvis verbal kommunikasjon som alltid nyttes. Nonverbal kommunikasjon som taushet eller kroppsspråk benyttes også i stor grad. Selv om kommunikasjon er

en meget stor del av alles hverdag kommuniserer vi ofte ureflektert og ubevisst (Karlsen 2005, 10).

Mennesker har et grunnlag med sosiale, følelsesmessige, psykologiske og kulturelle forhold med seg inn i samhandling med andre mennesker. Dette påvirker hvordan vi oppfatter og kommuniserer informasjon. Vi tar lettere til oss noe som samsvarer godt med våre holdninger, verdier og viten, men kan også agere på noe som er helt annerledes enn hva vi er vant til. Det er dette som gjør kommunikasjon så vanskelig (Karlsen 2005, 11). Effektiv kommunikasjon er når senderen av budskapet fremstår med et klart mål med sitt budskap, at senderen velger en hensiktsmessig kommunikasjonskanal, og at senderen i størst mulig grad kjenner mottakerens forutsetninger og dens opplevelse av virkeligheten. Mottakerens opplevelse av virkeligheten kan ofte være langt fra vår egen. Dette gjør seg spesielt gjeldende i kommunikasjon med mennesker fra andre kulturer enn vår egen. ”Språket er et kulturinstrument for å uttrykke våre tanker og følelser” (Karlsen 2005, 320-321).

3.2.1 Flerkulturell kommunikasjon

Felles kultur gir felles referanserammer som igjen gjør det lettere å kommunisere. Innsikt i den andre parts kultur gjør det lettere å tolke adferd og unngå å gjøre feilaktige ting. For å forstå og kommunisere bedre med hverandre er det hensiktsmessig å ha kunnskap om kulturen parten du kommuniserer med har. At du viser åpenhet og gode holdninger (Karlsen 2005, 321-322). Dette er også en fordel med tanke på å unngå et etnosentrisk syn. En konsekvens av etnosentrisme er at mennesker baserer sine forventninger av kommunikasjonen med en annen kultur på sine egne preferanser av sosial interaksjon. Dette medfører ofte store misforståelser av verdier, intensjoner, uttalelser og handlinger. Ønske om flerkulturell kommunikasjon ender da gjerne opp som misforståelser (Gudykunst 2003, 114).

”The silent language” beskrives i Edvard T Hall sin bok (1985) som den dype forståelsen av kulturen. Han skriver at kultur er kommunikasjon og at det bør legges ned mye tid og penger i opplæring av personell før de drar til andre kulturer for å samarbeide. Språk, historie, styresett, skikk og bruk er bare det første steget i forståelsen av landet. Det argumenteres også for at det nonverbale språket må forstås (Hall, Edvard T 1981, ix-x). Språk og kultur henger tett sammen. I språket dari som 50 prosent av befolkningen i Afghanistan snakker har de flere ulike ord for ris. Dette

indikerer at ris er en viktig del av afghansk kultur. Lærer man språket lærer man samtidig mye om kulturen (Entezar 2009, 22). En korrekt oversettelse krever ikke bare at oversetteren forstår begge språk godt. Det kreves også at personen forstår begge kulturene språkene stammer fra:

Tolken bør ikke bare kjenne språket til henholdsvis avsenderen og mottakeren, men bør ha oppholdt seg i vedkommende kulturelle kontekst slik at han eller hun også kjenner nonverbale kommunikasjonsmåter, kommunikativ stil, pragmatikk og kontekst. En god tolk er ikke bare tospråklig, men tokulturell (Dahl 2013, 171).

Paradoksalt nok er språket, som man oftest bruker for å forklare kultur, dårlig tilpasset til dette formålet. Språket er for lineært, for lite omfattende, for langsomt, begrenset, innsnevret og for unaturlig. Språket er ikke et system for å flytte tanker eller meninger fra en hjerne til en annen. Språket er et system som organiserer informasjon for deretter å utløse tanker og reaksjoner hos en annen organisme (Hall 1976, 57-58).

3.3 Etikk

Hovedutfordringen med å ta gode etiske beslutninger er å forstå hvilke faktorer som må tas i betraktning til utfordringen, og hvilken betydning ulike etiske hensyn kan ha i forhold til hverandre (Coleman 2013, 9). En etisk teori beskrives som et konstant og overførbart hjelpemiddel som kan benyttes i en situasjon der du som leder må vurdere en handling (Coleman 2013, 11). Teorien må kunne forklare hva som var rett og galt i fortid, og kunne være en rettesnor for hva som er rett og galt i fremtiden (Coleman 2013, 11). Lunde og Matlary beskriver etisk teori som en metodikk med et system av normer og perspektiver som skal være til hjelp i vurdering av etiske spørsmål (Lunde og Matlary 2009, 30).

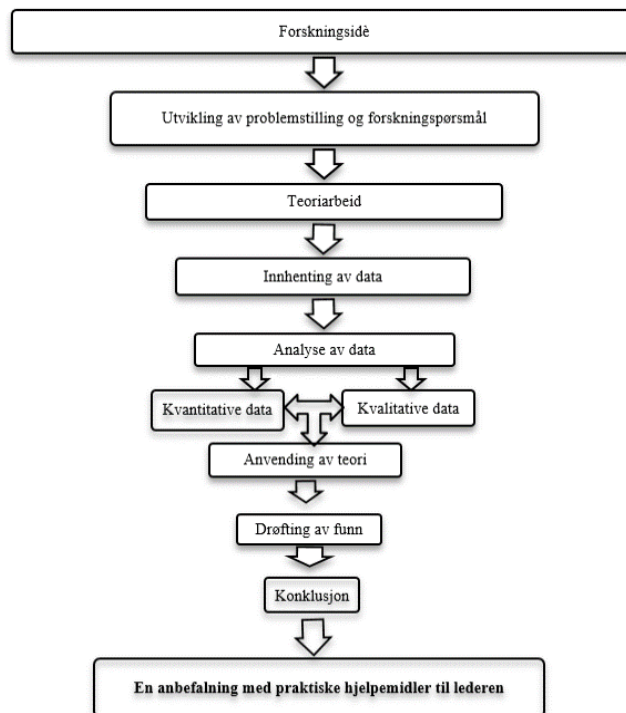
Det finnes i hovedsak tre forskjellige retninger for hvordan man gjennomfører et etisk valg. Disse valgene er konsekvensetikk, pliktetikk og dydsetikk. Konsekvensetikk innebærer at alle skal handle på en måte som sørger for best resultat eller konsekvens for alle (Coleman 2013, 14; Lunde og Matlary 2009, 30, 40). Pliktetikk beskrives som at alle skal følge et sett med universelle regler og plikter i handlingen som utføres (Coleman 2013, 18; Lunde og Matlary 2009, 31, 6). Dyddsetikk omhandler moralen i

handlingen og utspiller seg hos personen som gjennomfører den (Coleman 2013, 24; Lunde og Matlary 2009, 31, 32). De forskjellige teoriene representerer ulike perspektiver på et etisk problem. De er ikke nødvendigvis motsetninger til hverandre, men komplementære og er ment som et slags kompass for å løse etiske problemer. Etisk teori vil være et nødvendig og viktig hjelpemiddel for å kvalitetssikre militærvirksomhet, eksempelvis maktbruk (Lunde og Matlary 2009, 43). Etiske valg handler i all hovedsak om å skjønne helheten, før du beslutter. Det handler om å vurdere og forstå hva som påvirker hva, skjønne seg på utfordringen for deretter å kunne ta den rette beslutningen (Coleman 2013, 51). Etiske utfordringer kan lett oppstå eller komme til syne i prosesser som handler om å gi eller motta order, både i krigssoner og fredstid. Coleman mener at militære ledere kan oppleve store etiske utfordringer ved å gi eller følge ordrer som blir gitt. Dette fordi de order som blir gitt eller som må følges kan få konsekvenser for personer under lederens kommando, eller andre mennesker i situasjonene eller området (Coleman 2013, 123). Hærens sjefssersjant uttalte i 2014 følgende: ”Når du forvalter ansvaret for liv og død, er det avgjørende for både legitimitet og din egen samvittighet at alle beslutninger og handlinger tåler bokettersyn” (Wenneberg 2014, 21). Et etisk dilemma er en situasjon hvor utfordringen ligger i hva den riktige tingen å gjøre egentlig er. Dette er en situasjon hvor en person står ovenfor en rekke valg, og er nødt til å finne ut hva som er rett å gjøre i akkurat denne situasjonen (Coleman 2013, 4).

4 Metode

I dette kapitlet redegjøres det for hvordan oppgaven er satt sammen. Innledningsvis redegjøres det for valg av forskningsdesign og metode. Deretter redegjør vi for valg av spørreskjema, respondenter, innhenting av data, analyse av data, validitet og reliabilitet før det til slutt gjennomføres en metode- og kildekritikk.

4.1 Valg av forskningsdesign og metode



Modell 2. Egen konseptuell tankegang ved valg av metode.

Det å velge rett undersøkelsesopplegg vil ha konsekvenser for undersøkelsenes gyldighet og pålitelighet. Derfor må man til enhver tid stille spørsmålet: ”Er undersøkelsesopplegget vi velger, egnet til å belyse den problemstillingen vi ønsker å undersøke?” (Jacobsen 2005, 87). Modellen over visualiserer prosessen i den valgte metoden. Masteroppgaven til Nordhaug og Rykkelid (2015) har vært til stor inspirasjon hva gjelder metodisk struktur.

Fokusområdet i oppgaven ligger på et meso og mikro nivå. Hvordan ledere fra en militærorganisasjon i Norge samhandler med soldater fra en militærorganisasjon i Afghanistan og Irak. Oppgaven har en casestudie tilnærming, kombinert med både et kvalitativt og kvantitativt fokus. Videre er årsaken til at denne oppgaven har en casestudie tilnærming at den ikke har til hensikt å utvikle nye teorier, men ønsker å

sette fingeren på mekanismer og generelle poenger som leseren kan anvende eller ha praktisk nytte av. Metoden er basert på en teoretisk fortolkende metode. Vi skal benytte begreper og teoretiske sammenhenger til å oppsummere og strukturere et empirisk materiale. Den teoretisk fortolkende metoden har til hensikt å beskrive, fortolke, og forklare i lys av etablerte begreper og teorier (Andersen 2013, 61, 71). ”Casestudier kan trekke ut essensen av komplekse sammenhenger, uten krav om gyldighet for andre beslektede caser” (Andersen 2013, 18).

Ved å benytte allerede eksisterende teorier og rapporter til å belyse problemstillingen har oppgaven også fått et kvalitativt tilsnitt. ”Case er intensive studier av en eller noen få enheter. Case kan være organisasjoner (eller deler av dem), beslutninger, forhandlinger, en diskurs, et hendelsesforløp, en handling, en prosedyre, et utsagn etc.” (Andersen 2013, 23). For å skape dybde i vår praktiske problemstilling velger vi å bruke kvalitative sekundærdata, hentet fra teorier og rapporter og kvalitative primærdata hentet fra egen spørreundersøkelse. I tillegg velger vi å bruke kvantitative sekundærdata hentet fra teorier og kvantitative primærdata hentet fra egen spørreundersøkelsen. Dette medfører at valgt metode for oppgaven er en casestudietilnærming med en mikset metode. Våre kvalitative og kvantitative primærdata blir sett opp mot allerede eksisterende sekundærdata, både kvalitative og kvantitative, innenfor fagfeltene kultur, kommunikasjon og etikk. Deretter drøftes data og funn før vi til slutt konkluderer med et resultatet som har en praktisk nytteverdi.

Ved hjelp av valgt metode har oppgaven fått et intensivt design. Hensikten med designet er å gå i dybden og få frem så mange nyanser og detaljer som mulig rundt problemstillingen. Dette medfører at det blir en mer helhetlig beskrivelse av fenomenet (Jacobsen 2005, 89). En siste teknikk som blir benyttet er observasjon. Det dreier seg i all hovedsak om å registrere adferd – om å iaktta, se, oppdage og følge med (Johannessen 2010, 117). Forfatterne har til sammen 22 års erfaring fra militærtjeneste. Med tjenesteerfaring fra både inn- og utland. I disse årene har vi gjort oss observasjoner innenfor oppgavens tematikk. Siden det er en erfaringsbasert masteroppgave vil det være naturlig å benytte egne erfaringer og observasjoner i oppgaven for å belyse enkelte funn.

4.2 Innsamling av data og analyse av empiri

4.2.1 Valg av spørreskjema

I denne oppgaven er det benyttet et semistrukturert spørreskjema, en kombinasjon av åpne og prekodete svar (Johannesen 2005, 261). Jacobsen (2005) beskriver en kombinasjon av ulike tilnærminger som idealet. Spørreundersøkelsen ønsker vi skal gi oss både kvantitative og kvalitative data for å komme mest mulig i dybden på fenomenet problemstilling. Spørreundersøkelsen inneholder lukkede spørsmål, der respondentene må svare i form av skala fra en til fem. I tillegg inneholder spørreundersøkelsen åpne spørsmål der respondentene kan svare med sine egne ord i en tekstboks (Jacobsen 2005, 135-136). Forfatterne av denne oppgaven mener en kvantitativ tilnærming alene ikke ville være tilstrekkelig for å svare på problemstillingen. Derfor er en kombinasjon av åpne og prekodete spørsmål mer hensiktsmessig. Årsaken til valget er todelt. For det første er problemstillingen et lite allmenn kjent fenomen og det eksisterer ikke nok kunnskap til å lage gode nok svarkategorier. For det andre ønsker vi noe mer enn kun prekodete svar, da respondentene fort ville kunne føle seg tvunget til å svare for å svare (Johannesen 2005, 261).

På grunn av lite forskning og få oppgaver innenfor vår forskningside var det utfordrende å finne variablene i spørreundersøkelsen. Etter en grundig litteraturgjennomgang utkrystalliserte det seg delvis hva vi ønsket at spørreskjema skulle svare på. Vi ønsket at spørreskjemaet skulle gi oss svar rundt faktorene kultur, kommunikasjon og etikk. Etter teorigjennomgang så vi at enkelte variabler på spørsmålene ville kunne handle om Hofstede sine dimensjoner, verbal og nonverbal kommunikasjon, og etikk i generell forstand. Vi var forberedt på at det ville dukke opp svar hvor vi var usikre på hva variablene faktisk var, og at vi i denne prosessen måtte lese mer teori for å knytte svarene opp mot disse. Når svarene kom i retur analyserte vi oss fram til ytterligere meningsbærende faktorer, og fant teori som passet inn her. Dette var en krevende og lærerik prosess. På tross av dette visste vi hele tiden hva vi ønsket at undersøkelsen skulle svare på. Dette har medført at enkelte variabler i spørsmålene er preget av egne preferanser. På denne måten ble spørreskjema ustrukturert. Kritikk til spørreskjemaet er å finne i kapittel 8.1: Begrensinger i oppgaven.

Spørreskjemaet er delt opp i fem deler. Del 1; generell informasjon om respondentene. Denne delen inneholder 12 spørsmål knyttet til den enkelte respondents erfaring, alder og kjønn. Hensikten med denne delen var å få en detaljert oversikt over hvem respondenten i undersøkelsen var. Del 2; spørsmål knyttet til oppsettingsperioden. Denne delen inneholder 4 spørsmål knyttet opp mot utdanningen og forståelse av begrepet kulturforståelse før deployering. Hensikten med denne delen var å identifisere utdanning og forståelse knyttet til begrepet før deployering, og på denne måten kunne sammenligne dataene med del 4; etter deployering. Del 3; spørsmål knyttet til misjonsområdet. Denne delen inneholder 26 spørsmål knyttet opp mot respondentens forståelse av kultur og kommunikasjon i misjonsområdet. Denne delen inneholder også spørsmål knyttet til opplevde hendelser innenfor etiske utfordringer i misjonsområdet. Hensikten var å få svar og eksempler som vi kunne knytte til den teorien vi på tidspunktet hadde valgt, samt finne flere nye deler som kunne bli knyttet opp mot ny teori. Del 4; etter deployering. Denne delen inneholder 8 spørsmål knyttet opp mot respondentenes opplevelser i retrospekt. Hensikten med denne delen var å identifisere erfaringslæring, og å forsøke å se en sammenheng mellom før og etter deployering. Del 5; spørsmål til de respondentene som har vært i begge misjonsområdene. Denne delen inneholder 4 spørsmål knyttet opp til generelle betraktninger og erfaringer i begge områdene. Hensikten var å se om tidligere deployeringer hadde hatt innvirkning på kulturforståelse. For fullstendig spørreskjema se vedlegg 4.

4.2.2 *Utvalg av respondenter*

I oppgaven er ledere i Telemark bataljon populasjonen i spørreundersøkelsen. Grunnet Telemark bataljon sine pågående oppdrag og store aktivitet var det vanskelig å få hele denne populasjonen til å være respondenter. Dette gjorde at vi trakk ut et utvalg av respondenter fra hele populasjonen som jobbet eller tidligere hadde jobbet i Telemark bataljon på ulike ledernivå. Utvalget er av denne grunn basert på prinsippet om en utvalgsundersøkelse med et representativt utvalg (Johannessen 2005, 241). Respondentene er et representativt utvalg til å svare på problemstilling fordi alle jobber, eller har jobbet på ledernivå i Telemark bataljon. Alle respondentene har i tillegg til dette vært deployert til internasjonale operasjoner i enten Afghanistan, Irak eller begge landene. I dette tilfellet er det også en stratifisert utvelgelse. Dette fordi vi tok respondenter på ulike ledernivåer fra lagfører til bataljonssjef. Ut i fra disse parameterne valgte vi en enkelt, tilfeldig utvelgelse for å få med nok respondenter på

de ulike nivåene (Johannesen 2005, 243). Alle respondentene har deltatt i både de kvantitative og kvalitative spørsmålene i undersøkelsen.

Telemark bataljon som avdeling har i skrivende stund 176 ansatte befal på ulike ledernivåer. Av 101 respondenter endte vi opp med svar fra 41 respondenter. Johannesen (2005) beskriver at det er den absolutte størrelsen på utvalget som er avgjørende i en studie. Ikke hvor stor andel utvalget utgjør av den populasjonen som utvalget representerer (Johansen 2005, 244). Johannessen (2005) beskriver at det avgjørende spørsmålet er hvordan populasjonen er sammensatt. Om den er homogen eller heterogen. Ved homogene populasjoner trenger man ikke så stort utvalg som ved heterogene populasjoner (Johannesen 2005, 244). Telemark bataljon kan beskrives som en homogen masse. Det er en militær organisasjon som tilhører en militær kultur. De løser samme oppdrag og består av nøye selektert personell med stort sett samme militære bakgrunn. Dette medfører at gapet mellom utvalget og hele populasjonen er liten, og det medfører at de utvalgte representerer hele populasjonen på en god måte. Forfatterne hevder at det ikke vil ha noen innvirkning på om enkelte respondenter har jobbet i Telemark bataljon tidligere. Det at de nå er annen plass vil kunne bidra til dybde. Det viktig er at de var en del av den samme nasjonalitet og organisasjon.

4.2.3 Datagrunnlag , innhenting og bearbeiding av data

De utvalgte respondentene har direkte interagert med de lokale sikkerhetstyrkene og sivile i Afghanistan og Irak. Deres svar behandles som primærdata da det er direkte hentet fra deres erfaringer og refleksjoner (Jacobsen 2005, 135). I selve innhentingprosessen utarbeidet vi spørreskjema med et informasjonsskriv som forklarte selve konteksten undersøkelse var en del av (vedlegg 3). Vi gjennomførte to testgjennomføringer av undersøkelsen for å spisse og konkretisere skjemaet ytterligere før vi sendte det ut til respondentene. Parallelt med dette hentet vi inn tillatelse fra Hærstaben til å forske på hærens ansatte (vedlegg 7), og tillatelse fra datatilsynet om bruk av personopplysninger i forskningsøyemed (vedlegg 9). Samtidig fikk vi godkjenning fra sjef Telemark bataljon til å undersøke ledere i hans avdeling (vedlegg 8).

Under bearbeiding av data var forfatterne opptatt av hvilke mønstre som gikk igjen i spørreundersøkelsen blant respondentene. Mønstrene vi fant opp mot valgt tematikk og teori, ble våre funn (Johannessen 2010, 51). Når mønstrene var identifisert,

analyserte vi funnene opp mot den eksisterende teorien som oppgaven er tuftet på. På denne måten var vi i stand til å besvare oppgaven.

4.3 Refleksjoner knyttet til reliabilitet og validitet.

I kvantitative studier er reliabilitet i forhold til dataene kritisk og viktig for at det skal være troverdig (Johannessen 2010, 229). I denne oppgaven er primærdataene pålitelige. Enkeltindivider, som en del av en homogen masse, med ulik alder, på ulikt ledernivå, med mye lik kompetanse og forståelse sikrer i stor grad denne påliteligheten. I kvalitative studier er ikke kravet om reliabilitet like hensiktsmessig da formene ofte er mer ustrukturerte. Dette er også fordi dataene i kvalitative studier ofte er verdiladete og kontekstavhengige, og forskeren bruker ofte seg selv som instrument (Johannessen 2010, 229). Johannessen mener at forskeren kan styrke påliteligheten ved å gi leseren en inngående beskrivelse av konteksten (Johannessen 2010, 230). Dette har forfatterne gjort gjennom kapittel 1 og 2. Samt at vi gjennom dette kapittelet har en åpen og detaljert framstilling av metoden for hele prosessen (Johannessen 2010, 230). Gjennom dette ønsker forfatterne å skape tillit til oppgavens gyldighet gjennom en troverdig framstilling av metoden og det empiriske materialet. Pålitelighet kan også måles og vurderes gjennom oppgavens gyldighet, som i metodesammenheng betegnes om validitet. Validitet beskriver hvor troverdig og overførbar oppgaven vil være (Johannessen 2010, 230). Innenfor validitet skiller man mellom intern og ekstern validitet.

Intern validitet i kvalitative studier dreier seg om man måler det man tror vi måler. Det vil være viktig at metoden undersøker det den faktisk har til hensikt å undersøke. Det dreier seg om i hvilken grad forskernes framgangsmåter og funn reflekterer virkeligheten (Johannessen 2010, 230). For å oppnå validitet på denne måten beskrives det at man kan utføre vedvarende observasjoner og metodetriangulering. I seg selv er ikke oppgaven basert på observasjoner. Respondentene har til sammen mange års militære erfaringer og har gjennom sine karrierer gjort seg vesentlige observasjoner. Disse til sammen vil påstås å styrke validiteten når flere respondenter svarer det samme. Metodetriangulering går ut på å benytte flere innsamlingsmetoder, dette vil øke validiteten (Johannessen 2010, 230). Jacobsen (2005, 135) beskriver kombinasjon av metoder som idealet. Og at man kan benytte flere metoder for å validere dersom de gir samme svar og konklusjon.

Ekstern validitet dreier seg om hvorvidt de funnene man har i en undersøkelse kan generaliseres fra et fenomen til et lignende fenomen (Johannessen 2010, 230; Jacobsen 2005, 222). Ekstern validitet er med andre ord hvilken overførbarhetsgrad fenomenet har. I både kvalitative og kvantitative undersøkelser vil resultatet kunne overføres til beslektede fenomener (Johannessen 2010, 231). Videre dreier det seg om å forstå og utdype begreper og fenomener (Jacobsen 2005, 222). Refleksjoner angående oppgavens eksterne og interne validitet er nærmere beskrevet i kapittel 8.1: Begrensinger i oppgaven.

For å kunne generalisere fra et begrenset utvalg til populasjon er man avhengig av å gå i dybden på utvalget for å få validitet (Jacobsen 2005, 222-223). Ved et begrenset utvalg hevder også Jacobsen (2005, 223) at et slikt utvalg er representativt for en større populasjon av enheter. Forfatterne vil hevde at denne oppgaven i utgangspunktet har en god ekstern validitet. Alle respondentene er relevante og har relevant erfaring. Kombinasjonen med at utvalget er homogent og at vi har gått i dybden på det utvalget vi har, hevder vi vil føre til at fenomenet og resultatet vil kunne overføres til andre avdelinger innenfor Hæren i internasjonale operasjoner.

4.4 Taushetsplikt og anonymitet.

Respondentene kunne velge å få et kandidatnummer for å anonymisere seg selv. De fleste valgte ikke å gjøre dette. For oss innebar dette at vi under prosessen kunne ringe og stille oppklarende og utdypende spørsmål for å grave i dybden. Vi gjorde aldri dette, men vi hadde derimot to respondenter som ringte og utdypet av seg selv. Dette forsterker påliteligheten og validiteten i oppgaven. I følge forvaltningslover er all informasjon som kan tilbakeføres til personer taushetsbelagt (Johannessen 2010, 96). Dette gjør at forfatterne selv lagde en kandidatnummerliste slik at alle vedleggene som ligger ved denne oppgaven er anonymisert. Denne oppgaven har ikke benyttet informasjon som er betegnet som sensitive personopplysninger.

4.5 Metode og kildekritikk

En av hovedutfordringene ved all vitenskap er å trekke holdbare slutninger. Det vil si å etablere logiske sammenhenger mellom forutsetninger, observasjoner og konklusjoner (Andersen 2013, 35). Sekundærdataene og teoriene som er benyttet er hentet fra faglitteraturen og vi anser kildene som gyldige og pålitelige. Det er ikke gjennomført noen dypere kildekritikk av alle forfatterne. Boken Afghanistan 101

(2008) skrevet av Entezar er i forfatterens øyne en relativt lite anerkjent bok. På tross av dette er den besluttet brukt da det finnes lite eller ingen andre bøker innenfor temaet. Forfatterne er klar over den kontinuerlige forskningen som pågår innenfor tematikken oppgaven omhandler. Det er rimelig å anta at noen av dataene kan ha endret seg siden denne oppgaven ble publisert. Videre finnes det mange definisjoner på og oppfatninger av kulturbegrepet. Dette har skapt utfordringer for forfatterne. På tross av dette mener vi at vi har fått med oss essensen fra begreper og definisjoner.

Vi anser våre primærdata som valide og pålitelige. Respondentene svarer ut fra egne tanker, betraktninger og erfaringer. Videre blir deres erfaringer vår empiri. Svarene respondentene gir er basert på hukommelse. Dette vil derfor være en naturlig feilkilde spesielt i forhold til pålitelighet. På den andre siden har forfatterne benyttet sin teoretiske kunnskap og objektivitet til å finne fram til de relevante mønstrene og funnene. Denne feilkilden anses som liten. Under behandling av data har vår etnosentrisme vært en mulig feilkilde. Vi var klar over denne feilkilden, derfor anser vi den som liten, men at den ubevisst vil kunne være tilstede.

5 Funn

I det følgende kapittelet vil funnene fra spørreundersøkelsen med 41 respondenter presenteres og beskrives. Funnene fra spørreundersøkelsen linkes opp mot teorien som har blitt presentert, egne erfaringer og observasjoner fra internasjonale operasjoner. I første del vil vi ta for oss funn og drøfting relatert til respondentdataen. Deretter vil vi se på utdanningsnivået innenfor kommunikasjon og kulturforståelse ved deployering. Påfølgende tre deler vil ta for seg funn og drøfting relatert til kultur, kommunikasjon og etikk. Avslutningsvis i kapittelet sammenfatter vi funnene med respondentenes refleksjoner etter deployering.

Problemstilling og forskningsspørsmål var slik; *Hva fremmer kulturforståelse mellom ledere fra Telemark Bataljon og soldater fra Afghanistan og Irak?*

FSPM 1: Hvilke kulturelle normer fremmer samspill mellom partene?

FSMP2: I hvilken grad og på hvilken måte påvirker kommunikasjonen samspillet mellom partene?

FSMP3: Hvilke etiske normer hemmer samspillet mellom partene?

5.1 Respondent data

Telemark bataljon består i dag av 477 ansatte, hvorav 176 er ledere på forskjellige nivåer, 296 soldater (grenaderer), og 6 sivilt ansatte. Spørreundersøkelsen ble sendt ut til 101 respondenter, på nivået fra lagfører til bataljonssjef. Alle tjenestegjorde i internasjonale operasjoner fra 2003 til 2016. Av utvalget fikk vi svar fra 41, som tilsvarer en svarprosent på 41%. Johannessen (2010, 245) beskriver at mer enn 50 prosent er beregnet som bra svarrespons. Man skal uavhengig av dette være oppmerksom på at selv en slik svarprosent potensielt sett vil kunne være et problem hvis man skal generalisere resultatene fra utvalget til populasjonen. Sett at utvalget som tidligere nevnt er homogent mener vi at svarprosenten vår gir et meget bra bilde av hele populasjonen da utvalget er stratifisert.

Demografi	Gjennomsnitt verdi
Nåværende alder	34,5 år
Alder ved første deployering	25,5 år
Antall år på ledernivå	12 år
Antall kontingenter	3 stk
Lengde på oppsetningsperiode	3,2 mnd
Lengde på første kontingent	5,3 mnd

Tabell 3. Viser respondentefaringen.

Tabell 3 viser at det i gjennomsnitt har gått 10 år siden respondentene var ute første gang. Dette medfører at de sannsynligvis har fått erfaring etter første utreise som de kan ha lagt til grunn ved besvarelse av våre spørsmål. Samtidig kan denne erfaringen ha vært med på å danne grunnlag for mer reflekterte og veloverveide svar.

Respondentene ansees som erfarne med gjennomsnittlig 12 års erfaring på ledernivå og 3 kontingenter i internasjonale operasjoner.

Når det gjelder kjønn ser vi fra spørreundersøkelsen at 90 prosent av respondentene er menn, og 10 prosent er kvinner. Dette har sin naturlige årsak i at ledere i Hæren har en dominans av menn. Kvinneandelen gjenspeiler hærens demografi, med om lag 8 prosent kvinner på ledernivå (Forsvaret 2017).

Angående erfaringsgrunnlaget til respondentene svarer 50 prosent at de kun har vært i Afghanistan. 35 prosent har vært i begge misjonsområdene. Og 15 prosent har kun vært i Irak. Generelt viser våre hovedfunn at gapet mellom de som har vært i Afghanistan og Irak er særdeles lite med tanke på de erfaringene respondentene har. De som har vært i begge land peker på mange av de samme utfordringene. På bakgrunn av likheten i svarene fra begge land vil oppgaven se respondenten under ett. I de tilfeller det er store avvik mellom respondentene fra Afghanistan og Irak, vil dette bli belyst under hvert enkelt tilfelle.

5.2 Utdanning

Før deployering indikerer svarene fra spørreundersøkelsen at utdanning innenfor kulturforståelse i en eller annen form var en del av oppsetningen. Dette medfører at lederne har gjort seg kjent med, eller har blitt presentert for begrepet kulturforståelse før deployering. På spørsmålet 14, om kulturforståelse var en del av oppsetningsperioden svarer kun 2,4 prosent ”vet ikke /verken eller”. Dette kan indikerer at kun en respondent ikke visste om klargjøringen hadde hatt fokus på kulturforståelse. Over 14 prosent svarer: ”Jeg var kjent med begrepet fra tidligere, men oppsetningsperioden fokuserte ikke på kulturforståelse” og over 46 prosent svarer at ”oppsetningen hadde noe fokus på det”. Dette indikerer at avdelingen i liten grad hadde et helhetlig og omforent syn på kulturforståelse som en del av utdanningen før deployering. Dette underbygges også av respondentenes svar på hva det var mest fokus på i oppsetningen;

”Husker ikke.” ”Generelle fenomen i muslimske kulturer.” ”De overordnede ulikhetene mellom oss og dem.” ”Kulturinformasjon, fakta om forskjellige forhold i landet. Nice to know informasjon. Religion, skikk og bruk (...)”
”Ingenting, vår kulturutdanning ble kansellert grunnet syk foredragsholder.”

Overnevnte sitater nevner punkter i utdanningen som viser til fokus på kulturell bevisstgjøring og ikke på flerkulturell kompetanse. Likevel ser vi at et fåtall av respondentene har fått utdanning innenfor kulturforståelse; ”Øke forståelsen for lokale forhold i Nord-Irak, vi fikk kurdere bosatt i Norge til å holde foredrag for oss(...)” Dette sitatet viser til at enkelte har fått en bredere utdanning innenfor kulturforståelse, noe som kan legge videre grunnlag for flerkulturell kompetanse.

Telemark Bataljon har løst og løser oppdrag av ulik art; humanitære, stabilisering og mentoringsoppdrag. På den ene siden kan man si at oppdragene som er løst, er løst på en god måte. På den andre siden kan man si at med en større flerkulturell kompetanse, mer regional kunnskap og bedre språkferdigheter ville oppdragene vært løst ytterligere bedre (Selmeski 2007).

For å bygge en avdeling med høy beredskap og kort reaksjonstid er det avgjørende å legge ned tid og penger på kulturell utdanning av personell før de deployeres til den andre kulturen. Våre funn i likhet med funn presentert i rapporten ”Kultur på ville veier” (2010) og ”En god alliert – Norge i Afghanistan 2001-2014” (2016) viser at norske styrkers utdanning innenfor kulturforståelse er spredt, fragmentert og lite basert på kunnskap om landet man opererer i. Kunnskapshullene innenfor kulturforståelse fremstår som tydelige. Det fremstår dog uklart hva disse hullene skal fylles med.

Dette avsnittet har vist til et generelt kunnskapshull i Telemark bataljon som oppstår på grunn av manglende kontinuitet, divergerende innhold og praktisk tilnærming i utdanningen av kulturforståelse. Den videre diskusjonen tar for seg de spesielle aspektene innenfor kommunikasjon og kulturforståelse som påvirker samspillet mellom ledere fra Telemark bataljon og soldater fra Afghanistan og Irak.

5.3 Funn relatert til kultur

Våre funn indikerer at oppsetningsperioden er et viktig springbrett for hvordan norske ledere fra Telemark bataljon vil interagere med soldater fra Afghanistan og Irak.

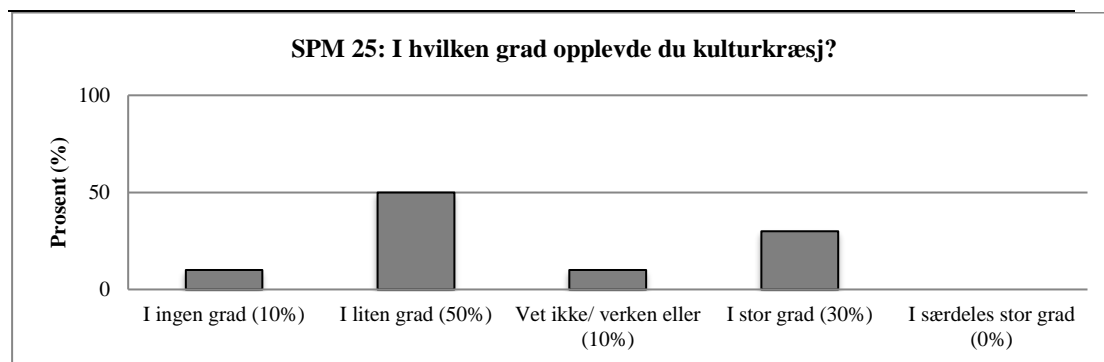
Hvilke kulturelle normer som fremmer samspillet mellom partene har denne seksjonen av drøftingen til hensikt å belyse.

Telemark bataljon tilhører en nasjon med sterke vestlige kulturelle preferanser. Norge på sin side kjennetegnes som en nasjon som verdsetter likestilling, likeverd og menneskerettigheter. Ledere ansees å ha lav maktavstand og vold er sjelden å se i samfunnet.

I Afghanistan er kvinner i stor grad sett på som eiendom (Entezar 2007, 138).

Religion gir ikke bare en forklaring til det overnaturlige, men alt i samfunnet og livet kan forklares og linkes til religion (Entezar 2007, 68). Ordtaket: ”Man kommer til makten med et sverd, og man blir utslettet fra makten med et sverd” (ibid, 30) er vel kjent i afghansk kultur og skildrer i stor grad synet på makt, ledelse og vold i samfunnet. Norsk og afghansk kultur fremstår for de aller fleste med ekstreme forskjeller. Irakisk kultur på sin side har flere likheter med norsk kultur enn hva afghansk kultur har. Likheter som tilgjengelighet på og utnyttelse av naturressurser, gjennomsnittlig levealder og prosentandel som kan lese og skrive. Samtidig som vi på den ene siden ser disse likhetene ser vi på den andre siden store forskjeller. I likhet med afghansk kultur er kvinner i Irak i utstrakt grad eiendom, og religion er sterkt manifestert i samfunnet. Irakisk kultur kjennetegnes med særdeles høy grad av korrupsjon og statsapparatet har vært kjent for å undertrykke deler av befolkningen. Irakisk kultur kan med dette ansees å være mer ulik enn lik norsk kultur. Menneskene som tilhører de tre nevnte kulturene vil i ulike situasjoner tenke og handle på ulik måte. For å skape best mulig samspill mellom partene er det avgjørende å forstå historisk bakgrunn, det sosiale livet og de kulturelle fortolkningene.

Overaskende nok svarer 60 prosent at de i ”liten eller ingen grad” opplevde ”kulturkræsje” mellom seg og soldater fra Afghanistan og Irak, se tabell 4 nedenfor:



Tabell 4. Resultater fra spørsmål 25

Svarene senere i spørreundersøkelsen indikerer at stort sett alle de 41 respondentene har opplevd hendelser som i ulik grad kan relateres til utfordringer knyttet til kultur. Dette kan vise til to ting. En; at de misforstår spørsmålet. Eller to; at de har opplevd utfordringer, men ikke kategoriserer dette som "kulturkræsjsj". Uansett utfall viser de kvalitative svarene store forskjeller og utfordringer knyttet til kultur.

Respondent 10 opplevde følgende hendelse; "Vi var midt i en TIC (4) klokken slo 11 og alle unntatt 1 toppcover (5) la ned sine våpen og startet å spise lunsj. Det rare var at fienden gjorde det samme". Afghansk normaltillstand vil i større grad enn for nordmenn kunne relateres til krig og konflikt. "Nordmenn jobber til jobben er ferdig, afghanere følger sin kultur og er ofte ikke så nøye på ting, tar pauser når det ikke passer for å gjennomføre de ritualer de måtte ha" (respondent 10). Et annet eksempel observert av en av forfatterne er at ved flere anledninger er utsagnet "if it rain, we dont train" brukt. Dette sammen med det konsekvente og utstrakte irakiske behovet for varm lunsj og te kjørt ut i øvingsfeltet med pick-up midt på dagen. Det å ha kunnskap om de afghanske og irakiske rutiner og livsrytmer er avgjørende for å kunne forstå en slik handling. Disse tre eksemplene blir oppfattet som ulikt mellom kulturene. Funnene viser at dette tidvis var vanskelig å forstå og forholde seg til. For det første kan ulikheten relateres til at den afghanske og irakiske kulturen kjennetegnes som kollektivistiske. For det andre kan afghansk og irakisk kultur fremstå som mer partikulære. Dette kan medfører at en afghaner eller iraker i større grad bryr seg om den nære familie, og arbeidsforholdet kan sammenlignes med familieforhold. Dette kan forklare hvorfor man velger å spise lunsj midt i en skuddveksling. I eksemplene kan vi se at gruppens behov overstyrer den enkeltes personlige preferanser. Oppdraget prioriteres i andre rekke da relasjonen eller gruppens behov kommer fremst. Dette kan vise videre at relasjonen er viktigere en saken. Forfatterens observasjoner viser til at en leder fra Telemark bataljon med stor

sannsynlighet vil foretrekke å fokusere på oppdraget i en situasjon. Den norske kulturen kjennetegnes som individualistisk og medlemmer av denne kulturen vil derfor være mer fokusert rundt egne behov. I dette tilfelle kan oppdraget og skuddvekslingen opptre som det viktigste. Denne kulturelle forskjellen kan utspille seg i de daglige rutiner. Forskjellene kan i visse situasjoner virke hemmende for ledere fra Telemark bataljon om de ikke er bevist disse.

Våre funn viser at usikkerhetsunnvikelse i likhet med individualisme versus kollektivism og partikularisme versus universalisme er linket til det å forstå rutiner og livsrytme i en kultur. Norge er et land som scorer middels på Hofstede (2010) sin dimensjon usikkerhetsunnvikelse (tabell 2). Afghanistan og Irak scorer høyt på samme dimensjon. Dette gapet indikerer mindre forskjeller enn eksempelvis punktet maktdistanse viser. De kvalitative og kvantitative dataene gir indikasjoner på at de faktiske forskjellene er større enn beskrevet i tabell 2. Dette kan forklares ved at norsk kultur kjennetegnes med stor tillit til staten, og samfunnet er bygget opp av lover og regler som i utstrakt grad blir fulgt. Dette sammen med utstrakt bruk av velfungerende teknologi er med på å lindre den usikkerheten som norske ledere i Telemark bataljon møter daglig. I Afghanistan og Irak er religion i større grad den faktoren som lindrer mest på usikkerheten. Religion for dem, antas å bety mer for dem enn for ledere fra Telemark bataljon. Derfor mener vi at kunnskap om disse faktorene fremmer samspeillet mellom partene. For det første vil slik kunnskap være med på å skape forståelse for hvorfor bønn og tro er sterkere manifestert i deres kultur. Og for det andre innbyr det å ha satt seg inn i rutiner og tradisjoner på forhånd til tillitt og respekt mellom partene.

Situasjoner hvor norske ledere fra Telemark bataljon ikke forstår kulturen man samarbeider med vises blant annet i sitatet fra respondent 20:

”Den største utfordringen og barrieren er at vi må tilpasse oss alt for mye til de vi samarbeider med. Hvis afghaneren ville gjøre noe, som ikke var militært riktig eller smart så måtte de få lov til å gjøre det, selv om man burde gått inn og stoppet det og korrigert dem”.

Et annet eksempel som kommer fra Irak viser også til det å ikke forstå kulturen: ”Min manglende forståelse og kunnskap omkring deres kultur gjorde at jeg i noen grad så ned på, og misforstod mange av de tingene de gjorde” (respondent 4). Sitatene over viser at ved manglende kulturforståelse kan norske ledere fra Telemark bataljon se ned på og feiltolke kulturen de samarbeider med.

Lojalitet oppleves av ledere fra Telemark bataljon som annerledes i Afghanistan og Irak. En av forfatterne observerte en case i Afghanistan i 2008, hvor en soldat i en TIC startet med å plukke tomhylser i stedet for å besvare ilden. Denne situasjonen kan oppfattes på to ulike måter. En; soldaten kan fra norsk side oppfattes som dum, og som en person som ikke forstår sitt eget og de rundt seg sitt beste. Dette kan representere manglende kulturforståelse. Eller to; soldaten kan oppfattes som annerledes med andre preferanser enn det norsk kultur er basert på. Dette kan representere kulturforståelse i en større grad. For å forstå forskjellene innenfor synet på lojalitet er det viktig å blant annet forstå kulturdimensjonen kortidsorientering versus langtidsorientering. En afghaner og iraker tilhører kulturer som kjennetegnes som kortidsorienterte. I den gitte situasjonen gir det mer mening for soldaten å plukke tomhylser da dette gir mer verdi for soldaten enn å besvare ilden der og da. Tomhylsene vil i et kortsiktig perspektiv gi han og hans familie mer penger. Soldatens lojalitet vil i denne situasjonen ligge hos familien og ikke hos staten. Oppfattelsen av manglende lojalitet til staten underbygges av respondent 4 og 31 som skriver;

”Ulikt forhold til respekten til staten, regler og samfunnet” ”Det var stadig ”whats in it for me” fra deres side. Vi måtte svare for å få dem til å trene. Den eksistensielle trusselen fra IS mot staten var ofte ikke nok til at den enkelte var villig til å ofre fritid/lønn/helse for å trene.”

På spørsmålet 33: Gi et konkret eksempel på de/den største kulturforskjellen du opplevde. Svarer respondent 12: ”Lojalitet til oppdraget og avdelingen.” I likhet med tidligere eksempler vil en norsk leder fra Telemark bataljon også i disse situasjonene kunne relatere seg til et individualistisk tankesett. Lederen vil med stor sannsynlighet sette oppdraget før relasjoner uavhengig av hvem det er til. I tillegg vil den norske militære lederen kunne søke en mer langtidsorientert løsning. De overnevnte

punktene gjenspeiler ofte synet på profesjonsidentitet som diskuteres senere i kapitlet. For å dra sammen overnevnte eksempler og drøftinger ser vi at ulikt syn på lojalitet mellom ledere fra Telemark bataljon og soldater fra Afghanistan og Irak kan skape utfordringer som går på bekostning av samspillet, herunder spesielt respekt og tillit.

Ulikheter i synet på ære og skam er gjennomgående i svarene til våre respondenter. En av de mest erfarne respondentene (respondent 38), med syv kontingenter i internasjonal tjeneste svarer: ”Skal vi være realistiske så har jo hele Afghanistan bidraget vært kulturkræsjsens mor om du spør den jevne afghaner i gata (...)”. Respondent 36 reflekterer følgende rundt spørsmål om han opplevde ”kulturkræsj”:

”Det er to vidt forskjellige kulturer, men det som var en av de største utfordringene er at offiserene på mange måter var militært ubrukelige, men hadde et selvbilde som tilsa at de kunne alt. En form for stolthet følelse som var basert på deres militære grad og sosiale status og ikke egnethet som militær leder.” Videre sier respondent 3 følgende: ”Men jeg opplever at de har et stort behov for å ikke tape ansikt. Det er noe av det verste som kan skje. De legger også inn overdrivelser i språket sitt i mye større grad en norske soldater. Norske soldater vil være mer opptatte av fakta. Et eksempel er: Hvis du spør en norsk soldat om hvor lange hold han kan treffe på vil man svare at ”under optimale forhold så vil man treffe ut mot maks praktisk rekkevidde for våpenet”. Mens en Peshmerga-leder eller soldat vil si at han lett treffer en spurv på 1300 m. Jeg opplever at de ikke gjør det for å jukse, men for å si noe om hvor gode skyttere de er. De har bare en annen oppfattelse av hvordan de fremstiller fakta/meninger.”

I de tre overnevnte sitatene ser vi at det er et stort kulturelt gap mellom norske ledere fra Telemark bataljon og soldater fra Afghanistan og Irak. Dette gapet kan forklares ved å se på tre teorier; maktdistanse, feminin versus maskulin kultur og høy versus lavkontekstkommunikasjon.

Ledere fra Telemark bataljon kommer fra en nasjonalkultur hvor maktdistansen er lav, samfunnet er feminint rettet og man benytter lavkontekst kommunikasjon. Ser

man på Afghanistan og Irak, ligger de i motsatt ende av skalaen i alle tre teoriene. For å underbygge og forklare disse ulikhetene ser vi på Martin Ohrstrand (2014) sin masteroppgave som tar for seg casen ”Obersten og vannflasken”. Kort forklart kaster en norsk soldat en vannflaske til en afghansk oberst. Obersten mislykkes med å ta imot vannflasken og den havner på bakken. Situasjonen utarter seg videre ved at den norske soldaten ler av situasjonen, for sannsynligvis å avdramatisere den. Dette samtidig som både norsk og afghansk personell er i umiddelbar nærhet. Obersten viser ved et sterkt kroppsspråk smerte i armen, misnøye over situasjonene og marsjerer mot sykestuen. Han kommer etter en tid tilbake med en stor og fin bandasje. Situasjonen kan analyseres på flere måter. For det første opplever obersten at hans ære blir satt på spill. Han klarer ikke å ta imot vannflasken og han blir ledd av idet hendelsen skjer. For det andre er soldaten som kaster vannflasken av lavere rang og det er tilskuere som kan gjenfortelle denne historien noe som kan ansees som skamfullt for obersten. Situasjonen ville sannsynligvis utartet seg annerledes i en helnorsk militær kontekst. Dette kan vise til store forskjeller innenfor synet på ære og skam, noe som våre respondenter underbygger ved å nevne plikt, ære og skam ved flere anledninger i svarene.

Våre funn indikerer at militærkulturen er med på å bringe partene sammen. Faktorer som uniformitet, hierarki, våpenbruk, tvangsmakt og maskulinitet oppleves av ledere fra Telemark bataljon med visse likheter. Likevel ser vi av teorien og funnene at den nasjonale kulturen vil kunne overstyre den militære kulturen og de fellestrekk man ser i en organisasjon. På tross av dette oppleves militærkulturen av mange respondenter med flere likheter. Respondentene nevner at militærkultur var noe av det lille de hadde til felles. Dette kan indikere at de religiøse, familiære og dagligdagse preferansene i deres kultur virket langt fra det respondentene var vant til. Eksempler som det å sloss sammen, vise at man er villig til å ofre livet sitt for hverandre, felles fiende, felles mål og at man har en gjensidig avhengighet i løsning av et felles oppdrag er i følge respondentene med på å skape fellesskap. Andre eksempler av fellesskap, kan fremstå mer overfladiske, men dog ikke irrelevante. Her eksemplifisert av det å ta en røyk sammen og det å ha felles humor. På den ene siden ser vi likhetene i sammenheng med Jacobsen og Thorsvik (2013) sine fem generelle effekter på adferd i en organisasjonskultur. Tre av disse gjør seg spesielt gjeldende som fremmede faktorer. En; tilhørighet og fellesskap. Våre funn tyder på at det å sloss

mot samme fiende, Taliban i Afghanistan og IS i Irak, skapte et fellesskap. To; motivasjonen opplevdes antakeligvis ulik, men ønsket om å fjerne IS fra makten var en antatt sterk motivasjon for irakiske sikkerhetsstyrker og norske styrker. Tre; tillit. Denne faktoren gjorde seg spesielt gjeldende i Afghanistan. Der norske og afghanske styrker tidvis hadde gjensidig avhengighet og livet til den ene var avhengig av den andres innsats. Det å fokusere på de få faktorene man har til felles kan oppleves som viktig. Om det er å ta seg en røyk sammen, vise forståelse av og interesse for den andres hverdag i en militær setting og det å le av og snakke om den felles fienden man har, mener vi fremmer samspillet mellom ledere fra Telemark bataljon og soldater fra Afghanistan og Irak.

På spørsmålet om: Hva følte du fremmet deg i kommunikasjon med soldater? Svarer respondent 13: ”Yrkesmessig fellesskap, dette var verre med Afghansk politi”. I likhet svarer respondent 33: ”Felles identitet som soldat og krigere, kamperfaring”. På spørsmål 29, om hva som var den største barrieren for god kommunikasjon svarer respondent 6: ”Gjensidig tillitt og felles realistisk målsetning om hva man faktisk skulle oppnå med operasjonene”. Disse sitatene viser til viktigheten av å kjenne til den tilstedeværende likheten i profesjonsidentiteten. Likheten vil kunne utnyttes for å fremme samspillet mellom de ulike kulturene. På den andre siden ser vi at ulikhetene innenfor militærkultur gjør seg gjeldende. Under utdanning og trening opplevde respondentene mindre grad av aksept for å prøve og feile enn hva norske ledere fra Telemark bataljon var vant til fra sin utdanning og trening hjemme i Norge. Både irakiske og afghanske soldater ble oppfattet som redde for å tape ansikt. Det ble oppfattet som et nederlag i stedet for en mulighet til forbedring. Videre under utdanning og opptrening opplevde norske ledere fra Telemark bataljon at militær taktikk og ledelse ble oppfattet og brukt annerledes enn hva som var kjent fra Norge.

Våre observasjoner viser til at ledere i Telemark bataljon søker å sette oppdraget før seg selv, og at personlige egenskaper som gjør at avdelingen løser oppdraget uavhengig av forutsetninger og ressurser anerkjennes. Respondentenes svar tilsier at afghanske og irakiske soldater ikke alltid hadde samme preferanser som de norske. Våre funn indikerer at en afghansk soldat i større grad vil gjøre de riktige tingene når noen ser på, og søke løsninger som gjør det bedre for seg selv. I de kvalitative svarene skriver ledere fra Telemark bataljon at de oppfatter afghanske og irakiske soldater

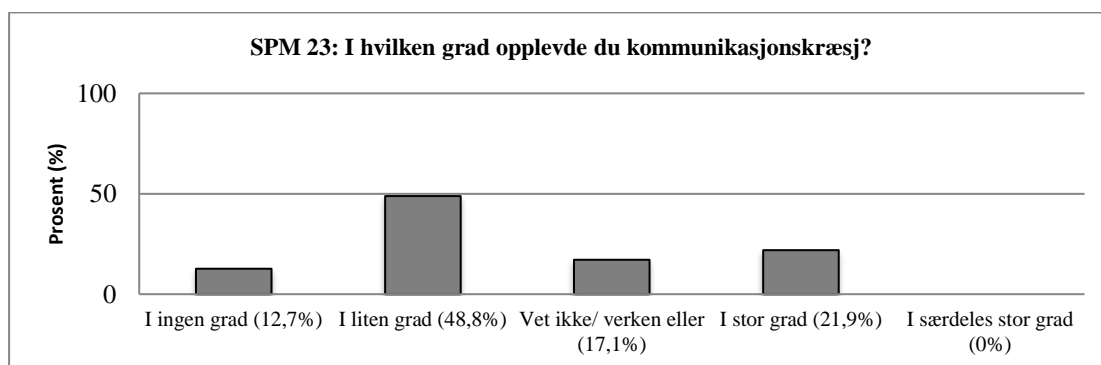
som mindre profesjonelle, likegyldige og at de har dårlige holdninger til profesjonen. Respondenter nevner at soldatenes arbeidsmoral var markant annerledes. Afghanske og irakiske soldater viste i utstrakt grad manglende tillitt, respekt og lojalitet for staten, deres arbeidstaker. Dette understreker de ulike preferansene ledere fra Telemark bataljon og soldater fra Afghanistan og Irak har. Samtidig viser funn til at hvordan en person handler i en situasjoner ofte er kulturelt betinget. Det å være bevisst dette antas å være med på å fremme samspillet mellom partene. Ulikhetene som blir beskrevet kan i størst grad knyttes til den nasjonalkulturen afghanske og irakiske soldater tilhører. Observasjoner viser at ledere fra Telemark bataljon oftest vil løse problemer med kjente metoder. Det antas at norske lederes lojalitet ligger i det militære oppdraget på vegne av staten i større grad enn mot lojalitet til sjefen. Her er ikke sjefen ekskludert, men en del av det militære systemet og relasjonen til sjefen fremstår i mindre grad som avgjørende. Våre funn indikerer at en afghansk og irakisk soldat ofte var mer opptatt av å fokusere på relasjonen. Deres syn på det militære systemet som en del av staten fremstod for respondentene med store mangler på tillit. Den sterkeste lojaliteten ble oppfattet å være til nærmeste sjef.

En av deltakerne i spørreundersøkelsen nevner at man i større grad burde rettlede afghanske soldater når man ser de gjør feil i henhold til norske metoder. utfordringen her ligger i ulike kulturers preferanser i oppdragsløsningen. Utsagn og meninger om at afghanske soldater er taktisk inkompetente kan stemme hvis man på etnosentrisk vis måler de opp mot norske metoder. Selv om utsagn som dette har vært en gjenganger viser våre respondenter til at erfaringslæring har skjedd. Respondent 3 svarer på spørsmålet: Hvilken kulturell adferd mener du hemmet deg mest under ditt arbeid i internasjonale operasjoner? ”Man lærte etter hver at man måtte løse kurdiske problemer med kurdiske verktøy. Dette burde vært identifisert tidligere”. En av forfatterens observasjoner fra Afghanistan 2008, understøtter dette med et ofte hørt sitat fra andre norske ledere: ”Afghan problems, afghan solutions”. Forfatterne antar med dette at manglende forståelse innenfor overnevnte aspekter vil ha direkte påvirkning på tilliten norske ledere har til afghanske og irakiske soldater. Tillitten viser seg ofte å spille inn på deres militære forhold og kan påvirker samspillet i stor grad.

5.4 Funn relatert til kommunikasjon

Mennesker samhandler og kommuniserer ulikt i ulike kulturer. Dette fordi mennesker alltid har et grunnlag med sosiale, følelsesmessige, psykologiske og kulturelle forhold med seg inn i samhandlingen med andre mennesker (Karlsen 2005, 11). Våre funn indikerer at ledere fra Telemark bataljon har ulike preferanser for hvordan man kommuniserer, enn hva som er antatt at soldater fra Afghanistan og Irak har. Våre respondenters utsagn stemmer i stor grad godt overens med Karlsen (2005) sitt utsagn, og vi ser tydelige indikasjoner på at kulturforståelsen påvirker kommunikasjonen mellom partene. I hvilken grad og på hvilken måte kommunikasjon påvirker samspillet mellom partene har denne seksjonen av drøftingen til hensikt å belyse.

Nasjonalkulturen slik vi kjenner den vil påvirke måten vi kommuniserer med hverandre på ved at "språket er et kulturinstrument for å uttrykke våre tanker og følelser" (Karlsen 2005, 321). Norske ledere fra Telemark bataljon har ulike normer, verdier, skikker og et ulikt språk. Disse ulikhetene viser seg å være viktige å identifisere før man deployeres til et misjonsområde. Svarene fra spørreundersøkelsen viser at det er flere faktorer som er utslagsgivende for å oppnå god kommunikasjon og et velfungerende samspill. På spørsmålet om i hvilken grad respondentene opplevde "kommunikasjonskræsj" etter deployering svarte de følgende:



Tabell 5. Resultater fra spørsmål 23.

Over 60 prosent svarer kvantitativt at de "i liten" eller "ingen grad" har opplevd "kommunikasjonskræsj". I de kvalitative svarene beskrives det stort sett fra alle 41 respondentene hendelser som i ulik grad kan relateres til utfordringer knyttet til kommunikasjon. Dette kan i likhet med samme spørsmål som "kulturkræsj" bety to ting. En; at de misforstår spørsmålet. Eller to; at de har opplevd utfordringer, men

ikke kategoriserer dette som ”kommunikasjonskræsje”. Også her ser vi av de kvalitative funnene at det er knyttet store utfordringer til kommunikasjon.

Våre funn viser til ulikt syn på ære og skam og at dette kan påvirke kommunikasjonen mellom ledere fra Telemark bataljon og soldater fra Afghanistan og Irak. En av forfatterne observerte i Afghanistan en norsk offiser med stilling som liaisonoffiser (6). Liaisonoffiseren hadde over tid opparbeidet seg et godt forhold til sine afghanske kollegaer basert på gjensidig tillit og respekt. Når den norske avdelingen liaisonoffiseren tilhørte var ute og løste oppdrag sammen med de afghanske styrkene, måtte den norske offiseren ta avstand fra å sitte vakt slik han vanligvis gjorde ute på oppdrag. Dette begrunnet i at hans afghanske kollegaer ikke gjorde dette, og at det i utstrakt grad var sett på som feil, nedverdiggende og som en arbeidsoppgave som ikke tilfalt sjefen på det nivået. Eksempelet over kan vise til to ting. For det første er synet på makt ansett ulikt. En norsk offiser, tilhørende en norsk kultur med lav maktavstand forventes i mange situasjoner å ta sin del av vaktrutinene. For det andre er synet på ære ansett som ulikt. Det at den norske offiseren tar vakt, vil ikke i en norsk kultur svekke offiserens respekt og ære i avdelingen. Heller i motsatt retning kan hans respekt og ære styrkes. For den norske liaisonoffiseren utartet denne situasjonen seg slik at han i utstrakt grad måtte unnlate å kommunisere sannheten til sine afghanske kollegaer for å unngå å miste respekten og tillitsforholdet han hadde bygget opp.

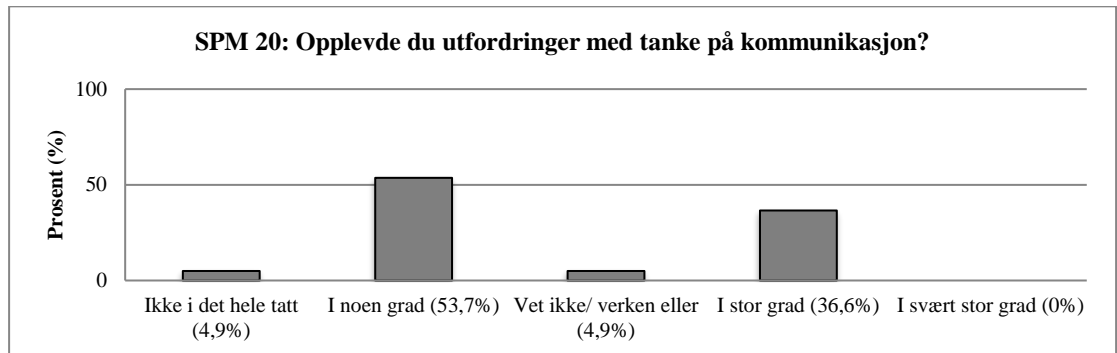
Makthierarkiet blir av flere respondenter belyst i svaret på spørsmålet om hvilke faktorer som påvirker kommunikasjonen mellom partene: ”Sjefene forteller hva, hvor, når og hvordan. Spørsmål stilles ikke, i alle fall ikke oppover” (respondent 18). I Norge er det normalt å stille spørsmål og komme med anbefalinger på nærmest alle oppdrag som blir gitt. Dette for å kunne kommunisere rundt den rette forståelsen av hvordan oppdraget skal løses på best mulig måte. Funnene viser til at dette ofte ikke er tilfelle i land som Afghanistan og Irak. For det første fremstår det å opprettholde makthierarki som viktigere enn å komme frem til den beste løsningen. For det andre fremstår lederne redde for å tape ansikt ved at noen kommer frem med bedre løsninger enn seg selv. Og for det tredje virker graden av direktehet i kommunikasjonen å være så lav at man i mindre grad kommer til kjernen av oppdraget som skal løses.

Graden av direktehet i kommunikasjonen kan videre sees på i sammenheng med teoriene om høy- og lavkontekstkommunikasjon (Hall, 1976; Warner-Søderholm 2010). Respondent 19 skriver: ”Vi er direkte, mens de i stor grad går rundt grøten(...)”. Her ser vi indikasjoner på at afghansk kultur benytter lavkontekstkommunikasjon. Nordmenn på sin side benytter oftest høykontekstkommunikasjon. Dette viste seg å tidvis skape utfordringer for kommunikasjonen mellom partene hvor budskapet kunne feiltolkes fra begge sider.

Videre ser vi tre spesifikke områder innenfor kommunikasjon som gjentatte ganger nevnes av respondentene; kroppsspråk, toneleie og lydnivå. Afghansk og irakisk kommunikasjon fremstår for våre respondenter med mer bruk av kroppsspråk, mer nyanser i toneleier og generelt sett med et høyere lydnivå i kommunikasjonen. Nonverbal kommunikasjon kommer til syne som hemmende i kommunikasjonen da bruken av kroppsspråk i kommunikasjonene ble oppfattet ulikt. Respondenter nevner at afghanere tidvis kunne oppleves som mer fysiske og aggressive i sin kommunikasjon. Videre opplevde norske ledere fra Telemark bataljon at afghanske og irakiske soldater i stor grad snakket høyere enn de selv. Hall (1976) forklarer beviselig med sin teori om det kulturelle isberget at kommunikasjon, både verbal og nonverbal tilhører den skjulte delen av isberget. Den delen som tilhører menneskets underbevissthet som både er vanskelig å forstå og endre. Kunnskap om og forståelse av den andre kulturens kommunikasjonspreferanser indikeres å kunne gi direkte påvirkning til samspillet mellom partene.

I undervisningssammenheng ser vi ut ifra våre respondenters svar og egne observasjoner gjentatte indikasjoner på at utdanningsnivået til soldatene fra Afghanistan og Irak skapte utfordringer i kommunikasjonen. En observasjon gjort av en av forfatterne viser til utfordringer under sanitetsutdanning. Den norske ledere fra Telemark bataljon nådde ikke frem med sitt budskap til soldatene han underviste. Etter en tid viste det seg at grunnen til at soldatene ikke tok til seg læring var fordi de manglet kunnskap om anatomi. Den norske lederen kommuniserte over hodene på soldatene fra Irak, og antok at de forstod hvorfor store pågående blødninger måtte stanses. I undervisningssammenheng kan det være avgjørende å vite om nivået på utdanning til soldatene så det man kommuniserer mottas på den måten det er tiltenkt i andre enden.

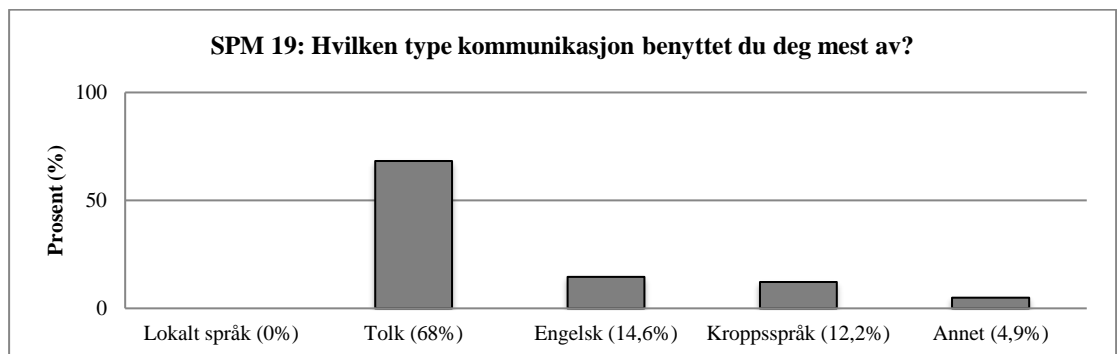
På spørsmål 20 om respondentene opplevde utfordringer med tanke på kommunikasjon svarer kun en respondent ”ikke i det hele tatt”.



Tabell 6. Resultater fra spørsmål 20.

Dette kan indikere to ting. En; at lederen faktisk ikke opplevde utfordringer i kommunikasjonen med soldater. Eller to; at lederen ikke var i forbindelse med lokale mennesker. Ser vi til spørsmål 18: Var du i forbindelse med lokale mennesker? Svarer den ene respondenten at han sjelden var i forbindelse med lokale soldater og sivile. Det er derfor rimelig å anta at den ene respondenten av den grunn ikke opplevde utfordringer med kommunikasjon.

De kvalitative dataene antyder at tolk er et av de viktigste kommunikasjonsredskapene til norske ledere fra Telemark bataljon i møte med de andre partene. Respondenter indikerer at det var mangel på tilliten til tolken, mye basert på at kompetanse hos tolken var varierende. Respondent 13 sier at: ”varierende tillitt til tolken og hans ferdigheter”.



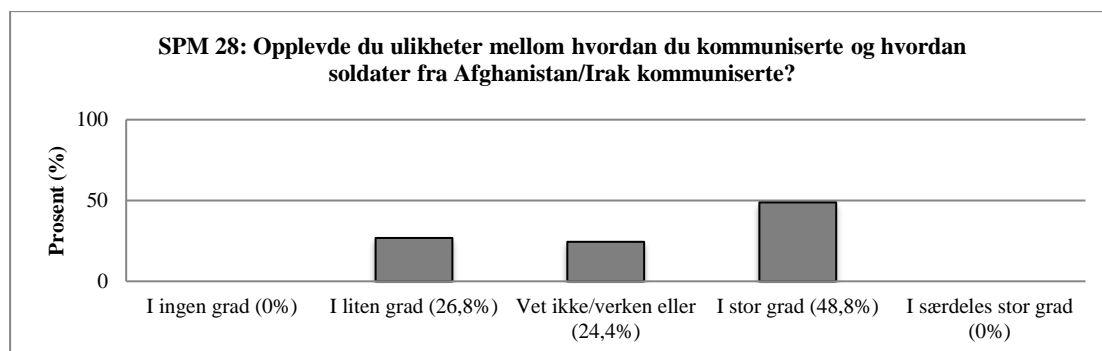
Tabell 7. Resultater fra spørsmål 19.

Gjennom store deler av spørreundersøkelsen nevnes tolk som avgjørende for god kommunikasjon og samspill mellom partene. ”Bruk av tolk var ikke noe man hadde trent på før” (respondent 22). Trening med tolk før deployering viser seg av våre data å være manglende. Som våre funn indikerer helt innledningsvis i dette kapitlet fremstår utdanningen innenfor kultur som fragmentert og tilfeldig. Språk og kultur

henger tett sammen. Teorien til Hall (1976) og Dahl (2013) viser at god kommunikasjon med tolk krever god forståelse av kulturen tolken er en del av.

Aspekter som hemmer kommunikasjonen mellom ledere fra Telemark bataljon og soldater fra Afghanistan og Irak viser seg å være manglende trening på bruk av tolk før deployering. Respondentene og forfatterens egne observasjoner indikerer at ledere fra Telemark bataljon oftest møter tolken de skal benytte etter deployering. Dette skaper klare utfordringer i kommunikasjonen. Grunnen for dette kan primært være to ting: En; de får ikke bygget opp et tillitsforhold til tolken de skal benytte i kommunikasjonen. Og to; de kjenner i liten grad til tolkens bakgrunn, kompetanse og preferanser. Dette i tillegg til bytte av tolk underveis i oppdraget kan være med på å hemme kommunikasjonen mellom partene. Respondentenes svar viser til at flerkulturelle tolker er med på å fremme kommunikasjonen mellom partene. Observasjoner gjort i Afghanistan og Irak av forfatterne viser til positiv effekt av det å benytte tolk med flerkulturell kompetanse. I det ene eksemplet hadde tolken kurdisk familie, men var bosatt i Norge og hadde avtjent førstegangstjeneste i Hæren. I dette eksemplet fremmer tolkens flerkulturelle kompetanse samspillet mellom partene. For det første var tolken tokulturell. For det andre kjente tolken begge språkene, herunder nonverbale kommunikasjonsmåter, kommunikativ-stil, pragmatikk og kontekst (Dahl 2013, 171). Og for det tredje hadde partene tillit til hverandre basert på gjensidig respekt (Dahl 2013).

Hvordan ledere fra Telemark bataljon og soldater fra Afghanistan og Irak kommuniserer antas på bakgrunn av kulturelle forskjeller, observasjoner og respondentenes svar å være forskjellig.



Tabell 8. Resultater fra spørsmål 28.

De kvalitative svarene i spørreundersøkelsen viser til en overvekt av ulikhet. I graf 8 over ser vi at ingen respondenter opplevde kun likheter. Ser vi Norges kulturelle preferanser, demografi og historie opp mot Afghanistan og Irak kan vi med trygghet si at det vil kunne være store forskjeller innenfor hvordan man kommuniserer med hverandre. Dette kan påvirker samspillet mellom partene i stor grad.

Respondenten 4 svarer: *”Jeg var kvinne og hadde ansvar for alt av avtaler, økonomi og logistikk, dette var nytt for kurdere. Tidvis forstod de ikke det jeg sa, og jeg opplevde det som at de hadde et ”kvinnefilter”. Hvis makkeren min, som var en mann sa akkurat den samme tingen forstod de hva han mente.”*

Det såkalte filteret kan forklares ved å se tilbake på nasjonalkultur og ved å forstå at kulturen kommer til syne i kommunikasjonen med andre mennesker. For det første tilhører kvinnen en kultur som scorer høyt på feminitet og hvor likestilling er verdsatt. Kurderen tilhører motsatt ende av skalaen. For det andre vil i tillegg til kjønnsrollene, maktdistansen i kulturen gjøre seg gjeldende. Eksemplet gir klare indikasjoner på at kulturelle preferanser kommer til syne i kommunikasjonen. Indikasjoner viser at det kan være viktig å kjenne til ukjente delen av Hall (1976) sitt isfjell samt Hofstede sine kulturdimensjoner. ”Kvinnefilter” er et av flere filtre som man bør være kjent med i kommunikasjon. Synet på ulike etnisiteter, alder og samfunnstilhørighet svarer respondentene kan være filter i kommunikasjon med andre kulturer. Dette viser seg å kunne skape hemmende situasjoner i kommunikasjon mellom ledere fra Telemark bataljon og soldater fra Afghanistan og Irak.

5.5 Funn relatert til etikk

Oppgaven viser så langt at kultur og forståelse av kultur kan påvirker hvordan ledere fra Telemark bataljon kommuniserer med soldater fra Afghanistan og Irak. Det være seg i verbal- eller nonverbal kommunikasjon eller ved bruk av tolk. Etikk og moral vil kunne være sterkt påvirket av nasjonalkultur. Kulturen dikterer hvordan mennesker og grupper tenker, vurderer og handler. Dette styrer med andre ord de normer, vaner og verdier vi har (Eriksen 2003; Danielsen 2011; Hofstede, Hofstede & Minkov 2010; Jacobsen og Thorsvik 2013). Lunde og Matlary skriver i sin bok ”Vår måte å tenke etikk på vil være preget av den kultur, tradisjon og historien vi er en del av” (Lunde og Matlary 2009, 25). Av dette kan vi si at etikk er kulturelt betinget.

Hvilke etiske normer som hemmer samspillet mellom partene har denne seksjonen av drøftingen til hensikt å besvare.

Oppgavens kvalitative svar viser at det kan være ulikt syn på og forståelse av aspektene menneskerettigheter og menneskeverd. Respondent 5 svarer følgende på spørsmålet angående etiske utforinger i misjonsområdet;

”De har et annet syn på menneskeverd - på godt og vondt. Dog, de kjemper mot en fiende som ikke nøler med å drepe dem, ergo et menneskeliv er lite verdt. Hevnen blir lik fiendens metoder. Videre ligger det et hat til andre folkegrupper internt i region, ergo det er et stort klasseskille og overgrep begås.” En annen faktor som viser til ulikt menneskeverd er respondent 5 sitt svar: *”Negativt kvinnesyn, samt overlagte overgrep mot unge gutter(...).”* Og respondent 18 sitt svar: *”Afghanske sikkerhetsstyrker kunne slå og sparke og være nedlatende til de som ble tatt.”*

Teorier rundt hvordan man forklarer hva som er rett og galt i en kultur (Coleman 2013, 9-11). Sammen med teorier om hvilken metodikk medlemmer av en kultur benytter i vurdering av etiske spørsmål (Lunde og Matlary 2009, 30). Viser til at afghanske og irakiske soldater vil kunne handle annerledes. Dette fordi deres historiske bakgrunn har vært med på å forme deres preferanser i kultur. Brunborg (2008) peker i sin masteroppgave på at vestlig militær kultur er preget av troen på menneskerettigheter og individets iboende verdi og verdighet (Brunborg 2008, 73). Kapittel to i denne oppgaven ”den historiske konteksten” beskriver historien til Afghanistan og Irak. Dette sammen med respondentenes svar gir indikasjoner på at deres militærkultur i mindre grad har fokus på menneskerettigheter og menneskeverd. Den nevnte ulikheten innenfor oppfattelsen av og preferanse for menneskerettslige spørsmål gir grunnlag for å tro at ledere i Telemark bataljon kan komme opp i situasjoner der de vil stå ovenfor vanskelige vurderinger og valg. Ved å forstå den andre partens syn på menneskerettigheter og menneskeverd vil ledere i Telemark bataljon med stor sannsynlighet håndtere etiske dilemmaer på en bedre måte. Ulikt syn på menneskeverd og menneskerettigheter viser seg ofte å kunne relateres til ulik oppfattelse av hva som er rett og galt ved bruk av militærmakt. Tre aspekter gjør seg spesielt gjeldende i respondentenes svar. En; oppfattelsen av engasjementsregler eller

soldatregler (ROE (7)). To; det generelle synet på vold i samfunnet militærmakten er en del av. Og tre; hva som er antatt å kunne kommuniseres åpent om i situasjoner hvor militærmakt er anvendt.

På spørsmål 25 om ”kulturkræsje” sier en av respondentene at afghanske soldaters forståelse av ROE kunne være en bidragsyter til en slik ”kræsje”. I enkelte andre spørsmål i spørreundersøkelsen viser respondentene at ROE i ulik sammenheng kunne være en utfordring. I spørsmålet om hva som var de største etiske utfordringene svarer respondent 17: ”Deres menneskeverd og manglende evne til å følge ROE”. En annen respondent svarer på samme spørsmål ”At vi jobber med mennesker som ikke hadde det samme syn på verdien av menneskelivet som oss(...)”. Ulikt syn på og tolking av ROE var en faktor respondentene nevner flere ganger. I tillegg ble vold i samfunnet opplevd som mer utbredt og godtatt i Afghanistan og Irak enn hva ledere fra Telemark bataljon var vandt til fra Norge. Dette var for flere respondenter vanskelig å takle og forstå. Respondentnummer 26 beskriver en hendelse: ”At de vi trente viste bilde av døde IS soldater, der de eksempelvis holdt et hode av en IS soldat og poserte med dette for kamera.” Dette viser til det tredje aspektet, hvordan et budskap blir kommunisert og hvordan man som mottaker skal takle budskapet som er i strid med dine verdier. I eksemplet som blir gitt bør lederen fra Telemark bataljon fremstå med en mest mulig kulturrelativistisk holdning. Dette fordi det i dette eksemplet er viktig å vurdere den irakiske soldats kultur ut fra deres perspektiv. Dette kommer da til syne i kommunikasjonen som skjer mellom partene, og kan i stor grad påvirke den norske lederens etiske kompass (8).

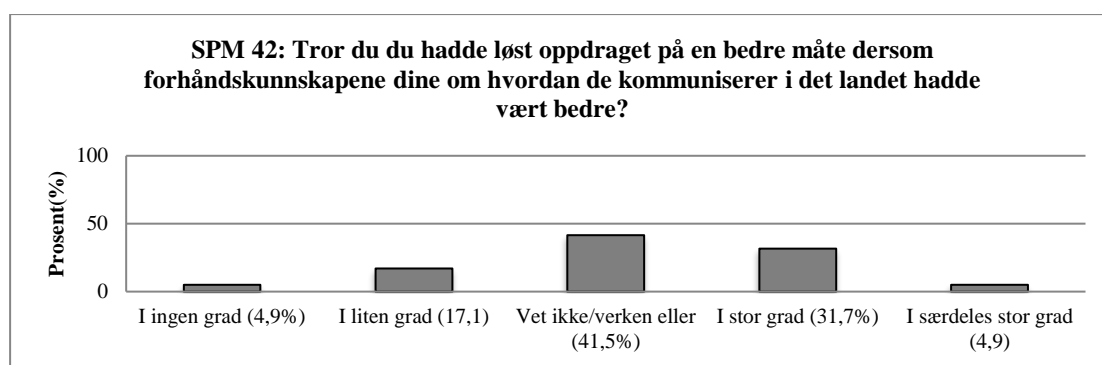
Avslutningsvis viser forfatterens erfaring, observasjoner og respondentenes svar at norske ledere fra Telemark bataljon ofte er selvkritiske til de etiske utfordringene man møter. Respondent 29 reflekterer rundt uvissheten om hva de soldatene han trener kommer til å gjøre med den treningen og kunnskapen han gir dem i framtiden:

”(1) uvisshet om det vi lærer dem kommer til å bli brukt feil, kommer de vi lærer opp til å ende i krig med Irak. Kurdere vs. irakere. (2)at Norge velger å nytte tolker/kjøkkenpersonell osv. som ikke har gode arbeidsforhold. Ref. jobber uten lønn.”

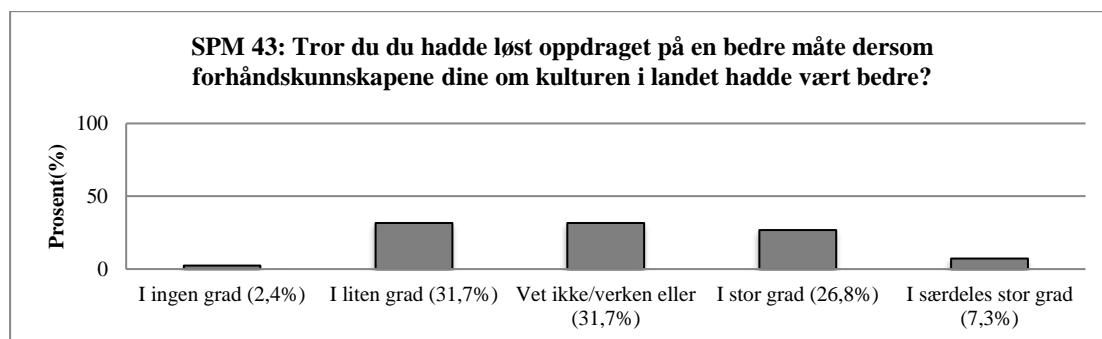
Forfatterne antar at norske ledere fra Telemark bataljon reflekterer rundt disse spørsmålene fordi konsekvensetikk er sterkt manifestert i deres kultur. Ved å kjenne til disse forskjellene vil det kunne være med på å påvirke to faktorer. En; unngå utfordringer knyttet til samspillet. To; være forberedt på at man har lært soldatene noe som kan bli benyttet til andre hensikter i ettertid.

5.6 Refleksjon etter deployering

Den fjerde delen av spørreundersøkelsen (vedlegg 4) ønsket å få svar på i hvilken grad erfaringslæring hadde funnet sted og hvilke momenter respondentene mente burde forbedres og videreføres. Dette benyttet vi spørsmål 42 og 43 til:

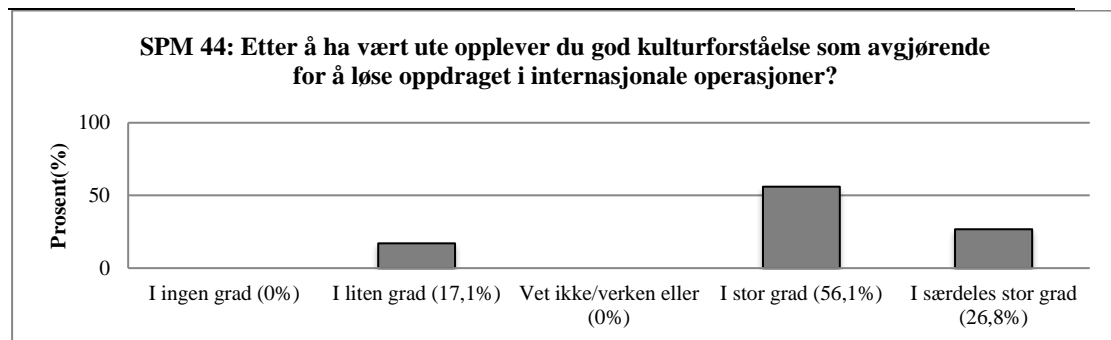


Tabell 9. Resultater fra spørsmål 42.



Tabell 10. Resultater fra spørsmål 43.

På den ene siden viser hovedvekten av svarene fra spørsmål 42 og 43 at forkunnskap om kommunikasjon og kultur i landet man skulle deployere til ikke var vurdert nødvendig. Kun en tredjedel nevner at det ville vært nødvendig i stor eller særdeles stor grad. På den andre siden ser vi at ved spørsmålet om kulturforståelse i retrospekt var sett på som avgjørende for å løse oppdraget svarer om lag 80 prosent at det i stor eller særdeles stor grad var avgjørende:



Tabell 11. Resultater fra spørsmål 44.

Svarene på spørsmål 42 og 43 står i kontrast med svarene på spørsmål 44.

Forfatterens erfaringer, observasjoner og respondentenes svar på spørsmål 44 kan tyde på følgende; For det første gir svarene indikasjoner på at respondentene ikke forstår at kunnskap om kommunikasjon er avgjørende for godt samspill. For det andre viser respondentenes svar at kultur ikke anses som viktig for å løse oppdraget på en bedre måte. Og for det tredje fremgår det av svarene at kulturforståelse er noe annet enn kunnskap om kommunikasjonsadferd og kunnskap om kulturen. Svarene indikerer store helhetlige kunnskapshull innenfor hva begrepet kulturforståelse inneholder. I spørsmål 44 ser vi indikasjoner på at om lag 80 prosent av respondentene mener mer kunnskap om kulturforståelse ville vært med å løse oppdraget på en bedre måte. Dette indikerer at lederne i Telemark bataljon har erfaringer og forståelse om at kulturforståelse er viktig. Det som viser seg å mangle er den flerkulturelle kompetansen sammen med de tverrkulturelle kommunikasjonsferdighetene. Disse funnene kan vise til følgende seks mangler i egenskaper hos enkelte ledere fra Telemark bataljon; bevisst og kritisk kunnskap om egen og andres kulturelle bakgrunn. Positive holdninger til den andre kulturen. Motivasjon for å omgås mennesker fra andre kulturer. Ferdigheter til å regulere egne følelser og reaksjoner i en flerkulturell kontekst. Det å inneha mellommenneskelige ferdigheter. Og evnen til å anta perspektivene til menneskene fra en annen kultur (Abbe og Halpin 2010). Videre vil et objektivt syn på seg selv kunne fremme samspillet mellom partene (Olsen og Øian 2007,17). Respondentene viser til god forståelse for de manglene som skisseres over. Dette kan være fordi de selv viser til hva de savner med utdanningen før de deployeres til internasjonale operasjoner. Her nevnes blant flere. En; inngående kjennskap til kulturen. To; hva kulturforståelse faktisk er. Og tre; det å eksponeres for personer som innehar kulturen man skal til før deployering.

For å oppsummere funnene fra refleksjonen etter deployering ser vi fem sammenfallende funn: For det første bør utdanningen fokuseres på det taktiske nivået i avdelingen. For det andre ansees relevant casetrening som viktig. For det tredje anbefales det å gi soldatene et historisk overblikk over landet de skal til herunder; kulturelle fallgruver, religion og viktigheten av kultur og høflighet. For det fjerde bør man tilstrebe å trene med tolk før man drar ut. Og for det femte bør man ha mulighet for en erfaringsutveksling med styrker som har vært i området før, kjent som ”handover-takeover” (HOTO⁽⁹⁾). Utdanningen bør fokusere på forståelse av kulturen på en grundig, praktisk rettet og operasjonell måte.

6 Konklusjon

Kapittel seks vil oppsummere funnene som er redegjort for, og drøftet i kapittelet over. Kapittelet linker samtidig funnene til forskningsspørsmålene og problemstillingen. Til slutt i kapittelet viser vi til tabell 12. Denne tabellen lister opp samtlige hovedfunn og kobler disse til hvert enkelt forskningsspørsmål på en visualiserende måte. Tabellen markerer overgangen til oppgavens anbefaling om utdanning innenfor kulturforståelse for ledere i Telemark bataljon.

Oppgaven har hatt til hensikt å svare på problemstillingen *hva fremmer kulturforståelse mellom ledere fra Telemark Bataljon og soldater fra Afghanistan og Irak*. For å svare på problemstillingen ble forskningsspørsmålene laget. Innledningsvis nevner vi samtidig at målet med oppgaven er å utvikle en kulturell verktøykasse for ledere i Telemark bataljon i møte med soldater fra Afghanistan og Irak. Ønsket med verktøykassen var at den skulle være praktisk rettet, operasjonell og overførbart til ledere i Telemark bataljon.

Angående forskningsspørsmål nummer en; *hvilke kulturelle normer fremmer samspillet mellom partene?* Antyder hovedfunnene i oppgaven at den generelle forståelsen av hva begrepet kultur innebærer, både fremmer og hemmer kulturforståelsen. I detalj viser oppgaven at ulike oppfattelser av, og balansegangen mellom relasjon og sak er av betydning for samspillet. Funnene våre antyder at det er viktig å kjenne til hvilke holdninger og tillit soldater fra Afghanistan og Irak har til staten for å forstå deres oppfattelse og utøvelse av profesjonene. Oppgaven viser at partene har ulikt syn på lojalitet, tillit og respekt. Dette er av betydning for samspillet

mellom partene. Det viser seg at det er viktig å forstå den andre partens syn på ære og skam. Denne faktoren vil kunne hemme samspillet mellom partene dersom ledere fra Telemark bataljon ikke forstår hva disse dimensjonene betyr for mennesker fra den andre kulturen. Innenfor dimensjonene ære og skam viser funnene spesielt til at det er viktig å forstå hva den andre kulturen legger i det med å ”å tape ansikt”.

Under forskningsspørsmål nummer to; *i hvilken grad og på hvilken måte påvirker kommunikasjonen samspillet mellom partene* ser vi at den generelle kunnskapen om hva kommunikasjon faktisk er blir utslagsgivende for samspillet. Funn indikerer at også her er den andre partens syn på ”ære og skam” viktig for å kommunisere budskapet på en hensiktsmessig måte. Dette ser vi at gjelder både ved verbal- og nonverbalkommunikasjon. Det å forstå synet på makthierarki i den andre partens militærkultur er viktig for å forstå hvordan man skal kommunisere med den andre parten. I tillegg vil manglende forståelse på makthierarki kunne medføre at den andre parten ”taper ansikt” som igjen vil hemme samspillet. Innenfor kommunikasjon er forståelsen av om den andre parten benytter høy- eller lavkontekstkommunikasjon viktig for å opprettholde godt samspill. Partenes syn på mennesker med ulik alder, kjønn, etnisitet eller samfunnstilhørighet er viktig å kjenne til i kommunikasjon med partene. Forståelsen av hva kroppsspråk innebærer, og i hvilken grad det blir benyttet er av betydning for samspillet. Hovedfunnet innenfor kommunikasjon viser til viktigheten av kunnskap og forståelse ved bruk av tolk. Oppgaven og funnene viser til at det er viktig å tilrettelegge for trening med tolk før deployering. Tillit til og kompetansenivået på tolken er også av stor betydning. Herunder spesifiseres det at tolken bør ha tokulturell og tospråklig forståelse, samtidig som tolken bør inneha militærfaglig forståelse.

Innenfor forskningsspørsmål nummer tre; *hvilke etiske normer hemmer samspillet mellom partene?* Viser oppgaven til at nasjonalkultur i stor grad påvirker forståelse av etikk. Innenfor etikk viser drøftingen spesielt til at synet på menneskerettigheter og menneskeverd gjør seg gjeldende for samspillet mellom partene. Dette kommer eksempelvis til syne i spørsmål knyttet til ROE. Oppgaven antyder at kulturforståelse er viktig for å forstå betydningen av hva den andre parten legger i etiske spørsmål og vurderinger. Forståelsen av det overnevnte har også betydning for hvordan partene kommuniserer budskapet i slike spørsmål. Oppgaven viser til at måten partene

kommuniserer etiske holdninger på kan hemme samspillet. Oppgaven, erfaringer og observasjoner viser at betydningen av rett og galt tidvis kan by på utforinger. Våre funn indikerer at vold i samfunnet i større grad er sosialt akseptert i Afghanistan og Irak. Dette er tidvis med på å skape utfordringer for ledere fra Telemark bataljon da dette er ulikt deres etiske standpunkt. Alle funnene innenfor etikk viser seg å indikere at det generelle utdanningsnivået i Afghanistan og Irak er viktig å forstå for å få til et best mulig samspill. Den generelle forståelsen- og betydningen av kultur og kulturforståelse gjør seg også gjeldende i etiske spørsmål.

I generell forstand viser oppgaven til at forståelsen for, betydningen av og innholdet i kulturforståelse fremmer samspillet mellom partene. Funnene tyder på at erfarings- og utdanningsnivået til respondentene har betydning for hvilken oppfattelse de har av *hva som fremmer kulturforståelse mellom ledere fra Telemark bataljon og soldater fra Afghanistan og Irak*. Fra kapittel fem ser vi at nasjonalkultur er av størst betydning for hvordan kulturforståelse påvirker samspillet mellom partene. I generell kontekst er det derfor viktig å kjenne til de aktuelle nasjonalkulturene, både sin egen og samarbeidspartneren sin nasjonalkultur. I forlengelsen av nasjonalkultur utkrystalliserer militærkultur seg som et av de viktigste overordnede hovedfunnene. I denne sammenheng ser vi at organisasjonskultur og oppfatningen av hva det betyr for partene har betydning for samspillet. Som en del av dette ser vi at holdningen til profesjonskultur og profesjonsidentitet er av vesentlig betydning for hvordan partene samarbeider. Holdninger til profesjonen er spesielt viktig herunder hvordan tolkningen av det operative oppdraget til partene er.

Avslutningsvis indikerer overnevnte faktorer at ledere fra Telemark bataljon har manglende flerkulturell kompetanse. Denne oppgaven viser også til at normer innenfor kultur, kommunikasjon og etikk er viktig for å forstå hva kulturforståelse faktisk er. Funnene indikerer at en god forståelse av kultur, kommunikasjon og etikk kan fremme samspillet i like stor grad som dårlig forståelse kan hemme samspillet mellom partene. Til slutt ser vi at det i noen sammenhenger, sett i et norsk perspektiv, kan være fremmede å benytte seg av en ydmyk og jovial fremtoning. Dette kjent som "the Norwegian way". En slik mellommenneskelig tilnærming løser mange av de kulturelle utforingene som dukker opp underveis i et samspill med en annen kultur.

Evnen til å ha et kulturellevistisk syn og flerkulturell kompetanse er viktig for å oppnå god kulturforståelse og et velfungerende samspill.

Tabellene under er en konkret oppsummering av konklusjonen, samlede svar på forskningsspørsmål og tilslutt svaret på problemstillingen:

FSPM 1:	<i>Hvilke kulturelle normer fremmer samspillet mellom partene?</i>
Hovedfunn:	<ul style="list-style-type: none"> • Innholdet og betydningen av begrepet "kulturforståelse" • Soldatenes holdninger og tillit til staten og hvordan dette påvirker profesjonsidentiteten • Soldatenes syn på lojalitet, tillit, respekt, ære og skam i relasjon til andre mennesker
FSPM 2:	<i>I hvilken grad og på hvilken måte påvirker kommunikasjonen samspillet mellom partene?</i>
Hovedfunn:	<ul style="list-style-type: none"> • Kunnskap om hva kommunikasjon er; <ul style="list-style-type: none"> - Verbal- og nonverbalkommunikasjon - Lav- og høykontekstkommunikasjon - Bruken av kroppsspråk • Forståelsen av partenes syn på ære, skam og makthierarki i kommunikasjonen av et budskap • Forståelsen av partenes demografi og hvordan dette gjør seg gjeldende i kommunikasjonen • Kunnskap og forståelse ved bruk av tolk
FSPM 3:	<i>Hvilke etiske normer hemmer samspillet mellom partene?</i>
Hovedfunn:	<ul style="list-style-type: none"> • Etikk er kulturelt betinget • Synet på menneskerettigheter og menneskeverd <ul style="list-style-type: none"> - Forståelsen av ROE - Holdninger til etiske spørsmål og vurderinger - Kommunikasjonen av etiske spørsmål og vurderinger - Synet på rett og galt • Partenes utdanningsnivå og deres forutsetninger for å forstå etiske spørsmål
Problemstilling	<i>Hva fremmer kulturforståelse mellom ledere fra Telemark bataljon og soldater fra Afghanistan og Irak?</i>
Hovedfunn:	<ul style="list-style-type: none"> • Forståelse av hvordan kunnskap om normer innenfor kultur, kommunikasjon og etikk påvirker samspillet • Forståelsen av eget og partenes utdanningsnivå • Forståelse av egen og partenes nasjonalkultur • Forståelse av egen og partenes organisasjonskultur <ul style="list-style-type: none"> - Profesjonsidentitet - Profesjonskultur • Forståelsen av mellommenneskelig relasjoner • Kulturellevistisk syn <p style="text-align: center;">= Flerkulturell kompetanse</p>

Tabell 12. Oppsummering av konklusjonen.

Ved utdanning av ledere i Telemark bataljon før deployering til internasjonale operasjoner, anbefaler vi med utgangspunkt i denne oppgaven at utdanningen bør fokuseres på de overnevnte punktene i tabell 12. Disse punktene blir av dette ansett som den kulturelle verktøykassen.

7 Anbefaling til Telemark bataljon

I likhet med rapporten "Kultur på ville veier" vil vi presiserer at utdanning innenfor kulturforståelse bør innlemmes i den generelle utdanningen av soldater, ikke bare komme på agendaen når man får et utenlandsoppdrag. Vår anbefaling til utdanning innenfor kulturforståelse er tredelt. Først en generell del som inneholder overordnet utdanning. Deretter en spesiell del som inneholder misjonsspesifikke faktorer. Til slutt casetrening tilpasset misjonsområdet og oppdraget. Vår anbefaling til utdanningsplan ligger som vedlegg 10. Utdanningsforslaget er ikke testet og vil måtte tilpasses. Grunnlaget for anbefalingen er basert på denne oppgavens konklusjon.

8 Refleksjon vedrørende oppgavens arbeidsprosess

Gjennom det siste kapittelet i oppgaven diskuterer vi begrensingene i studien, forklarer hva vi mener bør være videre forskning innenfor temaet, og forklare de etiske vurderingene i arbeidet. Personlige betraktninger omkring hele den overordnede prosessen nevnes også.

8.1 Begrensingene i oppgaven

Som i de fleste andre studier og forskningsarbeid er også denne oppgaven berørt av visse begrensinger. Metodekapittelet nevner at det å være klar over begrensingene er et kvalitetstegn til oppgaven og funnene. En av de største begrensingene i denne oppgaven er de manglende perspektivene fra soldatene i Afghanistan og Irak. Denne mangelen har ført til at oppgaven kun har perspektiver fra norske ledere i Telemark bataljon. Dette har forfatterne vært klar over, og så godt det har latt seg gjøre tatt hensyn til i analysen av dataene. Selv om det er et endimensjonalt syn fra et norsk perspektiv, kan vi argumentere for at oppgavens gyldighet og validitet er tilfredsstillende. Ekstern validitet dreier seg om hvorvidt de funnene man har i en undersøkelse kan generaliseres fra et fenomen til et lignende fenomen (Johannessen 2010, 230; Jacobsen 2005, 222). Dette er funn fra ledere i Telemark bataljon med relativt lang erfaring. Selv om forfatterne av oppgaven mangler belegg for å påstå at denne oppgaven kan overføres til ledere i andre avdelinger, vil vi hevde at oppgaven vil kunne være relevant for ledere i andre avdelinger som skal ut i internasjonale operasjoner, eller skal møte mennesker i en annen kultur. Forfatterne mener dette fordi oppgaven har fokus på lederne i avdelingen og ikke på avdelingen som en enhet. Intern validitet i kvalitative studier dreier seg om man måler det man tror vi måler.

Det vil være viktig at metoden undersøker det den faktisk har til hensikt å undersøke. Det dreier seg om i hvilken grad forskernes framgangsmåter og funn reflekterer virkeligheten (Johannessen 2010, 230). Vi har under hele prosessen hatt et kritisk syn på våre data. Dette for å forsikre oss om at vi faktisk benytter de funnene som gjør at vi måler det vi ønsket i henhold til problemstillingen. Forfatterne vil hevde at den interne validiteten absolutt er tilstede, og at vi har målt det problemstillingen skisserer. Det viser også vedlegg 4 og 5.

Kritikk til spørreskjema. Ved utarbeidelse av spørreskjema (vedlegg 4) presenterte vi en annen vinkling på problemstillingen enn hva vi har endt opp med. Utviklingen av problemstillingen har vært en kontinuerlig prosess og som en naturlig del av oppgaveskrivingen. I utviklingen av spørsmålene ville vi ha respondentens refleksjoner om utfordringer knyttet til kommunikasjon og kulturforståelse. I den forbindelse utviklet vi et spørsmål som knytter seg til respondentenes opplevelse av ”kulturkræsje” og et til ”kommunikasjonskræsje” mellom dem og soldater fra Afghanistan og Irak. Disse ordene ble ikke definert i informasjonsskrivet. En av respondentene stilte seg kritisk til dette og mente at dette burde vært definert for å få mest mulig ut av svarene. Hensikten med at vi ikke valgte å definere disse to ordene er todelt. For det første ønsket vi helt åpne svar med mulighet til frie refleksjoner fra respondentene. For det andre ønsket vi ikke at respondentene skulle være farget av vår definisjon av begrepene. Vi hadde andre spørsmål som var direkte formulert opp mot samme tematikk. Dette for å kryssjekke svarene respondentene gav, slik at mønstrene kunne komme til syne. I ettertid viser det seg at grunnen for at kun 40 prosent svarer at de har opplevd ”kulturkræsje” og ”kommunikasjonskræsje”, kan skyldes at spørsmålene opplevdes som utydelige og burde vært omformulert. Vi anbefaler derfor at videre forskning søker å videreutvikle spørsmålene.

Vi mener at spørreskjemaet er tilstrekkelig, da det gav oss nødvendig empirisk materiale. Likevel har det enkelte forbedringspotensialer, spesielt sett opp mot strukturen og rekkefølgen av spørsmålene. På bakgrunn av at det fantes relativt lite forskning omkring selve problemstillingen, baserte vi også variablene i undersøkelsen på egne erfaringer. En svakhet er at vi ikke benyttet all teori til å utvikle variablene innledningsvis. Samtidig vil det være en styrke at vi utviklet spørsmålene selv. Dette mener vi også kan være gunstig da det er en erfaringsbasert oppgave, og ikke

utelukkende vitenskapelig, basert på allerede eksisterende teori. Det vil vi hevde gir dypere innsikt, og flere nyanser innenfor et slikt tema. En siste begrensning i oppgaven er spørsmålene og sammenligningen angående før og etter deployering.

Begrensingene her ligger i at dataene blir hentet inn på samme tidspunkt, i ettertid av deployeringen.

Som mange forskere sier er det viktig å bevare objektivitet. Dette er samtidig noe av det vanskeligste som er med en studie. Årsaken til dette er i forfatterens øyne fordi vi i noen grad vil kunne bli farget av egne interesser og meninger underveis. Vi har vært klar over dette gjennom hele prosessen, og har derfor forsøkt å ta avstand fra det såkalte etnosentriske kultursynet. Vi har etter beste evne forsøkt å se på oppgaven og funnene i en objektiv forstand.

Den siste faktoren vi vil trekke frem er selve kunnskapen som har blitt benyttet, og kunnskapen oppgaven har gitt. Dette vil kunne være en begrensning fordi kunnskap er en vanskelig faktor å måle. Fordi det er noe man ikke kan se eller ta på. Med dette mener vi at det egentlig er vanskelig å si i hvilken grad kunnskapen i oppgaven er rett eller feil. Kun tiden vil vise om kunnskapen oppgaven har gitt vil gjøre seg gjeldende.

8.2 Videre forskning

Gjennom oppgaven er det vist til en rekke anbefalinger som ledere i Telemark bataljon bør fokusere på for å fremme samspeillet mellom seg og soldater i Afghanistan og Irak. Videre er det vist hvordan disse faktorene bør integreres i utdanning. Vår anbefaling til videre forskning, som denne oppgaven ikke gir svar på er følgende tre punkter; for det første gir denne oppgaven kun et endimensjonalt perspektiv fra norske ledere. Det hadde vært interessant og gjennomført den samme studien blant soldater fra Afghanistan og Irak. For det andre ville det vært interessant å gjennomføre en komparativ studie av partene nevnt i denne oppgaven. Og for det tredje vil det være interessant å se på hvorfor Telemark bataljon har hatt manglende fokus og struktur på kulturutdanning før deployering til internasjonale operasjoner.

Etiske vurderinger er knyttet til hvordan analysen av datamaterialet er samlet, og konklusjonene må være basert på den informasjon som respondentene har gitt. Forfatterne sverger på at all data og informasjon i oppgaven er faktabasert. De kvalitative og kvantitative svarene er hentet fra spørreundersøkelsen, opplevde

erfaringer og observasjoner. De er alle reelle og faktiske. Som nevnt i metoden er de komplette svarene, vår analyse og sammendrag av funnene å finne i vedlegg 4 og 5.

8.3 Refleksjon til den overordnede prosessen

Det er allment kjent at kunnskap er makt. Denne forståelsen har sannsynligvis vært til stede fra tidenes morgen. Forfatterne tok fatt på denne prosessen med en særdeles ydmyk og respektfull holdning. En av grunnene til dette er at fagfeltet innenfor kulturforståelse er enormt, komplekst og et tema det er forsket mye på. Denne holdningen hadde vi på bakgrunn av at respekt og tillitt stort sett alltid er noe av hovedessensen i all forskning.

Erfaringene i denne prosessen og oppgaven har gitt oss store, og nesten ubeskrivelige. Vi har lært utrolig mye om kultur og kulturforståelse. En kunnskap vi ser nå at vi aldri ville vært foruten. Kunnskapen har gitt oss dypere innsikt i hva kulturforståelse faktisk er. Den har gitt oss betraktelig større forståelse av hvem vi selv er og hvilken kultur vi er en del av. Oppgaven, kunnskapen og prosessen har gitt oss muligheten til å få et bedre kulturell relativistisk perspektiv.

Vi er personlig takknemlige for at vi startet på dette studiet, og for at Hæren ga oss mulighet til det. Studiet har uten tvil vært verdt eneste sekund. Det har gitt oss større forståelse for sikkerhetsledelse og kulturforståelse i et internasjonalt perspektiv. Et av skriveprosessens mange fokusområder har vært å holde seg innenfor oppgavens formelle krav, herunder sideantall på maksimum 52,5 sider. Dette har blitt nøye overholdt, men når vi nå skal sette oppgaven inn i Handelshøyskolen sin mal ser vi at sideantallet overstiger oppgavens formelle krav. Denne overtredelsen mener vi er hjemlet i oppgavens innhold.

9 Litteraturliste

- Abbe, Allison and Stanley M. Halpin 2010. "The Cultural Imperative for professional". Military Education and Leader Development. U.S. Army War College, ATTN. Parameters, 122, Forbes Ave, Carlisle, PA, 17013 5238.
- Andersen, Svein S (2013). Casestudier. Forskningsdesign, generalisering og forklaring. 2. utg. Bergen: Fagbokforlaget.
- Apte, M. 1994. "Language in sociocultural context". In: R. E. Asher (Ed.), The Encyclopedia of Language and Linguistics. Vol.4 (pp. 2000-2010). Oxford: Pergamon Press.
- Brunborg, Ole Martin. 2008. Masteroppgave. På sporet av en norsk krigerkultur. Norske militære holdninger til krig og bruk av militærmakt ved begynnelsen av to århundrer. Hentet 08.08.2017
<https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/99846/Ole%20Martin%20Brunborg.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Coleman, Stephen. 2013. Military ethics: an introduction with case studies. Oxford University Press.
- Dahl, Øyvind. 2013. MØTER MELLOM MENNESKER. Innføring i interkulturell kommunikasjon. 2. opplag 2015. Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Danielsen, Tone. 2011. «Kultur og militær effekt – derfor er ritualer fortsatt viktig». Norsk militært tidsskrift 2011 (2): 4-10.
- Danielsen, Tone. 2012. "Hos oss sitter kulturen i hjertet" – en antropologisk studie av kultur i Marinejegerkommandoen. Forsvarets Forsknings Institutt.
- Danielsen, Tone. 2015. Making Warriors in the Global Era An anthropological study of institutional apprenticeship: selection, training, education, and

everyday life in the Norwegian Naval Special Operations Commando.
Department of Social Anthropology Faculty of Social Sciences University of
Oslo.

Entezar, Ehsan M. 2007. Afghanistan 101. Understanding Afghan Culture.
California: xlibirs corporation.

Eriksen, Thomas Hylland. 2003. Hva er sosialantropologi. Oslo:
Universitetsforlaget

Eriksen, Thomas Hylland. 1998. Små steder – store spørsmål. Innføring i
sosialantropologi. Oslo: Universitetsforlaget.

Flynn, Michael T, Pottinger, Matt, Batchelor, Paul D. 2010. Fixing Intel: A
Blueprint for Making Intelligence Relevant in Afghanistan. Washington:
Center for a New American Security. Hentet 03.05.17:
[http://online.wsj.com/public/resources/documents/AfghanistanMGFlynn_Jan
2010.pdf](http://online.wsj.com/public/resources/documents/AfghanistanMGFlynn_Jan2010.pdf)

Forsvaret 2017. Tall hentet fra NVKB (Nettverk for kvinnelige befall). Hentet
05.06.2017 <https://forsvaret.no/aarsrapport/statistikk/haeren>

Forsvarets Veterantjeneste. 2013. Med Norge - for fred. 1945 – 2012. Oslo:
Forsvarets mediesenter.

Forsvarsstaben. 2007. Forsvarets fellesoperative doktrine. 1.opplag. Oslo:
Forsvarets høyskole.

Godal et al. 2016. En god alliert – Norge i Afghanistan 2001–2014. NOU -
Norske offentlige utredninger. Departementenes sikkerhets- og
serviceorganisasjon. Informasjonsforvaltning. Hentet 01.05.2017
[https://www.regjeringen.no/contentassets/09faceca099c4b8bac85ca8495e12d
2d/no/pdfs/nou201620160008000dddpdfs.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/09faceca099c4b8bac85ca8495e12d2d/no/pdfs/nou201620160008000dddpdfs.pdf)

Gudykunst, William B. 2003. *CROSS-CULTURAL AND INTERCULTURAL COMMUNICATION*. London: Sage Publications Ltd.

Hall, Edward T. 1976. *Beyond Culture*. United States of America. New York: Anchor Books. Anchor Books.

Hall, Edvard T. 1981. *The Silent Language*. New York: Anchor Books.

Heier, Tormod, Anders Kjølberg og Carsten F. Rønnfeldt (red.). 2014. *Internasjonale operasjoner. Militærmakt mellom idealer og realpolitikk*. Oslo: Universitetsforlaget

Hofstede, Geert, Hofstede, Gert J. & Michael Minkov. 2010. *Cultures and Organizations Software of the Mind*. 3rd Edition, McGraw-Hill US.

Holo, Trine og Morten Dehli Andreassen. 2010. *Kultur på ville veier: En gjennomgang av Forsvarets satsing på kulturforståelse*. Oslo. NUPI. Hentet 16.05.2017 <https://brage.bibsys.no/xmlui/handle/11250/276424>

Jacobsen, D. I. 2005. *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. 2. utg. Kristiansand: Høyskoleforlaget.

Jacobsen, D. I. og J. Thorsvik. 2013. *Hvordan organisasjoner fungerer*. 3. utg. Bergen: Fagbokforlaget.

Johannessen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. 2010. *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. (4. utg.). Oslo: Abstrakt Forlag.

Kluckhohn, Clyde og Alfred Kroeber. 1952. *Culture: A critical review of Concepts and Definitions*. Cambridge: Harvard University Press.

Lunde, Nils Terje og Janne H. Matlary. 2009. *Etikk og Militærmakt*. 1.utgave, 1. opplag. Oslo. Gyldendal Norsk Forlag AS.

Matlary, Janne Haaland, Edström, Håkan, Lunde, Nils T. 2009. *KRIGERKULTUR I EN FREDSNASJON*. 3. Opplag. Oslo. Abstrakt forlag AS.

McChrystal, Stanley. "Understand the Environment" ISAF. YouTube. Hentet 22.05.2017 https://www.youtube.com/watch?v=_xgBRc7IIE0

Nordhaug C. og Rykkelid K. 2015. «*How Culutural Factors May Promote or Hinder Knowledge Transfer in a Multicultural Company; A case Study of Telenor Norway*». GRA 19003 – Master Thesis. BI Norwegian Business School.

Ohrstrand, Ole- Martin 2014. «Obersten og vannflasken – Et møte mellom mennesker i internasjonale operasjoner». Masteroppgave, Universitetet i Tromsø. Hentet 10.05.2016. <http://munin.uit.no/bitstream/handle/10037/7080/thesis.pdf;jsessionid=A1AB1D3BC1063806A21F431056ED229A?sequence=2>

Olsen, Bror & Hogne Øian. 2007. *HVORFOR SKYTER DE? Konflikt- og kulturforståelse i internasjonale militære operasjoner*. Oslo. J.W. Cappelen Forlag AS. 1. Utgave.

Selmeski, Brian R. 2007. *Military Cross-Culutral competence: core consepts and individual development*. Centre for Security, Armed Forces & Society. Royal Military College of Canada.

Trompenaars F. and C. Hampden-Turner. (2012). *Riding the waves of culture: understanding diversity in global business*, 3 nd ed. Great Britain: Nicholas Brealey Publishing. Hentet 15.06.2017 på itunesstore.com. Ebook. Chapter 4; relationships and rules.

Warner-Søderholm, Gillian. 2010. Understanding Perceptions of Cultural and Intracultural Societal Practices and Values of Norwegian Managers. PhD. Doctor of Business Administration (DBA). Henley Business School. University of Reading.

Web 1. Forsvaret. Internasjonale operasjoner. Hentet 11.06.2017

<https://forsvaret.no/en/mission>

Web 2: Det store norske leksikon. Telemark bataljon. Hentet 11.06.17

https://snl.no/Telemark_bataljon

Web 3: The world Factbook. Afghanistan. CIA 2017. Hentet 08.04.2017:

<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/af.html>

Web 4: Det store norske leksikon. Afghanistan. Hentet 10.04.2017

<https://snl.no/Afghanistan>

Web 5: Det store norske leksikon. Irak. Hentet 10.04.2017 <https://snl.no/Irak>

Web 6: Det store norske leksikon. Nyere historie Irak. Hentet 10.04.2017

https://snl.no/Iraks_nyere_historie

Web 7: Det store norske leksikon. Norge. Hentet 10.04.2017 <https://snl.no/Norge>

Web 8: Global Peace index. Hentet 11.04.2017

<http://visionofhumanity.org/indexes/global-peace-index/>

Web 9: The world Factbook. Irak. CIA 2017. Hentet 08.04.2017

<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/iz.html>

Web 10: The world Factbook. Norge. CIA 2017. Hentet 08.04.2017

<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/no.html>

Web 11: Globalis. Statistikk angående korrupsjon. Hentet 09.05.2017

<http://www.globalis.no/Statistikk/Korrupsjon>

Wenneberg, Rune. 2014. OM Å TA LIV –og leve med det etterpå. Offiserbladet. 2014/3. Hentet 24.04.2017:

http://www.offisersbladet.no/images/uploads/OB_3_14_web.pdf

World Happiness Report 2017. Hentet 05.05.17 <http://worldhappiness.report/wp-content/uploads/sites/2/2017/03/HR17.pdf>

Modeller:

Modell 1: Egen konseptuell modell for oppgaven

Modell 2: Egen konseptuell tankegang ved valg av metode

Tabeller:

Tabell 1: Faktaopplysninger fra Afghanistan, Irak og Norge

Tabell 2: Kulturdimensjonene verdisatt

Tabell 3: Respondenterfaring

Tabell 4: Resultat spørsmål 25

Tabell 5: Resultat spørsmål 23

Tabell 6: Resultat spørsmål 20

Tabell 7: Resultat spørsmål 19

Tabell 8: Resultat spørsmål 28

Tabell 9: Resultat spørsmål 42

Tabell 10: Resultat spørsmål 43

Tabell 11: Resultat spørsmål 44

Tabell 12: Tabell for visualisering av konklusjon

Bilder:

Forsidebilde: Hentet fra Forsvarets mediearkiv, fra NORTU 2, Irak

10 Vedlegg

Vedlegg 1: Definisjoner

Vedlegg 2: Oppdragsportefølje Telemark Bataljon

Vedlegg 3: Infoskjema spørreundersøkelse

Vedlegg 4: Spørreskjema

Vedlegg 5: Fullstendig dataoversikt fra undersøkelsen

Vedlegg 6: Oppsummert data og uttalelser

Vedlegg 7: Godkjenning Hærstaben

Vedlegg 8: Godkjenning Telemark Bataljon

Vedlegg 9: Godkjenning fra Datatilsynet

Vedlegg 10: Anbefaling til utdanningsplan

10.1 Vedlegg 1: Definisjoner

Nummer	Ord	Forklaring
1	Deployert	Avreise til misjonsområdet
2	Taktisk nivå	De militære styrker som i misjonsområdet planlegger og gjennomfører operasjoner
3	Meso og mikro	<i>Meso</i> : Mellom eksempelvis norske enheter og afghanske/irakiske enheter <i>Mikro</i> : Mellom individer
4	TIC	<i>Troops in contact</i> – styrker i ildstrid med fienden
5	Toppcover	Soldat med ansvar for å sikre kjøretøyet ved å være plassert i luke på taket av kjøretøy
6	Liaisonoffiser	En person som er et bindeledd mellom to enheter
7	ROE	<i>Rules of engagement</i> – regler om maktbruk
8	Etisk kompass	Et tenkt kompass som forklarer hvilke synspunkter man har på hvordan mennesker skal behandles og hva man ser på som rett og galt i samfunnet
9	HOTO	<i>Handover-takeover</i> - en overlapping som skjer i forbindelse med rulling av styrker i et militært oppdrag

10.2 Vedlegg 2: Oppdragsportefølje Telemark Bataljon

Årstall	Land	Oppdrag
2003	Irak	Humanitært bidrag
2003 – 2004	Afghanistan	Sikkerhet og hurtig reaksjonsstyrke (QRF), deretter stabiliserende operasjoner
2005	Afghanistan	Sikkerhet og QRF, deretter stabiliserende
2006	Afghanistan	QRF
2006	Afghanistan	QRF sendt fra Norge på 6 timers varsel
2007	Afghanistan	Sikring ved bygging av camp
2008	Afghanistan	QRF
2008 – 2009	Afghanistan	Task Unit (TU), innledningsvis tiltenkt vakt, sikring og eskorte
2009 – 2011	Afghanistan	Task unit og partnering unit i Provincial Reconstruction Team (PRT)
2013	Afghanistan	Police Advisor Team
2015 – 2016	Irak	Building Partner Capacity
<i>Planlagt 2017 →</i>	<i>Irak</i>	<i>Ikke offentliggjort</i>

Hentet fra Sjefssersjant Telemark bataljon 25.05.2017 – Rena

10.3 Vedlegg 3: Informasjonsskjema spørreundersøkelse

Hva hemmer og fremmer kommunikasjon og kulturforståelse mellom ledere fra Telemark Bataljon og soldater fra Irak og Afghanistan?

Vi, Løytnant Mats Conny Øien, NK-kompani ved Hærens Befalsskole og Løytnant Guro Sogn, Troppsjef ved Hærens Befalsskole har siden 2014 studert en erfarings basert deltidsmaster i "Sikkerhetsledelse og Kulturforståelse" ved BI i Oslo. Studiet er utviklet og gjennomført i samarbeid med Hæren.

Vi er nå inne i masteroppgaveskriving og har valgt følgende tema og problemstilling:

"Hva hemmer og fremmer kommunikasjon og kulturforståelse mellom ledere fra Telemark Bataljon og soldater fra Irak og Afghanistan?"

Vi ville satt veldig stor pris på din deltagelse i denne spørreundersøkelsen!

Du som respondent er i vår målgruppe da du har vært deployert med Telemark bataljon/TF Telemark Bataljon som førstegangsdeployerende til Irak eller Afghanistan. Du har vært leder på nivået fra lagfører til bataljonssjef. Vi har innhentet tillatelse til at du kan delta i denne undersøkelsen fra sjef Telemark Bataljon; Terje Bruøygard og Hærstaben for å forske på ansatte i Forsvaret, Hæren og Telemark Bataljon.

Når du svarer på denne undersøkelsen så ønsker vi at du svarer med grunnlag i din første deployering til Afghanistan eller Irak.

Grunnen for at du skal svare på spørsmålene fra din første deployering er for å kartlegge HVA som hemmer og fremmer kommunikasjon og kulturforståelse uten din erfaring fra landet senere.

Ditt navn vil bli anonymisert i oppgaven.

Det er totalt 50 spørsmål - og du vil bruke mellom 20 og 40 minutter på å besvare undersøkelsen (avhengig av hvor utfyllende svar du gir oss)

Igjen takker vi for din deltagelse. Vi håper og tror at dine svar vil være med på å optimaliserer oppdragsløsningen i internasjonale operasjoner i kommende år!

***FRIST FOR BESVARELSE ER:
ONSDAG 11. APRIL 2017 KL 12:00***

Vi trekker ut en av dere som svarer på undersøkelsen som vil motta 500 kroner i gavekort hos XXL sport og villmark

Mvh Mats Conny Øien og Guro Sogn

Ved spørsmål til undersøkelsen eller oppgaven - POC. Guro Sogn tlf 90824462 (gursog@gmail.com)

10.4 Vedlegg 4: Spørreskjema

SPM 1 DEL 1 - GENERELL INFORMASJON OM RESPONDENT Navn (fornavn og etternavn)

SPM 2: Kjønn

SPM 3: Nåværende alder

SPM 4: Alder ved første deployering

SPM 5: Grad og stilling ved første deployering

SPM 6: Hvor mange års erfaring har du som lagfører og oppover?

SPM 7: Hvor mange kontingenter har du i internasjonal tjeneste på lagførernivå eller høyere?

SPM 8: Har du vært i Afghanistan eller Irak?

SPM 9: Når var du deployert første gang?

SPM 10: Hvor lang var din første kontingent?

SPM 11: Hvilken stilling hadde du i din første kontingent?

SPM 12: Med erfaringer fra hvilken kontingent svarer du på denne spørreundersøkelsen?

SPM 13: DEL 2 - SPØRSMÅL KNYTTET TIL OPPSETNINGSPERIODEN Hvor lang oppsetning hadde du?

SPM 14: I hvilken grad var kulturforståelse en del av oppsetningen?

SPM 15: Innenfor kultur, hva opplevde du det var mest fokus på i oppsetningen?

SPM 16: Etter oppsetning og idet du reiste til misjonsområdet, følte du at kulturforståelse var avgjørende for din oppdragsløsning?

SPM 17 DEL 3 - SPØRSMÅL KNYTTET TIL MISJONSOMRÅDET I hvilket misjonsområde var du i?

SPM 18: Var du i forbindelse med lokale mennesker?

Spesifiser hyppigheten ofte daglig

SPM 19: Hvilke type kommunikasjon benyttet du deg mest av?

SPM 20: Opplevde du utfordringer med tanke på kommunikasjon?

Forklar hvilke utfordringer du eventuelt opplevde i kommentarfeltet tolkens kompetanse

SPM 21: I hvilken grad opplevde du kulturforskjeller mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?

Forklar hvilke kulturforskjeller du opplevde i kommentarfeltet

SPM 22: Opplevde du forskjeller i kommunikasjonsadferd mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?

SPM 23: Opplevde du "kommunikasjonskræsje" mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?

SPM 24: Gi oss eksempler på "kommunikasjonskræsje" du opplevde

SPM 25: Opplevde du "kulturkræsje" mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?

SPM 26: Gi oss eksempler på "kulturkræsje" du opplevde

SPM 27: Opplevde du at andre ledere fra Telemark Bataljon hadde

"kommunikasjonskræsje" og/eller "kulturkræsje" med soldater fra Afghanistan/Irak?

SPM 28: Opplevde du ulikheter mellom hvordan du kommuniserte og hvordan

soldater fra Afghanistan/Irak kommuniserte? (forklar ulikhetene i kommentarfeltet)

Forklar ulikheten i kommentarfeltet

SPM 29: Hva mener du var den største barrieren til god kommunikasjon mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?

SPM 30: Hva mener du var den største barrieren til god kulturforståelse mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?

-
- SPM 31: Hva følte du hemmet deg i kommunikasjonen med soldater fra Afghanistan/Irak?
- SPM 32: Hva følte du fremmet deg i kommunikasjonen med soldater fra Afghanistan/Irak?
- SPM 33: Gi et konkret eksempel på de/den største kulturforskjellen du opplevde?
- SPM 34: Hva fremmet godt samarbeid mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?
- SPM 35: Hva mener du kan fremme bedre kommunikasjon på tvers av kulturer (mellom ledere i Telemark Bataljon og soldater i Afghanistan/Irak)?
- SPM 36: Hva var den største utfordringen med tanke på verbal kommunikasjon?
- SPM 37: Hva var den største utfordringen med tanke på kommunikasjon og kroppsspråk?
- SPM 38: Hva oppfattet du som de største etiske utfordringene i Afghanistan/Irak?

- SPM 39 DEL 4 - ETTER DEPLOYERING. Sett i retrospekt, hvilke kulturelle adferd mener du hemmet deg mest under ditt arbeid i internasjonale operasjoner?
- SPM 40: Nevn tre ting som var bra med utdanningen innenfor kommunikasjon og kulturforståelse før du reiste
- SPM 41: Nevn tre ting du savnet med utdanningen innenfor kommunikasjon og kulturforståelse før du reiste ut
- SPM 42: Tror du du hadde løst oppdraget på en bedre måte dersom forhåndskunnskapene dine om hvordan de kommuniserer i det landet hadde vært bedre?
- SPM 43: Tro du du hadde løst oppdraget på en bedre måte dersom forhåndskunnskapene dine om kulturen i i landet hadde vært bedre?
- SPM 44: Etter å ha vært ute opplever du god kulturforståelse som avgjørende for å løse oppdraget i internasjonale operasjoner?
- SPM 45: Med den erfaringen du har nå – hva ville du lagt til i oppsetningsperioden når det kommer til det å kommunisere med mennesker fra Afghanistan/Irak?
- SPM 46: Med den erfaringen du har nå – hva ville du lagt til i oppsetningsperioden når det kommer til kulturforståelse?

- SPM 48 DEL 5 – SPØRSMÅL TIL DEG SOM HAR VÆRT DEPLOYERT TIL BEGGE MISJONSOMRÅDER I hvilken grad var tidligere deployeringer avgjørende for din evne til å kommunisere med soldater fra Irak/Afghanistan?
- SPM 48: Har du ved senere deployeringer tenkt du kunne ha løst situasjoner annerledes hadde du hatt læringen du fikk etter situasjonen før du dro ut?
- SPM 49: I hvilken grad var tidligere deployeringer avgjørende for din kulturforståelse i Irak/Afghanistan?
- SPM 50: Ønsker du å legge til noe du mener er av interesse for oppgaven? (skriv i kommentarfeltet) Tusen hjertelig takk for at du tok deg tiden til å svare på vår spørreundersøkelse - det setter vi stor pris på! Mvh Mats Conny Øien og Guro Sogn

10.5 Vedlegg 5: Fullstendig dataoversikt fra undersøkelsen

Dette vedlegget er benyttet som arbeidsdokument i excel og som oppslagsverk på veggen. Formateringen er ikke hensiktsmessig for Handelshøyskolen sin mal, men er lagt ved for å kunne kryssjekke rådata.

Vinstabering	DEL 1 - GENERELL INFORMASJON OM RESPONDENT											
	GRAF	TEKST	TEKST	TEKST	TEKST	TEKST	GRAF	NIL	TEKST	NIL	GRAF	
Spørsmålnummer	Nummer	Kjønn	Nåværende alder	Alder ved første deployering	Grad og stilling første deployering	Antall år erfaring fra lagfører og oppover	Antall kontingenter fra lagfører og oppover	Har du vært i Afghanistan, Irak, Begge	Når var du deployert første gang	hvor lang var din første kontingent	Hvilke stillinger hadde du i din første kontingent	Med erfaring fra hvilken kontingent svarer du på denne undersøkelsen
	5	Mann	33	24	sjt - Pf	11	2	Begge	2008	6	Pf	Afghan
	1	Mann	39	22	menig - gevermann	9	3	Afghanistan	2000	9	gevmann	Afghan
	2	Mann	42	37	Majør - sjef TU	23	4	afghanistan	2011	4	sjef TU	Afghan
	37	Mann	37	24	tenr - lf	16	5	Afghanistan	2004	6	LF	Afghan
	38	Mann	46	27	Men-VF	12	7	Afghan	1997	6	VF	Afghan
	39	Mann	27	21	Fenr-LF	8	1	Afghan	2011	6	LF BK	Afghan
	6	mann	39	26	Fenr - Lf	16	4	Afghan	2004	4	LF	Afghan
	7	Mann	31	20	Korp SKSK	8	2	Afghan	2006	6	SKSK	Afghan
	8	Mann	35	22	Geon	11	2	Afghan	2003	4	VFCV90	Afghan
	9	Mann	36	27	Lt	17	4	Afghan	2007	3	Troppeløfer	Afghan
	10	Mann	37	30	kapt - kpmemor	19	3	Afghan	2010	6	Kpmemor	Afghan
	11	Mann	28	22	Sjt - Nil	5	1	Afghan	2011	3	Skytter	Afghan
	12	Mann	30	25	Lt - Lf	5	1	Afghan	2011	6	Lf	Afghan
	13	Mann	36	25	Lt - sikr	15	2	Afghan	2006	7	Nl - tr	Afghan
	14	Mann	31	20	Lf	8	5	Afghan	2005	4	Lf	Afghan
	15	Mann	35	24	Fenr - Lf	16	6	Afghan	2006	5	Lf	Afghan
	16	Mann	38	26	Fenr - Lf	13	8	Afghan	2004	3	LF	Afghan
	18	Mann	42	30	Lt - Liason	23	2	Afghan	2005	6	Liason	Afghan
	19	Mann	36	18	gevmann	6	3	Afghan	2000	9	gevmann	Kosovo

DEL 2 - SPØRSMÅL KNYTTET TIL OPPSETNINGSPERIODEN					
TEKST	GRAF	TEKST	GRAF	KNYTTET TIL	
13	14	15	16	17	18
Lang oppsetningsperiode hadde du	Hvilken grad var kulturforskele del av oppsetningen	Innenfor kultur hva opplevde du det var mest fokus på i oppsetningen	Etter oppsetning og tid du reiste til misjonsområdet, følte du at kulturforståelse var avgjørende for din oppdragsløsning?		Hvilket misjonsområde var du i?
6	Jeg var kjent med begrepet fra tidligere, men oppsetningsperioden fokuserte ikke på kulturforskele	Informasjon om AO, især over does and donts	I noen grad avgjørende for min oppdragsløsning		Afghanistan
1.5	mye fokus på det	De store forskjellene i kulturene mellom etniske grupper og kvinnesyn.	I stor grad for min oppdragsløsning		Afghanistan
3	hadde noe fokus på det	Språk, Relisjon, lokal Skikk og bruk	I svært stor grad avgjørende for min oppdragsløsning		Afghanistan
4	Oppsetningsperioden hadde mye fokus på det	Normer(forskjeller mellom her og der)	I stor grad avgjørende for min oppdragsløsning		Afghanistan
5	Oppsetningsperioden hadde mye fokus på det	Da jeg var sjef for MOT laget som TMBN stilte, så ble det satt opp et eget LO kurs som andertegende og min NK deltok på. Dette var i regi av E-bataljonen og var meget bra. Her ble det dekket alt fra stammesammenheng ned til helt trivsel ting som samlelekstakk. Alt vi gikk gjennom på dette kurset ga oss en solid "start-pakke" for å begynne innsettning opp med alle akter som vi kom i forbindelse med.	I stor grad avgjørende for min oppdragsløsning		Afghanistan
4	Oppsetningsperioden hadde noe fokus på det	Første gangsmøte med afghanske mennesker. Lett kommunikasjon	I noen grad avgjørende for min oppdragsløsning		Afghanistan
3	Oppsetningsperioden hadde noe fokus på det	Husker ikke	I stor grad avgjørende for min oppdragsløsning		Afghanistan
3	Jeg var kjent med begrepet fra tidligere, men oppsetningsperioden fokuserte ikke på kulturforskele	Forskjeller fra vesten, Familiære forhold og hvordan hierarkiet på bygla fungerte	I noen grad avgjørende for min oppdragsløsning		Afghanistan
3	Oppsetningsperioden hadde mye fokus på det	hva vi ikke måtte gjøre, slik at vi kunne krenke de lokale	I noen grad avgjørende for min oppdragsløsning		Afghanistan
3	Oppsetningsperioden hadde noe fokus på det	Islam	I stor grad avgjørende for min oppdragsløsning		Afghanistan
9	Oppsetningsperioden hadde mye fokus på det	Hvordan vi skulle forholde oss til folket innenfor landets skikk og bruk	I noen grad avgjørende for min oppdragsløsning		Afghanistan
3	Jeg var kjent med begrepet fra tidligere, men oppsetningsperioden fokuserte ikke på kulturforskele	Høyder og særegenheter mtp kommunikasjon med muslimer generelt	I noen grad avgjørende for min oppdragsløsning		Afghanistan
6	Oppsetningsperioden hadde mye fokus på det	Førstelse for deres kultur, og vår tilpassing til den	I stor grad avgjørende for min oppdragsløsning		Afghanistan
3	Oppsetningsperioden hadde noe fokus på det	Generell fenomen i muslimske kulturer	I svært stor grad avgjørende for min oppdragsløsning		Afghanistan
2	Oppsetningsperioden hadde noe fokus på det	Oppsetningsperioden hadde noe fokus på det	I stor grad avgjørende for min oppdragsløsning		Afghanistan
3	Oppsetningsperioden hadde noe fokus på det	Forskjellen mellom grupperingene,	I noen grad avgjørende for min oppdragsløsning		Afghanistan
4	Oppsetningsperioden hadde noe fokus på det	De overordna ulikheter mellom oss og dem	I noen grad avgjørende for min oppdragsløsning		Afghanistan
1	Oppsetningsperioden hadde mye fokus på det	Lokale skikker, stammer og grupperinger	I stor grad avgjørende for min oppdragsløsning		Afghanistan
9	Oppsetningsperioden hadde noe fokus på det	over ordnet, språk, etnisitet, enkle ord, tips og triks hvordan ter seg	I noen grad avgjørende for min oppdragsløsning		Afghanistan

GRAF	TEKST	TEKST	GRAF + TEKST
18	19	20	21
Var du i forbindelse med lokale mennesker?	Hvilke type kommunikasjon benyttet du deg mest av?	Opplevde du utfordringer med tanke på kommunikasjon?	I hvilken grad opplevde du kulturforskjeller mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?
Ja, både soldater og sivile. Spesifiser bypigheten - ukenlig	Tolk	I stor grad - alle former for kommunikasjon var utfordrende - usøst stor usikkerhet	I meget stor grad
Ja, både soldater og sivile. Paruljening i kabuls gater hver dag, med og uten jant med politiet.	Tolk	I stor grad. Varierende dyktighet hos tolkene.	I stor grad
Ja, både soldater og sivile. Militære daglige, sivile på hvert oppdrag	Tolk	I noen grad	I liten grad
Ja, både soldater og sivile - hver dag	Tolk	vet ikke	I stor grad
Ja, både soldater og sivile-Flere ganger om dagen var jeg i forbindelse med sivile, politier, ANA, DA mm.	Tolk-Som oftest med tolk da jeg hadde en underlig meg til enhver tid.	I noen grad-Når min faste tolk hadde fri ferie så følge jeg at noe fallt bort. Dette kan forklares med at de jeg fikk underlig meg ikke hadde samme erfaring i mitt område slik min faste tolk hadde det. Han kjente de folkene og situasjonene som hadde vært i kontingenten og med det så var han en meget god støttespiller i samtale jeg hadde med de lokale.	I stor grad - Om dere tenker egne soldater, så var den meget stor. Min NK og jeg hadde ca 3-7 møter/samtaler med de lokale hver dag. Våres situasjonsforståelse og kulturforståelse økte gradvis hver eneste dag (det gjorde det nok også hos den gjenværende soldat, men ikke i samme tempo som hos oss)
Ja, både soldater og sivile - ukenlig	Kroppsspråk	I noen grad - feilaktige direkte, men jeg savnet og kunne komme litt lengre i en samtale en bare "hei hvordan går det" og dette gjerne uten tolk.	I stor grad-Norske soldaters forhold til krigens folkerett oppfattet jeg som tydeligere enn de afghanske soldatene. Det var mer hat mot fienden.
Ja, både soldater og sivile - Spesifiser bypigheten Daglig	Amnet - Tolk, engelsk, kroppsspråk og nordnorsk dialekt	I noen grad	I meget stor grad - Geograf lot seg ikke beskrive på kart. Voksne soldater med et innsløst og sosial opplevelse på nivå med en 10-åring.
Ja, både soldater og sivile - Kun ved oppdrag/løsning på bakken. Og det var stort sett å halse eller å få folk unna. Daglig på operasjon. Ingenting i camp	Kroppsspråk	I stor grad - Språk og kroppsspråk var utfordrende. Vanskelig for en 20åring å sette seg inn i de lokale "dagligliv"	Vet ikke/verken eller - Holdninger. De virket tvivls oppå noe tolkene da de hadde større lokal kunnskap i emnefeltene vi var i. Men også mange generasjoner likheter. Spise måltider, sambhold og "guta koddar" var relativt likt.
Ja, både soldater og sivile - daglig	Engelsk	I stor grad	I stor grad
Nei	Tolk	Ikke i det hele tatt	I liten grad
Ja, både soldater og sivile	Tolk	I noen grad	Vet ikke/verken eller - Nordmenns jobber til jobben er ferdig, afghanere følger landet kultur og er ofte ikke så nøye på ting, tar pause når det ikke passer for å gjennomføre de rituale de måtte ha.
Ja, både soldater og sivile-Ukenlig	Kroppsspråk - Tolk	I stor grad-Misforståelser. Manglende kunnskap om deres kulturelle forutsetninger før å i det hele tatt forstå hva jeg mener.	I stor grad- Manglende forståelse for deres situasjon (sivile) manglende kunnskap om opprørsbevegelse fører til for lite kunnskap om kulturforståelse
Ja, både soldater og sivile-Sivile: daglig, militære: ukenlig	Tolk	I stor grad- Koordnering av operasjoner ble tidkrevende, siden man måtte kvalitetsikre budskapet hos både seber og motaker	I stor grad- Jeg opplevde en generell tilstand av kaos blant soldatene fra Afghanistan. I blant svak ledelse i kombinasjon men lite selvsikre soldater
Ja, både soldater og sivile-Ukenlig sivile og militære	Tolk	I noen grad-Varierende tillit til token og hans ferdigheter	Vet ikke/verken eller-Holdinger til naroktika
Ja, både soldater og sivile-Sivile og militære daglig	Tolk	I stor grad-Veldig vanskelig å få oversatt akkurat det man spør om eller føre en nøyaktig dialog. Det var også til når usikkert om tolken oversatte det du faktisk eksempelvis sparte etter eller om han kjente sin egen løp.	I stor grad-kulturforskjeller du opplevde i kommentarfeilerKulturen er annerledes men samtidig er de veldig opptatt av familie først og fremst. Dette er noe vi har til felles. De norske forskjellene går på måten og behandle sine nærmeste og da spesielt kvinner og barn. Jeg er vant med likeverd og respekt på tvers av alder, kjønn og nasjonalitet. Her er det en lav mellom kulturen.
Ja, både soldater og sivile-sivile og militære ukenlig	Tolk	I noen grad - idarlig trente tolker, innen figurtykk	I liten grad-Mange fellestevnere i soldat tyket.
Ja, kun sivile - Lokalt politi ukenlig, sivile ved hvert oppdrag	Tolk	I stor grad-Man blir mer læst i oppdragsløsningen når man er avhengig av tolk	I liten grad - Hadde liten med lokale soldater å gjøre den kontingenten.
Ja, både soldater og sivile-ukentlig, daglig, sikkerhetsstyrker daglig	Tolk	I noen grad-Forskjellig bias og forståelse for grunnleggende begrep	I stor grad-Krigens folkerett, respekt for mennesker, bruk av vold, neilutende holdninger overfor andre grupper
Ja, både soldater og sivile-ukentlig til 2-3 uker (militært)	Tolk	I noen grad-når man ikke har tolk	I meget stor grad-de kunne bruke dyp, de gikk og leide hverandre i hendene, de kunne finne på og snakke med fienden og gi ham viktig informasjon

GRAF - TEKST	GRAF	TEKST	GRAF	TEKST
Opplevde du forskjeller i kommunikasjonsmåter mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?	23	Gi oss eksempler på "kommunikasjonskrøsj" mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?	24	Opplevde du "kulturkrøsj" mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?
I stor grad	I stor grad	Lite mannlige soldater rundt	Respondent skipped this question	Respondent skipped this question
vet ikke	I stor grad	NIL	I stor grad	Lokal polit hadde et annet forhold til homoseksualitet, da spesielt med små gutter.
I stor grad	I liten grad	Med erfaringer fra 6 mnd sammen med afghanere i omli klarte jeg å utngå krøsj.	I liten grad	Som til venstre
Vet ikke/verken	Vet ikke/verken eller	NIL	Vet ikke	NIL
I stor grad-Forskjellen var at man ble "god" på å bygge opp samtale og spørsmålene man stilte til de lokale. Jeg og min NK fikk jo trening på dette hver eneste dag i kraft av at vi var et MOT lag.	I liten grad	Opplevde noe av dette ovenfor folk som kunne løvte/vite oppdrag eksempelvis G-2 / G-3. Da det ikke på noen som helst måte hadde den SA i mitt område som jeg og mitt lag hadde.	I ingen grad	Skal vi være realistiske så har jo hele Afghanistan bidratt vært kulturkrøsjen man tenk da spør den gyve afghaner i gata.....). Men, jeg kan ikke komme på noen spesielle.
I liten grad - I noen grad vil jeg si det var vanskelig å forstå hvor mye disse soldatene visk om f.eks oppdraget. Jeg husker også at det var mye snak om de eldre soldatene som holdt på informasjon.	Vet ikke/verken eller	NIL	I liten grad	NIL
I stor grad - Hva som oppfattes som humor. Hva man assosierer med risiko.	I liten grad	Respondent skipped this question	I liten grad	Respondent skipped this question
Vet ikke/verken eller	I liten grad	Respondent skipped this question	I stor grad	Børnetider. Lejalitet.
I stor grad	I stor grad	stor grad av misforståelser som kunne føre til uønsket frustrasjon	I stor grad	kvimeyn, leveste og memeskrevet
I liten grad	I liten grad	De største kommunikasjonsproblemene jeg opplevde var mellom norske avdelinger aim PRTen, QRFea og MOT lag	I liten grad	Røyking av hasj på kasernrommet
Vet ikke/verken eller	Vet ikke/verken eller	har du ikke tolk, kan hva som helst skje. Flere ganger hvor jeg har vært med ANA og tolken ikke vært i utmålklarhet, det å prøve å gjøre seg forstått gir på tegn og signaler, og det er ikke alltid det blir like bra.	Vet ikke/verken eller	Vi var midt i en TIC, klokken slo 11 og alle utant i roppover la ned sine våpen og startet å spise lunch. Det rase var et ferdig gresk det samme.
Vet ikke/verken eller	Vet ikke/verken eller	NIL	I stor grad	stidsdriller, ROE, forhold til lokalbefolkning
Vet ikke/verken eller	I liten grad	Man erfare at teknisk informasjon ofte gikk tapt, da budskapet enten ikke ble mottatt i tide, eller endret mellom sender og mottaker	I liten grad	Til tross for kulturforskjeller gikk samarbeidet stort sett bra.
Vet ikke/verken eller- Ja, det var forskjeller, men det var det også mellom norske og amerikanske soldater.	Vet ikke/verken eller	NIL	Vet ikke/verken eller	På grunn av vår orientert sats vi Afghane i en usannlig situasjon. Dette skjedde tidlig i kontingenten, og jeg tror det hadde blitt løst anderledes sent i kontingenten.
I stor grad-Jeg mener at jeg selv med mine kolleger fra Norge kommuniserer direkte. Mens mine kolleger fra Afghanistan er mer "singlete" og har en mer pragmatisk tilnærming. De kommuniserer også mer med sin kroppsspråk enn jeg vi gjør. De er også svært kommunikative i sin kommunikasjon.	I stor grad	Hvis man prøver og være litt folkelig og jovial har det blitt tolket til at man er interessert på et følelsesmessig eller seksuelt plan.	I stor grad	I forhold til hvordan behandle andre mennesker rundt seg. På patrulje så kunne for eksempel soldatene fornye seg med mat og drikke fra de lokale uten å betale for seg.
I liten grad	I ingen grad	NIL	I liten grad	Opium bruk, og ROE foreslektler
I liten grad	I liten grad	NIL	I liten grad	NIL
Vet ikke/verken eller- Makthierarkiet; sjefene forteller hva, hvor, når og hvordan. Spørsmål stilles ikke, i allefall ikke oppover.	I liten grad	NIL	I stor grad	Hvordan behandle fanger. Afghanske sikkerhetsstyrker kunne slå og sparke og være nedfavnende til de som ble tatt.
I liten grad	I liten grad	kanne se på avstand at de kunne finne på og gi guss når de selv vilke selv om vi hadde blitt enige om å være til å li.	I liten grad	vi måtte hente ut en norsk liason offiser pga dop, sykdom og redsel blant afghanske soldater, de ble selvvis utrygning.

TEKST	GRAF-TEKST	TEKST	TEKST	TEKST
27	28	29	30	31
Opplevde du at andre ledere fra Tadmor k Basaljon hadde "kommunikasjonskræs" og/eller "kulturkræs" med soldater fra Afghanistan/Irak?	Opplevde du ulikhet mellom hvordan du kommuniserte og hvordan soldater fra Afghanistan/Irak kommuniserte? (forklar ulikhetene i kommentarfeltet)	Hva mener du var den største barrieren til god kommunikasjon mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?	Hva mener du var den største barrieren til god kultur for selskapet mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?	Q31: Hva føle du kommer deg i kommunikasjonen med soldater fra Afghanistan/Irak?
Ja	I stor grad	ynet på samfunnet, og utdannelsen som er gitt. Helt forskjellige synspunkter og tilnærming til det meste	Respondent skippet this question	språk og utdanning på samfunnet
NIL	Vet ikke verken eller	Føst og fremst språk og at det må gjennom tolkeledet som skaper dertil kommunikasjon. Og det å akseptere kulturforskjeller på begge side. Å vise forståelse og ta det i betraktning når en kommuniserer og planlegger kommunikasjon.	se forrige svar	NIL
De som ikke hadde like tett omgang med afghanere daglig hadde generelt et større filter og slet nok mer med å komme på innside. Det sa det kan for stivende soldater å aksepteres av afghaniske samarbeidspartnere.	i stor grad	språk	Vi glemmer at også de har forståelse for at vi er anderledes, les - de har også kulturforståelse.	språk
NIL	I stor grad	Forskjeller i	Den innarbeidede kulturforskjellen	Språk
Ikke som jeg vet	I liten grad-Nei forskjell var det, men det kom mest av kulturen de har. Det ble jo farget av at alle skulle være så forhenne høflige hele tiden (selv om de mente den strake motsetningen om hverandre) og ALLE ville skryte av seg selv og sitt virke.	Største barrieren for skikkelig god kommunikasjon vil alltid være språk.	Våres evne til fullstendig se seg inn i forut situasjonen de er i privat, lokal, sentral, politisk og religionsmessig.	Hierarkiet i politiet og ANA. Sam sjef/Commander i mitt område skulle jeg pr. definisjon (fra dens side) kan prate med sjefene/Commanderne dems
Ikke som jeg kan komme på.	I liten grad-Toneleie, og hødvivert deres opplevdes til tider høyere.	Mangelen på tolk på viktige tidspunkt. Mangel på en minimum språkkompetanse hos norske soldater.	Mangel på opplæring i forkant, samt at evnen til og stois blir prioritert fram kulturforståelse. Noe jeg i utgangspunkt anser som en riktig prioritering.	Mangel på tolk og språkkompetanse. Lite muligheter for å bli bedre kjent med de soldatene vi jobbet med.
Ja	I stor grad - Behovet for å forklare ting.	Gjensidig tillit og felles realistisk målsetting om hva man faktisk skulle oppnå med operasjonene	Språk	Språk, samt tilnærmingen til å kommunisere med folk som ikke har interesse av hva du vil eller mener
Noen ganger	Vet ikke/verken eller - Hadde svært line med afg soldater å gjøre i min første koningst	Språk	Religion og livsvisn	Språk og kroppsspråk
Ja	I stor grad	Språkkunnskap	Forskjellige folkeslag og kulturer innenfor disse - holdninger	Gjøre utdypninger så enkelt at mye av betydningen av budskapet faller bort
Tempo og effektivitet måles på en annen måte, og de som ikke skjønne det kommer.	I stor grad	Språk	Opplevelsen av hva som var godt nok	Språk
Ikke noe utover det normale. Kom helt an på hvordan personen du skulle mentoreere var.	Vet ikke/verken eller-Kompanisjefen jeg fulgte var veldig rolig. Han var ganske lik i sin tilnærming til soldater som jeg mener vi nordmenn er i, av og til ble det litt mer rolig og høing og tryk, men stort sett ikke store forskjeller. De hadde dog en litt mer rang ordning enn slik vi opplever det i Norge.	Gode nok tolker som at svært få av de kunne engelsk. De fleste tolkene vi hadde var flinke, slik at det var sjelden noe stort problem.	Største barrieren vi jeg kanskje si er respekt for tid.	Språket. Var sjeldent noen soldater og befal opp til lagrum som var særlig gode i engelsk. Måtte ha tolk hele tiden
Ikke som jeg husker	Vet ikke/verken eller	Like erfaringer og vilje til å gjøre en forskjell i enkelte perioder.	Erfaringer	Både og. Gikk lettere ettervert som jeg lærte hvordan jeg kunne utnytte kroppsspråk
I liten grad. De alvorligste tingene er lekkasje av informasjon og etterretning til oppværet og våre operasjoner.	I liten grad	Det oppstod et kommunikasjonstilt ved at ak må gå via en tolk. Våres setter kulturforskjeller en ramme på ting til tidbrak, såkikk osv	Lite kommunikasjon iht behov for tolk	NIL
Ja, noen hadde vanskelig for å forstå situasjonen til Afghanske soldater, kanskje særlig politi (AUP).	Vet ikke/verken eller	Språk	Vi kan ikke forvente at de skal forstå alle mulige kulturer som kommer dit, derfor er det vi som besøker dem som må øke vårt kunnskapnivå.	Å ikke kunne snakke direkte med de det gjelder.
Ja, rundt de nevnte tingene gjaldt det de aller fleste vil jeg tro.	I stor grad - De virker ikke å ta det vi mener på en seriøs måte, da det er en del forskjeller i hvordan vi ser på for eksempel taktikk.	At vi ikke har et felles språk, men må snakke gjennom tolk. Dette tar bort noe av essensen til tider og muligheten til en mer personlig dialog.	Å akseptere at det er nettopp forskjeller og at sånn er det bare.	Ikke et felles språk
I liten grad	I stor grad-Eenkele problemstillinger blir vektlagt forskjellig, blant annet RDE	Språket	Burde hatt litt dypere opplæring i historien til området. Har blitt MYE bedre senere deploymenter	Liten språk kunnskap
Det var jo alltid en utfordring å kommunisere både opp om de fleste hva vi mente og vi hva de mente.	Vet ikke/verken eller	Definitivt at man ikke hadde samme språk	At vi på mange måter er så ulike. (Historikk osv.)	Begrensning på tolker
Forståelse for hva sikkerhet er, hvordan det kan oppnås og hva det krever av den "sterke"	I stor grad-Soldatene fra Afg var offere nedlatende overfor befolkningen.	Makthierarki; betydelig større avstand i Afg enn hos oss	Å aksept og forståelse for regler rundt maktkrakk	Mangel på språk - at jeg måtte bruke tolk
Ikke som jeg husker	I stor grad-de kommuniserer med veldig kroppsspråk, ofte høyt og mye armer.	en god tolk, rolige setting slik at vi kunne ha fokus på en god dialog.	for meg handlet det om å sette meg inn i deres hverdag, oppleve landet, livet, lovløsheten og ikke minst det korrupte systemet de lever i.	ja men det går mest på at jeg personlig ikke hadde det store fokuset på å lære meg språket alene med den jobben jeg hadde.

TEKST	TEKST	TEKST	TEKST	TEKST
Hva følte du fremmet deg i kommunikasjonen med soldater fra Afghanistan/Irak?	Gi et konkret eksempel på de/den største kulturforskjellen du opplevde?	Hva fremmet godt samarbeid mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?	Hva mener du kan fremme bedre kommunikasjon på tvers av kulturer (mellom ledere i Telemark Bataljon og soldater i Afghanistan/Irak)?	Hva var den største utfordringen med tanke på verbal kommunikasjon?
Respondent skippet this question	Leie hender mellom 2 menn	humor	Humor, forståelsen for hvordan "vi" i Tann påvirker de andre - altså være ydmyke på egen fremtoning.	ord har en annen betydning
det vi hadde til felles var soldativet	NIL	NIL	NIL	NIL
Jeg var åpen og utredt for å bli kjent med dem.	NIL	Som 33	NIL	Språk og kvaliteten på tolker
Språk	Nekte å sluss for døde er evaluert ut.	Nærhet	Scenariotrening	Språk
Jeg brukte alle i laget som "tisonoffiserer" på sitt nivå.	Oppfølelsen av religion og størrelsesforskjellen den spiller i dem liv i forhold til vårt.	Humor. Etter første kontakten sammen med de ble mye bedre.	Dette er et meget vanskelig spørsmål. Jeg nevnte LO karset jeg og NKen min fikk, og det var veldig bra. Men jeg vil si at etter 2 uke i jobb i ansvansområdet med de hyppige møtene jeg hadde med de lokale så hadde jeg lært 10 ganger mer enn et meget god kurs på Seremoen kunne gi meg. Men kunnging er viktig, helst med personell med samme emner som det som er i det ansvansområdet de skal inn i.	Få frem og forstå den fulle og hele forståelsen av hva som blir sagt. (Lost in translation)
Gode og forståelsesfulle tolker når de var tilstede.	Forskjellen i fokus på det å skulle sluss. Vår evne kontra de afghanske sin ebne til å se alvoret i forkant av et angrep.	Vår evne til å inkludere. Meg og mitt lags nysgjerrighet.	Litt mer basis språklers. Bruke tid på å forstå og lære kulturen i området, samt forsøke med det i operasjonsområdet. Preppe de norske soldatene i respekt for andres kultur.	Mangelen på språkkompetanse.
Egen tilmodighet, og evnen til å akseptere at det ikke alltid var nødvendig	Når den afghanske sersjanten ville se ferdig "burne-TV" for vi fortsatte det planlagte møtet	Personlig kjenskap og tillit til hverandre over noe tid	Erfaring på ledere og aksept for at vi ikke kan fikse alt på den tiden som kommissen varer	Språk
Likheter mellom soldater	Da vi kjørte rundt gav folk meg tomme opp og jeg tilbake. Etter hvert skjønte jeg at det betydde stikk tomme i tøva.	Likheter mellom soldater	Å skjønte at man ikke kan endre en kultur til vestlig leveste ved å bjere rundt og jakke tallbun.	Ordførråd
Tolmodighet	Behandling av kvinner og barn	NIL	Bruke enda mer tid sammen med de, tilstedeværelse i enda flere sammenhenger	Språkkunnskap
Språk og analitiseisme	Spesialisering innenfor soldatprofesjonen var ikke relevant for dem. I dag gev i inntra Rpg skyter avhengig av hvor du stod i køen på utlevering av mat	Meste mennesker med et smil og godt humor	Forut hvordan vi blir oppfattet av andre. Vi er en av verdens mest liberale land. Det er vi som er anerkjente folket.	Dyktigheten på tolken til å oversette militær fags og språk til noe mottakeren relaterer seg til
Tegn og signaler fungerer, samt at jeg var med det samme kompart i formid, etter en stund skjønte de hva jeg også mente.	Som nevnt over, vi var ikke på samme nivå i en skuddveksling.	Respekt for hverandre. Nordmenn har stort sett rykte på seg for å ha respekt for lokalbefolkningen, slik var det også med soldatene. Ved å være sammen med disse menneskene i formid fikk de et tilnærhold til OMLTen, og da spesielt Norge.	Vær sikker på at man har en god tolk. Det beste hadde vært å bli godt kjent med tolken på forhånd slik at tilnærholdet her er bra. Ha gjerne med norske tolker også som kan hjelpe deg i starten. Det å ha en god kulturforståelse er viktig, nordmenn har stort sett vært flinke på dette, og respekterer kulturen i landet vi er i. Det er viktig, og det gir oss ofte en forståelse på hvorfor ting er som det er.	Verbal kommunikasjon, største utfordringen uten tolk er at vi ofte må lære oss afghanske ord. Spesielt hvis man har med nye folk å gjøre så er det vanskelig uten tolk.
NIL	Ulik tilnærning til den lokalebefolkningen.	Sigaretter, felles fiende	Å tydeliggjøre ytre hvorfor en faktisk er i deres land. Shite med fiendesentrik opprørsbejampelse og heller ha fokus på befolkningen	At vi ikke snakker samme språk
NIL	Lejalitet til oppdraget og avdelingen.	At alle forstår kroppsspråk	Forståelse og aksept for den andre parten	At enkel kommunikasjon ble tilkrevende
Vilkesmessige fellesskap, dette var verre med Politet.	Soldatene som var åpenbart påvirket av rus i en skarp situasjon	Serios og profesjonell oppførsel fra vår side.	Ansatte som har deployert flere ganger, og til ulike midsjonsområder er verdifulle for å forstå kulturelle forskjeller	Språkkunnskaper, både egne og tolkenes.
De forberedelse som ble gjort i oppmøtingen	Respekt og likeverd for mennesker.	Åpenhet og ærlighet.	Enda bredere og dypere forståelse rundt den afghanske kulturen og afghanerne som har flytt til Norge og dermed kan gi forskjellen og hva de tror er avgjørende for og lykkes.	At vi må bruke tolk og dermed ikke direkte kommunikasjon
Info om grupperinger i omr., og lokaliskunnskap	Vern om menneskeliv, spesielt kvinner og barn. De var ikke verdt	Faglig dyktighet som soldat, sanitet og våpenskunnskap	Kranj kurs innen språk og sedvane	Språk
Ønske om å forstå den andre parten	Tankesettet	Evne til å ville lytte	Jeg tror det har begynt å bli bra, men fortsatt fokus på opplæring om midsjonsområdet i oppmøtingperioden.	All må via tolk
Å være "norsk" i tilnærmingen. Varm, humoristisk og profesjonell.	At en operasjon varer til den er ferdig, og ikke til soldatene var sultne eller slårne.	Den felles fiende vi kjempet i mot.	Kunnskap om kultur, skikk og bruk, historie, organisasjon og oppdrag	Mangel på felles språk.
en god tolk-)	vesten vs afghanistan, det jeg mener er jo at vi lever i ett 2000 tall med teknologisk utvikling og møter et folkeslag som lever på 70/80 tall og med helt andre behov, kultur, og hva still en oss til fokus Norge.	Jeg støttet en ANP stasjon under lik og polit sjefen ankom den framskutte posen og kunne se direkte resultater mens vi jobbet som endte opp med te servering og 9mm gave til meg som ledertreng på taknemmelighet	det og ta med egne etterretnings folk med på oppdrag, vi gjorde dette i 2008 med stor suksess, de hjalp oss med spørsmål vi skulle stille, hva slag folk vi kom til å møte, systemeriste info innberetning og hvordan type kultur vi kunne møte	kan du ikke språket så har du ett problem, har du ikke tolk eller noen i laget som kan litt over norm så vil dialogen bli snever.

		DEL 4 - ETTER DEPLOYERING		
TEKST	TEKST	TEKST	TEKST	
37	Hva var den største utfordringen med tasken på kommunikasjon og kroppspråk?	38	39	
	Hva oppfattet du som de største etiske utfordringene i Afghanistan-irak?	Sett i retrospekt, hvilke kulturelle adferd mener du har kommet deg mest under ditt arbeid i internasjonale operasjoner?	Nei, tre ting som var bra med utdanningen innenfor kommunikasjon og kulturforståelse før du reiste	
	Respondent skipper this question	Vi/je/ kumskaper om å ville lære de å kjempe/ ryggstøttet. Alt tanker med å være blid og sånn	ingen konkrete eksempler	
NIL	De har et annet syn på memoer/verd - på god og vondt. Dog, de kjemper mot en fiende som ikke noter med å drøpe de, ergo et menneskelig er like verd. Hevnen blir ikk fiendens metod. Videre ligger det er hat til andre folkegrupper internt i region, ergo det er et stort klassekille og overgrep begår. Negativt kvinney, samt overlagte overgrep mot unge gutter...	NIL	NIL	
	Det å bevare forholdet til samarbeidspartnere, samtidig som du skal vise forståelse for kulturforståelse og aksept for forskjeller. For eksempel tea boys og deres holdning til å skyte mot ved sivile.	NIL	NIL	
	Vi er vanligvis ikke like fysiske som dem, og kan fort bli for direkte.	Afghan way vs Norwegian way. De ønsket ofte å løse ting på måter som ikke vi kunne støtte fra et etisk ståsted.	Vi har det ofte litt for travel.	
	Jobbe via tolt, altså ikke direkte kommunikasjon alltid.	Behandling av barn og kvinner	Interaksjon på lavt nivå	
	Å lære seg de forskjellige faksene, ja generelt kroppspråket som de bruker lokalt.	Å være like profesjonell overfor alle akkurat. Hadde samtaler med korrupte politiser. Taliban og andre mennesker som brukte andre sin nød på sko seg selv. Da var det vanskelig å være like profesjonell som mot andre bederlige mennesker.	En barriere vil alltid være uniformen. Min religion og oppførsel i kultur og situasjonsforståelse i området.	
	De afghanske sitt tempo i kommunikasjonen kontra oss norske.	Den afghanske herrens ivaretagelse av krigsfanger.	Jeg kunne til tider mistenkelig gjøre ukulturmennesker jeg støtte under veikkontrollposter og derfor sende it frastøtende signaler.	
	Lite	NIL	NIL	
	Fejn betydde forskjellige ting ref konkret eksempel	Løkeverd	Ingen spesielle	
	Det ble ofte misforståelser	Religion og menneskeyn - spesielt på tvers av folkeslag	NIL	
	Svake tilknytninger som ikke kunne oversette militært fagpråk	Det var enkelte nasjoner som ikke behandlet afghanerne med den respekten de hadde.	Den norske kulturen som gjør at vi samarbeider svært dårlig med hverandre fordi vi er på forskjellige plasser i OOB. Det florende ønsket til sjøtt, om at noe må gjøres og oppreis på deres val. Dette skapte et operasjonstempo som afghanerne ikke kunne følge.	
	De har ingen NATO doktrine de følger, derfor er tegn og signaler ofte litt vanskelige, men det lar seg gjøre. Kroppspråket fungerer godt etterhvert som man har bygget et tillitsforhold, det forbedret at man er sammen med disse soldatene i litt tid.	Afghanistan, de største etiske utfordringene var når vi samlet døde, sårede og krigsfanger etter at vi hadde tatt en by. Hvordan de døde blir behandlet, var stort sett ikke problemene, de fikk en begravelse relativt raskt som at de skal være i jorden etter max 24 timer, det var heller de sårede og spesielt de som ble tatt som fanger. Hvordan vet vi at disse menneskene blir behandlet illt krigens fiske, det vet vi ikke. Hadde noen ganger tatt motstanderen til fange, hadde vi vært nødt til å følge disse også opp i lokalt fengsel, noe som gjør det veldig vanskelig map ressurser og muligheter for påvirkning.	Ingening spesielt	Vi trente med bruk av tolt, vi hadde faste timer hvor afghansk kultur var på timeplanen, samt vi hadde øvelser hvor man hadde fokus også på dette. Vi fikk også trene med et afghansk kompani for avreise i Tyskland.
	Kan lett misforstås. Mer informasjon om deres kultur, og hva som anses som normal folkeskikk i deres land/region	NIL	NIL	
	NIL	Der operasjonelle behov krever at man tar seg til rette på sivil eiendom map sødeggje. Etter ROE under stridskontakter der du vet det er sivile igjen i blant oppretter på stridsfeltet.	Den sivile utstrålingen av mistillit til ISAF. Som en evig kamp om å skape tillit, som nær med vinden	
	Omstendig	Forventninger om at afgih er eller skal bli som det norske samfunnet. Eksempelvis forventninger om håndbehandling mellom kom. Vi er naive som tror at vi kunne gjøre en forskjell innenfor noen kontingenter.	Jeg borde hatt mer kjennskap til slike grupper, og at det til en viss grad var mulig å se forskjell på de.	
	Gjøre seg forslutt uten at det ble misforståelser.	Hvordan de behandler memo-skene rundt seg er utfordrende. Da dette strider med mine verdier og mitt etiske kompass.	De enorme forskjellene som nevnt flere ganger. Det går det desverre ikke an for meg å forstå hvordan de behandler mennesker rundt seg på den måten de gjør. Men tidligere akseptert at det er sånn det er og det må man bare akseptere.	
	Usikker	Rettingene til kvinner og barn. Grpe inn eller ikke...	NIL	
	Afghanere er mer gestikulerende, spesielt når de er opphisset. Len i feiltoke kroppspråket da.	Det at man var soldat, og ikke hjelpearbeider. Jeg tror faktisk det ligger i de fleste av oss å vilje hjelpe folk som har det ille. Muligheten til å hjelpe direkte var liten.	Usikker	
	Hvordan man sitter, spiser og slapper av	Å se fatigdommen, barn uten sko leke i snø, foreldre "mishandle" sine barn, jenter uten samme rettighet som gutter, forskjellen på ekstrem rikdom og ekstrem fattigdom - å ikke kunne gjøre noe med det.	Forsvleket for tid. Vi vil gjøre mest mulig på en kontingent, men afghanerne har et livsperspektiv på det hele.	
	afghanske kroppspråk kan være høylytt og avslappet, så man må holde litt setningen, men en god tolt hjelper ja.	norske lover vs afghanske regler. her kan man møte litt av hvert, mine største etiske utfordringer blir nok deres syn på menneske og hvordan man behandler et menneske innen kjønns, kjønns og alder.	ikke kunne språket.	
			lange utfyllende brevier, case trening, erfaring fra tidligere kontingent	

TEKST	TEKST	TEKST	TEKST	TEKST	TEKST
	41	42	43	44	45
Nevn tre ting du savnet med utdanningen innsenter kommunikasjon og kulturforståelse før du reiste ut	Tre du du hadde lyst oppdraget på en bedre måte dersom forhånds-kunnskapene dine om hvordan de kommuniserer i det landet hadde vært bedre?	Tro du du hadde lyst oppdraget på en bedre måte dersom forhånds-kunnskapene dine om kulturen i landet hadde vært bedre?	Etter å ha vært ute opplever du god kulturforståelse som avgjørende for å løse oppdraget i internasjonale operasjoner?	Med den erfaringen du har nå - hva ville du lagt til i oppsettingsperioden når det kommer til det å kommunisere med mennesker fra Afghanistan/ Irak?	Med den erfaringen du har nå - hva ville du lagt til i oppsettingsperioden når det kommer til kulturforståelse?
Kunnskap om hva kulturforståelse faktisk er, altså hvordan man best kan integrere med de "andre" ved å lære og fremst forstå seg selv	I stor grad	I stor grad	I særdeles stor grad	Faktisk snakke med mennesker som kommer fra dette landet. Ta en tur på Greenland... Vektlegge dimensjonen om hvordan aka dine egne sosial egenskaper i møte med nye kulturer. Blå trygg på deg selv	se svar i spm 45
NIL	I stor grad	I stor grad	I stor grad	NIL	NIL
Møte flere Afghanere, bruk av tolk, forhold til tid		I stor grad	I noen grad	Omgang med og læring av "ekte Afghanere". Hvorfor lære av een etnisk norsk sosialtattspolig når det finnes etnisk afghanere i Norge?	som 45
Interaksjon	I stor grad	I stor grad	I særdeles stor grad	Scenariotrening i kommunikasjon	Scenariotrening
Mer tid med lokale fra området. Mer case trening på samtaleteknikk med lokale fra området. Mer om stammekulturen på de forskjellige stammene/etnisiteten i området.	I liten grad	I stor grad	I stor grad	Se svar 41	Se svar 41
Mer enkel bruk av språk. Konkretisering av hvorfor kulturforståelse er viktig.	Vei ikke/verken eller	Vei ikke/verken eller	I stor grad	Strykning av relatert caetrening. Enkel språkretning og enkle setninger for faglig med kroppen uten å bruke fets berøkeskikker.	Lokale forskjeller ifra byen vi evt operer i, til det som blir per ter
NIL	Vei ikke/verken eller	I liten grad	I stor grad	Lengre kontingenter. Oppsettningen er ikke nokkelen til å bedre kommunikasjon og kulturforståelse. Tid i AD løser dette.	NIL
Dybdetforståelse, kroppsspråk, livsvisn	Vei ikke/verken eller	Vei ikke/verken eller	I særdeles stor grad	NIL	Livsvisn Afghanere
Mer praktisk trening med hovedfokus på disse punktene - ikke nødvendigvis i et stridsscenario	Vei ikke/verken eller	I liten grad	I noen grad	Interkulturell kommunikasjonundanning	Utdanning og trening som utfordrer det enkelte menneske
Vi burde hatt noe om tysk kultur (Siden vi jobbet under en tysk sjef) Vi burde hatt noe om den norske PRTen og dens rolle og de om oss for å unngå konflikter. Alle burde sette seg inn i afghanernes sidebegrep, spesielt KS sekasjon.	Vei ikke/verken eller	Vei ikke/verken eller	I særdeles stor grad	Kjenn deg selv, kjenn sine allierte og sine fiender. Jeg kunne mye om ferdigele TPTer, men mindre om tenksten til afghaniske soldater, befall og offiserer	Kjenn til alle norske navn avdelinger som du vil kunne møte. Vær positiv når du omaler andre og søk etter å samarbeide. Forstå egne allierte både internasjonale og lokale. Lar folk bevisningen av et smil og en fremtredt hånd. La dine allierte få vite at du vil være der for dem om det beuener. Vær venlig mot lokalbefolkningen og sett deg inn i problemene de møter hver dag og ikke dem.
Kunne hatt mer språk forståelse og utdanning. Kulturforståelsen kunne vi sikkert hatt mer av også, men da spesielt innenfor forskjellige mellom sunni og shia	I stor grad	I liten grad	I stor grad	Mer språkretning på basis ting. Jobbe mer med tolk	Historie, største forskjeller på shia og sunni, hvordan man faktisk operer i landet og hvordan de bruker kulturen. Jeg tenker det er viktig å forstå kulturen til landet vi er i, vi skal ikke endre kulturen deres, det er heller vi som må begynne å forstå og tilpasse oss deres mønstre så langt det går
Enkle strofer, hva som er normal folkeskikk (hva tolereres, hva er ikke greit), bredere forståelse rundt den vitte befolkningen og COIN teori generelt	I stor grad	I stor grad	I stor grad	Kulturforståelse er vesentlig for å kunne bidra positivt for de vitte. Norske verdier og holdninger fungerer ikke alltid i et samfunn som lever i en annen "tidsskalder"	Etterretningen som vi mottar i oppsettings perioden har der mye fokus på fienden. Det kan man enkelt se ved å se på amerikanske etterretnings diktmier, som er overførbare til hva som innhentes av oss. Den må ha mer fokus på befolkningen, da vi liker å hevde at vi driver befolkningscentrisk COIN.
NIL	I liten grad	I liten grad	I stor grad	Bruk enkelt språk, ha god tid	NIL
1. Hva gjelder for drepte afghanere, 2. Hvordan se livens som har makt autoritet, 3. Særnesk ekstremfeminisme kan bli oppfattet som feil.	I stor grad	I stor grad	I stor grad	hvordan bruke tolk. Triks for nonverbal kommunikasjon.	En lekasjon om hva som gjør nordmenn og Norge rart sett utenfra. Det kan bidra til å sette ting i perspektiv.
Større fokus på språk. Dyperer ingående kjennskap til kulturen og deres syn på mennesker og verdier. Vanskelig utfordrende oppgave som er tidkrevende, men samtidig ville gitt større effekt tror jeg.	I særdeles stor grad	I særdeles stor grad	I særdeles stor grad	Det følger jeg at jeg har svart på i spørsmål 35 og 41. Dyperer forståelse for kultur og hvordan kommunisere. Det burde noen med afghansk bakgrunn undervise i eller hatt foredrag om.	Se svar spm 45.
Språk, mer ingående kultur forståelse,	I stor grad	Vei ikke/verken eller	I stor grad	Mer tolketrening, trening med personell som kan språket, undervisning i språk og selvsne	Se spm over
Mer trening på å bruke tolk. Mer innsikt i hvor ulike vi egentlig er på mange måter.	I liten grad	I liten grad	I stor grad	Ulfødringen er vel heller hva man skulle tatt bort. Men man kan ikke overforve viktigheten av å hys og vise respekt for den man grater med. Vikret å være mye viktigere der ena hjemme mtp å få til noe, spesielt når forskjellene er så store.	Usikker
Hvis tid språk, religionens betydning og makt, samfunnsstrukturen	Vei ikke/verken eller	I liten grad	I stor grad	Språk	Politisk struktur, historie
spesifikk språk utdanning på lavt nivå, egen E som fulgte kompaniet, troppen som hadde spesialisert seg på området vi skal inn i.	I stor grad	I liten grad	I stor grad	ja	ja og nei, kommer an på hvor mye laget har fått trent, økonomi,ammisjon og nivå, dette er faktorer hver gang for deploring, TMDN er ja midler i med for deploring...helt galskap, hvis dette hadde vært på stell så kunne vi hatt større fokus på den kulturelle byen, språket osv.

DEL 1 - GJENNEMGÅENDE INFORMASJON OM RESPONDENT												
Vinnsering	GRAF	TEKST	TEKST	TEKST	TEKST	TEKST	GRAF	NIL	TEKST	NIL	GRAF	
Spørsmålnummer	Nummer	Kjønn	Nåværende alder	Alder ved første deployering	Grad og stilling første deployering	Antall år erfaring fra lagfører og oppøver	Antall kontingenter fra lagfører og oppøver	Har du vært i Afghan, Irak, Begge	Når var du deployert første gang	Ivor lang var din første kontingent	Hvilke stilling hadde du i din første kontingent	Med erfaring fra hvilken kontingent svarer du på denne undersøkelsen
	20	Mann	31	25	Sj - Lf	6	1	Afghan	2011	3	Lf	Afghan
	3	Mann	29	27	h-lf	10	1	Irak	2015	5	lf	Irak
	4	Kvinne	27	25	Lt - S4/8	8	1	Irak	2015	6	S4/8	Irak
	21	Kvinne	32	24	Fenn - Lf	11	2	Begge	2008	7	Lf	Irak
	22	Mann	30	29	Fenn - admoff	8	1	Irak	2015	6	Admoff	Irak
	23	Mann	35	35	Maj - S6	16	1	Irak	2016	6	S-6	Irak
	24	Kvinne	25	24	Fenn - Nif	3	1	Irak	2016	6	Nif	Irak
	25	Mann	29	23	Gren - SKSK	4	1	Begge	2010	3	Gren	Irak
	26	Mann	35	25	Nif	13	2	Begge	2007	2	Nif	Irak
	27	Mann	48	46	TUSJEF	25	6	Begge	2016	6	Sjef	Irak
	28	Mann	30	23	Lt - S4/8	4	1	Begge	2010	6	Opsass.	Irak
	36	Mann	31	30	h - ass x3	11	1	Irak	2016	4	bn trener	Irak
	29	Mann	32	23	Lf	4	2	Begge	2008	3	Lf	Irak
	30	Mann	39	20	Vervet	19	5	Begge	1999	6	Vf	Begge
	31	Mann	30	28	NKTU	10	2	Begge	2014	5	Opsoff	Begge
	32	Mann	34	26	kapt - ksjefmentor	13	4	Begge	2009	6	Kpsj - mentor	Begge
	33	Mann	37	30	Lt - tsjef	15	4	Begge	2009	3	Trsjef	Begge

DEL 2 - SPØRSMÅL KNYTTET TIL OPPSETNINGSPERIODEN					
TEKST	GRAF	TEKST	GRAF	KNYTTET TIL	
13	14	14	15	16	17
Løst oppsetningsperiode hadde du	Hvilken grad var kulturforsælelse del av oppsetningen	Innenfor kultur hva opplevde du det var mest fokus på i oppsetningen	Eller oppsetning og ledet du reise til misjonsområdet, følede du at kulturforståelse var avgjørende for din oppdragsløsning?	I hvilket misjonsområde var du?	
1	Oppsetningsperioden hadde noe fokus på det	Gender- og forskjellene mellom vår kultur og afghansk mtp hvordan man forholder seg til kvinner og menn.	I stor grad avgjørende for min oppdragsløsning	Afghanistan	
3	Jeg var kjent med begrepet fra tidligere, men oppsetningsperioden fokuserte ikke på kulturforsælelse	Kulturinformasjon. Fakta om forskjellige forhold i landet. Nice to know informasjon. Religion, skikk og bruk etc	I svært stor grad avgjørende for min oppdragsløsning	Irak	
2	Jeg var kjent med begrepet fra tidligere, men oppsetningsperioden fokuserte ikke på kulturforsælelse	Ingening - vår kulturundanning ble kansellert grunnet syk foredragsholder	I noen grad avgjørende for min oppdragsløsning	Irak	
1	Vet ikke / verken eller	Husker ikke	I noen grad avgjørende for min oppdragsløsning	Irak	
1	Oppsetningsperioden hadde noe fokus på det	Kurdisk pattern of life	I svært stor grad avgjørende for min oppdragsløsning	Irak	
2	Oppsetningsperioden hadde noe fokus på det	Lederkultur strategisk og militært og tradisjoner	I ingen grad avgjørende for min oppdragsløsning	Irak	
4	Oppsetningsperioden hadde mye fokus på det	Forskjellene, hvordan vi kunne løse de ulike problemstillingene vi mest sannsynlig ville møte	I svært stor grad avgjørende for min oppdragsløsning	Irak	
5	Oppsetningsperioden hadde mye fokus på det	sammensetning av etnisiteter, hvordan konfliktiljøse gikk og opptrådte fra vår side.	I stor grad avgjørende for min oppdragsløsning	Irak	
2	Oppsetningsperioden hadde mye fokus på det	Forsælelse for hvordan kulturen fungerer sett opp mot vår egen. Religions forståelse	I noen grad avgjørende for min oppdragsløsning	Irak	
0,5	Oppsetningsperioden hadde noe fokus på det	Generelle ting, do and don'ts	I noen grad avgjørende for min oppdragsløsning	Irak	
3	Oppsetningsperioden hadde noe fokus på det	Regionens politiske partiers historie. Mye fokus på hva man gjorde i forrige krig (Afgh)	I noen grad avgjørende for min oppdragsløsning	Irak	
0,7	Oppsetningsperioden hadde noe fokus på det	Øke forståelsen for lokale forhold i Nord Irak, vi fikk kurdere bosatt i Norge til å holde foredrag for oss. Videre øke kunnskapen om islam og alle lagene med konflikter som er i regionen.	I stor grad avgjørende for min oppdragsløsning	Irak	
12 uker	Oppsetningsperioden hadde mye fokus på det	religion og kjønn	I noen grad avgjørende for min oppdragsløsning	Irak	
5	Oppsetningsperioden hadde noe fokus på det	Forsælelse	I stor grad avgjørende for min oppdragsløsning	Begge	
3	Oppsetningsperioden hadde mye fokus på det	Historikk for landet/regionen og ulike etnisiteter med tilhørende 'do's' and 'don't's' i kulturen	I stor grad avgjørende for min oppdragsløsning	Begge	
5	Oppsetningsperioden hadde mye fokus på det	Fæstet Afghanistan, Pashunere (pastunwali) og historie	I svært stor grad avgjørende for min oppdragsløsning	Begge	
1	Jeg var kjent med begrepet fra tidligere, men oppsetningsperioden fokuserte ikke på kulturforsælelse	Hvordan snakke med og oppføre seg rundt de lokale	I noen grad avgjørende for min oppdragsløsning	Begge	

GRAF	TEKST	TEKST	GRAF + TEKST
18	19	20	21
Var du i forbindelse med lokale mennesker?	Hvilke type kommunikasjon benyttet du deg mest av?	Opplevde du utfordringer med tanke på kommunikasjon?	I hvilken grad opplevde du kulturforskjeller mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?
Ja, både soldater og sivile - Sivile og militære ukentlig	Kroppsspråk	I stor grad-De skjønner lite engelsk, men skjønner godt kroppsspråk. Likavel var kroppsspråket de uttrykte noen ganger ukort	I stor grad-Selv om afghanerne og soldatene stort sett kom fra samme kultur, opplevde vi store forskjeller på hvilken behandling de lokale fikk. Som om de ble undertrykt til og med av soldatene.
Ja, både soldater og sivile - daglig	Tolk	I stor grad-Den faktiske forståelsen av det som blir sagt når kommunikasjonen blir senå gjennom en tolk og man ikke får kontrollert hva som blir sagt i andre enden.	I stor grad-Vi er ikke "vite" hverken. Vi er innen "vite" ikke så store forskjell. Store forskjell på en side gjennom for eksempel religion, eller hvordan de ser på familierelasjoner. Lite forskjell i form av at de er soldater og har mange av de samme trekkene i soldatkulturen som oss. For meg foretrekkes det opplevde forskjellene i kultur av ytre faktorer som påvirker soldatene fra Irak. For eksempel at de ikke motar pengene de trenger for å leve.
Ja, både soldater og sivile	Engelsk	I noen grad - Forklar hvilke utfordringer du eventuelt opplevde i kommentarfeltetDe snakker engelsk, men denne var bevislig dårligere enn hva jeg var vant til. Vokser var det flere ord de ikke kunne, som var vanskelig å forklare med kroppsspråk	I stor grad Forklar hvilke kulturforskjeller du opplevde i kommentarfeltetLitt syn på kvinnes, ulikt forhold til arbeidskrona, ulikt forhold til det å følge regler, ulikt forhold til respekten til staten/regjer/samfunnet
Ja, kun sivile Spesifiser hyppigheten 1-4 pr måned	Engelsk	I noen grad - Forklar hvilke utfordringer du eventuelt opplevde i kommentarfeltetKunne ta tid å forklare, men kom alltid frem til en forståelse.	Vet ikke/verken eller Forklar hvilke kulturforskjeller du opplevde i kommentarfeltetHadde ikke med soldater å gjøre. Hadde med svært få sivile å gjøre, og kan ikke trekke frem spesifikke områder.
Spesifiser hyppigheten Begge daglig	Tolk	I noen grad Forklar hvilke utfordringer du eventuelt opplevde i kommentarfeltetBruk av tolk var ikke noe man hadde tren på før.	I stor grad Forklar hvilke kulturforskjeller du opplevde i kommentarfeltetHøvlinger til soldatlivet, spesielt motivasjon.
Ja, både soldater og sivile Spesifiser	Kroppsspråk	I noen grad	Vet ikke/verken eller
Ja, både soldater og sivile Spesifiser hyppigheten Daglig	Tolk	I noen grad Forklar hvilke utfordringer du eventuelt opplevde i kommentarfeltetHovedsaklig pga språkforskjellene. Som et er utfordring språk, måtte bruke mye tid med tolken.	I liten grad Forklar hvilke kulturforskjeller du opplevde i kommentarfeltetKorruptjon i ledelsen til soldatene. Lite tillit fra dem til ledelsen, og omvendt. Bar preg i hverdagen
Ja, både soldater og sivile Spesifiser hyppigheten ikke ukentlig, militære daglig	Tolk	I stor gradForklar hvilke kulturforskjeller du opplevde i kommentarfeltetforskjellig mndent.	I stor grad Forklar hvilke kulturforskjeller du opplevde i kommentarfeltetforskjellig mindent.
Ja, både soldater og sivile	Engelsk	I noen grad Forklar hvilke utfordringer du eventuelt opplevde i kommentarfeltetDetaljer rundt tema som var viktig kunne være utfordrende, eksempelvis tidspunkter, datos osv.	I liten grad Forklar hvilke kulturforskjeller du opplevde i kommentarfeltetHovedsaklig på viktigheten av detaljer. Ellers kom kulturforskjellene fra frem. Så lenge man behandlet hverandre med respekt og viste normal folkeskikk gikk det mest bra.
Ja, både soldater og sivile Spesifiser hyppigheten Ikke regelmessig	Tolk	Vet ikke/verken eller	Vet ikke/verken eller Forklar hvilke kulturforskjeller du opplevde i kommentarfeltetSer verden på forskjellige måter
Ja, både soldater og sivile Spesifiser hyppigheten Sivile ukentlig Soldater månedlig/gleddere. Resten av svarene er primært for interaksjon med sivile	Engelsk	I noen grad Forklar hvilke utfordringer du eventuelt opplevde i kommentarfeltetDe svarer tilbake på eget språk eller ikke forstår	I liten grad Forklar hvilke kulturforskjeller du opplevde i kommentarfeltetStillingen posisjon ut fra forbindelser/familie i stedet for egenhet. Prating. Aldri tanke om mersalg.
Ja, både soldater og sivile -Daglig, med sivile mener jeg i hovedsak lokale ikke militære tolker.	Tolk-Kroppsspråk, tegning på tavle, demonstrasjon spesielt innenfor enkeltmannsopplær.	I stor grad - Spesielt innen for opplæring i militær taktikk. Kurdisk språk er etter mitt oppfatning ferdig på militær språk i forhold til engelsk, og stor mje av den militærfaglige engelsken ble oversatt feil eller utilfredsstillende av tolkene, samtidig som jeg opplevde de kurdiske offiserene som lite interessert i å endre sin måte å drive operasjoner på. De hadde i hovedsak mange 10 års erfaring med å drive gerriljakrig, men liten erfaring i å drive organisert krigføring innenfor kp, bn og brigade. Så forståelsen for manøvertaktikk var i tillegg dårlig. Dette var en utfordring når vi var kort tid til opplæring og skal dekke ak fra EM ferdigheter til taktikk på bn nivå.	I stor grad-Det er to vidt forskjellige kulturer, men det som var en av de største utfordringene er at offiserene på mange måter var militært utdannede, men hadde et selvbehold som ikke er de samme. En form for stobbet følelse som var basert på deres militære grad og sosiale status og ikke egenhet som militær leder.
Ja, både soldater og sivile Spesifiser hyppigheten både militære og sivile ca 2 dager pr uke	Tolk	I noen grad Forklar hvilke utfordringer du eventuelt opplevde i kommentarfeltettolker som ikke kunne engelsk godt nok til å være presise i oversettelsen	I stor grad Forklar hvilke kulturforskjeller du opplevde i kommentarfeltetprimært på holdninger til profesjon, vilje til å prøve og ikke, være redd for å feile.
Ja, både soldater og sivile	Tolk	I noen grad	I stor grad
Agh - kun politit og tolker (ANP); i snitt 1-3 ganger i uken, møter på ca 1 time. Irak - kun soldater og tolker; i snitt 4 dager i uken.	Tolk-Tolk engelsk til lokal språk.	I stor grad-Agh: kun mindre utfordringer ettersom tolkene var ansatt og screenet godt kjent av FSA, og holdt således et bra nivå. Irak: store utfordringer da flere av tolkene snakket dårlig engelsk og hadde lite militær vokabular.	Vet ikke/verken eller-Forholdet til tid: vi er der i en begrenset tidperiode (kontingenten), mens de har levd og kommer til å leve i denne konflikten i flere år.
Ja, både soldater og sivile-daglig	Tolk	I stor grad-Man må kjempe tolken meget godt for å lykkes med det.	I mest stor grad-Forskjellene er åpenbare. Vi kommer fra et rikt vestlig land. Afghanistan kan sees på som en "finket state". Religion, slekter, klatter og makstrukturer er helt anderledes enn i Norge. Svært mange har ingen sansning utover religion skolegang fra mallass.
Ja, både soldater og sivile Ukentlig i Afghanistan, månedlig i Irak	Tolk	Bke i det hele tatt	I liten grad-Veldig liten forskjell i bak, litt større forskjell i Afghanistan, men soldater er soldater, uansett kulturell bakgrunn.

GRAF + TEKST	GRAF	TEKST	GRAF	TEKST
	23	23	24	25
Opplevde du forskjeller i kommunikasjonstilfred mellom deg og soldater fra Afghanistan-Irak?	Opplevde du "kommunikasjonskrøsj" mellom deg og soldater fra Afghanistan-Irak?	Gi oss eksempler på "kommunikasjonskrøsj" du opplevde	Opplevde du "kulturkrøsj" mellom deg og soldater fra Afghanistan-Irak?	Gi oss eksempler på "kulturkrøsj" du opplevde
I stor grad-Soldatene var ofte mer aggressive mot lokalbefolkningen i forhold til hvordan vi valgte tilnærming	I stor grad	Under en operasjon hvor vi skulle gå i ILP for kvelden, ble det forklart ved ord og kroppsspråk hvor soldatene ikke måtte gå, og at de måtte unngå å åpne ild hvis det ikke var nødvendig. Selv når vi ble beklart så vandre de foran våre våpen og åpnet ild mot usynlige stillinger hvor det fort kunne befantet	I stor grad	Kulturkrøsj i form av hvordan de oppførte seg i baseområdet forekom ofte. Man kunne fint stå på vaktpost på natten å se afghanske soldater vandre rundt og ikke ha noen form for egenstyring i bindsoene våre hvor man ikke hadde kontroll.
I liten grad-Norske soldater bruker det mange vil beskrive som "den norske metoden". Min forståelse av denne er at man bruker en rolig og forklarende holdning. Denne responderte irakiske soldater godt på. Vi sent oss enkelte ganger ned i ring og snakket om forskjellige situasjoner man kunne komme opp i i en smidigende situasjon. Da dette de villig av å samarbeide. Man er veldig samarbeidsom, hadde	I liten grad	NIL	I liten grad	Manglende forståelse for Pechangens situasjon. Man så at de var demonstrerte, men klarte ikke å tilpasse opplegget på en god nok måte til deres dagrytme. Dette kunne føre til at norske soldater også ble demonstrerte.
I stor grad Utdyp forskjellen i kommentarfeitet De jeg snakket med brukte mye tid på utspørring før man kom til poenget, jeg ønsket å gå rett på sak for å bli fort ferdig med saken.	I stor grad	Jeg var kvinne og hadde ansvar for alt av avtaler, økonomi og logistikk, dette var nytt for kurdere. Tidvis forstod de ikke det jeg sa, og jeg opplevde det som at de hadde et "kinnemiljø" hvis makkeren min, som var en mann så akkurat den samme tingen forstod de hva hun mente.	I stor grad	Jeg hadde ansvar for avtaler, penger og logistikk. Kundene jeg samarbeidet med tok det for gitt at jeg hadde en slapp, likegyldig holdning til det jeg gjorde - når jeg da fant ut at de hadde "hart" oss ved å levere feil varer til feil pris ble de overasket og ofte at jeg trakk på dem øre, jeg gjorde jobben min på veiene av saken og hadde dokumentasjon på at de hadde fakturert oss feil og at vi ikke fikk det avtalen beskrev.
Vet ikke/ verken eller Utdyp forskjellen i kommentarfeitet Hadde ikke med soldater å gjøre. For de sivile opplevdes ikke forskjellene særlig store.	I ingen grad		I ingen grad	
I liten grad Utdyp forskjellen i kommentarfeitet Mye kroppsspråk på de lokale, veldig tydelig hvis det ikke er positivt. Viser nær følelser.	I liten grad		I liten grad	
Vet ikke/ verken eller	Vet ikke/ verken eller		Vet ikke/ verken eller	
I liten grad	I liten grad		I liten grad	
I stor grad Utdyp forskjellen i kommentarfeitet ja, de er en mer "aggressive" i måten de odeligger seg (høyronet, mye kroppsspråk) i tillegg er de mye fysisk i kontakt med busstøtte.	Vet ikke/ verken eller		I stor grad	måten vi drev utdanning på, de hadde ikke treningsutrustning, det kan være mange grunner bak men det medførte en krasj.
I liten grad Utdyp forskjellen i kommentarfeitet Irakiske soldater/offiserer kommuniserer kan til tider kommunisere veldig gestikulerte samt høyt.	I ingen grad		I ingen grad	
I liten grad	I liten grad		I liten grad	
I stor grad Utdyp forskjellen i kommentarfeitet Mye utdanning sammenlignet med Norsk metode. Mye prat og lite handling.	I liten grad	Høylyde diskusjoner på ukjent språk, noe ble bestemt og vi fikk ikke vite hva	I ingen grad	
Vet ikke/ verken eller	I stor grad	Mye ble ikke tilstrekkelig oversatt av tolkene, dette skapte utfordringer der en må bruke mye tid på å få de lokale offiserene til å forstå ved hjelp av nonverbal kommunikasjon	I liten grad	Det er store kulturforskjeller, men jeg opplevde ikke de store kulturkrøsjene mellom meg og dem. Det store kulturkrøsjet mellom oss og dem var i hvordan man trener militær taktikk og hvordan en militær leder skal lede sine avdelinger.
Vet ikke/ verken eller	I liten grad	største krasj var i omgang med tolker. Hvor ting vi spøkte med ikke ble oppfattet godt av dem	I liten grad	Forventinger til profesjon og stå på vilje. Ikke tilstede hos dem
I stor grad	I liten grad	Kunnskap om hvordan verden fungerer	I liten grad	Kunnskap om hvordan verden fungerer
Vet ikke/ verken eller-De er mye mer fysiske i sin daglige kommunikasjon enn nordmenn. Eke, håndhånding, lysing på kinn, mens/venner som kiser hender.	I liten grad	NIL	I stor grad	Irak: soldatene vi trente måtte i stor grad motivieres med noe annet enn at vi kunne utdanne dem til gode/beste soldater. Det var en stadig "what's in it for me?" fra deres side vi måtte besvare for å få dem til å trene. Den "eksistensielle" tvovelen fra IS mot stater var ofte ikke nok til at den enkelte var villig til å ofre fritid/ lønnsbæring for å trene.
Vet ikke/ verken eller-Kommunikasjonsutfordret bør defineres for at spørsmålet skal bli godt besvart	I liten grad	Kommunikasjonskrøsj bør defineres for at spørsmålet skal bli godt besvart. Det er mange eksempler på misforståelser, ofte på grunn av tolk.	I liten grad	Kulturkrøsj bør defineres for at spørsmålet skal bli godt besvart. Vi var svært bevisst forskjeller. Derfor klarte vi i stor grad å unngå det.
I ingen grad	I ingen grad	NIL	I liten grad	Soldatene, både i Irak og Afghanistan var mindre hardføre, og ønsket helst å ha det mest mulig behagelig. De har det heller ikke travelt

TEKST	GRAF-TEKST	TEKST	TEKST	TEKST
	27	28	29	30
Opplyste du at andre ledere fra Fedemak Bataljon hadde "kommunikasjonskrøsj" og/eller "kulturkrøsj" med soldater fra Afghanistan/Irak?	Opplyste du ulikhet mellom hvordan du kommuniserte og hvordan soldater fra Afghanistan/Irak kommuniserte? (forklar ulikhetene i kommentarfeltet)	Hva mener du var den største barrieren til god kommunikasjon mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?	Hva mener du var den største barrieren til god kultur for såkalt mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?	Q31: Hva følte du hemmet deg i kommunikasjonen med soldater fra Afghanistan/Irak?
Ja, alle hadde det på et eller annet nivå	I stor grad-Tilbake til hvordan man kommuniserte med lokalbefolkningen. Siden vårt mandat ikke ga oss muligheten til å gå inn i baser for å oppnå stillinger gjestet afghanske soldater dette nå de følte for det.	Den største utfordringen og barrieren er at vi må tilpasse oss alt for mye til de vi samarbeider med. Hvis afghanerne ville gjøre noe, som ikke var militært riktig eller smart så måtte de få lov til å gjøre det, selv om man burde gått inn og stoppet det å korrigerer dem.	Ungå å påvirke de å dra de noe vår kultur. La de gjøre sin ting, så får vår jobb være å sørge for at de er militært korrekt. Det har ikke nødvendigvis noe med kulturforståelse å gjøre.	Helt klart sprøket og kunne formlide hva man vil til noen som ikke skjønner det.
Ja.	I stor grad "der er viktigere" er et uttrykk som har blitt uttrykt gjennom folk. Men jeg opplever at de har et stort behov for å ikke tape ansette. Det er noe av det værste som kan skje. De legger også inn overbevisning i sprøket sitt i mye større grad enn norske soldater. Norske soldater vil være mer oppriktige av fakta. Et eksempel er: Hvis du spør en norsk soldat om hvor lenge hold han kan trefte på vil man svare ut "under optimale forhold så vil man holde ut noen uker, men ikke mer enn det". Afghanske soldater vil svare "under optimale forhold så vil man holde ut noen måneder, men ikke mer enn det".	Språk	Forberedelse/ tolk - tolk virket både positivt og negativt. Det kunne virke som om tolkene la til ting som ikke stemte i kulturforståelsen fordi de hadde en egen agenda. Men enkelte ganger kom de også med gode forklaringer til hvordan lokale forhold påvirket for eksempel motivasjon.	Språk
En av mine kollegaer hadde tidlig i kontingensen snakket med en lokal leverandør (lev 1). Han hadde ikke lovet noen avtale, men hadde sagt at han måtte sjekke flere arbeid for han bestemte seg. I ettertid viste det seg at denne leverandøren (lev 1) hadde trodd at han fikk avtalen. Denne medførte at alle noen andre som kom med bedre tilbud fikk avtalen ble leverandør (lev 1) sitt, da han hadde basert neste måneds lønning på denne avtalen som optimalt ikke hadde vært noe av. Denne ble senere til en sikkerhetsak, da leverandøren startet å true min kollega og brukte ord som "dere er ikke trygge her" "noen må betale for dette", dette oppstod på grunn av kommunikasjonsforstyrrelser og manglende kulturforståelse i min mening.	I stor grad Forklar ulikheten i kommentarfeltet hadde lite behov for å bygge relasjon før jeg snakket om sak, jeg smøkk å komme til poenget raskt for deretter å gå videre til neste oppgave. Min irakiske motpart opererte på en annen måte. Jeg opplevde også at de i større grad benyttet seg av kroppsspråk når det prøvet, selv engelsk.	1) språk 2) manglende kjennskap til deres historie, hvorfor de er som de er og gjør som de gjør 3) manglende trening for deployering	1) min manglende forståelse og kjennskap omkring deres kultur 2) min manglende kjennskap om kultur gjorde at jeg i noen grad så ned på, og misforstod mange av de tingene de gjorde	Språk og min manglende forståelse av deres kultur
Nei	I liten grad	Språkforstyrrelser, men opplevdes ikke som barrierer	Begrenset rom for åpenhet fra min side når det gjaldt jobb, og begrenset mulighet til å imøsette og gjengjeldte invitasjoner fra samarbeidspartnere	Reservasjon mot stor åpenhet om jobb og privatliv, men føler likevel ikke at det direkte berømmet samarbeid og kommunikasjon.
Nei	I liten grad Forklar ulikheten i kommentarfeltet Som nevnt over, så bruker de mye mer kroppsspråk og gretfølelser.	Knekke humor koden	Det å klare og forstå at det kurdiske mindretallet og handelsmennene er det som er normalt.	Andre nasjoner som ikke behandles de med respekt, gjorde slik at vi alltid måtte vitne respekten deres på nytt.
Nei	Nei	Vet ikke/verken eller	Forståelsen av de grunnleggende bevegelsene til	
Ja, de ledere som hadde liten tilnærhet, de som forventet "norsk standard" på soldatene.	I liten grad	I liten grad	Å "gi slipp" på deler av fagfeltet vårt, slik at det var enkelt mulig for soldatene å forstå. Sikre oss at minst mulig ble "tatt in translation"	Hovedsaklig sprøket
Ja, litt det samme som på forrige spørsmål, irakerne hadde ikke evnen til å tenke abstrakt.	I stor grad Forklar ulikheten i kommentarfeltet, de er jo mer "aggressive" i måten de ordlegger seg (bøystret, mye kroppsspråk) i tillegg er de mye fysisk i kontakt med kvarandre	Forskjellige språk		ja
Nei	I stor grad Forklar ulikheten i kommentarfeltet Vi kommuniserer mye detaljer, mens det i den irakiske kulturen er mindre av dette.	Oppdagsorientert vs relasjonsorientert. Viktig å bygge relasjoner før man starter på oppdraget.	Gode holdninger, gjensidig respekt og normal folkesikk	Litt lite relasjonsbygging i forkant.
I liten grad.	Vet ikke/verken eller Forklar ulikheten i kommentarfeltet Det er ulikhet mellom likhetene er større. Alle snakker.	I Språk. 2. Oppfatninger om verden	Når det er null litt. Må bygges noe.	Så lenge man har tolk så nei.
Kvinneyn blant enkelte lokale soldater. Ble håndtert på en god måte.	I liten grad Forklar ulikheten i kommentarfeltet Tradisjon og kjønning fra befolvoerskade	Språk åpenbart	Vår skjemmede tilværelse i vesten og spesielt Norge	
I noen grad, men i TU-leddet var gjerne kultur forskjeller internt i alliansen KTCG en større rot til frustrasjon etter min mening.	I liten grad-Nonverbal kommunikasjon er etter min erfaring relativt lik, så det tolk og språk ikke fungerer kunne jeg bruke nonverbal kommunikasjon spesielt i praktisk opplæring.	Språk	Min forståelse for lokale forhold	Språk
Vet ikke	I liten grad	språk og holdninger	religion og forholdet til kvinner	språk og tid
Ja, på samme grunnlag.	I stor grad-Kulturforståelse og hvordan verden fungerer.	Manglende skolegang	Manglende skolegang	Varierte seriøsitet fra bostasjon
NIL	Vet ikke/verken eller	Språk og ansett på tolker.	Mangel på innsikt i grunnleggende utfordringer i sammenheng som påvirker de militære styrkene, eksempelvis økonomi.	Se 29 og 30.
Ja det hendte. Ingen store konsekvenser fordi vi var bevisst det.	Vet ikke/verken eller-Ulikheter foreskomme, mye på grunn av forskjellig utdanningsnivå. Løsningen er å forsøke å snakke som de. Lære enkelte ord og fraser.	Har man ikke gode tolker kan det bli en barrierer. Jeg hadde en personlig tolk som jeg var særst godt kjent med. Dette var helt avgjørende for suksess.	Tid benyttet til å lese og skape seg en forståelse for Afghanistan/Irak, en kan delta på brevter og bli lært opp av andre. En er usikkert om det å vite sette seg inn i det, gjøres gjennom å lese bøker.	Kontingensen var forskjellige. Mangel på tolker hemmer kommunikasjonen i svært store grad.
Nei	I liten grad-Straff og kjef er mer vanlig blant irakiske og afghanske militære avdelinger.	Opplevde i liten grad barrierer, men en dårlig tolk vil være et filter.	Erfaring. Etter man har snakket med dem noen ganger har man bedre kulturforståelse.	Dårlige tolker, eller mangel på tolk.

TEKST	TEKST	TEKST	TEKST	TEKST
32	33	33	34	35
Hva følede fremmet deg i kommunikasjonen med soldater fra Afghanistan/Irak?	Gi et konkret eksempel på de/den største kulturfor skjellen du opplevde?	Hva fremmet godt samarbeid mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?	Hva mener du kan fremme bedre kommunikasjon på tvers av kulturer (mellom ledere i Telemark Bataljon og soldater i Afghanistan/Irak)?	Hva var den største utfordringen med tanke på verbal kommunikasjon?
At man prioriterer å lære enkelte ord og uttrykk som brukes av soldatene i det aktuelle området man skal inn i/vil gjøre jobben lettere, samt gi deg respekt.	Se punkt 26.	Moralbooster som blir man vinner en stridskontakt og lokalbefolkningen smiler og er glad, gjorde det av vårt samarbeid med soldatene ble bedre.	Klarere mandat og retningslinjer fra ledelsen på våre muligheter og begrensninger vi kunne gi ledere bedre forutsetning til å sette forventningene til de vi samarbeider med på riktig med slik at man slipper en feks afghanak avdeling som kjøter rundt og gjør sine egne ting.	Det å ikke ha nok fokus på språket i det mjonsonområde du skal inn i kan gi større utfordringer enn det man ønsker.
Norsk væremåte, norske soldater er selvsikkert på å være flinke til å kommunisere og spille på lag.	Faktoren individualisme (Hofstede 2016). Jeg opplever at Irakene er mye varmere i forhold til å klyppe hånd mellom de som er i grupper. De verdenter f.eks å spise lunsj sammen i større grupper og site og diskutere. Nordmenn er i større grad opptatte av individet og oppgaven som skal løses.	At både TMBN og Peshmergan er soldater i bunns. Felles språk, ritualer og kultur.	Kursing i språk og bruk av tolk.	Språket
Det at jeg ønsket å gjøre en god jobb var med på å gjøre meg mer tilnøyd og med en større vilje til å få ting til å fungere.	Når det oppstod et misforhold mellom to lokale opplevde jeg sterke hat om jeg selv har opplevd vel lignende hendelser i norsk kultur. Jeg opplevde også et større fokus på penger, og at det å få en god avtale igjennom var avgjørende for deres eksistens	Jeg tror min pragmatiske tilnærming, rolige og ubalanserte fremtvinging var med på å fremme et godt samarbeid. Videre tror jeg at jeg delvis viste stor respekt for menneskene jeg hadde rundt meg	Jeg tror en innføring i deres kultur herunder spesiell historie samt norsk casoppgaver som man kan trene på på trossom for man depløjerer vil være med på å øke forståelsen	Språket og at deres engelsk ikke er like god som vår. De bruker noen ganger feil ord, og det kan føre til misforståelser.
Nordmenn var i det store godt likt, og fortent. Hjelp godt for egen trygghet å beherske engelsk godt.	Opplevde ingen store utfordringer.	Nordmenn var godt likt.	Vet ikke, opplevde ikke utfordringene på samme måte som de som var innen.	Forskjeller i engelskkunnskaper
Brak av humor og felles "fiende"	Mangel på grunnskole, noe som gjør at man ikke tenker logisk.		Riktig bruk av tolk, samt det å akseptere at det er forskjeller på hvordan vi gjør ting.	Brak av tolk, at tolken faktisk sier det du ønsker å kommunisere og ikke blander sine egne ting/følelser oppi samtalen.
Gjensidig respekt og interesse i kommunikasjon jeg hadde om det kulturelle folk.	Misforståelse av hva som er den underliggende grunnleggende	Enkelhet i faget, medmenneskelighet, skape relasjon gjennom samtaler, vilje til å gi og ta ansvar og gode enkelmannsferdigheter (være et godt eksempel)	Skape enda større dialog og åpenhet rundt kulturene til HVERANDRE. "Si oss" fremmedtrykks og tabene så tidlig som mulig. Heller "te" av forskjellene med hverandre, enn å snakke om forskjellene bak ryggen på hverandre	Språk
gode tolker	mindsetet til norske soldater vi irakiske	å sette seg inn i deres situasjon, sette seg ned med dem på en stait og snakke om dagliglivet	en god tolk	Mangel på gode tolker
Medmenneskelighet, gode relasjoner og høflighet.	Opplevde i liten grad synlige kulturforskjeller, den største var opp mot religion. Eksempelvis mat, bønnedatter.	Høflighet, medmenneskelighet og godt humor.	Bevisgjoring på holdninger og folkeskikk	Dårlige tolker
Etablere rapportvilt	kommer ikke på noe	Må bygge noe tiltit.	Må bygge noe tiltit.	I. Språket. 2. Dårlig tolker
Vise en viss forståelse for språket.	Mye er tatt på sparket. Eks 1) Veldig uklare ruiner f.eks på Byplansen der vi må forklare hvordan vi skal sende vigen. De mister papirene vi har sendt frem for å tillate oss å ta med vigen. De sier de har sett arket men har rotet det bort. I mann må godkjennes alle av vigentransport inn og ut og han vil ikke delegerer så når han er overarbeidet eller syk stopper alt. Han vil fortsatt ikke delegerer. 2) De forklarer en rutine de har (som de åpenbart har funnet opp akkurat det og da), vi forklarer hvordan vi mener det bør gjøres og plutselig er "rutinen" akkurat det vi har skissert (og de mener den alltid har vært slik).	Positiv innstilling	Sett av tid til å prate åpent og fin ting til felles. Være oppriktlig interessert.	Språkforsøkelse
At nonverbal kommunikasjon fungerer	vi har et forhold til tid de få månedene vi er der å skal trene dem, de har vært i en tilstand av krig i flere år. De har ikke høvverk med å gjøre noe, men det har vi som kommer fra å bidra i en begrenset periode. Det er muligens en av de største forskjellene	Vi ønsker jo til en stor grad den samme slumstaden på konflikten	Vanskelig å peke på en ting. Men som nevnt tror jeg tidsperspektivet vårt og deres er en viktig faktor.	Språk
ofte bedre link mellom oss når tolk ikke var tilstede, legespråk og enkelte fraser kom veldig langt	på menneskeverd. Hva som er greit mot andre / ikke greit	felles interesser, fag som sanitet og skyting, bonding over mat, snakke om damer	vet ikke	begrenset tilgang tolker
Variierende seriøsitet fra host nation	Manglende skolegang som påvirker forståelse.	Profesjonen, dog forskjellig oppfatning.	Kunnskap om hverandre	Ingen, tolkene var dyktige.
Det å møte dem med respekt og søke å forstå deres utfordringer, for deretter å søke å støtte dem i å løse disse på deres premisser.	NIL	Et felles grunnlag hvor vi ønsker å løse oppgaver, og de ønsker å få hjelp til å løse konflikten som påvirker hverdagen deres. Den generelle ydmykheten og fleksibiliteten som norske soldater viser (til forskjell fra eks Amerikanere og Tyskere).	NIL.	Egen og tolkenes ferdighet i engelsk generelt og militær engelsk spesielt.
At jeg hadde en personlig tolk som jeg var svært godt kjent med. (OMLT)	Forholder enkelte har til verdien av et menneskelev.	At jeg benyttet svært mye tid med de jeg jobbet med. MAT er nøkkelen. Under tjenesten som mentor spiste jeg tre av fire måltider sammen med mine Afghanske kolleger, daglig.	At man benytter tid til å forstå Irak/Afganistan før man riser. Deretter bør man trene med bruk av tolk.	Det lave antall tolker, både i operasjonsområdet, men også under trening i Norge.
Felles identitet som soldater og krigere, kamperføring	De ønsker helst ikke å trene når det regner, og ønsker å være ferdige før middag.	De ønsker å vite om dem østet og god undanning gjorde at de var motiverte.	Erfaringsoverføring under oppretting, fra de som har vært der tidligere.	Mangel på tolker i enkelte tilfeller.

		DEL 4 - ETTER DEPLOYERING	
TEKST	TEKST	TEKST	TEKST
Hva var den største utfordringen med taske på kommunikasjon og kroppspråk?	Hva oppfattet da som de største etiske utfordringene i Afghanistan/Irak?	Sett i retrospekt, hvilke kulturelle adferd mener du bestemte deg mest under ditt arbeid i internasjonale operasjoner?	Nevn tre ting som var bra med utdanningen innenfor kommunikasjon og kulturforståelse før du reiste
Norske soldater kan ha en litt annen tilnærming til hvordan man skal utrykke språk med kroppen.	Den største utfordringen var å ta avgjørelser om man skulle hjelpe lokalbefolkningen eller ikke, når det var skader som hadde oppstått. Ved enkelte tilfeller kunne de ikke hjelpe pga pågående truselkontakt. Andre ganger ville de ikke ha hjelp, selv når vi visste at de ville få infeksjon og evt dø av skadene. Dette skjedde blant annet en gang da en liten gutt falt av motorcykkelen og hadde store sår og skader i beina. Lokalbefolkningen ville ikke ha hjelp og gutten ble bare dratt inn i et hus hvor han skulle få "behandling"	Det at man sett i ettertid ikke satt seg enda bedre inn i kulturen og språket i regionområdet. Man kan aldri forberede seg godt nok.	Bred oppdatering om endringene i situasjonen i området, hvordan dette ville påvirke vår måte å kommunisere på, hvem var ledere og hadde makt å muliggjøre sunt hvordan dette måtte sees i sammenheng med vår oppreden.
Opplevde ikke noen utfordringer med dette.	Beskrevert i oppgaven Oien, Holmerud, Skjærhæk et. al 2016. Semester på BI.	Man lærte ettervert at man måtte løse kurdiske problemer med kurdiske verkøyt. Dette blede vært identifisert tidligere.	1) Den var tilstede 2) Noen hadde tenkt på hva som skulle gjøres
De hadde et sterkere kroppspråk enn det vi hadde.	Deres syn på kvinner var idvis litt vanskelig, selvom det var relativt små forskjeller sammenlignet med andre muslimske land. Jeg opplevde også at de idvis var mer opptatt av penger og seg selv, enn at landet skulle bli "bæra igjen"	Manglende forståelse for kulturen deres - berunder historisk forståelse	Ingen ting
Språkknakkaper	Brak av isolerte leverandører vs å spørre midlene til mindre kjeder, lar seg trolig vanskelig gjøre.	Vet ikke	Vet ikke
Man må være meget obs på hva forskjellige tegn betyr. Spesielt at man aldri skal vise underdelen av foten til noen, dette oppfattes som meget ubøiflig. Dette fikk vi ingen utdanning om før vi dro ned.	Mye rasisme fra kurdere mot arabere. Mye vold i samfunnet som man bare måtte akseptere da det er deres kvenest og kultur.	At jeg var forutinntatt av det bilde jeg hadde skapt meg selv under oppsettningen.	Pattern of life.
Kommer ikke på noe spesielt	Ett av krigens kjennetegn er forakten for menneskeliv. Ikke noe spesielt.	Ikke noe spesielt bortsett fra det språklige.	Case trening på ulike scenarier, brevier fra folk som kan historien til kurdene og som kan fortelle oss hvorfor de er som de er og gjør som de gjør. Og sett men ikke mistet dialog med folk som har vært og opplevd kulturen. Tips og triks av dem var verdifullt
usikker	I muligens trene mennesker som kommer til å bryte krigens folkerett		foredrag med lokale, god case trening og lese lokale nyheter fra området vi skal inn i
Ingen utfordringer som jeg husker	At de vi trene viste bilde av døde IS soldater, der de eksempelvis holdt et hode av en IS soldat og poserte med dette for kamera.	På Kurdisk side, forståelsen av viktigheten rundt detaljer.	Fokus på religion, case, undervisningsmateriale med kulturelle utfordringer
Ikke stor utfordring	De nordmenn (veldig få soldater) som tror at vår etiske standard kan/skal nyttes på andre.	husker ikke	at det ikke var for mye
..	I Irak, ble i Algh, det å skulle prøve å hjelpe mennesker som i det ene øyeblikket vil ha oss bort og i det andre kliger på at vi ikke hjelper.	Det å være for snill / litt naiv	Gjennomgang av Iraks historie etter Saddam. Forholdet Sunni/shia/kurdler. Ungå å gå i noen felter.
Opplevde ikke de store utfordringene her	Opplevde ikke dette som en utfordring	Førstelsen for lokale forhold og konflikter i konflikten.	Foredrag innenfor lokale forhold og historie, foredrag om islam sin rolle i området og i konflikten
tolk, kroppspråk er relativt enkelt	IRAK: (1) uvished om det vi lærer dem kommer til å bli brukt feil, kommer de vi lærer opp til å ende i krig med irak. Kurdere vs irakere. (2) Det norske velger å nytte tolker (kjøkkempersonell) osv som ikke har gode arbeidsforhold. Betal jobben uten lønn.	vet ikke	1.fokus på mellommenneskelig relasjoner. 2.region forståelsen 3. kulturelle normer i praksis
Ingen spesielle.	Verden av menneskeliv.	Vi kommer fra et i-land. Alt er servert.	Verbalt språk, samfunnsforståelse, historie
Vi er lite vant med fysisk kontakt og kommunikasjon med fremmede, dette går deg døg fort til.	Rasisme mellom ulike etnisiteter i AO. De lokales forhold til behandling av kvinner og barn og bruk av fysisk avtraffelse (selv om begge disse tilhørte sjoldenhetene).	Introuert, lite utadvant. Om dette er kultur eller personlig kan dog diskuteres.	1. Gloseprover, lære enkelte fraser på lokal språk. 2. Kjeme til historikk på landregion. 3. Kjeme til ulike etnisiteter og deres forhold til beremndre i regionen. 3. Enkle "do's and don't's" i kulturen.
NIL	At vi jobbet med mennesker som ikke hadde det samme syn på verdien av menneskelivet som oss. Synet og holdningene til kvinner var også utfordrende å forstå seg til.	NIL	1. For OMLT så hadde vi solker under OST i Norge. 2. Trening med Afghanere i Tyskland. 3. Trening sammen med folk med erfaring fra typiske MA operasjoner.
Vet ikke	Vet ikke	Ingen ting	Hadde ikke noe særlig utdanning, men det gikk bra, fordi 90% av stykken hadde vært i Afghanistan tidligere. Til Irak: god erfaringsoverføring fra forrige kongingen, og case trening.

TEKST	TEKST	TEKST	TEKST	TEKST	TEKST
Nevn tre ting du savnet med utdanningen innenfor kommunikasjon og kulturforståelse før du reiste ut	41 Tross du du hadde løst oppdraget på en bedre måte dersom forbindelseskunnskapene dine om hvordan de kommuniserer i det landet hadde vært bedre?	42 Tross du du hadde løst oppdraget på en bedre måte dersom forbindelseskunnskapene dine om kulturen i i landet hadde vært bedre?	43 Etter å ha vært ute opplever du god kulturforståelse som avgjørende for å løse oppdraget i internasjonale operasjoner?	44 Med den erfaringen du har nå - hva ville du lagt til i oppsetningsperioden når det kommer til det å kommunisere med mennesker fra Afghanistan-irak?	45 Med den erfaringen du har nå - hva ville du lagt til i oppsetningsperioden når det kommer til kulturforståelse?
Savnet ingenting, da jeg føler det ikke kunne vært bedre.	Vet ikke/verken eller	Vet ikke/verken eller	I særdeles stor grad	Kulturforståelse i misjonssonrømmet, fokus på læring av ord og uttrykk som man kan få bruk for senere	Historisk kulturlære, da de fleste misjonssonrømmene vi skal inn i har en kultur som strekker seg flere hundre år tilbake i tid.
1) Den bør ikke være som en del av en oppsettning, men ligge latent i soldatutdanningen 2) Det var lite fokus på kommunikasjon 3) Det var mer fokus på kultur informasjon kontra kultur forståelse	Vet ikke/verken eller	Vet ikke/verken eller	I stor grad	Utdanningen bør starte før oppsettningen og inkluderes i en del av soldatutdanning, seleksjon av personell må ta høyde for at man selekterer folk som behersker dette. En praktisk tilnærming rundt emnet er av stor viktighet.	Utdanningen bør starte før oppsettningen og inkluderes i en del av soldatutdanning, seleksjon av personell må ta høyde for at man selekterer folk som behersker dette. En praktisk tilnærming rundt emnet er av stor viktighet.
Åh	I stor grad	I særdeles stor grad	I særdeles stor grad	Flit informasjon om hvordan deres kultur har blitt siden den er. Hvordan de ser på samfunnet de er en del av, maktsystemet, hvordan de ser på sjel, hvordan de holder avtaler, hvordan de forholder seg til andre, skjulte mennesker, hvordan de ønsker å drive fremgang i et prosjekt	45 minutter med historiegjennomgang - hva er Irak, hvordan har det blitt slik det er i dag, hvilke trekk gir igjen, og hvilke trekk er fremtredende - deretter ville jeg hatt to timer caselesing, hvor ulike dilemmaer hadde vært gitt gjennom, her måtte det vært et over tilgjengelig slik at man viste hva som var "mest rett" og hva som var "minst rett"
Bringe på bane lokale for å snakke om kultur og kommunikasjon	I liten grad	Vet ikke/verken eller	I stor grad	Få inn lokale til å snakke om område, kultur og kommunikasjon	Få inn lokale til å snakke om område, kultur og kommunikasjon
Lokal Skikk og bruk, historie om ao, bruk av tolv.	Vet ikke/verken eller	I stor grad	I særdeles stor grad	Kulturforståelse og riktig bruk av tolv.	Som nevnt over.
Ena mer historie.	I stor grad	Vet ikke/verken eller	I stor grad	Forski de ulike agendene, kulturen, politisk.	Historisk dypdykk i historien til folket vi skal jobbe med.
mer tolketrening x 3	Vet ikke/verken eller	I liten grad	I liten grad	Case/brief med en "fiktisk" person fra landet som det skal deployeres til.	mer tolketrening
Mer fokus på kommunikasjon i den type kulturer	Vet ikke/verken eller	Vet ikke/verken eller	I noen grad	Wiktigheten av det å være medmenneskelig, høflig og utviser normal folkeskikk	Mer fokus på det praktiske rundt dagligdags gjøremål og arbeidsmøter.
Noen som sier de viktige og riktige tingene på 2 x 45 min.	I liten grad	I liten grad	I noen grad	vet ikke	svært avhengig av oppdraget men må ikke myofiseres. Bygg tillit.
Enkel språkundervisning. Tall. 1:1 utveksling med tidligere kontingent	I stor grad	I stor grad	I stor grad	Gå gjennom tall og litt språk	Lokal kan komme innom og prate med oss om lokal breding
Kommer ikke på 3 konkrete ting. Mener vi hadde et ganske godt utgangspunkt	Vet ikke/verken eller	Vet ikke/verken eller	I stor grad	Beste forståelse for deres skikker	
ingen som jeg kommer på	Vet ikke/verken eller	I stor grad	I stor grad	lei inn lokale til oppsettingsperiode. få dem til å gi oss forståelse kulturforståelse. behve de var mye brenn mellom teori i Norge og praksis (kultur i Irak)	er det uforventet et tett samarbeid med lokale på oppdraget så lei inn personer fra landet til oppsettningen og gi oss forståelse praksis tilstander andrelandene som Irak)
Inet	Vet ikke/verken eller	I liten grad	I stor grad	Historieforståelse	Historieforståelse
NIL	I liten grad	I liten grad	I særdeles stor grad	Som i 40.	Kjennskap til alliertes kultur. Opplevde ofte at det var minst like mange utfordringer hva gjelder alliktheter i karer opp i mot allierte fra andre land som opp i mot de lokale sikkerhetsstyrkene.
1: Opplæring fra erfare tolker (språkoperatører) 2: Bedre språkoppklæring 3: Mer tid benyttet til å forstå det operasjonelle miljøet.	I særdeles stor grad	I særdeles stor grad	I særdeles stor grad	Benytte tolker under trening i Norge. Enkel språkoppklæring.	Benytte tid til å forstå det operasjonelle miljøet
Savnet ingenting.	I ingen grad	I ingen grad	I noen grad	Kommer ikke på noe	Kobling mellom emnet, religion og politiske miljøsettinger

DEL 5 - SPØRSMÅL TIL DEG SOM HAR VÆRT DEPLOYERT TIL BEGGE MØNINGSOMRÅDER			
GRAF	TEKST	GRAF	
47		48	49
	Har du ved senere deployeringer tenkt du kunne ha løst situasjoner annerledes hadde du hatt beringen du fikk etter situasjonen før du dro ut?	I hvilken grad var tidligere deployeringer avgjørende for din kulturforståelse i Irak/Afghanistan?	Ønsker du å legge til noe du mener er av interesse for oppgaven?
NIL	NIL	NIL	NIL
NIL	NIL	NIL	NIL
NIL	NIL	NIL	NIL
NIL	NIL	NIL	NIL
NIL	NIL	NIL	NIL
NIL	NIL	NIL	NIL
NIL	NIL	NIL	NIL
I noen grad	ja	I stor grad	
I noen grad	Nei	I noen grad	Påstand: Du trenger lite opplæring på kultur så lenge du er høflig, viser respekt og normal folkeskikk i Kurdistan.
I noen grad	Ja, i noen grad	I stor grad	
I noen grad	... Både	I noen grad	NIL
			Det er vanskelig å sette fingeren på en eller flere spesifikke ting som vilke gjort oppsettningen bedre. Men jeg tror forståelsen av lokale forhold og hvordan samfunnet er satt sammen er avgjørende. I Norge er vi svært oppatt av tid og det som skjer i den formelle delen av undervisningen. Jeg tror mye av suksess i denne kulturen vi besøkte kommer gjennom å bygge relasjoner med de vi skal hjelpe på uformelle arenaer. Som å spise lag med dem. Merket selv at etter jeg begynte å spise lunch med postmergen i deres fasiliteter så økte deres respekt for meg, jeg ble mer inkludert. Det å bygge personlige relasjoner tror jeg er essensielt i denne typen MA oppdrag. Fordi det er avgjørende at de faktisk anerkjenner deg som person for de vil høre på hva du har å si.
I noen grad	nei	I noen grad	Er noe uklart så spør
I særdeles stor grad	Tilfeldt, men ikke avgjørende.	I stor grad	NIL
I noen grad	I noen grad, men første oppsettning til Afghanistan var god, slik at "oppbløkket" ble minimert.	I noen grad	NIL
I særdeles stor grad	Ja.	I særdeles stor grad	Bra problemløsing og en interessant oppgave. Dere bør publisere den. Jeg tror svarene kan bli bedre dersom enkelte ting som "kulturkrasj, kommunikasjonskrasj osv defineres og/eller eksemplifiseres. Lykke til.
I noen grad	Nei	I noen grad	God eller dårlig kommunikasjon og kulturforståelse har generert hatt liten påvirkning på de oppdragene jeg har vært med på å løse.

DEL 1 - GENERELL INFORMASJON OM RESPONDENT												
Visualisering	GRAF	TEKST	TEKST	TEKST	TEKST	TEKST	GRAF	NIL	TEKST	NIL	GRAF	
Spørsmålnummer	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Nummer	Kjønn	Nåværende alder	Alder ved første deployering	Grad og stilling ved første deployering	Antall år erfaring fra lagfører og oppøver	Antall kontingenter fra lagfører og oppøver	Har du vært i Afghan, Irak, Begge	Når var du første kontingent	I hvor lang var din første kontingent	Hvilke stilling hadde du i din første kontingent	Med erfaring fra hvilken kontingent svarer du på denne undersøkelsen
34	Kvinne	29	24	La - ass G1	10	2	Begge	2011	6	Ass G1	Begge	
35	Mann	33	22	Fenn - Nil	12	2	Begge	2006	7	Nil	Begge	
17	Mann	48	20	Fenn-LF	28	8	Begge	2003	7	akp	Begge	
40	Mann	38	21	dragon - skyter	9	4	Begge	2001	9	skyter	Begge	
Total gjennomsnitt			33	24,47619048)	11,7142857	3,119047619			5,595238095		

DEL 2 - SPØRSMÅL KNYTTET TIL OPPSETNINGSPERIODEN					
TEKST	GRAF	TEKST	GRAF	TEKST	KNYTTET TIL
13	14	15	16	17	18
Lang oppsetningsperiode hadde du	Hvilken grad var kulturforståelse del av oppsetningen	Innenfor kultur hva opplevde du det var mest fokus på i oppsetningen	Eter oppsetning og tidd du reiste til misjonsområdet, følte du at kulturforståelse var avgjørende for din oppdragsløsning?	I hvilken misjonsområde var du i?	
4	Oppsetningsperioden hadde noe fokus på det	Språk og skikker samt historie	I noen grad avhengende for min oppdragsløsning	Begge	
3	Oppsetningsperioden hadde noe fokus på det	Språk og historie. Noe om skikker/normer	I noen grad avhengende for min oppdragsløsning	Begge	
0,6	Oppsetningsperioden hadde noe fokus på det	først lokal kultur og de's and don ts	I noen grad avhengende for min oppdragsløsning	Begge	
3	Oppsetningsperioden hadde mye fokus på det	Religion, kultur ulikheter og etniske ulikheter	I noen grad avhengende for min oppdragsløsning	Begge	
3,697560976					

GRAF	TEKST	TEKST	GRAF + TEKST	TEKST
19	20	21	22	23
Var du i forbindelse med lokale mennesker?	Hvilke type kommunikasjon benyttet du deg mest av?	Opplevde du utfordringer med tanke på kommunikasjon?	I hvilken grad opplevde du kulturforskjeller mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?	
Sivile og militære daglig	Engelsk	I noen grad-Det var ikke alle sivile arbeidere i camp-meymanh som kunne engelsk, da brukte vi egen militær tolk, ellers så tolket de for hverandre.	I stor grad-Afghanistan større enn Irak, bruk av burka, generelt anderledes kvinnesyn. Irak ikke så fremtredende.	
Ja, både soldater og sivile- Sivilekompetansen ukemlig	Tolk	I stor grad-A forstå og bli forstått. En viktig oppfølging av problemløsning.	I liten grad-Ulik oppfatning av profesjonen. Ulik syn på etre plikt og skam. Forskjellene mellom indre og ytre motivasjon rundt å være soldat.	
Ja, både soldater og sivile-ofte daglig	Tolk	I noen grad- tolken kompetanse	I meget stor grad-verdier, treningsstandard, profesjonalitet	
Ja, både soldater og sivile- På hvert oppdrag, 15-20 ganger PR mnd	All kommunikasjon foregikk med kroppsspråk eller tolt, for Irak så var det en større del av befolkningen som kunne Engelsk, som da ble naturlig å prate	I noen grad-Som oppvokst i Europa så blir det noen interessante opplevelser når man kommuniserer med andre som har en helt annen oppfatning enn deg selv. F eks at man må drikke vann	I stor grad som 20	

GRAF + TEKST	GRAF	TEKST	GRAF	TEKST
24	25	26	27	28
Opplevde du forskjeller i kommunikasjonsferd mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?	Opplevde du "kommunikasjonskrøsj" mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?	Gi oss eksempler på "kommunikasjonskrøsj" du opplevde	Opplevde du "kulturkrøsj" mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?	Gi oss eksempler på "kulturkrøsj" du opplevde
Var ikke' verken eller- Ikke mye forskjeller etter min oppfatning, de er engasjert og positivt innstilt mot oss hva vi normalt gjør, og er høflig mot høyere autoriteter.	I ingen grad	NIL	I liten grad	Lite kulturkrøsj, de synes det er avansert med kvinnelige soldater, men ikke verre enn at de er nysgjerrige. Gjelder både Irak og Afghanistan, kanskje mer i Afghanistan enn
I stor grad- Var utfordring i kommunikasjonen er veldig direkte også på tross av gradskilnet.	I liten grad	Bruken og meningen vi legger til grunn i våre militærfaglige begrep	I liten grad	Beg sier trossen tilpasst. Misparten kvinner med at "jahan har tenkt å skyte".
I meget stor grad	I stor grad	avaler, tidspunkter og planer blir sjelden fulgt	I liten grad	NIL
Var ikke' verken eller	I stor grad	De gangene slike tilfeller skjedd, så var det pga av ulik forståelse av hva som er rett. Det man i Europa tar som en selvfølge, er ikke det i andre land.	I stor grad	Sam over

TEKST	TEKST	TEKST	TEKST	TEKST
Hva var den største utfordringen med kommunikasjonen med soldater fra Afghanistan/Irak?	32 Gi et konkret eksempel på de/den største kulturforskjellen du opplevde?	33 Hva fremmet godt samarbeid mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?	34 Hva mener du kan fremme bedre kommunikasjon på tvers av kulturer (mellom ledere i Telemark Bataljon og soldater i Afghanistan/Irak)?	35 Hva var den største utfordringen med tanke på verbal kommunikasjon?
Kroppsspråk, vennlighet, behaglighet	Begge plasser er det mye trygghet rundt kvinner i Forsvaret, begge dem egen måte å behandle kvinner på.	Fremtoning, fleksibilitet og tolerans. Mye god kommunikasjon skjer gjennom en spøk, da løser "sær" inn, og de blir trygge på deg.	God informasjon i forkant av deployering, flere språkoperasjoner (militære tolker) med T/U osv. De kan både språket og kulturen og kan forklare underveis og i en situasjon.	Ikke alle kan engelsk og har man ikke tolker tilgjengelig er det vanskelig å kommunisere verbalt mellom hverandre.
Smit, avslappet atmosfære med tiden og sosialt svarer til hjelp	Vi møtes, jeg forventer en avtak loppet av møter. Man ville bli kjent med meg. Avtalen kom på noe ut.	Se nr.32 samt at vi hadde en felles identitet i soldatlivet. Utvekslet krigshistorier.	God kulturforståelse i forkant. Være bevisst på forskjellene. Forståelse i sosiale normer i forkant fra lokale fra vertsnasjonen.	Der hvor begrep og uttrykk ikke lar seg direkte oversette og/eller har flere betydninger.
NIL	Menneskyn	A opererer sammen at de ser at vi tar større risiko og er mer effektiv enn dem	Først hverandres kulturen og språk	NIL
De gangene man fikk vist at man kunne litt om dem og deres skikker.	Ulikheter knyttet til religion. I tillegg til menneskesyn, les kvinnesyn, er utfordrende å oppleve at	Av man ble kjent med den man prøver med, skaffet en felles relasjon	Felles relasjoner og at man forstår hverandre med de ulikehetene man har	Kommunikasjon med folk blir følelselst

TEKST	GRAF-TEKST	TEKST	TEKST	TEKST
Opplevde du at andre ledere fra Telemark Bataljon hadde "kommunikasjonskreng" og/eller "kulturkreng" med soldater fra Afghanistan/Irak?	27 Opplevde du ulikheter mellom hvordan du kommuniserte og hvordan soldater fra Afghanistan/Irak kommuniserte? (førker ulikhetene i kommentarfeltet)	28 Hva mener du var den største barrieren til god kommunikasjon mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?	29 Hva mener du var den største barrieren til god kulturforståelse mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?	30 Q31: Hva følte du fremst i kommunikasjonen med soldater fra Afghanistan/Irak?
Nei	I liten grad-De er veldig høflige, mens vi er mer vant til å være "kompis" hjemme i Norge uavhengig av grad. Ellers følte jeg at at jeg hadde god dialog både i Afghanistan og Irak.	Språk, men der ikke språk rakk til kommer kroppsspråk godt med.	Mindre opplæring av kultur i forkant av deploymenten til Irak om Afghanistan. Mye å forholde seg til rimp rasier og religion.	språket. Afghanistan mer enn Irak.
Ja, i mindre alvorlig grad.	I stor grad-Jeg direkte, men avvæpnende. De, unvåkende og talvis fornelke.	Tiden man får tilbragt sammen. Jo tettere bånd som knyttes over tid lettere kommunikasjon.	Se svar 29	Språk og faglig forståelse
Få en viss grad	I stor grad-Vi er direkte mens de i stor grad går rundt groten og svar kan ikke tolkes bokstavelig	Språk	språk og deres manglende respekt og forståelse for vår kultur	Mangel på tolker og gode tolker
Ikke som jeg kan huske	I stor grad-Lokale pratet sitt språk selv om de skjønte at jeg ikke kunne snakke deres	Først kulturen og lokale skikker	Som over, det er lettere å kommunisere om man kjenner kulturen	Min manglende historiske kunnskap, men er i landet i noen mnd de lokale skal bo der til de dør

DEL 4 - ETTER DEPLOYERING				
TEKST	TEKST	TEKST	TEKST	TEKST
Hva var den største utfordringen med tanke på kommunikasjon og kroppsspråk?	27 Hva oppfattet du som de største etiske utfordringene i Afghanistan/Irak?	28 Satt i retrospekt, hvilke kulturelle adferd mener du fremst under ditt arbeid i internasjonale operasjoner?	29 Nem tre ting som var bra med utdanningen innenfor kommunikasjon og kulturforståelse før du reiste	30
At man blir misoppfattet, at et tegn man gjør i Norge kanskje betyr noe helt annet i Afghanistan eller Irak? Det kan bli misforståelser av.	Kvinnestandard og kvinnesyn i begge land.	Ingen	Fikk undelt kompendier, bøker om historie og kultur.	
Minimalt	Bruken av vold i oppdragelsen av barn	I den grad det hemmet så måtte det være egen forutinntatthet.	Historisk bakgrunn. Praktiske lav intensitets caser. Foredrag fra lokale	
Hvordan de så på oss når vi samarbeidet med andre medlemmer	Deres menneskeverdi og manglende evne til å følge ROE	NIL	innikt i lokal kultur, bruk av folk og lokale skikker	
Mangelfull forståelse for kroppsspråket betydning	Europisk kvinnesyn vs Midøsten	Vet ikke	Man fikk en innføring i de ulike kulturene, resten må man bare erfare med omgang med lokale.	

TEKST	TEKST	TEKST	TEKST	TEKST	TEKST
41	42	43	44	45	46
Nevn tre ting du savner med utdanningen innenfor kommunikasjon og kulturforståelse før du reiste ut	Tro du du hadde løst oppdraget på en bedre måte dersom forhindringsfaktorene dine om hvordan de kommuniserer i det landet hadde vært bedre?	Tro du du hadde løst oppdraget på en bedre måte dersom forhindringsfaktorene dine om kulturen i landet hadde vært bedre?	Eier å ha vært ute og opplevd du god kulturforståelse som avgjørende for å løse oppdraget i internasjonale operasjoner?	Med den erfaringen du har nå - hva ville du lagt til i oppsetningsperioden når det kommer til den å kommunisere med mennesker fra Afghanistan/Irak?	Med den erfaringen du har nå - hva ville du lagt til i oppsetningsperioden når det kommer til kulturforståelse?
Statt deployering var det kortere oppsett og mindre fokus på kultur, men mer på konflikten. Fikk utdelt kompendier men ingen lekturer.	Vet ikke/verken eller	Vet ikke/verken eller	I stor grad	Gjennomgang om kommunikasjon, men er vanskelig å lære mye av det hjemme enn å faktisk lære det når du kommer ned. Forsielsen sitter bedre når du er det med egne øyne. Se svar nr.40&41.	Gjennomgang om kultur og religion. Hvilke flere type etniske grupper de har i misjonsområde. Var nok mer kjent i Afghanistan enn Kurdistan.
Mer Praktisk case løsning. Mer spesifikk utdanning på de etniske forskjellene konfliktere man kan støte på. Hva fremmer mer avslaktket lokale. Ingenting spesielt	I liten grad	I liten grad	I stor grad		Se svar nr.40&41.
Kommer ikke på noe	Vet ikke/verken eller	Vet ikke/verken eller	I noen grad	Bruke lokale i oppsetningsperioden	Miljøet kulturforståelse av ANA (ilov) ikke bare generell for landet
				Så lenge man får en innføring i historie, religion og kultur så må man bare oppleve resten selv. Tror ikke det hadde blitt bedre med flere timer med undervisning i forkant. Kroppsprøve er en veldig god måte å kommunisere på	Kulturen er gjerne et resultat av historien, så med mer utdanning på historie så vil man kanskje få en bedre kulturforståelse

DEL 5 - SPØRSMÅL TIL DEG SOM HAR VÆRT DEPLOYERT TIL BEGGE MISJONSOMRÅDER				
GRAF	TEKST	GRAF	TEKST	GRAF
47	48	49	50	
	Har du ved senere deployeringer tenkt du kunne ha løst situasjoner annerledes hadde du hatt læringen du fikk etter situasjonen før du dro ut?	I hvilken grad var tidligere deployeringer avgjørende for din kulturforståelse i Irak/Afghanistan?	Ønsker du å legge til noe du mener er av interesse for oppgaven?	
Vet ikke/verken eller	Nei, ikke nevneverdig	I noen grad	NIL	
I noen grad	Ja	I noen grad	NIL	
I stor grad	nei	I stor grad	NIL	
I stor grad	Ja	I stor grad	NIL	

10.6 Vedlegg 6: Oppsummert data og uttalelser

Spørsmål	Rnr	Transkribert tekst Afghanistan	Transkribert tekst Irak	Transkribert tekst begge	Koding til meningsbærende faktorer
Innenfor kultur hva opplevde du det var mest fokus på i oppsetningen?	15	De fleste respondentene svarte her at skikker på gjøre og ikke gjøre hadde mest fokus. Mange pekte på at det var mest fokus på områder som: - normer, lett kommunikasjon, familiære forhold og makthierarki. Andre pekte på at det var generell skikk og bruk, språk, etnisitet, gender, og hovedforskjellene fra vesten.	Mange av respondentene svarte at skikker på gjøre og ikke gjøre var sentralt. Andre pekte på generelt på kulturinformasjon, fakta om forskjellige forhold i landet.	Enkelte av respondentene svarte at skikker på gjøre og ikke gjøre var sentralt. Mange av respondentene nevnte at historie, språk, skikker, normer, kulturelle ulikheter og likheter, etnisitet var i fokus.	Lett kommunikasjon Normer i samfunnet Familiære forhold Makthierarki Språk Etnisitet Gender Skikk og bruk Kulturinformasjon Historie Kulturelle likheter og ulikheter
Opplevde du utfordringer med tanke på kommunikasjon?	20	De fleste respondentene nevner bruk av tolk kompetanse hos tolken og tillitt til tolken som sentralt.	De fleste respondentene nevner bruk av tolk kompetanse hos tolken og tillitt til tolken som sentralt. Enkelte pekte på at språket var for ordfattig til å oversette meningsinnholdet.	De fleste nevner her bruk av tolk var den største utfordringen. Noen hevder at det å forstå og bli forstått var en utfordring.	Kompetanse og tillitt til tolken Ordfattig språk
I hvilken grad opplevde du kulturforskjeller mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?	21	Enkelte respondenter forklarer at det skjedde gradvis. Enkelte forklarer utfordringen i forhold til profesjonen og forståelse omkring hva som er rett og galt. Enkelte nevner ord som sosial kompetanse og oppførsel, krigens folkerett, holdninger. Enkelte peker på eksempler til Holdninger til profesjonen - religion er viktigere enn jobben (pauser etc). Enkelte soldater var lite selvdrevne. Til slutt nevnes det at Nordmenn opplevde lite likeverd og respekt på tvers av alder, kjønn og nasjonalitet hos Afgh. Rett og galt - gi info til fi idh å få penger vs å ikke gjøre det.	Flere respondenter peker på stor forskjell på religion og familierelasjoner, og samtidig liten forskjell på det som har med soldatkulturen og gjøre. Noen svarer at det er ulikt forhold til arbeidsmoral og syn på kvinner. Respekt ovenfor staten, regler og samfunnet. Holdninger til soldatyrket er forskjellig fra oss. Man opplevde at gjensidig respekt og god folkeskikk fra norsk side havnet i god jord. Holdninger til profesjonen var ulik, spesielt viljen til å prøve og feile.	Holdninger til profesjonen var ulik, spesielt viljen til å prøve og feile. Synet på ære, plikt og skam virket forskjellig fra norsk. Forskjellene mellom indre og ytre motivasjon for det å være soldat. Profesjonen, forskjellig syn fra oss til dem.	Militerkultur og profesjonsidentitet Menneskeverd og forståelsen av rett og galt Krigens folkerett Religion Familiereelasjoner Arbeidsmoral Kvinnesyn Holdninger til profesjonen Ære, plikt og skam
Opplevde du forskjeller i kommunikasjonsadferd mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?	22	Det som er av relevans er nevnt på begge. Da svarene var like Irak	Enkelte nevner at en av de største forskjellene var at soldater fra Irak brukte mye mer kroppsspråk.	Her ser vi at mange nevner makthierarki som en av de største forskjellene. En annen fellesnevner beskriver	Nonverbal og verbal – Kroppsspråk Norwegian way Makthierarki

				<p>de som "the norwegian way" – det å være jovial og ha en avslappet holdning til ting.</p> <p>Flere peker på det prøve å forstå ved å være objektiv i situasjonen, sette seg selv til sides.</p> <p>Enkelte nevner mye kroppsspråk, og menn som leier hverandre.</p>	Kulturrelativisme
Gi oss eksempler på "kommunikasjonskræsje" du opplevde?	24			<p>Flere av respondentene nevner her det å misforstå hverandre hvis man ikke har en tolk.</p> <p>Flere nevner at det er essensielt å ha en tolk som har relevant kompetanse.</p>	<p>Kommunikasjon ved bruk av tolk</p> <p>Kompetanse til tolken – flerkulturell kommunikasjon</p>
Gi oss eksempler på "kulturkræsje" du opplevde	26	<p>Flestepartene av respondentene nevner rutiner og lojalitet mot de rundt seg som en kræsje.</p> <p>Enkelte nevner faktorer som kvinnesyn, levesett, og forståelsen av ROE.</p> <p>Noen mente det på tross av kulturkræsje gikk bra å samarbeide.</p>	<p>Her peker flere på at soldatene hadde en annen motivasjon og treningsvilje, noe som medførte at det ble en kræsje.</p> <p>Enkelte nevner at ulik fokus på taktikk og militær ledelse utgjorde en kræsje.</p> <p>Noen peker igjen på forventinger til profesjonen.</p>	<p>En fellesnevner som flere peker på er at soldatene i begge land var mindre hardføre, og ønsker mest mulig komfort og behagelighet.</p> <p>Enkelte opplevde at det var rart med kvinnelig soldater, men var nysgjerrige på dem. Mer nysgjerrig på kvinnelig soldater i afghanistan enn Irak.</p>	<p>Rutiner</p> <p>Forståelse av maktbruk</p> <p>Motivasjon</p> <p>Synet på kvinnelig soldater</p>
Opplevde du at andre ledere fra Telemark Bataljon hadde "kommunikasjonskræsje" og/eller "kulturkræsje" med soldater fra Afghanistan/Irak?	27	Mange peker på at noen ledere hadde vanskeligheter med å forstå den afghanske soldats syn	Her mener enkelte respondenter at enkelte fra TMBN hadde en forventning om at ting skulle gjøre i henhold til norsk standard.	Flere respondenter indikerer at enkelte offiserer forventet at soldater fra begge land skulle ha den samme effektiviteten som oss. Dette førte til at de bommet totalt, da de hadde et annet syn på ganske mange ting.	Etnosentrisme
Opplevde du ulikheter mellom hvordan du kommuniserte og hvordan soldater fra Afghanistan/Irak kommuniserte? (forklar ulikhetene i kommentarfeltet)	28	<p>Flere respondenter nevner lydnivå og toneleiet opplevdes til tider høyere enn hva vi er vant til.</p> <p>Flere opplevde ulikheter i form av at de hadde et behov for å forklare ting - kontra det å bare gjøre eller vise det. De hadde ikke en pragmatisk tilnærming.</p> <p>Noen nevner at enkelte problemstillinger ble vektlagt forskjellige.</p> <p>Enkelte forteller at det ble benyttet mye kroppsspråk, og at</p> <p>Soldater var ofte nedlatende ovenfor lokalbefolkning</p>	<p>Enkelte forklarer tydelig at det i Irak er et stort behov for å ikke tape ansikt.</p> <p>Noen forklarer Irakerne er ikke opptatt av fakta så lenge de får fremhevet at de er gode. Det trenger ikke være fakta.</p> <p>Mye mer kroppsspråk, ytre faktorer, mer fysiske og aggressive i kommunikasjonen kontra oss.</p>	<p>Enkelte svarer her at forskjellige utdanningsnivå hadde innvirkning på hvordan vi kommuniserte.</p> <p>Det påpekes også at det å lære seg enkelte ord og uttrykk kunne være gunstig</p>	<p>Nonverbal og verbal:</p> <p>Lydnivå</p> <p>Aggressiv kommunikasjon</p> <p>Kroppsspråk</p> <p>Nedlatende holdninger</p> <p>Utdanningsnivå</p> <p>Synet på lokale menneker</p>

Hva mener du var den største barrieren til god kommunikasjon mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?	29	<p>Her er det flere respondenter som nevner språk og tolk som en barriere for god kommunikasjon.</p> <p>Enkelte peker på tillitt og respekt, men andre nevner igjen makthierarki – at det er større avstand i hierarkiet der nede, kontra her hjemme.</p>	<p>Flere peker på språk, og manglende kjennskap på historie som en viktig barriere.</p> <p>Enkelte nevner at det er viktig et å gi slipp på det man selv vet godt for at de skal forstå. Enkelte nevner at det kan oppleves at man blir "lost in translation".</p> <p>Til slutt blir det nevnt at oppdragsorientering vs relasjonsorientering er en barriere. Det å bygge relasjon før oppdrag, også for at man skal kunne forstå hverandre bedre.</p> <p>At det var forskjellige verdenbilde/kart/ mellom de og dem.</p>	<p>Her peker de fleste respondentene på at det er språk og bruk av tolk som er den største barrieren.</p> <p>Det nevnes at det er ulike filere og kulturelle filere</p> <p>Til slutt nevnes det at det er det å forstå kulturen og lokale skikker.</p>	<p>Språk og tolk</p> <p>Makthierarki og respekt</p> <p>Historie</p> <p>Lost in translation</p> <p>Relasjoner og tillitt</p> <p>Kulturelle filter</p> <p>Lokale skikker</p>
Hva mener du var den største barrieren til god kulturforståelse mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?	30	<p>En respondent forklarer at det er mangelen på selve kulturforståelsen som er barrieren.</p> <p>Flere respondenter peker på faktorer som språk, religion og livssyn, aksept og forståelse rundt maktbruk.</p> <p>Det nevnes at det en barriere er det å akseptere forskjeller, og det pekes på tidsaspektet og holdninger til ting.</p>	<p>Det beskrives av enkelte respondenter at tolken var en barriere. Dette fordi tolken ofte hadde en egen agenda som påvirket kommunikasjonen.</p> <p>Det nevnes at det er mangel på forståelse for de kurdiske holdningene til hvordan de gjør ting.</p> <p>Det pekes på enkle ting som å akseptere de forskjellene som er, og forstå de lokale forhold.</p>	<p>Respondentene nevner innsikt i grunnleggende utfordringer innenfor militære styrker og økonomi som en barriere.</p>	<p>Mangel på kulturforståelse</p> <p>Holdninger</p> <p>Religion og livssyn</p> <p>Tolk</p> <p>Akseptere forskjeller</p>
Hva følte du hemmet deg i kommunikasjonen med soldater fra Afghanistan/Irak?	31	<p>De fleste respondentene følte seg hemmet av det å ikke ha tolk og bruken av tolk. Flere nevner at språk var en faktor som hemmet dem. Uten at det er spesifisert.</p> <p>Mange følte på forståelsen av hierarki som en hemmende faktor.</p> <p>En respondent forklarer at vi har mindre tålmodighet enn dem, når det ikke gidder å høre på oss.</p>	<p>Her peker de aller fleste respondentene på språk og tid som en hemmende faktor.</p> <p>Enkelte nevner at det er en manglende forståelse av deres kultur som er den mest hemmende faktoren.</p>	<p>Den gjentakende sjargongen hos de respondentene som har vært begge steder er at det er språk og tolker som er den mest hemmende faktoren.</p>	<p>Tolk</p> <p>Språk</p> <p>Forståelse for hierarki</p> <p>Forståelse av kultur</p>
Hva følte du fremmet deg i kommunikasjonen med soldater fra Afghanistan/Irak?	32	<p>Det er noe skiftende svar blant respondentene, men det blir pekt på språk, gode tolker, likhet mellom soldater, og kroppsspråk som er ting som fremme kommunikasjonen.</p> <p>Det nevnes at det at begge var soldater var en hjelpende faktor, samt det å være norsk i tilnærmingen – varm og god.</p>	<p>Respondentene svarer også her at det å ha en norsk væremåte, og å spille på lag med de andre soldatene var ting som fremmet kommunikasjonen.</p> <p>Det blir nevnt tin som å ha en holdning om ønske om å gjøre en god jobb – det å ha tålmodighet.</p> <p>Andre respondenter peker på at faktorer som humor, felles fiende, tolker, gjensidig respekt som viktig.</p> <p>Enkelte peker også på høflighet, tillitt og non verbal kommunikasjon.</p>	<p>Mange av respondentene trekker fram felles identitet som soldat og kriger som en viktig faktor. I forlengelsen av dette pekes det på det å ha kamperfaringer som en felles plattform.</p> <p>Videre nevnes det faktorer som det å ha en avslappet væremåte, være sosial.</p> <p>En viktig ting som det pekes på er kunnskap om deres skikker</p>	<p>Tolk</p> <p>Felles identitet som soldat og kriger - kamperfaring</p> <p>Norsk tilnærming</p> <p>Tålmodighet</p> <p>Humor</p> <p>Gjensidig respekt</p> <p>Høflighet</p> <p>Felles fiende</p>

Gi et konkret eksempel på de/den største kulturforskjellen du opplevde?	33	<p>Menn som leier hender</p> <p>Det å nekte å sloss før evakuerte er hentet ut.</p> <p>Oppfattelse av religion tar mer plass hos de</p> <p>behandling av kvinner og barn</p> <p>likegyldighet rundt profesjonsnen i forhold til at de kunne bytte fokus ettersom hva passet dem den dagen.</p> <p>Pause i stridskontakten..</p> <p>vern av kvinner og barn - e var verdt mindre</p>	<p>Opplever Irakere som varmere i gruppa. Sosialisering i pauser. Individualismen. Mistillit mellom mennesker resulterte ofte i hat.</p> <p>Mangel på utdanning førte til logiske brister i operasjoner og det å forstå hverandre generelt på enkle ting</p> <p>Mistillit til staten, man er vant til at man ikke for noe av staten.</p> <p>Menneskeverd.</p> <p>lite struktur</p> <p>religion og skikker - tid</p>	<p>Manglende skolegang på viker forståelse</p> <p>Menneskeverd</p> <p>Ytre faktorer påvirker dem i stor grad.</p> <p>Kvinner i forsvaret var interessant for dem, de ble sett på annerledes enn deres egne kvinner i det sivile samfunnet.</p> <p>Relasjonsbygging over tid før avtaler kan inngås.-</p>	<p>Religion</p> <p>Holdninger til profesjonen</p> <p>Behandling av kvinner barn</p> <p>Utdanningsstand</p> <p>Menn leier hender</p> <p>Synet på staten</p> <p>Grad av struktur</p> <p>Skikker</p> <p>Menneskeverd</p>
Hva fremmet godt samarbeid mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?	34	<p>Respondentene svarer noe sprikende på dette spørsmålet, men vi ser at det er mye som går igjen fra hemmer. De nevner faktorer som;</p> <ul style="list-style-type: none"> -Humor/smil -Nærhet -Felles opplevelser - stridskontakt -Inkludering -Personlig kjennskap og tillitt -Respekt -Sigaretter -Felles fienden -Kroppsspråk -Seriositet -Åpenhet -Faglig dyktighet – eks. våpen sanitet - Egenskap til å Lytte 	<p>Respondentene svarer også er noe sprikende, men det er mye som går igjen fra Afghanistan. Det nevnes følgende faktorer;</p> <ul style="list-style-type: none"> -Språk -Ritualer og kultur - Respekt for de rundt seg - Det å være Nordmann - Enkelhet til faget - Prøve å forstå dem - Godt humør - Respekt - Positivitet - Felles mål 	<p>Respondentene svarer følgende;</p> <ul style="list-style-type: none"> -Profesjonen -Felles grunnlag for oppdragsløsningen -Vise ydmykhet og være fleksible – andre nasjoner far ikke fleksible, og hadde en fremtoning og humør som ikke falt i god jord. -Identitet - være sammen med dem -Felles relasjoner, samt det å vise at man kan ta risiko sammen med dem - - eksemplets makt, det å gå fram som et forbilde. 	<p>Humor</p> <p>Språk</p> <p>Tillitt</p> <p>Felles fiende</p> <p>Faglig dyktighet</p> <p>Respekt</p> <p>Nordmann</p> <p>Positivitet</p> <p>Felles mål</p> <p>Ydmyk</p> <p>Identitet</p> <p>Profesjon</p> <p>Risiko</p>
Hva mener du kan fremme bedre kommunikasjon på tvers av kulturer (mellom ledere i Telemark Bataljon og soldater i Afghanistan/Irak)?	35	<p>På dette spørsmålet er det mye av det samme som går igjen fra spørsmålet over.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Humor -Ydmyk -Det å ha scenariotrening -Basisferdigheter på språk -Respekt for andres kultur i området -Bruke tid sammen med dem - -Være trygg og sikker på tolken parten 	<p>Respondentene peker her på at kursing og bruk av tolk vil bedre kommunikasjon på tvers av kulturer.</p> <p>Enkelte respondenter mener at en dialog rundt kulturen til hverandre ville vært bra – det å snakke om forskjellene til hverandre – ikke bak ryggen til hverandre. Snakke om det i et åpent fora.</p>		<p>Humor</p> <p>Ydmyk holdning</p> <p>Språk</p> <p>Tid sammen</p> <p>Kursing og bruk av tolk</p> <p>Åpenhet</p>
Hva var den største utfordringen med tanke på verbal kommunikasjon?	36	<p>Her mener enkelte respondenter at begrepet «Lost in translation» gjør seg gjeldende.</p> <p>Det pekes på tolk og bruk av tolk, og at det er en fordel å «snakke samme språket» som tolken.</p> <p>Noen sier at mangel på et felles språk var den største utfordringen.</p>	<p>Enkelte mener at språk mellom oss og tolken er den største utfordringen.</p> <p>Noen mener at den største utfordringen er mangel på tolker.</p> <p>I mangel på kvaliteten på engelsk bli kommunikasjon med tolken blir følelsesløst.</p>		<p>Lost in translation</p> <p>Tolk</p> <p>Felles språk</p> <p>Mangel på tolk</p>

Hva var den største utfordringen med tanke på kommunikasjon og kroppsspråk?	37	<p>Her mener flere respondenter at tolk kan være en utfordring, spesielt med tanke på at man ikke har direkte kommunikasjon selv med soldatene.</p> <p>Enkelte mener det å tolke kroppsspråket til de lokale er vanskelig og utfordrende.</p> <p>Videre er det faktorer som:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Tolkens forståelse av militærfaglig språk. -For å lese kroppsspråket på en god måte er man avhengig av et godt tillitsforhold. -Utfordrende med at vi ofte feiltolket kroppsspråket deres. -intimngrensene 	<p>Mye av det samme går igjen hos respondentene fra Irak. De nevner utfordringer med kroppsspråk, språkkunnskaper, og bruk av tolk.</p>	<p>De som har vært begge stedene peker også på kroppsspråk og mangelfull forståelse av kroppsspråkets betydning.</p>	<p>Tolk</p> <p>Tolk kroppsspråk</p> <p>Tolkens forståelse av militærfaglig tjeneste</p> <p>Kroppsspråk</p> <p>Mangelfull forståelse av kroppsspråk</p>
Hva oppfattet du som de største etiske utfordringene i Afghanistan/Irak?	38	<p>Her svarer mange av respondentene at det er et noe korrupt samfunn.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Behandling av kvinner og barn. - - - Behandling av krigsfanger. - Likebehandling mellom kjønn er det vi forventer, men de har en annen forståelse. -Religion og menneskesyn -Ulike verdier, etisk kompass. -Rettigheter til kvinner og barn. -Behandling av barn. -Norske lover vs Afghanske regler - -Etske utfordringer, spesielt behandling av mennesker, kjønn og alder. 	<p>Respondentene svarer mye det samme som Afghanistan.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Synet på kvinner. -Mye vold i samfunnet som man er nødt til å akseptere, fordi det er deres normaltilstand. 	<ul style="list-style-type: none"> -Behandling av kvinner og barn. -Fysisk avstraffelse. -Synet på livet. -Kvinnesyn. -Bruk av vold i oppdragelse. -Menneskeverd. 	<p>Behandling av kvinner og barn</p> <p>Likestilling</p> <p>Menneskesyn</p> <p>Ulike verdier</p> <p>Rettigheter</p> <p>Behandling av barn vold</p>
Sett i retrospekt, hvilke kulturelle adferd mener du hemmet deg mest under ditt arbeid i internasjonale operasjoner?	39	<p>En av respondentene forklarer det at viljen og kunnskapen til å lære den andre parten å kjenne. Gutta på bakken følte seg tidvis neglisjert, da de hadde god kontroll på det kulturelle aspektet, men ble overkjørt av ledelsen da de mente de viste bedre.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Kjente lite til deres kultur. -Tidsaspekt. -Språk 	<p>Mange av respondenten sier at historisk forståelse er et av aspektene som hemmet dem mest.</p> <p>Enkelte mener at forutinntatthet og et selvsjukt bilde under oppsetningen var utfordringer som hemmet dem.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Språk. -Lokale konflikter og forhold. 	<p>Det nevnes også her uttrykk som forutinntatthet.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Vi er fra et I-land, og er vant til at alt er servert. 	<p>Viljen til å lære andre å kjenne</p> <p>Kjennskap til kultur</p> <p>Språk</p> <p>Historisk forståelse</p> <p>Forutinntatthet</p>
Nevn tre ting som var bra med utdanningen innenfor kommunikasjon og kulturforståelse før du reiste	40	<p>Her peker de fleste respondentene jevnt over på følgende faktorer:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Fokus på lavt nivå. -Casetrening. -Historie. -Kulturelle fallgruver. -Læren om religion, kultur, og høflighet. -Trene med tolk. -Generell informasjon. -Erfaringsutveksling. -Høflighetsfraser. -Hvordan man forholder seg til kvinner. 	<p>Respondentene nevner her følgende faktorer som var bra:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Kulturforståelse var til stede. -Casetrening. -Iraks historie etter Saddam. -Lokale forhold og historie. -Mellommenneskelige relasjoner. -Land og historikk. -Lommepalør. -Lokal kultur og bruk av tolk. 	<ul style="list-style-type: none"> -Gloseprøver. -Lokalt språk. -Bruk av tolk. -Lokale skikker. -Historiske bakteppet. 	<p>Fokus på lavt nivå</p> <p>Casetrening</p> <p>Læren om religion</p> <p>Kvinnesyn</p> <p>Kulturforståelse</p> <p>Historie</p> <p>Land og historikk</p> <p>Språklokale skikker</p>
Nevn tre ting du savnet med utdanningen innenfor kommunikasjon og kulturforståelse før du reiste ut	41	<ul style="list-style-type: none"> -Flere mener at interaksjon med mennesker fra de lokale fra områdene man skal til kan være fornuftig før deployering. -Enkel bruk av språk. -Konkretisering av hvorfor kulturforståelse er viktig. -Dybdeforståelse. -Kroppsspråk og livvssyn. -Mer fokus på forståelse. -Språk. -Inngående kjennskap til kulturen. - Flere mener det er viktig å vite hva kulturforståelse faktisk er. 	<p>Her mener det fleste at det burde vært mer fokus på lokal skikk og bruk.</p> <p>Det burde prioriteres inn mer lokal historie om området man skal til.</p> <p>Mange savner mer bruk av tolk. Og om kommunikasjonen i den type kultur man skal til.</p>	<p>Flere mener at det burde vært opplæring fra erfarne tolker.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Bruk av egne språkoperatører. -Mer praktisk caselosing. 	<p>Interaksjon med mennesker fra det landet</p> <p>Bruk av språk</p> <p>Kulturforståelse</p> <p>Kroppsspråk</p> <p>Språk</p> <p>Inngående kjennskap til kulturen</p> <p>Skikker</p> <p>Historie</p> <p>Opplæring av erfarne tolker</p> <p>casetrening</p>

<p>Med den erfaringen du har nå – hva ville du lagt til i oppsetningsperioden når det kommer til det å kommunisere med mennesker fra Afghanistan/Irak?</p>	45	<p>Flere mener at man kan ta seg en tur ut i hovedstaden og faktisk snakke med mennesker som kommer fra de områdene man skal til.</p> <p>-Flere peker på enkel språktrening og casetrening.</p> <p>-IC (intercultural communication) utdanning.</p> <p>-Jobbe mer med tolk.</p> <p>-Kulturforståelse.</p> <p>- At man skal hat bevisst forhold til at morske verdier ikke alltid fungerer.</p> <p>-Flere nevner språk og tid.</p> <p>-Flere nevner tolk.</p> <p>-Flere mener kulturell forståelse og hvordan kommunisere.</p>	<p>Enkelte mener at den utdanningen som går på kommunikasjon med mennesker bør inkluderes før oppsetning, det bør komme som en del av det å være soldat.</p> <p>En respondent mener at man bør selektere folk som behersker dette.</p> <p>Flere mener at en praktisk tilnærming rundt emne kulturforståelse hadde vært fornuftig.</p> <p>Historisk gjennomgang.</p> <p>Flere mener bruk av tolk må inn</p>	<p>Tolk, Gjennomgang av kommunikasjon. Historisk.</p>	<p>Språktrening Interkulturell kommunikasjon Jobbe med tolk Hvordan vi oppfattes Forståelse for kulturen Historie Tolk</p>
<p>Med den erfaringen du har nå – hva ville du lagt til i oppsetningsperioden når det kommer til kulturforståelse?</p>	46			<p>De fleste svarer det samme som i spm 41 og 45.</p>	

Relevante uttalelser:

Spørsmål	Rnr:	Afghanistan	Irak	Begge
Innenfor kultur hva opplevde du det var mest fokus på i oppsetningen	38	Da jeg var sjef for MOT laget som TMBN stilte, så ble det satt opp et eget LO- kurs som undertegete og min NK deltok på. Dette var i regi av E-bataljonen og var meget bra. Her ble det dekket alt fra stammeoppbygning ned til helt trivielle ting som samtaleteknikk. Alt vi gikk igjennom på dette kurset ga oss en solid "start-pakke" for å begynne liasoner og opp mot alle aktører som vi kom i forbindelse med.		
Innenfor kultur hva opplevde du det var mest fokus på i oppsetningen	36		Øke forståelsen for lokale forhold i Nord Irak, vi fikk kurdere bosatt i Norge til å holde foredrag for oss. Videre øke kunnskapen om islam og alle lagene med konflikt som er i regionen.	
Innenfor kultur hva opplevde du det var mest fokus på i oppsetningen	6	"Husker ikke".		
Innenfor kultur hva opplevde du det var mest fokus på i oppsetningen	13	"Generelle fenomen i muslimske kulturer".		
Innenfor kultur hva opplevde du det var mest fokus på i oppsetningen	16	"De overordnede ulikhetene mellom oss og dem".		
Innenfor kultur hva opplevde du det var mest fokus på i oppsetningen	3		"Kulturinformasjon, fakta om forskjellige forhold i landet. Nice to know informasjon. Religion, skikk og bruk (-)".	
Innenfor kultur hva opplevde du det var mest fokus på i oppsetningen	4		"Ingenting, vår kulturutdanning ble kansellert grunnet syk foredragsholder".	
Opplevde du utfordringer med tanke på kommunikasjon?	38	I noen grad-Når min faste tolk hadde fri/ferie så følte jeg at noe falt bort. Dette kan forklares med at de jeg fikk underlagt meg ikke hadde samme erfaring i mitt område slik min faste tolk hadde det. Han kjente de folkene og situasjonene som hadde vært ila konigenten og med det så var han en meget god støttespiller i samtalen jeg hadde med de lokale.		
Opplevde du utfordringer med tanke på kommunikasjon?	14	I stor grad-Veldig vanskelig å få oversatt akkurat det man spør om eller føre en nøyaktig dialog. Det var også til tider usikkert om tolken oversatte det du faktisk eksempelvis spurte etter eller om han kjørte sitt eget løp.		
Opplevde du utfordringer med tanke på kommunikasjon?	36		I stor grad - Spesielt innen for opplæring i militær taktikk. Kurdisk språk er etter min oppfatning fattig på militært språk i forhold til engelsk, jeg tror mye av den militærfaglige engelsken ble oversatt feil eller utilfredsstillende av tolkene, samtidig som jeg opplevde de kurdiske offiserene som lite interessert i å endre sin måte å drive operasjoner på. De hadde i hovedsak mange 10 års erfaring med å drive geriljakrig, men liten erfaring i å drive organisert	

			krigføring innenfor kp, bn og brigade. Så forståelsen for manøverkrigføring var i litengrad tilstede. Dette var en utfordring når vi har kort tid til oppløring og skal dekke alt fra EM ferdigheter til taktikk på bn nivå.	
Opplevde du utfordringer med tanke på kommunikasjon?	22		Bruk av tolk var ikke noe man hadde trent på før.	
I hvilken grad opplevde du kulturforskjeller mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?	36		I stor grad-Det er to vidt forskjellige kulturer, men det som var en av de største utfordringene er at offiserene på mange måter var militært ubrukelige, men hadde et selvbilde som tilsa at de kunne alt. En form for stolthet følelse som var basert på deres militære grad og sosiale status og ikke egnethet som militær leder.	
I hvilken grad opplevde du kulturforskjeller mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?	10	"Nordmenn jobber til jobben er ferdig, afghanere følger sin kultur og er ofte ikke så nøye på ting, tar pauser når det ikke passer for å gjennomføre de ritualer de måtte ha"		
I hvilken grad opplevde du kulturforskjeller mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?	4		Ulik forhold til respekten til staten, regler og samfunnet	
Opplevde du forskjeller i kommunikasjonsadferd mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?	6	I stor grad - Hva som oppfattes som humor. Hva man assosierer med risiko.		
Opplevde du forskjeller i kommunikasjonsadferd mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?	14	I stor grad-Jeg mener at jeg selv med mine kolleger fra Norge kommuniserer direkte. Mens mine kollegaer fra Afghanistan er mer "vinglete" og har en mer pragmatisk tilnærming. De kommuniserer også mer med sitt kroppsspråk enn jeg/vi gjør. De er også svært kontaktsøkende i sin kommunikasjon.		
Opplevde du forskjeller i kommunikasjonsadferd mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?	18	Vet ikke/ verken eller- Makthierarkiet; sjefene forteller hva, hvor, når og hvordan. Spørsmål stilles ikke, i allefall ikke oppover.		
Opplevde du forskjeller i kommunikasjonsadferd mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?	3		I liten grad-Norske soldater bruker det mange vil beskrive som "den norske metoden". Min forståelse av denne er at man bruker en rolig og forklarende holdning. Dette responderte Irakiske soldater godt på. Vi satt oss enkelte ganger ned i ring og snakket om forskjellige situasjoner man kunne komme opp i i en stridsliggende situasjon. Da delte de villig av sine erfaringer. Vi ser at andre nasjoner som hadde en mer ovenfra og ned holdning til Irakiske soldater og i måten de kommuniserte på ikke nådde gjennom i like stor grad.	

Gi oss eksempler på "kommunikasjonskræsj" du opplevde	4		Jeg var kvinne og hadde ansvar for alt av avtaler, økonomi og logistikk, dette var nytt for kurdere. Tidvis forstod de ikke det jeg sa, og jeg opplevde det som at de hadde et "kvinnefilter" hvis makkeren min, som var en mann sa akkurat den samme tingen forstod de hva han mente.	
Gi oss eksempler på "kulturkræsj" du opplevde	38	Skal vi være realistiske så har jo hele Afghanistan bidraget vært kulturkræsjsens mor om du spør den jevne afghaner i gata..... :). Men, jeg kan ikke komme på noen spesifikke.		
Gi oss eksempler på "kulturkræsj" du opplevde	10	Vi var midt i en TIC, klokken slo 11 og alle untatt 1 toppcover la ned sine våpen og startet å spise lunsj. Det rare var at fienden gjorde det samme.		
Gi oss eksempler på "kulturkræsj" du opplevde	18	Hvordan behandle fanger. Afghanske sikkerhetsstyrker kunne slå og sparke og være nedlatende til de som ble tatt.		
Gi oss eksempler på "kulturkræsj" du opplevde	31			Det var stadig "whats in it for me" fra deres side. Vi måtte svare for å få dem til å trene. Den eksistensielle trusselen fra IS mot staten var ofte ikke nok til at den enkelte var villig til å ofre fritid/lønn/helse for å trene
Gi oss eksempler på "kulturkræsj" du opplevde	18	Afghanske sikkerhetsstyrker kunne slå og sparke og være nedlatende til de som ble tatt		
Gi et konkret eksempel på de/den største kulturforskjellen du opplevde?	12	lojalitet til oppdraget og avdelingen		
Opplevde du ulikheter mellom hvordan du kommuniserte og hvordan soldater fra Afghanistan/Irak kommuniserte? (forklar ulikhetene i kommentarfeltet)	35			Jeg; direkte, men avvæpnende. De; unnvikende og tidvis formelle.
Opplevde du ulikheter mellom hvordan du kommuniserte og hvordan soldater fra Afghanistan/Irak kommuniserte? (forklar ulikhetene i kommentarfeltet)	17			Vi er direkte mnd de i stor grad går rundt grøten og svar kan ikke tolkes bokstavelig

Opplevde du ulikheter mellom hvordan du kommuniserte og hvordan soldater fra Afghanistan/Irak kommuniserte? (forklar ulikhetene i kommentarfeltet)	3		Men jeg opplever at de har et stort behov for å ikke tape ansikt. Det er noe av det verste som kan skje. De legger også inn overdrivelser i språket sitt i mye større grad en norske soldater. Norske soldater vil være mer opptatte av fakta Et eksempel er: Hvis du spør en norsk soldat om hvor lange hold han kan treffe på vil man svare at "under optimale forhold så vil man treffe ut mot maks praktisk rekkevidde for våpenet". Mens en Peshmerga-leder eller soldat vil si at han lett treffer en spurv på 1300 m. Jeg opplever at de ikke gjør det for å jule, men for å si noe om hvor gode skyttere de er. De har bare en annen oppfattelse av hvordan de fremstiller fakta/meninger	
Opplevde du ulikheter mellom hvordan du kommuniserte og hvordan soldater fra Afghanistan/Irak kommuniserte? (forklar ulikhetene i kommentarfeltet)	17			Vi er direkte mens de i stor grad går rundt groten og svar kan ikke tolkes bokstavelig
Hva mener du var den største barrieren til god kommunikasjon mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?	20	Et eksempel som viser mangel på kulturforståelse; (etnosentrisk syn) Den største utfordringen og barrieren er at vi må tilpasse oss alt for mye til de vi samarbeider med. Hvis afghanerne ville gjøre noe, som ikke var militært riktig eller smart så måtte de få lov til å gjøre det, selv om man burde gått inn og stoppet det å korrigeret dem.		
Hva mener du var den største barrieren til god kommunikasjon mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?	6	Gjensidig tillitt og felles realistisk målsetning om hva man faktisk skulle oppnå med operasjonene		
Hva mener du var den største barrieren til god kulturforståelse mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?	38	Våres evne til fullstendig sette seg inn i/ forstå situasjonen de er i privat, lokalt, sentralt, politisk og religionsmessig.		
Hva mener du var den største barrieren til god kulturforståelse mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?	13	Vi kan ikke forvente at de skal forstå alle mulige kulturer som kommer dit, derfor er det vi som besøkende som må øke vårt kunnskapsnivå.		
Hva mener du var den største barrieren til god kulturforståelse mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak?	4		Min manglende forståelse og kunnskap omkring deres kultur gjorde at jeg i noen grad så ned på, og misforstod mange av de tingene de gjorde	
Hva følte du hemmet deg i kommunikasjonen med soldater fra Afghanistan/Irak?	22		Andre nasjoner som ikke behandlet de med respekt, gjorde slik at vi alltid måtte vinne respekten deres på nytt.	
Hva følte du hemmet deg i kommunikasjonen med soldater fra Afghanistan/Irak?	13	Yrkesmessig fellesskap, dette var verre med Afghansk politi		
Hva følte du hemmet deg i kommunikasjonen med soldater fra Afghanistan/Irak?	33			Felles identitet som soldat og krigere, kamperfaring
Hva følte du hemmet deg i kommunikasjonen med	6			

soldater fra Afghanistan/Irak?				
Hva fremmet godt samarbeid mellom deg og soldater fra Afghanistan/Irak	32		At jeg benyttet svært mye tid med de jeg jobbet med. MAT er nøkkelen. Under tjenesten som mentor spiste jeg tre av fire måltider sammen med mine Afghanske kollegaer, daglig.	
Hva oppfattet du som de største etiske utfordringene i Afghanistan/Irak?	5	De har et annet syn på menneskeverd - på godt og vondt. Dog, de kjemper mot en fiende som ikke nøler med å drepe de, ergo et menneskeliv er lite verd. Hevnen blir lik fiendens metoder. Videre ligger det et hat til andre folkegrupper internt i region, ergo det er et stort klaseskille og overgrep begås. Negativt kvinnesyn, samt overlagte overgrep mot unge gutter...		
Hva oppfattet du som de største etiske utfordringene i Afghanistan/Irak?	26		At de vi trente viste bilde av døde IS soldater, der de eksempelvis holdt et hode av en IS soldat og poserte med dette for kamera.	
Hva oppfattet du som de største etiske utfordringene i Afghanistan/Irak?	29		IRAK: (1) uvishet om det vi lærer dem kommer til å bli brukt feil, kommer de vi lærer opp til å ende i krig med irak. Kurdere vs irakere. (2) at norge velger å nytte tolker/kjøkkenpersonell osv som ikke har gode arbeidsforhold. Ref jobber uten lønn.	
Hva oppfattet du som de største etiske utfordringene i Afghanistan/Irak?	17			Deres menneskeverd og manglende evne til å følge ROE
Hva oppfattet du som de største etiske utfordringene i Afghanistan/Irak?	32			At vi jobbet med mennesker som ikke hadde det samme syn på verdien av menneskelivet som oss. Synet og holdningene til kvinner var også utfordrende å forholde seg til.
Sett i retrospekt, hvilke kulturelle adferd mener du hemmet deg mest under ditt arbeid i internasjonale operasjoner?	39	Jeg kunne til tider mistenkeliggjøre enkeltmennesker jeg møtte under veikontrollposter og derfor sende it frastøtende signaler.		
Sett i retrospekt, hvilke kulturelle adferd mener du hemmet deg mest under ditt arbeid i internasjonale operasjoner?	9	Den norske kulturen som gjør at vi samarbeider svært dårlig med hverandre fordi vi er på forskjellige plasser i OOB. Det iboende ønsket til sjef, om at noe må gjøres og oppnås på deres vakt. Dette skapte et operasjonstempo som afghanerne ikke kunne følge.		
Sett i retrospekt, hvilke kulturelle adferd mener du hemmet deg mest under ditt arbeid i internasjonale operasjoner?	3		Man lærte etterhvert at man måtte løse kurdiske problemer med kurdiske verktøy. Dette burde vært identifisert tidligere.	
Nevn tre ting du savnet med utdanningen innenfor kommunikasjon og kulturforståelse før du reiste ut?	5	Kunnskap om hva kulturforståelse faktisk er, altså hvordan man best kan integrere med de "andre" ved å først og fremst forstå seg selv		
Nevn tre ting du savnet med utdanningen innenfor kommunikasjon og kulturforståelse før du reiste ut?	3		1) Den bør ikke være som en del av en opsettning, men ligge latent i soldatutdanningen 2) Det var lite fokus på kommunikasjon 3) Det var mer fokus på kultur-	

			informasjon kontra kulturforståelse	
Nevn tre ting du savnet med utdanningen innenfor kommunikasjon og kulturforståelse før du reiste ut?	9	Kjenn deg selv, kjenn sine allierte og dine fiender. Jeg kunne mye om fiendtlige TTPer, men mindre om tenkesettet til afghanske soldater, befal og offiserer		

10.7 Vedlegg 7: Godkjenning Hærstaben

Til

Guro Sogn
Mats Conny Øyen

Kopi til

Svar på søknad om bruk av Hærens personell i masteroppgave

Det bekreftes herved at Guro Sogn og Mats Conny Øien gis anledning til å innhente datagrunnlag ved hjelp av spørreundersøkelse og intervjuer blant Hærens ansatte for å kunne besvare masteroppgaven de tar ved Handelshøyskolen BI. All deltakelse skal være godkjent av avdelingssjef i de respektive avdelingene. All data som samles inn skal behandles forskriftsmessig iht. Lov om personopplysninger. I tillegg skal det ikke forekomme graderte opplysninger i masteroppgaven. Dersom det er nødvendig med graderte opplysninger for å kunne besvare oppgaven, skal oppgaven behandles deretter og ikke offentliggjøres.

Terje Hanssen (ef)
oberst
Sjef personellavdelingen

Dokumentet er elektronisk godkjent, og har derfor ikke håndskreven signatur.

10.8 Vedlegg 8: Godkjenning Telemark bataljon



1 av 1

Vår saksbehandler
 OBLT Terje Bruøygard, tbruoygard@mil.no
 +47, 0502 2800
 HÆREN/BRIG N/TMBN

Vår dato 2017-02-02 **Vår referanse** 2017/ /FORSVARET

Tidligere dato **Tidligere referanse**

Til

Kopi til

Godkjenning innhenting av informasjon til masteroppgave

Det godkjennes herved at Guro Sogn og Mats Conny Øien innhenter informasjon om personell som har vært deployert i internasjonale operasjoner som en del av Telemark bataljon. Kulturforståelse er et svært viktig tema for å løse fremtidige operasjoner, og jeg ser med stor spenning fremt til resultatet disse to studentene finner gjennom arbeidet med oppgaven.

Terje Bruøygard
 oberstløytnant
 sjef Telemark bataljon

Postadresse
 Postboks 800 Postmottak
 2617 Lillehammer
 Norge

Besøksadresse
 Rusta leir
 9325 BARDUFOSSE
 Norge

Sivil telefon/telefaks
 /

Militær telefon/telefaks
 99/0500 3699

Epost/ Internett
 forsaret@mil.no
 www.forsaret.no

Organisasjonsnummer
 NO 986 105 174 MVA

Vedlegg
 0

10.9 Vedlegg 9: Godkjenning fra datatilsynet



Guro Sogn
Kildeveien
2450 RENA

Deres referanse

Vår referanse
17/00384-2/EOL

Dato
02.06.2017

Veiledning om konsesjonsplikt - Konsesjon ikke nødvendig

Vi viser til din søknad om konsesjon for behandling av personopplysninger.

Personopplysningsloven § 33 fastslår at det kun er nødvendig med konsesjon for behandling av personopplysninger når opplysningene er definert som sensitive, jf. personopplysningsloven § 2 nr 8.

Du skriver i din søknad at det i mastergradsarbeidet ikke er planlagt behandling av sensitive personopplysninger. Vi legger dette til grunn og slutter dermed at du ikke trenger konsesjon fra Datatilsynet i dette arbeidet.

Med vennlig hilsen


Eirin Oda Lauvset
seniorrådgiver

Postadresse:
Postboks 8177 Dep
0034 OSLO

Kontoradresse:
Tollbugt 3

Telefon:
22 39 69 00

Telefaks:
22 42 23 50

Org.nr:
974 761 467

Hjemmeside:
www.datatilsynet.no

10.10 Vedlegg 10: Anbefaling til utdanning i Telemark bataljon

Utdanningen er delt i tre deler; En generell del, en spesiell del og en casetrening. Anbefalt tidsbruk tentativt fire timer ekskludert casetrening. Forslag til casetrening ligger under leksjonsplanen. Casebanken er kun et eksempel og må tilpasses avdelingen og treningsstandard. Utdanningsplanen er basert på kjente undervisningsprinsipper:

UTDANNINGSPLAN KULTURFORSTÅELSE

NAVN		DATO
Hovedinstruktør:		
LEKSJONSMÅL		
Kunnskapsmål:		
- Lederen/soldaten skal forstå hva som fremmer kulturforståelse mellom ledere fra Telemark bataljon og soldater fra Afghanistan og Irak (sett inn annet land)		
PERSONELL / TID		HENVISNINGER
4 timer		<i>Litteratur:</i> - Masteroppgave Sogn og Øien 2017
HOVEDPUNKTER		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Introduksjon av leksjonen med leksjonsmål og slutttilstand 2. Kontroll av standpunkt 3. Generell del 4. Spesiell del 5. Avslutning med kontroll av læring 		
TID	INNHold	MERKNADER
1t & 30min	<ol style="list-style-type: none"> 1. Introduksjon av leksjonen og leksjonsmål <ol style="list-style-type: none"> a. Introduksjon av deg selv b. Introduksjon av leksjonen c. Introduksjon av leksjonsmål 2. Kontroll av standpunkt <ol style="list-style-type: none"> a. Still noen av spørsmålene som nevnes i punkt 4 b. Eventuelt tilpasse leksjon etter nivå 3. Generell del <ol style="list-style-type: none"> a. Hva er kultur? <ol style="list-style-type: none"> i. Definisjon kultur ii. Nasjonal vs organisasjonskultur iii. Militærkultur b. Hva er kommunikasjon? <ol style="list-style-type: none"> i. Nonverbal og verbal ii. Høy og lavkontekstkommunikasjon iii. kroppsspråk c. Hva er etikk? <ol style="list-style-type: none"> i. Forklar hvorfor etikk er kulturelt betinget <ol style="list-style-type: none"> 1. Menneskerettighet og menneskeverd d. Hva kjennetegner norsk kultur? <ol style="list-style-type: none"> i. Historisk bakgrunn ii. Kulturdimensjonene fra et norsk perspektiv e. Hvilke kommunikasjonsmetoder benytter nordmenn? <ol style="list-style-type: none"> i. Verbal ii. Nonverbal 	Her benyttes oppgaven Sogn og Øien 2017 som et oppslagsverk. Se litteraturliste for bredere forståelse.

	<ul style="list-style-type: none"> iii. Høy versus lavkontekst iv. Isfjellet i norsk kontekst v. Etnosentrisme f. Hvilket etisk standpunkt har nordmenn? <ul style="list-style-type: none"> i. Ta opp tråden fra historisk bakgrunn ii. Statens standpunkt g. Forklar hva krysskulturell kompetanse er h. Kommunikasjon <ul style="list-style-type: none"> i. Kunnskap og forståelse ved bruk av tolk 	
2t & 20min	<p>4. Spesiell del Punktene under er tenkt sett fra kulturen du skal til;</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kultur <ul style="list-style-type: none"> i. Soldatenes holdninger og tillit til staten og hvordan dette påvirker profesjonsidentiteten ii. Soldatenes syn på lojalitet, tillit, respekt, ære og skam i relasjon til andre mennesker b. Kommunikasjon <ul style="list-style-type: none"> i. Kunnskap om hva kommunikasjon er; <ol style="list-style-type: none"> 1. Verbal og nonverbalkommunikasjon 2. Lav og høykontekstkommunikasjon 3. Bruken av kroppsspråk ii. Forståelsen av partenes syn på ære, skam og makthierarki i kommunikasjonen av et budskap iii. Forståelsen av partenes demografi og hvordan dette gjør seg gjeldende i kommunikasjonen iv. Kunnskap og forståelse ved bruk av tolk c. Etikk <ul style="list-style-type: none"> i. Etikk er kulturelt betinget ii. Synet på menneskerettigheter og menneskeverd <ol style="list-style-type: none"> 1. Forståelsen av ROE 2. Holdninger til etiske spørsmål og vurderinger 3. Kommunikasjonen av etiske spørsmål og vurderinger 4. Synet på rett og galt iii. Partenes utdanningsnivå og deres forutsetninger for å forstå etiske spørsmål 	<p><i>Her benyttes oppgaven Sogn og Øien 2017 som et oppslagsverk. Se litteraturliste for bredere forståelse.</i></p> <p><i>I tillegg er det her behov for å innhente misjonsspesifikk støttelitteratur.</i></p> <p><i>Denne delen må inneholde eksempler som danner praktisk forståelse.</i></p>

10 min	<p>5. Avslutning og kontroll av læring Still følgende spørsmål til lederne/soldatene:</p> <ol style="list-style-type: none"> Forstår du hvordan kunnskap om normer innenfor kultur, kommunikasjon og etikk påvirker samspillet? Forklar eget og partenes utdanningsnivå, og hvordan dette kommer til syne i samspillet? Forklar egen og partens nasjonalkultur Forklar egen og partens forståelse av militærkultur <ol style="list-style-type: none"> Hva er norsk og hva er partens profesjonsidentitet? Forklar hvilke mellommenneskelig adferd som passer i kulturen du skal til Hva er et kulturrelativistisk syn? Hva er et etnosentrisk syn? Hva er krysskulturell kompetanse? 	<p><i>Denne delen har til hensikt å få lederne/soldatene til å reflektere rundt det de har lært. Gi de litt pause til å over notater, før du iverksetter spørrende undervisning.</i></p>

FORSLAG TIL PRAKTISKE CASER OG REFLEKSJONSOPPGAVER

CASE	INNHOOLD	MOMENTER
Case 1: Synet på fienden	En soldat viser bilder av en lemlesta fiende han har på mobilen sin. Han skryter av at det er han og hans kollegaer som har utført det. Hvorfor tror du han gjør det? Er det greit at han gjør det? Hvorfor skal du eventuelt akseptere det? Hvordan skal du håndtere situasjonen?	Historisk. Forskjellen på rett og galt hos nordmenn kontra dem.
Case 2: Menneskeverd og Menneskerettigheter	En soldat yter vold eller er nedlatende mot sivile, kvinner eller barn. Denne volden kan variere. Dette strider mot hva som er innenfor dine etiske rammer. Hvorfor tror du han gjør det? Er det greit at han gjør det? Hvorfor skal du eventuelt akseptere det? Hvordan skal du håndtere situasjonen?	Historisk. Kvinnens plass i samfunnet. Rang i samfunnet. Forståelsen av menneskerettigheter hos nordmenn kontra dem.
Case 3: Forståelse ROE	En soldat tar en vurdering som ikke er i tråd med dine synspunkter omkring maktbruk. Eksempelvis for mye maktbruk i forhold til hva du synes er rimelig. Hvorfor tror du han gjør det? Er det greit at han gjør det? Hvorfor skal du eventuelt akseptere det? Hvordan skal du håndtere situasjonen?	Historisk. Ulikt måter å tenke etikk på. Ulike etiske perspektiver.
Case 4: Kommunikasjon	En soldat gestikulerer hardt samtidig som han har en aggressiv og høy tone i stemmeleie i samtale med deg. Hvorfor har han det? Hvordan håndterer du situasjonen? Hvordan tolker du disse signalene?	Kulturelle forskjeller. Nonverbal og verbal kommunikasjon. Kroppsspråk.
Case 5: Kultur	En soldat begynner å plukke tomhylser midt i en skuddveksling.	Balansegang mellom sak og relasjon.
	Hvorfor gjør han det? Hvordan håndterer du situasjonen?	
Case 6: Bruk tolk	Du får vite at tolken misforstår hva du sier og sender feil budskap til den andre parten. Hvorfor tror du han gjør det? Hvordan skal du håndtere situasjonen?	Utdanningsnivå Kompetanse Filter