



Bård Mæland

**Møtet med det fremmede –
tverrkulturelle utfordringer**

*If you know your enemy and know yourself,
you need not fear the result of a hundred battles*
Sun Tzu

Korporal Jones og marinesoldater på patrulje

Et Marine Corps-lag er ute på patrulje i et støvete slumkvarter. Det er middag og luften fylles av fuktighet og lukten av søppel. En barbeint gutt står i en dør og følger med. Magre hunder beveger seg gjennom den krumme gata. Noen lokale stirrer fra skyggene. De kjeder seg. Det har vært stille i ukevis. Det er den niende dagen i strekk at Marines patruljerer i denne ubønhørlige heten. Plutselig kastes en stein. En Marine blir truffet i ansiktet og faller om og vrir seg i smerte. Ned gaten forsvinner en person inn en åpen dør. (...) Etter noen sekunder hvor forvirringen brer seg, er det igjen rolig i gaten. Ingen flere steiner, ingen beskytninger. Marinesoldatene er sinte, men laget er disiplinert og veltrent. Lagføreren oppgir sin posisjon og rapporterer om situasjonen til andre Marines. En skyttergruppe nærmer seg døren hvor personen forsvant. De blir sikret av andre marinesoldater. En soldat hjelper den skadde inn i skyggen og hjelper ham. Skytterlaget er ved døren. Korporal Jones bestemmer seg for hva han skal gjøre.

I et essay av Lorenzo Puertas (Puertas 2004), hvor denne casen forekommer, skriver Puertas om hvilken større kontekst denne casen må ses innenfor:

«*Den strategiske korporal*»: De lange debattene i Kongressen om bruken av amerikanske styrker konsentreres i beslutningsøyeblikket omkring hva som er riktig av korporal Jones å gjøre. Kongressen kan diskutere bruken av militære styrker, presidenten kan beslutte at de brukes, men korpo-

ralen tar den konkrete avgjørelsen i dette tilfellet. Avgjørelsen vil raskt kunne få uante konsekvenser. Ikke bare er det lagt en bær på hans skuldre i forhold til hva situasjonen isolert sett rommer av utfordringer, farer og kompleksitet. Følgene av et feilgrep vil raskt kunne få følger for ryktet til de amerikanske styrkene, og til USA mer generelt.

Øyeblikkelig situasjonsvurdering: I dette tilfellet må situasjonen vurderes i det øyeblikk døren sparkes inn. Hva møter Jones der? Hva skal han gjøre? Dette må avgjøres i samme øyeblikk. Spørsmålet blir da: Hva vil prege hva han gjør i denne brøkdelen av et sekund?

Puertas understreker betydningen av *kulturell trening* for soldater som skal ut på ekspedisjonsoppdrag, og ikke bare konvensjonell militær trening. Man må kunne «lese» hva som foregår, ikke bare over tid, men i de kjappe endringene av situasjonen. Erfaringene fra en rekke nyere operasjoner viser tydelig nok at det ikke holder med en OJT («On-the-job-training») når man endelig ankommer Afghanistan eller Irak. Realistisk trening med tanke på de kulturelle omgivelsene må inngå i forberedelsene. Noen eksempler som Puertas nevner kan illustrere hvordan man kan feilberegne adferden til menneskene man møter i et nytt operasjonsområde. Det ene gjelder hvordan man i Irak beslagla en del betydelige pengebeholdninger som man fant i enkelte hjem. Man visste derimot ikke at det i Irak er vanlig å ikke bruke banker, og at mange derfor oppbevarer store summer i hjemmene. Et annet forhold gjelder gjennomsøkinger av hus. Dette har ofte bydd på store problemer idet man har krenket hjemmets hellighet, samt eksponert kvinnene for fremmede. Et tredje eksempel dreier seg om bruken av kvinner i sikkerhetsoperasjoner, eller ved søk av bil i sjekkpunkter ved veiene. Som en regel gjelder det at dette er nedverdiggende for irakiske menn fordi man ganske enkelt ikke tar ordrer fra kvinner. Til slutt nevner Puertas hvordan amerikanske soldater tidvis har gått inn i moskeer uten å ta av seg på beina, og at dette har virket fornærmende og gitt grunnlag for beskyldninger om at amerikanerne er korsfarere som har til hensikt å ødelegge islam.

De fleste av disse eksemplene er i ulike varianter kjent for norske offiserer både fra Libanon, Balkan, Irak og Afghanistan. Dette er nærmest dagligdags utfordringer for vestlige soldater på oppdrag for FN, NATO eller for ulike former for allianser og koalisjoner. I de fleste tilfellene går det imidlertid bra, og mange av disse utfordringene er regulert gjennom rutinebeskrivelser og erfaringsoverlevering. Men det gode skjønn og den levende forståelsen av disse utfordringene fordrer en *dyp forståelse* for hva andre kulturer rommer av både

kjente og fremmede elementer. Vi skal i neste case se behovet for en slik dyp forståelse for å få grep om en bestemt situasjon.

Johansson i Saudi-Arabia

En mellomstor svensk høyteknologibedrift fikk en henvendelse fra en forretningsforbindelse med gode kontakter i Saudi-Arabia. Selskapet sendte en av sine ingeniører – la oss kalle ham Johansson – til Riyadh, hvor han ble introdusert for et mindre saudisk ingeniørfirma som ble ledet av to brødre i midten av trettiårene. Begge hadde britiske universitetsksamener. Johansson skulle bidra inn i et utviklingsprosjekt på vegne av den saudiske regjeringen. Etter seks besøk i løpet av en toårsperiode, så imidlertid ingenting ut til å skjje. Johanssons møter med de saudiske brødrene ble alltid avholdt med den svenske forretningsforbindelsen til stede. Dette irriterte både Johansson og hans overordnede, siden de var usikre på om denne mannen også hadde kontakt med deres konkurrenter. Men de saudiske brødrene ønsket at han var der. Diskusjonene dreide seg ofte om temaer som hadde lite å gjøre med forretningen, for eksempel Shakespeare, som begge brødrene var tilhengere av.

Akkurat idet Johanssons overordnede begynner å tvile på hvor klokt det er av bedriften å investere i disse reisene, kom det imidlertid en teleks fra Riyadh der han ble invitert tilbake for et viktig besøk. En kontrakt verdt flere millioner dollar lå klar for signering. Over natten endret holdningen hos saudiene seg: de var ikke lenger avhengige av nærværet til forretnings-mellommannen, og for første gang så Johansson saudiene både smile og fortelle vitser.

Fortellingen fortsetter imidlertid. Den oppsiktsvekkende ordren bidro til at Johansson ble forfremmet til en lederposisjon i en annen avdeling. Han var derfor ikke lenger ansvarlig for prosjektet i Saudi-Arabia. En arvtaker ble utpekt: en annen ingeniør med betydelig internasjonal erfaring. Johansson introduserte ham personlig til brødrene i den saudiske bedriften. Få uker senere kom det en ny teleks fra Riyadh der man truet med å bryte kontrakten på grunn av en detalj i leveringsbetingelsene. Johansson ble bedt om å hjelpe til. Da han kom til Riyadh viste det seg at konflikten dreide seg om en fillesak som lett kunne løses, men bare – slik opplevde de saudiske brødrene det – med Johansson som bedriftens representant. På bakgrunn av dette endret den svenske bedriften noe på strukturen for å legge til rette for at Johansson kunne ha med den saudiske bedriften å gjøre på tross av at han faktisk arbeidet med noe helt annet (Hofstede 1991/1994: 49f).

Casen med Johansson og det svenske forretningsinitiativet i Saudi-Arabia viser at det til tider kan være nærmest umulig å forstå den annen part i de relasjoner man vikles inn i ved internasjonale oppdrag, enten det er i forretningsøyemed eller som representant for militære styrker. I dette tilfellet kan man ved første øyeblikk gripe til forklaringer som «vrangvilje» og «latskap» for å forklare at forretningen ikke skyter fart. Det forutsetter en vestlig tanke om at bare prosjektet er godt nok, er alt annet hindringer på veien. Vi aner at dette ikke var tilfellet her, og vi får også noen hint om hva det kan være. Ja, hva kan det være?

I den første delen av casen er det den svenske mellommannen som er viktig, selv om alt som knyttes til ham – for det norske og vestlige øyet – ser ut til å være uvesentlig for det man oppfatter som «selve saken»: forretningen. Det finnes imidlertid noe i den saudiske bedriftskultur som er vesentlig, som hos oss er mindre vesentlig. Det ser vi når Johansson selv blir en krumtapp i neste kontrakt. Hva er det så som er så vesentlig i denne kulturen? Jo, det er rett og slett det personlige bekjentskapet, den tillit og fortrolighet som man opparbeider over tid. Mens vi rangerer formell representasjon høyt – det holder å si at «jeg er sjef for den internasjonale avdelingen i bedriften X», vil det i en saudisk kontekst være avgjørende å opparbeide et solid tillitsforhold før forbindelsene – relasjonene – starter å fungere.

I en studie av norske offiserers forhold til dem/det man opplevde som fremmed i KFOR (Kosovo Force), ser vi noe lignende som i det svensk-saudiske tilfellet (Mæland 2004: 166-169). Norske offiserer ser raskt hva som må gjøres for å bedre de humanitære forholdene i deres ansvarsområde. Et sted ønsker en norsk offiser å grave elven dypere for å beskytte de omkringliggende husene mot vårfloppen som snart vil komme og gå over sine bredder. Han lyser i god norsk stil ut en dugnad på de kommende lørdagene og forventer at lokalbefolkningen ser fornuften i selv å bidra til dette, bare han kan skaffe gravemaskin. Men ingen kommer. Offiseren forsøker igjen, med samme resultat. Offiseren tolket dette som passivitet og egoisme. For hans del tærer dette på idealismen, oppofrelsen til de lokales beste. Det ender opp med at han får en forretningsmessig relasjon til dem:

Det engasjementet som var før, det er på mange måter borte. Det er resultatet av en del små skuffelser underveis... Du blir skuffet når du prøver å hjelpe, men du får ikke denne gode responsen... Grunnen til at man blir skuffet, er at man har forventninger.

Det interessante er at denne offiseren sier at han under studiene på Krigsskolen hadde tilegnet seg en mental beredskap for å motvirke slike skuffelser.

Han snakket om en «knagg» som man kunne henge det man ikke forstod på. Denne knaggen kalte han rett og slett: «det er kulturforskjell her». Ifølge ham selv hindret dette ham i å «[kanalisere] masse energi mot noe som er veldig unødvendig». Slik kan man, på tross av at man ikke forstår hva den annen part gjør eller tenker, leve med de kulturforskjellene som er der. Enda bedre er det om man kan komme bakenfor det uforståelige og lære kodene som skal til for å lære seg «stammespråket».

Hva er kultur?

Vi har etter hvert blitt fortrolige med å bruke begrepet 'kultur'. Men hva innebærer det, egentlig? I dagligspråket brukes det om flere ting. Den mest påfallende bruken er når det brukes for å omtale det som er annerledes eller fremmed. «Hun tilhører jo en helt annen kultur!» sier man gjerne når det er noe man ikke forstår ved et annet menneskes adferd eller tenkemåte. I dette ligger det at det er noe *ugjennomtrengelig* mellom min måte å forstå en sak eller tenkemåte på, og hvordan den andre oppfatter det samme. Et fokus på dette tilsynelatende ugjennomtrengelige er et hovedfokus for alle som er opptatt med kulturforståelse.

Spørsmålet er nemlig: Kan man øke forståelsen av det uforståelige, på tross av at vi neppe vil komme til bunns i en forståelse av det vi opplever som fremmed? At dette byr på vanskeligheter, er innlysende. Selv ikke et menneske innenfor én kulturkrets kan forstå et annet menneske innenfor samme kulturkrets til bunns, ikke en gang ens søsken eller ektefelle. Vi mennesker er ulike og i stor grad fremmede for hverandre, bare vi går dypt nok.

Like fullt kan likhetene være mange og overraskende. Mange vil ha opplevd dette i møte med enkelte representanter for andre kulturer, der man av og til finner sjelevenner på tross av ulikt språk og kulturell bakgrunn, mens avstanden til norske venner plutselig oppleves som mye større. Dette er det løfterike med kulturforståelse: Man kan nå lenger i forståelsen av det ugjennomtrengelige, og i alle fall langt nok til å etablere gode og nære relasjoner på det som i begynnelsen fortonte seg som uoverstigelige forskjeller.

Kultur kommer av det latinske verbet *colere* som i sin grunnbetydning har å gjøre med foredlingen av naturen. Altså: når man gjør noe med naturen, i vid forstand, utfører man en kulturgjerning (kultivering!). «Kulturlandskap» betyr natur som er omgjort til et sted for matproduksjon. På samme måte innebærer alt fra musikk og kunstmaling til filmproduksjon og dans, måter å foredle det naturlige på. Ser vi på bruken av det latinske ordet, finner vi at det har ulike grunnbetydninger som knytter seg til de følgende områdene: (a) Det å dyrke

jorden; røkte; bebo et område; ha omsorg for noe (for eksempel kroppen), (b) det å pynte; om det elegante; ofte om et forfinet levesett («dyrkingen» av det vakre/kunstferdige), (c) dannelse, utdanning og oppdragelse («dyrkingen» av den menneskelige person), eller (d) dyrking i betydningen tilbedelse, høyaktelse og ærbødighet. Man ser altså et spenn fra dyrkingen av åkeren til gudsdyrkelsen, altså religionen. Denne kompleksiteten, som springer ut av den nærmest uendelige menneskelige kulturadferd og foredlingsvirksomhet, er et poeng i seg selv, for ikke å si: selve poenget med 'kultur'.

Til en slik avansert og omfattende forståelse av kultur hører det med en rekke elementer som vi i hverdagen tar for gitt, men som bestemmer hvorfor og hvordan vi oppfører oss på akkurat den måten vi oppfører oss. Det være seg skikker, sedvane, regler, holdninger, oppmerksomhet rundt bestemte tider og sesonger, tabuer, skam, m.m. Kulturen blir det avanserte uttrykket for hvordan vi oppfatter verden rundt oss, og hvordan vi innretter oss innenfor et større menneskelig fellesskap. *Språket* vil i den forbindelse ha en fremtredende funksjon i å *uttrykke* en tilnærming til og forståelse av oss selv og verden rundt oss. Derfor vil språket være noe langt mer enn «bare språk». Gjennom språket får man del i et kulturunivers. Den som virkelig behersker et språk (utover syntaks og grammatikk), behersker fort også den kulturen som benytter det aktuelle språket. Noe tilsvarende kan man også si om *religionens* rolle. De aller fleste kulturer vil ha religion som en sentral bestanddel, ofte nærmest som kjernen i kulturen. Gjennom innsikt i den mangfoldige veven av symboler, fortellinger og kosmologi som ulike religiøse tradisjoner representerer, og som påvirker enkeltmenneskers liv, kan vi si det samme om religion som om språk: Gjennom religionen lodder man dypt i kulturuniverset. Og ofte går det ikke an å skille kultur fra religion.

Kultur kan altså i *snever* forstand bety dyrking av jorden og det å bebo et bestemt sted. Kultur i *utvidet* forstand er det omfattende system og helhetsperspektiv av skikker, symboler, språk og forventninger som strukturerer menneskelig tenkemåte og adferd. De fleste definisjoner vil ha en slik utvidet forståelse av kultur. To slike skal nevnes:

«Culture or civilisation, taken in its wide ethnographic sense, is that complex whole which includes knowledge, belief, art, morals, law, custom, and any other capabilities and habits acquired by man as a member of society» (Sir Edward B. Tylor, 1871)

«[Culture is the] set of distinctive spiritual, material, intellectual and emotional features of society or a social group and that it encompasses, in addition to art and literature, lifestyles, ways of living together, value systems, traditions and beliefs» (UNESCO, «Unesco Universal Declaration on Cultural Diversity», 21.2.2002)

Man sammenligner av og til en slik omfattende kulturforståelse med den programmeringen av datamaskiner som gjør at datamaskiner kan fungere, altså datamaskinens «software» (Hofstede 1991/1994: 4). Kulturen blir på denne måten en mental programmering, som riktignok kan omprogrammeres, men som hele tiden er en relativt *ubevisst betingelse* for hvordan man handler og tenker som man gjør. På mange måter er kulturen altomfattende i et samfunn, selv om den ikke alltid – heller sjelden – er synlig eller bevisst hos den som handler ut fra sitt «kulturelle operativsystem».

Kulturforskjeller

Med en omfattende forståelse av kultur – en omfattende mental programmering – ser man lett at man raskt vil støte på *kulturforskjeller*. Vi er programmert ulikt. Det vil innebære en forskjell om man har sine røtter (jf. kultur som «dyrking»!) fra Oslo eller Bergen, Finnmark eller Sørlandet, fra Sverige eller Norge, USA eller Norge, fra Vest-Europa eller Pakistan, Telemark eller Mali. Ikke først og fremst fordi man bor på forskjellige steder, som er et kulturuttrykk i seg selv, men fordi man fremstår som ulike kulturer, ulike måter å være mennesker og fellesskap på. I prinsippet finnes det ingen grenser for når kulturforskjeller intrefrer.

Kulturforskjeller kan være nasjonale (og dermed internasjonale), regionale, etniske, religiøse, kjønnsrelaterte, generasjonsbetingede, eller nivåbestemte forskjeller knyttet enten til et sosialt lag/klasse eller organisasjonsnivå (for eksempel mellom ledelsen av en bedrift og dens ansatte). Som sagt kan også ens egen ektefelle representere en kulturforskjell som man ikke kan påregne å lære å kjenne til bunns. I beste fall kan man lære å kjenne de områdene man ikke vil kunne lære å kjenne godt nok til å bli en del av (noe som ville innebære at man enten *skiftet* kultur, eller *forente to* kulturer). Vanskeligere er det når man opplever at uforståelige elementer i en kultur er både utallige og ugjennomtrengelige. I slike tilfeller kan språkvansker av og til fortone seg som de letteste utfordringene, på tross av det som ovenfor ble sagt om sammenhengen mellom språk og kultur.

Den hollandske antropologen Geert Hofstede har undersøkt *nasjonale* forskjeller når det gjelder forholdet til det man kunne kalle fellesmenneskelige utfordringer, enten det gjelder forholdet til politikk, kjønn, det usikre/ukjente, eller forholdet mellom det enkelte menneske og det kollektive/sosiale. Det viser seg nemlig at ulike nasjoner representerer ulike tilnærminger til slike «dimensjoner». Vi kan her snakke om *nasjonskulturelle forskjeller*, basert på en kategorisering av verdiforskjeller.

Kategoriene Hofstede bruker er for det første *maktdistanse*, definert som «den grad mindre mektige mennesker i institusjoner og organisasjoner i et land aksepterer og forventer at makt fordeles ulikt». Norge er et land med lav grad av maktdistanse. Vi forventer likhet og tilgang til innflytelse.

Den andre kategorien er *individualisme/kollektivism*. Med et individualistisk samfunn mener Hofstede et «samfunn der bindingene mellom individer er løse; den enkelte forventes å ta hånd om seg selv og sin næreste familie». Typiske utslag vil være behov for fritid, selvrealisering og meningsfullt arbeid, og at familier er mindre. Et kollektivistisk samfunn er et «samfunn der mennesker fra fødselen av integreres i sterke, sammenknyttede grupper, som gjennom livet fortsetter å beskytte dem i bytte mot en nærmest ubegrenset lojalitet». Her vil familiene være større fellesskap og klaner, og den enkeltes meningsbehov underordnes de bredere behov i ens sosiale nettverk. Stort sett vil det kollektivistiske være fremtredende i ikke-vestlige land. Interessant nok er Norge et land i Vesten som er betydelig mer kollektivistisk enn for eksempel USA og Australia.

Den tredje kategorien gjelder *kjønn og kjønnsroller*. Denne variabelen ser på hvilke sosiale oppgaver menn og kvinner utfører, men også om man har maskuline/feminine holdninger til det man gjør, på tvers av hvilket kjønn det faktisk dreier seg om. Hofstede snakker derfor om feminine og maskuline nasjoner. Norge skårer meget høyt på det feminine, sammen med Sverige, Nederland, og Danmark. Blant de sterkeste maskuline nasjonene som Hofstede har undersøkt, finner vi: Japan, Østerrike, Venezuela, Italia og Sveits.

Den siste kategorien omhandler *usikkerhetsvegring*. Dette defineres som «den grad medlemmer av en kultur føler seg truet av usikre og ukjente situasjoner». For nasjoner med lav usikkerhetsvegring, eller motstand mot det ukjente, er tendensen å se usikkerhet i livet som normalt, og man må ta dagene som de kommer. Stressnivået er lavt og man føler seg vel. Reglene for hva som er rent og tabu vil være slappere enn i land med høy usikkerhetsvegring. I første tilfelle vil det som er annerledes oppleves som spennende, mens «vegrende land» vil oppleve det samme som truende. Mens det er «mange indianere og få høvdinger» i det første tilfellet, er få indianere og mange høvdinger i land med stor grad av kontroll og rom for usikkerhet. I slike land vil redsel for endring styre måten samfunnet organiseres på. Land av den første typen (liten grad av vegring mot usikkerhet/det ukjente) er: Singapore, Jamaica, Danmark, og Sverige. Norge kommer noe lenger ned på listen. På den andre siden (høy grad av vegring) finner vi land som oppleves som mer nervøse og regulerende, for eksempel: Hellas, Portugal, Guatemala, Uruguay og Belgia. Frankrike skårer også relativt høyt på denne siden.

Ved ankomst til et annet land, og dermed en annen kultur, er det viktig å ha en utviklet sensitivitet overfor slike forskjeller. Dette ble tydelig i casen om Johansson og det svenske forretningsinitiativet i Saudi-Arabia. Det hjelper ikke situasjonen at man selv vet hvordan tingene burde vært gjort bedre og mer effektivt dersom hele den nye fremmede kulturen fungerer og «arbeider» på en annen måte. Det eneste man oppnår er skuffelse, sinne og frustrasjon. I tillegg til at man for andre fremstår som dum, frekk, eller ignorant. Samtidig kan en slik undersøkelse bare gi antydning om kulturen i et bestemt område. Det generelle må i neste omgang – hver eneste dag – justeres i møte med de menneskene man faktisk møter på en patrolje eller i et møte. Hvis ikke, kan slike undersøkelser i seg selv produsere bestemte fordommer.

Om det fremmede

Siden vi i dette kapitlet interesserer oss for det å krysse kulturelle grenser, vil spørsmålet om det fremmede melde seg, både når det gjelder *hvem* som er fremmed, og *hva* det fremmedartede består i. Ofte tar vi imidlertid for gitt at det fremmede er representert ved «de andre», mens «vi» ikke er fremmede. En slik måte å tenke på er i beste fall en forenkling, i verste fall kan den være direkte skadelig og kontraproduktiv.

I internasjonale operasjoner blir det viktig å ha en realistisk forståelse av hva som er fremmed, og hvem som er fremmed. Det mest nærliggende for mange av oss vil være å tenke på ulike personer og grupper blant lokalbefolkningen som fremmede. De har en fremmed kultur, et fremmed språk, og en fremmed væremåte. Slik fortoner det seg for oss, i alle fall. Ved nærmere ettertanke kan det imidlertid være vel så nærliggende å tenke at det er den norske offiseren og de norske mannskapene som er de fremmede. Kanskje er det også slik at den eller det som oppfattes som fremmed i praksis er mye likere og «nærmere» enn man først tenker?

En av de som har understreket nærheten mellom en selv og det fremmede er sosiologen Georg Simmel (1998). For Simmel er imidlertid den fremmede først og fremst den som kommer utenfra. Den fremmede er prinsipielt bevegelig, og prinsipielt en vandrer, uansett hvor lenge han måtte oppholde seg på det – for ham – fremmede stedet. Av og til snakker man i militær sammenheng om «host country/nation», om det landet man kommer til og blir mottatt i ved internasjonale operasjoner. Med en slik forståelse av hvem som er fremmed, er det først og fremst de norske styrkene som blir fremmede i et bestemt operasjonsområde.

Ofte er det likevel det motsatte som skjer: man etablerer sitt eget ståsted som det «nære» og «kjente», på tross av sin egen bevegelighet og det at man tjenestegjør langt borte fra det nære og kjente. Fra «sitt eget» ståsted oppfatter man så ulike mennesker eller grupper av mennesker som fremmede. Kanskje kan vi her snakke om en *relativ fremmedhet*; det at noen er fremmede i forhold til det man definerer som ens eget nære og kjente ståsted. Som omflakkende ekspedisjonssoldat vil man raskt komme til å konstruere verden slik at det som er fast (lokalbefolkningen) tvert imot blir bevegelig og fremmed, og at den bevegelige (soldaten) paradoksalt blir fastboende og kjentmann. Herrefolksmentalitet kan fort etableres under slike betingelser. Et eksempel kan være hvordan man som soldat i multinasjonale operasjoner ofte etablerer sine egne liberale regler i trafikken. Men egentlig er det først og fremst en selv som er fremmed. Spørsmålet dreier seg om hvor man setter passerspissen i papiret!

Som soldat (eller turist) i et annet land vil det uansett oppstå en bestemt nærhet mellom «det egne» og «det fremmede». Nærheten er nemlig mer påfallende enn distansen. Hadde det ikke vært en grad av nærhet, ville det heller ikke gitt mening å snakke om «fremmede». Vi sier ikke at innbyggerne på en annen planet (om de finnes) er fremmede for oss (Simmel 1998: 95), rett og slett fordi avstanden er for stor til noen som helst relasjon. Like lite var mennesker med pakistansk herkomst fremmede for etniske nordmenn før de innvandret på 70-tallet. Paradoksalt nok ble de fremmede først når de kom nær, fordi opplevelsen av fremmedhet er relasjonelt betinget. De man derimot ikke har en relasjon eller nærhet til, blir «fjerne» eller ikke-eksisterende, og i praksis utenfor og bortenfor horisonten (jf. eng. *alien*).

Hva er så de moralske konsekvensene av en slik tenkning? For det første vil kvaliteten på denne relasjonen (fjern eller nær) være avgjørende for hvordan det moralske forholdet mellom meg selv og de andre fremtrer. Ifølge sosiologen Zygmunt Bauman representerer forholdet mellom menneskelig nærhet og det moralske et «optisk perspektiv»:

Being inextricably tied to human proximity, morality seems to conform to the law of optical perspective. It looms large and thick close to the eye. With the growth of distance, responsibility for the other shrivels, the moral dimension of the object blurs, till both reach the vanishing point and disappear from the view (Bauman 1989: 192).

De man oppfatter som fjerne, vil man altså føle mindre forpliktelse overfor. Og når man øker avstanden til noen, er det kanskje fordi man misliker eller forakter dem. For det andre vil en realistisk selvforståelse om hvordan andre oppfatter oss – som fremmede – gjøre oss mer ydmyke i forhold til hvordan

vi oppfatter andre, og hvilke krav vi stiller til andre. Til kulturforståelse hører det derfor ikke bare med interkulturell forståelse av det fremmede og det som er annerledes, men også en forståelse av *hvem man selv er*, kulturelt sett, altså: hvem man er *som fremmed for andre*.

I boken *When Cultures Collide* har Richard D. Lewis tatt for seg en rekke utvalgte land i verden for å si noe kortfattet om hvordan vi kan lære å forstå hverandre. For Norges vedkommende gir han en del karakteristikk (jeg tar sitatene med på engelsk for å forsterke at det er oss som oppfattes som fremmede av andre). Norske verdier beskriver han for eksempel som «Honesty; Cautious thrift [sparsommelig]; Dislike of extravagance [jf. janteloven]; Belief in the individual; Self-reliance; Controlling of resources; Sense of humour; Pragmatism; Taciturnity [fåmæltet]; Obstinacy [stahet], introversion; Love of nature; Prudence and foresight; Norway centeredness; Prefer action to words». Nordmenns lyttevaner karakteriseres slik: «Norwegians listen in good humour, but quickly develop strong opinions that they then soon expose», og dette er rådene om hvordan man bør opptre i forhold til nordmenn: «Be frank, direct and strive to appear straightforward. (...) They are looking for trust, energy and reliability. Always deliver what you have promised. Never appear in any way devious» (Lewis 1999: 288-291).

Man vil raskt se at Lewis her har beskrevet noe vi kan gjenkjenne som relativt godt beskrivende for det å være norsk, i den grad man kan generalisere slik. Og når vi selv kan se det, er det ikke mindre tydelig for andre! Det betyr i praksis at norske offiserer som kommer til det man oppfatter som fremmede himmelstrøk, vil fremtre som mer eller mindre preget av disse norske verdiene og adferdsmønstrene. Dette vil i neste omgang inngå i andres oppfattelse av oss som de fremmede. Å forstå seg selv som annerledes og fremmed blir derfor selve utgangspunktet for å forstå andres kultur og fremmedhet.

La meg til slutt ta med et talende uttrykk for akkurat dette, en uttalelse fra 1985 av en britisk industrileder om norske arbeidere ved Borregaard, Sarpsborg:

Det er ingen grunn til å hjelpe disse menneskene! Disse skitne, uvitende menneskene setter alt for mange barn til verden. De vil ikke arbeide, de har ingen disiplin. De misbruker alle de muligheter de får. Hver gang de får mye penger mellom hendene, går mesteparten til drikk og uvetting sløsing. All den hjelp vi gir dem er resultatløs, og bare en oppfordring til dovenskap, og nok en anledning til å skaffe seg flere barn (sitert etter Tor Åge Bringsværd, Jungelens Herre, Oslo: Pax, 1989).

Dette er en tankevekkende betraktning. Den sier oss at dersom man ikke selv i prinsippet er åpen for å forstå og vurdere sin egen kultur og historie på samme

måte som man forstår og vurderer andres, står man i ferd med å felle urimelige og urettferdige verdidommer over andre. I tillegg vil betingelsene for god innsikt i andres livsforhold og «kulturelle operativsystem» være heller dårlig.

Holdninger og følelser i møte med det fremmede

Det å oppfatte seg selv som fremmed vil ofte være likelydende med *ydmynhet* og evne til å se på seg selv med et relativt blikk (*selvrelativering*). Slike *holdninger* er viktige for å opptre på en god og korrekt måte der man møter mennesker med en annen kulturbakgrunn. Men de er også viktige for kulturforståelsen. Det er vanskelig å se for seg at man kan tilegne seg noe særlig forståelse av det man i bunn og grunn ikke klarer å utstå lukten eller synet av.

Ydmynhet overfor andres kulturuttrykk, skikker og normer vil være et godt utgangspunkt for både respekt og mulighet for å vinne tillit og innpass i det aktuelle samfunnet. Til både ydmynheten og respekten kan vi tilføye holdningen *romslighet*. Med dette menes: toleranse, en vilje til å ta ting i beste mening, se mennesker og kulturer fra sin beste side, og ikke alltid fra sin verste side. Til sist vil ethvert møte med mennesker i en annen kulturkontekst kreve at man fremstår som *høflig*, med vilje til å forstå, respektere og lære (Mæland 2004: 250-260; Olsen 2005).

En militær avdeling som ikke uttrykker slike holdninger, vil støte på unødige vansker i arbeidet med å sikre ro og stabilitet. Casen med korporal Jones gir en skisse av en situasjon i et fremmed land der man må anta at det er en rekke usikkerhetsfaktorer knyttet til det å forstå den lokale kulturen. I en slik situasjon vil det i alle fall være viktig å ta det første skrittet som består i å uttrykke den typen holdninger som vi har beskrevet ovenfor.

Samtidig viser det seg at nettopp slike holdninger settes på prøve i møte med mennesker og kulturer som ikke alltid fremtrer fra sin beste side. Før man vet ordet av det, har ens egen militære enhet kommet til felles konklusjoner om hvordan både den ene og andre part i operasjonsområdet «er». Underforstått: hvor udugelige, usympatiske, kryptende, foraktelige, undermenneskelige disse menneskene og gruppene av mennesker er. I møte med det fremmede er som sagt nærheten mer påfallende enn avstanden. Derfor vil vi heller aldri forholde oss avmålte og kjølige til de fremmede vi møter.

Det betyr at man også vil kunne merke sterke emosjonelle reaksjoner i møte med lokalbefolkningen eller andre lands militære styrker (Mæland 2004: kapittel 4). Det kan dreie seg om alt fra motvilje, arroganse, forakt og avsky, til regelrett hat. Noen av disse reaksjonene kan være betimelige, når man for eksempel reage-

rer på uttrykkelig umenneskelig adferd eller nedverdiggende behandling av andre mennesker. Men slike reaksjoner kan også snike seg inn uten god begrunnelse i de faktiske forhold. I begge tilfeller er det imidlertid viktig å kjenne sine egne og undergittes reaksjonsmønstre (til avskyens og rasismens «anatomi», se Miller 1997 og Blum 2002). Møtet med fremmede mennesker og kulturer kan fremstå både som *kultursjokk* og *kulturforakt*. Dersom trykket som kan bygge seg opp i et slikt kulturmøte ikke luftes ut i kontrollerte former, kan det gi uheldige utslag i omgangen med lokalbefolkningen eller andre militære samarbeidspartnere.

I møte med det som oppleves fremmed, men hvor kanskje jeg er mer fremmed enn det fremmede, vil man ofte utsettes for et behov for å forenkle virkeligheten. Dette dreier seg om å redusere det som fremstår som komplekst og truende, til noe enklere og håndterlig. «De er direkte ufysiske, de som bor her nede,» sier man gjerne, uten å ha et personlig forhold til et eneste menneske i den gruppen man sveiper over med sine karakteristikk. Forakt og avsky er eksempler på slike *kompleksitetsreduksjoner*. Men en forenkling skjer like mye når fremmede blir mine venner. Da forsvinner mistroiskheten til fordel for tillit og fortrolighet. I en slik situasjon vil man også kunne tåle mye av forskjellighet. Slik behersker man situasjonen og personene som tidligere var fremmede. Godt diplomati arbeider langs slike linjer.

I en internasjonal militærtjeneste vil det være en krevende vurdering å finne den rette balansen mellom nærhet og distanse til lokalbefolkningen, mellom behovet for tillit og fortrolighet hos lokalbefolkningen og sikkerhet for egne styrker. Av og til vil slike forhold gå hånd i hånd, men av og til vil det oppstå en motsetning mellom disse. Uansett vil solide holdninger være det beste et lands styrker kan fremstå med. Gode holdninger viser hvordan man har tenkt å behandle lokalbefolkningen. I seg selv vil dette kunne tilføre et område mye sikkerhet. I tillegg til at det gir ens egne styrker god styrkebeskyttelse. Dette er alle instrumentelle anliggender. Mer enn dette gjelder plikten til å behandle alle mennesker som kommer i vår vei som et selvstendig formål for vår handling, og ikke bare som midler for våre egne behov og viktige hensikter (jf. Kants kategoriske imperativ).

Flerkulturelle og militærkulturelle forskjeller innenfor militære styrker

Ovenfor har vi i stor grad knyttet den tverrkulturelle utfordringen til det møtet med lokalbefolkningen som man som menig og befal opplever i Kosovo, Afghanistan eller Sudan. Den tverrkulturelle utfordringen rommer imidlertid utfordringer innenfor de militære styrkene selv, både hjemme – i garnison og

på stasjon – og ute i den store verden hvor man samhandler med andre nasjoners militære styrker.

Forsvaret representerer i stigende grad et mangfold med hensyn til etnisk, religiøs og kulturell bakgrunn. I en norsk militærleir vil man kunne finne mennesker som ikke spiser svinekjøtt, som ønsker å delta på valfart til Mekka eller Lourdes, som har behov for et eget rom for å be, eller som sterkt ønsker å samle håret i en turban. For det aller meste av dette finnes det regler som tillater eller begrenser. Slik sett representer ikke dette noe som er fremmed for Forsvaret. På den annen side bor mange av oss ikke tett nok på mennesker med avvikende behov fra oss selv til at vi er blitt fortrolige med at andre setter andre verdier og behov høyere enn hva en hvit, protestantisk, eller ikke-troende, norsk offiser ville ha gjort.

Det er videre grunn til å tro at den som har problemer med å forholde seg til det kulturelle og religiøse mangfoldet i egne styrker, vil ha problemer med å forholde seg til kulturelle forskjeller ved tjeneste utenlands, både i internasjonale staber og i omgang med lokalbefolkningen. Det bør derfor være en prioritert oppgave for unge militære ledere å bruke den tiltagende flerkulturelle situasjonen i norske garnisoner som en arena for å utvikle tverrkulturell forståelse og holdninger som er på høyden av hva en slik situasjon krever.

Når man så reiser ut til en bestemt misjon, vil man raskt merke at tverrkulturelle utfordringer er mer enn det å forstå sivilbefolkningen. Det gjelder ikke minst i forhold til personer fra andre nasjoner som stiller styrker til multinasjonale operasjoner. De militærkulturelle forskjellene mange opplever i staber og i forbindelse med personer fra andre lands styrker (liaison-arbeid), enten de skjer i rammen av FN, NATO eller ulike typer koalisjoner, er ofte betydelige. General Kjell Grandhagen sa følgende om sin tid som stabssjef i den nordisk-polske brigaden i Bosnia på midten av 90-tallet:

[Språk] er likevel neppe det farligste problem knyttet til multinasjonalitet (selv om det kan gjøre offiserer uegnet som vaktoffiserer i et operasjonssenter). Etter mitt skjønn er det man kan kalle «militærkulturelle» forskjeller langt viktigere. Offiserer fra ulike nasjoner har nemlig svært forskjellige forestillinger om sin egen rolle som eksempelvis stabsoffiser. I en del nasjoner er ikke offiserer vant med selvstendig initiativ – det er sjefen som representerer initiativet. I andre militære kulturer er det utenkelig å argumentere imot en foresatt, selv om man innerst inne er overbevist om at man har rett. Andre steder er det solide tradisjoner for å feie ting under teppet, i stedet for å melde fra om uregelmessigheter. Slike forskjeller er farligere enn språkproblemene fordi de ikke lar seg avsløre så lett (Grandhagen 1998: 50).

Mens noen vil mene at NATO har garantert en viss kulturell homogenitet til nå, vil mange mene at denne nå er i ferd med å forsvinne i og med integreringen av nye land i alliansen. Til dette er det å si at det alltid har eksistert kulturelle forskjeller i NATO, og at det kanskje er soldater og offiserer fra vår viktigste allierte (USA) som er de vi ofte har vanskeligst med å forstå (Mæland 2004: 54f). Ikke bare kan det være vanskelig å forstå hverandre, man opptrer også på helt ulike måter i én og samme operasjon. Følgende eksempel fra Afghanistan taler sitt eget kulturspråk (naturligvis også betinget av ulike nasjonale sikkerhetsbehov og «rules of engagement»), her ført i pennen av den norske journalisten Jan Erik Smilden (Dagbladet), der han skriver om et besøk i landsbyen Oktjabrskoje utenfor Manas-flybasen i Kirgisistan, juni 2002:

Den norske fenriken Paal Knutsen er på norsk-amerikansk patruljeoppdrag. Før Knutsen går inn i landsbyen, skjuler han AG-3-geværet bak ryggen for å se så lite krigersk ut som mulig. I lomma har han sukkertøy som han skal dele ut til noen småbarn.

Den amerikanske sersjanten Chad Bickley er på samme patruljeoppdrag, men han bærer sitt M-16 automatgevær helt synlig og med fingeren på avtrekkeren. Det kunne jo komme en terrorist...

På bakgrunn av en studie av «multinasjonale staber som multinasjonale organisasjoner», har en gruppe israelske forskere skrevet en artikkel med den meget sigende tittelen: «Why Don't They Fight Each Other? Cultural Diversity and Operational Unity in Multinational Forces» (Elron et al 2000). Spørsmålet kan høres vel dramatisk ut, men fokuserer på en viktig utfordring: I de fleste flernasjonale operasjoner er det et mylder av ulike nasjoner representert, enten i enkeltavdelinger eller i fellestaber. Hver for seg representerer disse de samme nasjonale forskjellene som Hofstede har kategorisert (jf. ovenfor).

Samtidig – og det er det løfterike – vil en profesjonell militærkultur kunne nyansere, og til en viss grad nøytralisere, disse forskjellene. Dette skjer i og med at en militær profesjonalitet fordrer at man tilegner seg nye holdninger og ferdigheter for å løse et bestemt oppdrag, også der hvor slike holdninger og ferdigheter står i en viss spenning til ens egen (sivile) kultur. Slik kan et militært oppdrag i en flernasjonal operasjon kreve kulturelle tilpasninger, som igjen (i alle fall til en viss grad) kan skje ved hjelp av den betydningen militær profesjonalitet spiller for de ulike nasjonenes styrker. Den militære profesjonskultur kan på denne måten fungere som et middel for å knytte mennesker med ulik nasjonal kulturbakgrunn sammen for en felles sak.

Utfordringer

Oppgave 1

I de fleste operasjoner norske styrker i dag deltar i vil det være klare regler for når man kan anvende makt (Rules of Engagement; Soldatkort; jf. kapittel 5 om maktanvendelse). Her vil det være klart beskrevet hvilke trusler og angrep man kan forsvare seg mot, samt hvilken prosedyre som skal følges frem mot at man i verste fall avfyrer rettede skudd mot fiendtlige aktører. Slike regler finnes *ikke* for hvordan man skal forstå og opptre overfor representanter for lokalbefolkningen i et operasjonsområde utenfor Norges grenser. Slike regler eller retningslinjer kunne dreie seg om alt fra hvordan man best kan forstå situasjoner ut fra innsikt i den aktuelle kulturen, til holdninger man som profesjonell soldat plikter å vise. *Oppgave:* Lag et «Kulturkort» som angir slike regler og holdninger som norske soldater bør forventes å leve opp til, tilnærmet uavhengig av hvilken kultur og religion som gjelder på stedet.

Oppgave 2

Du merker at rasistiske følelser kommer snikende i møte med lokalbefolkningen i operasjon X. Hos dine undergitte merker du at følelsene er minst like sterke. Du bestemmer deg for å ha en beredskap for hva som skjer og kan skje. Hvilke symptomer vil du særlig være på vakt overfor? Hvilken strategi vil du velge for å vise deg som en klok leder i en slik situasjon?

Referanser

- Bauman, Zygmunt (1989). *Modernity and the Holocaust*. Cambridge/Oxford: Polity.
- Blum, Lawrence [A.] (2002). «*I'm not a Racist, But...*»: *The Moral Quandary of Race*. Ithaca/London: Cornell University Press.
- Elron, Efrat, Boas Shamir & Eyal Ben-Ari (2000). «Why Don't They Fight Each Other? Cultural Diversity and Operational Unity in Multinational Forces», i Cohen 2000: 107-134.
- Grandhagen, Kjell (1998). «Ledelse og etikk i fredsoperasjoner», *Pacem* 1(1): 45-54 (Internett: <http://www.pacem.no/1998/1/intop/grandhagen>).
- Hofstede, Geert (1991/1994). *Cultures and Organizations: Intercultural Cooperation and its Importance for Survival*. London: HarperCollinsBusiness.
- Lewis, Richard D. (1999). *When Cultures Collide: Managing Successfully Across Cultures*. London: Nicholas Brealey.
- Miller, William Ian (1997). *The Anatomy of Disgust*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Mæland, Bård (2004). *Skadeskutt idealisme: Norsk offisersmoral i Kosovo*. Bergen: Eide.
- Olsen, Olav Kjellebold (2005). «Høflighet og kunsten å omgås fremmede», *Norsk Militært Tidsskrift* 175:1, 21-23.
- Puertas, Lorenzo (2004). «Corporal Jones and the Moment of Truth», *Proceedings* 130:11 (November), ss. 42-44.
- Simmel, Georg (1998). «Ekskurs om den fremmede», i samme, *Hvordan er samfundet mulig? Udvalgte sociologiske skrifter*, 95-102. København: Gyldendal.
- Wikipedia. «Culture» (<http://en.wikipedia.org/wiki/Culture>; nedlastet 28.06.2005).