

Krigsforbrytelser

Hva gjør Forsvaret for å forhindre fremtidige brudd på krigens folkerett?



KRIGSSKOLEN

Vigdis Dahle Svanholm

KS OPERATIV

Bachelor i militære studier, ledelse og landmakt

Krigsskolen

2016

Forord

Etter noen år i Forsvaret blir det tydelig at avdelingskultur ikke er noe fast, men varierer fra avdeling til avdeling. Noen kulturer er oppbyggende og andre kan bli oppfattet som mer destruktive. Effekten kulturen har på både soldater og ledere varierer ut ifra om kulturen oppfattes positivt eller destruktivt. Opplevelsene mine med begge typer kultur utviklet en interesse for å lære mer om dette. Jeg begynte å lure på hva som kan være konsekvensene av en kultur som oppfattes som destruktiv.

Da vi hadde om My Lai og Bloody Sunday i undervisningen på Krigsskolen ble denne interessen rettet mot hva som får soldater og ledere til å bryte folkeretten. På bakgrunn av observasjoner og erfaringer hadde jeg en hypotese om at avdelingskultur kunne være en av faktorene bak disse handlingene.

Denne prosessen har vært svært lærerik og den har gjort at jeg har bedre forståelse rundt krigsforbrytelser og gruppepsykologi. Prosessen har ikke bare gitt forståelse innenfor disse temaene, men også andre faktorer som påvirker soldatene til å ta liv, gå i krig og hvordan utdanningen forbereder dem opp mot krigssituasjoner.

Det var et utfordrende tema å skrive om, men takket være god hjelp fra veileder Per Krogdahl ble prosessen noe lettere. Med hans gode veiledning og tilbakemeldinger var det lett å få inspirasjon og bedre forståelse for selve skriveprosessen.

Jeg ønsker også å rette en takk til familie og venner som har hjulpet med gode råd til både skriving og teori.

Krigsskolen, Oslo, Mars 2016

Vigdis Dahle Svanholm

Kadett

Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	4
1.1	Bakgrunn	4
1.2	Problemstilling.....	5
1.3	Avgrensninger	5
1.4	Definisjoner	5
2	Metode.....	6
2.1	Metodevalg	6
2.1.1	Metodekritikk	7
2.2	Kildevalg	8
2.2.1	Kildekritikk	9
3	Veien til krigsforbrytelser	10
3.1	Menneskets natur	10
3.1.1	Stanford Prison Experiment	10
3.1.2	Milgrams lydigheteksperiment	11
3.2	Å ta liv	12
3.2.1	Makt	13
3.2.2	Gruppedynamikk	14
3.3	Caser	15
3.3.1	My Lai	15
3.3.2	Somalia affair	16
3.4	Det norske Forsvaret.....	17
4	Forebyggende tiltak mot krigsforbrytelser	18
4.1	Militære ledere.....	19
4.2	Militære avdelinger.....	20
4.3	Norges handlingsplan	23
5	Konklusjon og anbefaling	25
5.1	Konklusjon.....	25
5.2	Anbefaling til videre forskning.....	27
6	Referanser.....	28
	Vedlegg 1 – bildeforklaring	30

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Under første og andre verdenskrig var det store antall med soldater og ledere som ikke ønsket å skyte direkte på fienden. Flere rapporter forteller at majoriteten av soldatene valgte å ikke skyte selv om deres eget liv var i fare. En av grunnene de oppga var at det ikke var en naturlig del av deres karakter å ta liv. Dette ble en stor utfordring. Hæren i USA måtte til slutt innføre utdanning rettet direkte mot å få soldatene til å skyte mot fienden den dagen de havnet i en slik situasjon (Grossman, 2009, ss. 30-37).

Likevel ble den 30. januar 1972 en historisk dato da den britiske Hæren skjøt og drepte 13 katolske demonstranter og såret 14 under en demonstrasjon i Londonderry, Nord-Irland. Hendelsen har i ettertid blitt kalt «Bloody Sunday». I 2010 ble det konkludert i en etterforskningsrapport fra hendelsen at det var den britiske Hæren sin feil. De drepte uskyldige sivile selv om dette i utgangspunktet var en fredelig demonstrasjon (Holgersen, 2011). Rapporten fra hendelsen oppga flere årsaker til hvorfor dette hendte. Blant annet hadde flere av soldatene sagt at en av årsakene bak deres handlinger var avdelingskulturen deres. Selv om flere soldater vitnet om at kulturen hadde stor innflytelse på situasjonen, valgte kommisjonen ikke å etterforske dette videre. Årsaken var at de ikke kunne bevise en direkte forbindelse mellom avdelingskulturen og handlingene på selve dagen (Rt Hon Saville, Hon Hoyt, & Hon Toohey, 2010, s. 4.7).

Selv om soldater i utgangspunktet vegrer seg mot å skyte, er det flere slike hendelser hvor soldater og offiserer er blitt dømt for krigsforbrytelser. Under andre verdenskrig alene ble over 5000 personer dømt for krigsforbrytelser. I ettertid har flere forskere studert slike handlinger og hendelser for å bedre forstå hvorfor det skjer og hvordan det kan forhindres. Boken *Løytnanten og krigen* beskriver offiseryrkets paradoks: offiserer og soldater kan trene til krigen hele livet, men vil sannsynligvis kun utøve dette én gang (Boe, Kjørstad, & Werner-Hagen, 2012, ss. 25-27). Treningen og utdanningen lederne og soldatene får er rettet mot en situasjon de mest sannsynlig aldri har opplevd tidligere. Det er ledernes ansvar at soldatene i deres avdeling er forberedt og følger reglene som gjelder i krig og konflikt. Forståelsen for hvorfor slike hendelsen skjer er da kritisk for at Forsvaret og dets ledere kan utdanne og trene soldatene på best mulig måte. For at sjefene i de militære avdelingene skal kunne motvirke dette, må Forsvaret legge til rette for at lederne har de ressursene, forståelsen og kompetansen

som trengs. Denne oppgaven skal derfor se på hva som påvirker soldatene til å bryte krigens folkerett og hva Forsvaret gjør for å motvirke dette.

1.2 Problemstilling

På bakgrunn av dette skal denne oppgaven se på:

Hva gjør Forsvaret for å forhindre fremtidige brudd på krigens folkerett?

For å kunne svare på dette spørsmålet vil studiet se på hva som gjør at soldater bryter krigens folkerett og hvordan dette kan forhindres. Deretter vil dette ses opp mot Forsvarets handlingsplan, utdanningsplan og verdigrunnlag. Dette for å se om de tiltakene som blir gjort kan forhindre fremtidige brudd eller om noe burde endres.

1.3 Avgrensninger

Denne oppgaven vil ikke drøfte dagens kultur eller situasjon i Forsvaret. Oppgaven vil kun studere caser der personer er dømt av, eller i henhold til, International Criminal Court (ICC) og deres lover. Videre vil den ikke drøfte reglene eller dommene i krigsforbrytelsene som nevnes.

1.4 Definisjoner

En **krigsforbrytelse** er et alvorlig brudd på Genevekonvensjonene fra 1949, brudd på gjeldende lover i internasjonale konflikter eller i ikke-internasjonale konflikter med et rammeverk av internasjonale lover (International Criminal Court, 1998). Beskrivelsen av hva krigsforbrytelsene innebærer finnes i artikkel 8 i Roma traktaten fra 1998, med utfyllende beskrivelser i *Elements of Crimes* av ICC fra 2010 (International Criminal Court, 2010).

Krigens folkerett er regler rundt krig, væpnede konflikter mellom to eller flere stater og ikke internasjonale væpnede konflikter. Det er regler som anvendes i selve konflikten. Den baserer seg på Genevekonvensjonene fra 1949 og i ettertid er flere regler lagt til (Rein, 2009).

«**Organisasjonskultur** er et mønster av grunnleggende antakelser utviklet av en gitt gruppe etter hvert som den lærer å mestre sine problemer med ekstern tilpasning og intern integrasjon – som har fungert tilstrekkelig bra til at det blir betraktet som sant, og som derfor læres bort til nye medlemmer som den riktige måten å oppfatte på, tenke på og føle på i forhold til disse problemene.» (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 130) - Edgard Schein

2 Metode

2.1 Metodevalg

Denne oppgaven skal se hva Norge gjør for å hindre eventuelle fremtidige krigsforbrytelser og er en kvalitativ undersøkelse som baserer seg på et dokumentstudie. Metoden blir en deduktiv metode da den baserer seg på anerkjent og utprøvd teori og skal utlede en ny tese eller teste en hypotese ut ifra dette (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2010, ss. 50-51). Dokumentene som blir benyttet er rapporter fra psykologiske undersøkelser, militære etterforskninger og styringsdokumenter i det norske Forsvaret.

For å kunne svare på problemstillingen vil oppgaven innledningsvis bestå av en teoridel hvor årsaker bak krigsforbrytelser presenteres sammen med teori om ledelse, gruppedynamikk og en redegjørelse for hva Forsvarets handlingsplan består av i dag. Deretter skal denne teorien drøftes. Drøftingen er delt i to. Den første delen stadfester hvorfor krigsforbrytelser skjer i utgangspunktet og hva ledere kan gjøre for å motvirke dette. Her er et teoretisk grunnlag om de psykologiske faktorene som fører til krigsforbrytelser svært viktig. I tillegg nyttes ledelsesteori for å kunne si noe om hvordan disse faktorene kan motvirkes. Den andre delen sammenligner konklusjonene fra første drøfting opp mot Forsvarets handlingsplan. Til slutt vil konklusjonene fra begge drøftingene presenteres.

Det psykologiske grunnlaget består av teorier fra Philip Zimbardo og Stanly Milgram, i tillegg til en modell utviklet fra Milgrams teori av Dave Grossman. Denne modellen presenterer noen faktorer som må ligge til grunn for at soldatene skulle kunne ta liv. Modellen består av tre faktorer, hvorav kun to av disse blir drøftet i studiet. For å forklare faktorene til Grossman tydeligere blir ledelsesteorier og teorier om gruppepsykologi benyttet. Disse teoriene blir deretter drøftet opp mot hverandre for å se hvordan ledere kan motvirke faktorene som fører til krigsforbrytelser. Grossmans siste faktor handler om avstand til fienden eller offeret. Denne faktoren blir ikke drøftet da den delvis handler om fysisk avstand til fienden, noe Forsvaret ikke kan planlegge før soldatene reiser ut på oppdrag. Den siste delen handler om mental avstand, noe som blir delvis drøftet under gruppedynamikk.

For å belyse tiltakene til Forsvaret, er styringsdokumenter om handlingsplaner fra Forsvaret presentert i teorien. Disse handlingsplanene sammenlignes med de metodene ledere kan benytte for å motvirke krigsforbrytelser. Dermed er det mulig å se om Forsvarets

handlingsplan legger til rette for at lederne kan motvirke de psykologiske faktorene eller om noe bør endres.

Under begge drøftingene blir situasjoner hvor krigsforbrytelser har hendt benyttet som eksempler for å synliggjøre teorien og betydningen av denne. Det er to hendelser som blir benyttet som sammenligningsgrunnlag gjennom hele oppgaven. Casene er valgt ut på de kriteriene at det må være hendelser hvor personene var dømt for krigsforbrytelser av eller ifølge reglene til International Criminal Court. Etterforskningen fra hendelsene må være offentlig og den må si noe om kulturen i avdelingene og forholdet mellom soldatene og lederne. Dette for at det skal være mulig å sammenligne situasjonen som var i disse avdelingene opp mot teorien og de faktorene teorien trekker frem.

Siste kapittel er en oppsummering av konklusjonene fra begge delene av drøftingen hvor konklusjonene sees opp mot hverandre og sammenlignes. I tillegg er det lagt med anbefalinger til videre studier innenfor det samme temaet.

2.1.1 Metodekritikk

Denne metoden benytter teori som faktagrunnlag, det vil derfor ikke være noen drøfting rundt teoriens legitimitet i oppgaven. Dette gjør at noen av konklusjonene i sterk grad allerede er påvirket av konklusjonene som blir presentert i teorien, i stedet for at de blir drøftet opp mot tidligere hendelser. Videre er dette en teoretisk studie av dagens situasjon i Forsvaret. Det at studien er basert på teoretiske dokumenter og overordnede føringsdokumenter, gjør at oppgaven kun kan presentere en konklusjon av den overordnede intensjonen til Forsvaret og om den er utformet for å kunne motvirke krigsforbrytelser. Oppgaven kan derimot ikke gi noen svar på hvordan situasjonen i avdelingene i Forsvaret faktisk er og om denne situasjonen stemmer overens med den overordnede intensjonen til ledelsen.

Da Norge ikke har noen kjent historikk med krigsforbrytelser (Krogdahl, 2012, s. 6) må denne oppgaven basere seg på hendelser hvor andre land er involvert. Det kan da oppstå en feilkilde mellom opptreningen de norske styrkene har og den opptreningen de utenlandske styrkene hadde før operasjonene begynte. Kulturforskjeller mellom de forskjellige landene kan også føre til at avdelingene har forskjellig utgangspunkt med tanke på menneskesyn og holdninger som ligger til grunn for handlingene sine (Lund, 2012). Disse forskjellene komme ikke til syne i verken teorien eller casene som blir presentert. Da kun to av tre faktorer Grossman presenterer blir drøftet vil oppgaven heller ikke kunne presentere et helhetlig bilde av hva som

skal til for å motvirke krigsforbrytelser og med dette avdekke om det er noen andre tiltak Forsvaret bør utvikle videre eller endre.

2.2 Kildevalg

Som teoretisk grunnlag for å forklare hvorfor krigsforbrytelser skjer er Zimbardo og Milgram sine eksperimenter benyttet. Begge er ledende teoretikere innenfor temaet om krigsforbrytelser i det psykologiske miljøet og sier noe om hvordan mennesket kan ende opp med å bryte krigens folkerett. Zimbardos eksperiment er basert på et eksperiment kalt *Stanford prison experiment* (2007) og viser effekten roller og miljø har på enkeltpersoner. Zimbardo er en amerikansk psykolog som egentlig skulle studere påvirkningen fengselsopphold hadde på fangene. Dette forsøket utviklet seg til noe helt annet hvor han tar opp spørsmål som retter seg mot menneskets natur og hvordan vi kan handle så ondt som historien viser. I etterkant har hans teorier blitt sammenlignet blant annet med Abu Ghraib og situasjonen i Guantanamo Bay.

Milgram (McLeod, 2007) er en annen amerikansk psykolog. Han gjennomførte et eksperiment for å teste lydigheten til vanlige mennesker uten noe spesiell tilknytning til temaet eller militæret. Dette eksperimentet viste tydelig forholdet og påvirkningen en autoritær person kan ha på enkeltindividet. Han begynte eksperimentet for å se om forklaringen om at så mange tyske offiserer kun fulgte ordre, faktisk stemte. Han var i utgangspunktet interessert i å se om det tyske folk var mer tilbøyelig til å følge ordre enn resten av verden, men det viste seg at dette ikke stemte. Dette ble en av de mest kjente studiene rundt autoritet og lydighet.

Dave Grossman (2009) skrev en bok som heter *On killing* som tar for seg hva som skal til for at soldater tar liv og hvilke konsekvenser dette kan ha. Han jobbet lenge i Forsvaret i USA og var blant annet psykologiprofessor ved West Point. Mye av det han skrev er basert på blant annet Milgrams forskning, egen forskning og intervjuer med soldater fra flere forskjellige situasjoner. For å utdype Grossmans faktorer ble tre norske bøker om ledelse i organisasjoner og menneskelige faktorer benyttet. Disse tre bøkene er alle skrevet av professorer innen psykologi på universitetet i Bergen, handelshøyskolen BI og Universitetet i Agder. De tre bøkene er del av pensum i ledelse på Krigsskolen.

Den første casen som blir drøftet er en hendelse i landsbydelen My Lai i Vietnam. I rapporten fra etterforskningen av denne hendelsen blir det presentert flere faktorer som er

utslagsgivende for hendelsen. Rapporten er den offisielle rapporten fra etterforskningene og rettsaken etter hendelsen i My Lai. Rapporten består av fakta om hendelsen og andre påvirkninger fra situasjonen før, under og etter hendelsen.

Kilden til hendelsen i Somalia er en bok skrevet av Donna Winslow. Hun er antropolog og professor ved universitetet i Ottawa. Hun begynte en studie på militær kultur og skrev en bok hvor hun undersøkte hvordan denne kulturen påvirker soldatenes handlinger. Etterforskningen er spesielt rettet mot the Canadian Airborne Regiment (CAR) som ble anklaget for krigsforbrytelser i Somalia i 1993. Etterforskningen var en konsekvens av disse hendelsene.

De overordnede dokumentene fra Forsvaret som drøftes er en handlingsplan for fokus og integrering av holdninger, etikk og ledelse, rapporten etter denne handlingsplanen og verdigrunnlaget Forsvaret skal basere seg på. I tillegg benyttes oversikten for den grunnleggende soldatutdanningen til soldatene i Norge. Disse dokumentene viser et overordnet bilde av hva forsvarsledelsen ønsker Forsvaret skal bestå av og jobbe frem mot. Oversikten over soldatutdanningen og innholdet i dette viser hvordan de overordnede dokumentene kommer til syne på lavt nivå. Alle dokumentene er de siste aktuelle dokumentene som er skrevet om dette emnet.

2.2.1 Kildekritikk

Begge casene som blir drøftet viser til at flere personer har forsøkt å skjule eller holde tilbake informasjon. Etterforskningen på My Lai hendelsen ble gjort en god stund etter at hendelsen hadde skjedd og en misledende etterforskning hadde funnet sted før dette. Dette kan ha ført til at mye av informasjonen som kommer frem i dokumentene er farget av inntrykkene og hendelsene i tiden etter det skjedde. Det blir da vanskelig å si om de konklusjonene som kommer frem i dokumentene er korrekte ut ifra det som faktisk var den opplevde kulturen og situasjonen i avdelingene.

Forsvarets handlingsplan som er nyttet for å beskrive deler av det Forsvaret gjør i dag, er en handlingsplan rettet mot årene frem til 2012. Da det ikke var mulig å finne nyere dokumenter er det usikkert om denne handlingsplanen fremdeles gjelder eller om Forsvaret har gått bort fra den. Videre ble også rapporten fra denne handlingsplanen skrevet i 2012, hvordan utviklingen har vært etter dette kommer ikke frem i studien. Studien kan derfor ikke si med sikkerhet hvorvidt Norges handlingsplan for å forhindre krigsforbrytelser fremdeles gjelder i dag.

3 Veien til krigsforbrytelser

Dette kapittelet presenterer teorier som beskriver menneskets oppførsel og hvordan en soldat kan bli påvirket til å handle mot krigens folkerett selv om han eller hun vet det er galt. Videre vil oppgaven ta for seg eksempler på at slike hendelser har hendt og årsakene til dette. Til sist beskrives Forsvarets syn på holdninger, etikk og ledelse og hvordan Forsvaret i dag jobber for å hindre eventuelle fremtidige krigsforbrytelser.

3.1 *Menneskets natur*

Religion har gitt samfunnet en tro på at menneskelivet er hellig og at mennesket er grunnleggende godt. Bibelen forteller om hvordan mennesket ble skapt og forteller at vi ble skapt i Guds bilde og at alt Gud skapte var godt (1.Mos 1.27-31) (Bibelselskapet, 2011). Koranen forteller at mennesket er Guds stedfortredende på jorden og forteller videre at mennesket ikke er ondt, men heller litt svakt (Vogt, 2015). Lignende fremstillinger finnes i de fleste store religioner rundt i verden. Selv om samfunnet i seg selv ikke er drevet av disse religionene, er store deler av det etiske og moralske grunnlaget basert på dem.

3.1.1 **Stanford Prison Experiment**

Philip Zimbardo (Zimbardo, 2007) begynte i 1971 et eksperiment for å se nærmere på hvordan mennesker påvirkes av å bli innestengt eller fengslet. Eksperimentet skulle vare i to uker. I løpet av disse ukene skulle han forske på fangene og deres oppførsel og påvirkningen oppholdet hadde på dem. Forsøkspersonene var 24 studenter som var tilfeldig utvalgt og hadde meldt seg frivillig til forsøket.

Zimbardo måtte avbryte forsøket etter kun 6 dager da flere av fangene hadde blitt sendt hjem på grunn av sykdom som følge av psykisk press. Skillet mellom virkelighet og eksperiment ble visket kraftig ut for vakter og fanger. Dette gjorde det vanskelig å skille hvilke situasjoner som var del av eksperimentet og hvilke som var fra virkeligheten. En av grunnene til at forsøket ble avsluttet var at vaktene hadde begynt å eskalere maktbruken mot fangene midt på natten da de trodde ingen fulgte med. Deltakerne ble kledd opp i standard uniformer eller drakter ut ifra rollen de



Viser hvordan vaktene og fangene var kledd under eksperimentet



Viser stressende stillinger og armhevinger som straff

ble tildelt, ut ifra om de var vakt eller fange. Fangene fikk klær som skulle være nedverdige slik at de skulle føle på ydmykelsen som vanlige fengselsinnsatte føler.

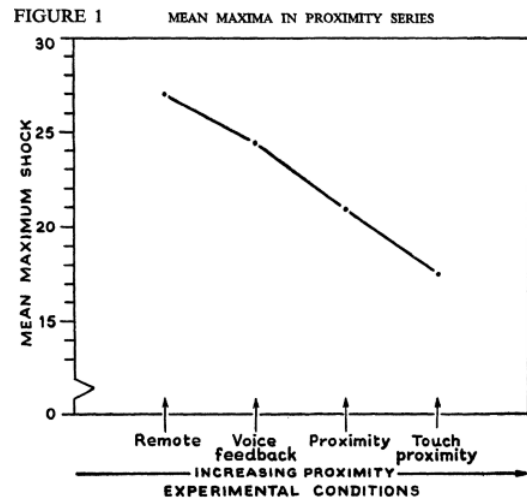
Studentenes handlinger og væremåte ble påvirket av rollene de ble tildelt. Dette kom til uttrykk det øyeblikket fangene fikk nye antrekk, gjennom måten de gikk og satt på. Oppførselen mellom gruppene i eksperimentet utviklet seg til å bli svært fiendtlig. Fangenes oppførsel endret seg i takt med at de fikk dårligere behandling, og de ble mer og mer passive. Gjennom hele forsøket var det svært få personer som hjalp hverandre selv blant fangene. Fangevokternes behandling av fangene eskalerte gradvis underveis i eksperimentet og bestod til slutt hovedsakelig av ordrer, trusler, fornærmelser, aggresjon, fysisk avstraffelse, isolasjon og søvnfratagelse.

3.1.2 Milgrams lydighetseksperiment

Stanly Milgram (Milgram, 1965) gjennomførte et eksperiment hvor han testet lydigheten overfor en autoritetsperson og hvor langt den underordnede er villig til å gå. Han ville se hvor tilbøyelig enkeltindividet er til å følge ordre. Kan denne personen til slutt være villig til å drepe et medmenneske?

Eksperimentet bestod av at to personer ble tatt inn på et rom hvor de ble fortalt at en av dem skulle være elev og den andre skulle være lærer. Eleven skulle svare på en rekke spørsmål fra læreren. Eleven var festet til en stol som var koblet til et kontrollpanel hvor læreren gav eleven strøm for alle gale svar. Kontrollpanelet hadde 30 forskjellige skaleringer fra 15 volt til 450 volt. Eleven ble aldri truffet av denne elektrisiteten, men for hver spake som ble dratt var det et standard lydbånd som skulle simulere elevens reaksjoner. Hvis læreren ikke ønsket å fortsette skulle forskeren si: «du har ingen valg, du må fortsette». Dersom læreren fremdeles ønsket å slutte, ble forsøket avsluttet. Det ble også gjennomført flere variasjoner av forsøket hvor forskerne varierte på avstanden mellom læreren og eleven, i tillegg til variasjoner på avstanden mellom læreren og forskeren.

Resultatene viste at 34% av lærerne trakk seg fra forsøket før de hadde fullført alle spørsmålene på den første versjonen. 37,5% avsluttet forøket på andre versjonen, 60% på tredje og 70% avsluttet forsøket på siste versjonen. Nærheten til både forskeren og eleven hadde stor påvirkning på lærerne og hvor langt de var villige til å dra eksperimentet. Forskeren hadde også forlatt rommet ved flere tilfeller for å se hvordan lærerne hadde reagert på dette. Mange av lærerne hadde da fortsatt å gi sjokk, men hadde gitt langt lavere sjokk enn det de egentlig skulle gi.



3.2 Å ta liv

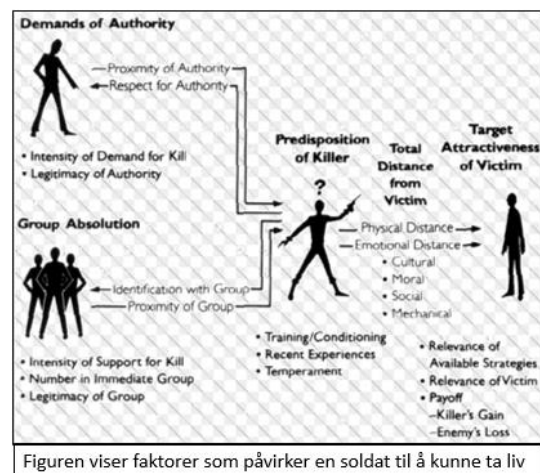
Boken «On killing» legger frem tre forskjellige variabler som bør ligge til grunn for at soldater skal kunne ta liv.

1. Påvirkning av autoritet eller maktperson
2. Gruppedynamikk
3. Avstand til fienden eller offeret

Autoritet eller makt handler om hvilken påvirkningskraft en autoritær person har over soldaten. Dette går på nærheten til soldaten, legitimiteten og soldatens forhold til denne autoriteten (Grossman, 2009, s. 187).

Gruppedynamikk handler om forholdet mellom soldaten og den gruppen han eller hun arbeider sammen med. Dette påvirkes av antallet i gruppen, dens legitimitet opp mot soldaten og soldatens tilknytning til gruppen. Gruppens støtte opp mot soldatens meninger og handlinger påvirker soldaten i stor grad (Grossman, 2009, s. 188).

Den siste variabelen handler om soldatens avstand til offeret. Dette dreier seg både om den fysiske og emosjonelle avstanden. Den emosjonelle avstanden kan være både sosial, kulturell, moralsk eller mekanisk. Denne avstanden skaper et skille mellom soldaten og offeret. (Grossman, 2009, ss. 188-189).



Disse variablene er basert på Milgrams studie om menneskelig oppførsel og drap. Teorien sier at de på hver sin måte bidrar til at soldatene lettere skal kunne ta liv i en krigssituasjon. Soldatens nåværende situasjon, treningsnivå, tidligere erfaring og temperament spiller også en stor rolle. (Grossman, 2009, ss. 187-189).

Denne oppgaven vil hovedsakelig fokusere på de to variablene som går på makt og gruppedynamikk.

3.2.1 Makt

Generelt sett kan man skille mellom to typer makt.

1. Stillingsbasertmakt viser til stillingen den ansatte har i organisasjonen og makten han eller hun har gjennom denne.
2. Personbasertmakt dreier seg om egenskapene denne personen innehar i stillingen sin og bruken av disse (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 325).

Jacobsen og Thorsvik (2013, ss. 174-177) beskriver disse to makttypene blant sine syv maktbaser. Den stillingsbaserte makten kan sammenlignes med maktbasen som omhandler hierarkisk posisjon og viser til den makten personer har gjennom jobben og stillingen sin. Beskrivelsen av den personbaserte makten derimot går igjen i flere av de andre maktbasene. Maktbasen som omhandler personene som kontrollerer sosialiseringssprosessene er den som er likest personbasertmakt. Disse kan også bli kalt uformelle ledere og er de som går fremst for å danne organisasjonskulturen (Jacobsen & Thorsvik, 2013, ss. 174-176). Dette kan refereres til som formell og uformell makt. Forskjellen mellom stillingsbasertmakt, personbasertmakt og formell-, uformellmakt er at en leder kan inneha både stillingsbasertmakt og personbasert makt i en stilling, men den uformelle makten refererer til en person som innehar en maktposisjon, ofte gjennom personbasertmakt, men som ikke nødvendigvis besitter en stilling som gir makt.

Den formelle eller stillingsbaserte makten innebærer blant annet belønningsmakt, tvangsmakt og legitimeringsmakt. Dette viser til maktmidler som benyttes for å få underordnede til å gjøre som lederen ønsker. Legitimeringsmakten handler om hvordan stillingen i seg selv gir en person en legitim makt som gir de underordnede en plikt til å følge kravene som blir stilt (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 325).

Den personbaserte makten innebærer blant annet ekspertmakt og referansemakt. De tar utgangspunkt i at personens kompetanse eller karakter er nok til å lede og påvirke dem rundt (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 325). Lederen trenger ikke nødvendigvis være tilstede til enhver tid for å ha en påvirkning på gruppen, dersom han eller hun innehar en del sosial innflytelse vil dette være nok til å motivere enkeltpersonene til å fortsatt gjøre som lederen sier selv om han eller hun ikke lengre er tilstede (Eid & Johnsen, 2006, s. 139).

3.2.2 Gruppedynamikk

Dave Grossman beskriver hvordan et godt gruppesamhold kan bidra til å skape et så sterkt bånd mellom medlemmene av en gruppe at de heller ville dødd enn å skuffe gruppen. Dette samholdet skaper et sterkt press på enkeltpersonene om å gjøre som resten av gruppen gjør. Forskning viser at samholdet i gruppen er en av de viktigste grunnene til at enkeltpersonene handler slik de gjør i krigstid. Det skaper en pliktfølelse opp mot gruppen og resten av medlemmene i gruppen. (2009, ss. 149-151). Dersom en person skulle gå imot gruppen, vil det være svært galt sett med gruppens øyne. Dette ville føre til konsekvenser fra gruppen. Disse handlingene kan bli ansett som antisosial adferd. En adferd som bryter med normene på arbeidsplassen, som er ansett som destruktiv for organisasjonen og vil få konsekvenser for dem rundt (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 230).

Frykten for disse konsekvensene fra gruppen kan i mange tilfeller være sterkere enn prinsippet og tanken om å gjøre det rette. Et slikt gruppesamhold kan anonymisere handlingene til enkeltindividet. Det kan føre til at den enkelte i gruppen fraskrives ansvaret for sine handlingene og ansvaret legges på gruppen i stedet. I noen tilfeller kan dette føre til ekstreme voldelige handlinger hvor enkeltpersonene handler utenfor det de normalt ville syntes var greit fordi de kjenner på tryggheten av anonymiteten i gruppen (Grossman, 2009, ss. 151-152).

Gruppedynamikken viser seg ofte gjennom kulturen i organisasjonen. Denne kulturen utvikler seg over tid basert på erfaringer og lærdommer gruppen har gjort seg. Kulturen opprettholdes så lenge personene i gruppen oppfatter denne som rett. Dersom den motbevises eller noe annet oppfattes som bedre, vil kulturen endre seg. Kulturen har tre forskjellige nivåer: 1) grunnleggende antakelser, 2) verdier og normer og 3) artefakter. Disse nivåene sier noe om hvordan kulturen er bygd opp, hva den består av og hvordan den kommer til syne (Jacobsen & Thorsvik, 2013, ss. 129-132).

De grunnleggende antakelsene er felles oppfatninger og meninger i organisasjonen eller undergruppen. Det dreier seg om hvordan medlemmene skal oppfatte eller forstå hverdagen og jobben. De fungerer som et grunnlag som kulturen baserer seg på. Disse oppfatningene vil bli overført til nye medlemmer i gruppen. De er ikke nødvendigvis deler av kulturen den enkelte er bevisst, men fungerer som en sannhet som medlemmene tar for gitt (Jacobsen & Thorsvik, 2013, ss. 132-134).

Verdiene og normene er det gruppen anser som ønskelig og godt, samt uskrevne regler knyttet opp mot dette. Disse følger ofte de grunnleggende antakelsene og påvirker i stor grad kulturen i organisasjonen. Verdiene kommer ofte til uttrykk gjennom beslutninger, planer og organisasjonens egen filosofi. De har ofte en sammenheng med de grunnleggende antakelsene. Normene gir retningslinjer for hva som er akseptabel adferd og hvordan man bør opptre i og utenfor organisasjonen. De kan komme til uttrykk både gjennom skrevne og uskrevne regler (Jacobsen & Thorsvik, 2013, ss. 134-136).

Artefaktene er et synlig uttrykk av kulturen og er ofte basert på de grunnleggende antakelsene, verdiene og normene. De fungerer som kulturelle symboler som reflekterer organisasjonskulturen, påvirker medlemmenes tenkning og adferd, gjør det enklere å dele erfaringer og klargjøre folks meninger om organisasjonen. De fungerer som byggeklosser som nyttes for å få kunnskap og meninger om organisasjoner og hva de står for. De kommer til uttrykk gjennom det medlemmene sier, det de gjør og fysiske gjenstander (Jacobsen & Thorsvik, 2013, ss. 136-137).

3.3 Caser

De hendelsene som er valgt ut er godt kjente hendelser hvor de involverte er dømt på bakgrunn av reglene i krigens folkerett. De brukes her som eksempel opp mot teorien for å belyse forskjellige områder av teorien som drøftes.

3.3.1 My Lai

Den 16 mars 1968 ble mellom 200 og 400 sivile i Son My, en landsby i Vietnam, drept av en amerikansk avdeling (Department of the Army, 1970). Denne landsbyen består av flere områder. My Lai, hvor flest sivile ble drept har gitt navn til hendelsen og er mest kjent. Det ble også rapportert om voldtekt, tortur og mishandling av sivile og fanger under den samme operasjonen. Avdelingen hadde fått ordre om å stanse angrepet tre ganger og et helikopter landet for å forsøke å stanse handlingene, men ingenting fungerte (ss. 2.1-2.6). I ettertid ble

det startet en etterforskning som viste seg å være svært overfladisk og misledende. Flere ledere i avdelingen hadde jobbet for å skjule hendelsene og holde tilbake informasjon fra dette oppdraget (ss. 2.12-2.13).

Den offisielle rapporten fra hendelsene viser til flere årsaker bak denne hendelsen. Ordrene og planene for operasjonen gav uttrykk for et annet situasjonsbilde enn det soldatene møtte. Dette innebar informasjon med hevngjerrig motiv som førte til at soldatene var forberedt på et møte med fiendtlig personell. Dette hadde stor påvirkning på deres forberedelser opp mot situasjonen.

Avdelingen hadde et svært nedsettende syn på de lokale og det kom tydelig til uttrykk gjennom deres handlinger og tale. Tidligere hadde avdelingen hatt mange tap i det samme området. Dette førte til stor frustrasjon, sorg og sinne som de tidligere ikke hadde hatt noen mulighet til å gjøre noe med (ss. 8.1-8.5). Den vietnamesiske ledelsen forsterket soldatenes og avdelingens inntrykk av situasjonen i området rundt Son My. De gav tydelig inntrykk av at området var kontrollert av Viet Cong (VC) (ss. 8.7-8.8).

Videre hadde avdelingen hatt flere utfordringer i organisasjonen. Mangel på ledelse fra topplederne førte til et sammenbrudd på disiplin, tilbakeholdenhet og kontroll på de lavere nivåer. Deler av ledelsen hadde ingen kontroll på sine soldater, mens andre hadde svært sterk påvirkning på soldatene. Men de satte ingen begrensninger for soldatenes oppførsel og holdninger overfor sivilbefolkningen (ss. 8.8-8.13).

Den psykologiske oppbyggingen før oppdraget begynte var i stor grad påvirket av disse faktorene og at dette var første gang de forberedte seg på å kjempe mot fienden. Fiendens tidligere handlemåter hadde også ført til store utfordringer med å skille mellom kombattante og sivile personer. Dette fordi både kvinner og barn ofte ble nyttet for å bekjempe amerikanske soldater (ss. 8.7-8.8, 8.13-8.15).

3.3.2 Somalia affair

Den 16 mars 1993 torturerte og drepte to canadiske soldater fra det Canadian Airborne Regiment (CAR) en somalisk tenåring under et oppdrag i Somalia. Dette førte til sterke reaksjoner blant de sivile i Canada og har senere blitt kjent som «the Somalia Affair». I forbindelse med dette drapet begynte Donna Winslow (1997) en studie på den militære kulturen i regimentet.

Noe av det som kjennetegnet avdelingen var et svært inkluderende samfunn for personellet i CAR. Dette samfunnet skapte et sterkt skille mellom dem som jobbet i regimentet og de utenforstående. Lederne i regimentet oppfordret soldatene til å beskytte og støtte hverandre. Dette bidro til å skape høy grad av lojalitet til gruppen, som i lengden førte til en anonymitet i handlingene til medlemmene i gruppen. Innad i regimentet hadde det dannet seg flere subkulturer. Disse skapte en slags rebellidentitet for personellet i gruppene, med høy grad av solidaritet til undergruppene og liten respekt for autoriteter og personell utenfor disse gruppene (ss. 264-266). I tillegg ble offiserene i regimentet ofte byttet ut, noe som skapte et tettere bånd mellom soldatene og befalet enn den tilknytningen soldatene hadde til offiserene. På bakgrunn av dette var det noen utfordringer med en gruppe befal som utfordret autoriteten til offiserene i avdelingen (ss. 146-147).

I løpet av perioden regimentet var i Somalia opparbeidet soldatene mye frustrasjon og aggresjon. Somalierne ble dehumanisert og sett ned på av regimentet og bruk av kallenavn på de lokale var svært vanlig. Studier viser at høy grad av frustrasjon og aggresjon bidrar til voldelige handlinger, spesielt i sammenheng med en dehumanisering av andre personer. Dette kan i det lange løp føre til at personene involvert ikke lenger ser forholdet til motstanderen i moralske termer (ss. 265-266).

3.4 Det norske Forsvaret

Det norske Forsvaret er en verdibasert organisasjon. Derfor er verdigrunnlaget viktig. Det består av 5 kjerneverdier som Forsvaret skal strekke seg etter og som skal være organisasjonens ryggmarg. Disse fem er åpenhet, vidsyn, respekt, ansvar og mot (Forsvarsdepartementet, 2012). Forsvarets kultur og organisasjon skal være basert på dette verdigrunnlaget. Dette inkluderer alle tiltakene som blir gjort for å forhindre eventuelle fremtidige krigsforbrytelser gjort av norske styrker. Dette kapitlet tar for seg de overordnede tiltakene Forsvaret har gjort og hvordan disse har blitt implementert i den grunnleggende utdannelsen til soldatene.

Målet med handlingsplanen er å utvikle kunnskap for å ta gode beslutninger blant ledere og soldater i Forsvaret. Lederne skal ha Forsvarets holdninger og etikk i ryggmargen og de skal lede og ta gode beslutninger basert på disse. For å få til dette ble det etablert fire tiltaksområder: 1) kunnskap og kompetansebygging, 2) systemer og strukturelle virkemidler, 3) kulturbygging og 4) samfunnsansvar. Tiltak som hadde blitt gjennomført under kompetansebygging opp mot krigsforbrytelsene, var diverse kurs og utdanning for å gi

bredere kunnskap og forståelse for krigens folkerett, lover og etikk i krig. Når det gjelder kulturbyggingen legges det mye vekt på verdiene hvor blant annet lederen blir gitt en svært viktig rolle som kulturbærer og ansvarlig for dette i sin avdeling (Forsvarsdepartementet, 2009).

Disse punktene kommer godt til syne i *Forsvarssjefens grunnsyn på ledelse i Forsvaret* (Sunde, 2012) hvor det beskrives godt hva slags ledelse Forsvaret skal benytte, hvilken kultur som skal bygges og verdiene som skal ligge til grunn for denne. Evalueringsrapporten (Forsvaret, 2014) for handlingsplanen viser til at utdanning om lover og regler i krig hadde hatt best effekt ved Krigsskolene hvor de hadde fått mye undervisning i etikk, lover og regler i krig. Dette ble rettet hovedsakelig mot ledere i Forsvaret fordi disse lederne hadde fått ansvaret som kulturbærere og skulle videreføre dette i egen avdeling. Det samme gjaldt fokus på verdigrunnet og kjerneverdiene. Lederne i Forsvaret har primærrollen som kulturbærer.

I utdanningsplanene til soldatene er det lagt opp til undervisning innenfor både krigens folkerett og etikk. Av 377 timer som er anbefalt til utdanningen totalt er 12 av disse til etikkundervisning og 4 av timene er beregnet undervisning i krigens folkerett. Målene med denne undervisningen er at soldatene skal kjenne til hva som er tillatt og forbudt ifølge internasjonale regler. Etikkundervisningen ses i sammenheng med religion og samfunn, hvordan de påvirker hverandre og hva dette har å si for soldatens rolle i internasjonale operasjoner (Brandvik, 2015). Under opptreningen til internasjonale operasjoner er det også satt av tid til undervisning i både etikk og krigens folkerett. Denne undervisningen er repetisjon fra tidligere undervisning og det er satt av to timer til hver av emnene (Ellefsen, 2010).

4 Forebyggende tiltak mot krigsforbrytelser

Selv om samfunnet er bygd opp med et godt menneskesyn, viser forsøkene til Zimbardo og Milgram veldig tydelig at det er ikke kun noen folkeslag eller noen typer mennesker som utføre krigsforbrytelser. Eksperimentene og teorien rundt viser at hvem som helst kan ende opp med å utføre slike handlinger, iallfall så lenge situasjonen legger til rette for dette. Eksemplene fra Somalia og Vietnam viser at selv om militære avdelinger har et bestemt regelverk og vet hva som ikke er lov, kan slike handlinger fremdeles bli gjort. Det vil si at selv om Norge etter 1945 ikke har noen historikk hvor norske styrker er innblandet med dømte krigsforbrytelser, er det fremdeles mulig at det kan hende.

4.1 Militære ledere

Milgram illustrerer godt med sitt forsøk innflytelsen en person med formell eller stillingsbasertmakt har over andre. Det er i midlertid svakheter knyttet til denne maktbasen hvis den er enerådende i et militært system. Da den personbaserte makten ikke er bundet til noen stilling, men menneskers påvirkning gjennom kompetanse eller karakter, betyr dette at alle kan få en slik makt over andre. En militær leder med stillingsbasertmakt risikerer da at soldater eller andre ledere som jobber med han eller henne kan opparbeide seg like stor innflytelse på resten av soldatene gjennom en personbasertmakt og bli en uformell leder for avdelingen. Konsekvensene av dette kan være at sjefen ikke har kontroll på soldatene sine og står i fare for å miste påvirkningen han eller hun har over avdelingen sin. Situasjonen i Somalia illustrerer dette svært godt da en gruppe befal utfordret offiserene og deres autoritet i avdelingene. Dette gjør at lederne i avdelingen ikke lengre har noen kontroll eller påvirkning på avdelingen sin. Muligheten for å hindre avdelingen i å gjøre ulovlige handlinger blir da svært liten. Hvorvidt avdelingen vil holde seg til reglene og prosedyrene i avdelingen er da ikke lengre opp til sjefen, men vil avhenge av den gruppen eller de personene som sitter med autoriteten. Holdningene og kulturen i avdelingen og mellom disse personene vil da være styrende for deres handlinger.

På en annen side kan en leder med svært mye makt over soldatene være like utfordrende for avdelingen. En kombinasjon av både stillingsbasertmakt og personbasert makt vil føre til at sjefen får den innflytelsen og respekten han eller hun trenger for å lede soldatene sine. Dette minsker sannsynligheten for at uformelle lederne utfordrer makten. Utfordringen da kan oppstå om denne sjefen ikke deler de holdningene avdelingen har eller mister kontrollen over seg selv i en stridssituasjon. Etersom denne lederen da har så stor påvirkning på dem rundt seg, øker faren for at de vil følge de samme holdningene og handlingene som lederen fremviser. I My Lai var det en slik leder som hadde stor respekt blant soldatene. Utfordringen var at hans autoritet over soldatene utfordret andre lederes kontroll over avdelingene sine. Denne lederens mangel på oppfølging på holdningene og handlingene overfor de sivile og fienden, hadde uforholdsmessig stor påvirkningskraft på den militære avdelingen. En leder med så mye makt, men feil holdninger vil da kunne ha en svært dårlig påvirkning på resten av soldatene og faren for at krigsforbrytelser oppstår er vesentlig større.

I et så autoritært og hierarkisk system som Forsvaret er, er det naturlig at lederne har mye stillingsbasertmakt. Hvorvidt lederne opparbeider seg nok personbasertmakt for å få den

respekten og autoriteten de trenger i avdelingen, er avhengig av lederen selv og personene som blir ledet. For å oppnå dette er det viktig med lederens tilstedeværelse blant soldatene slik at de har mulighet til å bli kjent med hverandre. Dette gjør at soldatene ser mer ved lederen sin enn bare det som formelt knyttes til offiserens stilling. Sjefens andre egenskaper vil komme til syne og skape økt tillit mellom soldaten og offiseren. Tilsynelatende kan ledere med veldig mye og veldig lite makt over avdelingen være utfordrende i en situasjon hvor krigsforbrytelser kan forekomme. Likevel er det fordelaktig at lederne innehar begge maktbasene og oppnår størst mulig makt i avdelingen. Dette for best å kunne lede soldatene avdelingen sin. Hvorvidt de uformelle lederne eller sjefene fører avdelingen inn i en slik situasjon, avhenger til sist av holdningene og verdiene som ligger til grunn for deres handlinger og den kulturen de blir påvirket av.

4.2 Militære avdelinger

En avdeling som står samlet har mange fordeler i militære operasjoner. Den effekten enheten har på soldatene er essensiell for at de skal kunne gjøre jobben sin på best mulig måte. Denne samlede enheten kan derimot bli svært utfordrende å styre dersom kulturen i avdelingen utvikler seg i en negativ retning. For at lederne skal få kontroll på en enhet som utvikler seg i negativ retning, må lederen ha stor innflytelse på gruppen, og bør kontinuerlig arbeide med kulturen sammen med soldatene. Avdelingen i My Lai hadde sterkt samhold. Utfordringen var at lederne i avdelingen enten ikke hadde noen innflytelse på soldatene eller var med på å fremprovosere handlingene som ble gjort. Lederen i en slik situasjon er da en av årsakene til at hendelsene skjer, eller så har lederen svært lite han eller hun kan gjøre for å hindre utførelsen av handlingene.

En avdeling som er delt inn i flere fraksjoner kan derimot øke sannsynligheten for konflikter både innad og utenfor avdelingen. Avdelingen i Somalia bar sterkt preg av et slikt fraksjonert samhold. Fraksjonene i avdelingen hadde stor tillit innad i gruppen, men det var mye fiendtlighet mot andre grupper. Denne fiendtligheten var rettet mot både andre militære avdelinger og lokale sivile. Selv om man kan se betenkeligheter med avdelinger med sterkt samhold, vil en avdeling med flere fraksjoner under seg føre til større utfordringer hos lederen. Det vil bli vanskeligere for en leder å vinne tilliten og respekten til en avdeling som består av flere sosiale grupper med fiendtlige innstillinger mot hverandre, enn en avdeling som står samlet. Dersom lederen ikke har kontroll på hele sin avdeling, kan han eller hun heller ikke være sikker på at operasjonene vil gå bra eller at soldatene gjør slik sjefen ønsker.

En avdeling med dårlig samhold, kan skape store utfordringer for ledelsen av denne avdelingen. Mangelen på lojalitet og respekt til gruppen kan føre til konflikter og manglende villighet til å støtte de andre soldatene i avdelingen i vanskelige situasjoner. I fengselet til Zimbardo viste fangene svært lite tegn til samhold. Manglende samhold mellom fangene gjorde at de ikke støttet eller hjalp hverandre. I tillegg var de villige til å vende seg mot hverandre da vaktene ba dem om det. Et slikt miljø i det militære kan gjøre at lederne får god kontroll på soldatene, men soldatene er ikke villige til å samarbeide og støtte hverandre i en vanskelig situasjon. Det kan også føre til at lederne får så mye makt i avdelingen at det er opp til han eller henne om de bryter krigens folkerett eller ikke.

På en annen side kan forpliktelsen soldatene opplever til gruppen ved et sterkt samhold, skape utfordringer dersom hele gruppen blir drevet til å bryte krigens folkerett. Jo sterkere samhold i gruppen, jo sterkere blir pliktfølelsen opp mot resten av gruppen. Dette skaper både et gruppepress som er vanskelig å stå imot i tillegg til at medlemmenes handlinger kan bli anonymisert gjennom gruppen. Samholdet i noen av gruppene i Somalia var preget av denne anonymiteten. Konsekvensene av dette var at flere handlinger som var imot krigens folkerett eller de militære reglene ikke ble meldt og lederne hadde ingen måte for å finne ut hva som hadde hendt. Dersom avdelingen har så sterkt samhold, er det kun avdelingskulturen eller en autoritet gruppen stoler på som vil kunne stanse handlinger som bryter krigens folkerett.

Artefaktene i kulturen sier noe om holdningene og verdiene avdelingen står for. Disse artefaktene kan i mange tilfeller være symptomer på om kulturen har en destruktiv eller oppbyggende kultur. Både avdelingen i My Lai og Somalia hadde flere sterke artefakter som viste deres holdninger overfor de lokale, andre ledere i avdelingen, samholdet i avdelingen og aksepten for å strekke grenser for det lovlige. Alle disse symptomene eller artefaktene er deler som muliggjør krigsforbrytelser og som øker sannsynligheten for disse. Holdningene overfor de lokale kan skape en fiendtlig innstilling til sivile selv om de ikke er lovlige mål. Det kan også skape en avstand mellom soldatene og de sivile. Dette går under Grossmans tredje faktor om hva som påvirker soldater til å ta liv. Videre viser begge casene en kultur hvor soldatene hadde liten respekt for flere av lederne deres, dette ble blant annet synliggjort i Somalia da soldatene nektet å hilse til andre ledere. Mangelen på respekt til lederne fratru lederne muligheten til å styre og lede avdelingene sine, spesielt i en situasjon hvor soldatene bryter loven. Avdelingenes motvilje mot å melde fra om alvorlige hendelser viser et meget sterkt samhold. Dette fremhever anonymiteten som er nevnt tidligere i tillegg til at det skaper et miljø hvor soldatene opplever større rom for fri handling på grunn av støtten de får fra resten

av avdelingen. Dette rommet for handling blir forsterket av at ledere i avdelingene både i My Lai og Somalia ikke setter grenser, eller fortsetter å strekke på grensene som er satt. Dersom en grense blir brutt vil det være svært vanskelig for lederen å innskrenke denne handlefriheten dersom det skulle være nødvendig. Artefakter som viser tydelige symptomer på kulturen kan være tegn på hva slags kultur avdelingen har. Om det er en oppbyggende kultur, eller om disse symptomene kan sammenlignes med faktorene Zimbardo, Milgram og Grossman legger frem i sine teorier. Ved å se på disse artefaktene vil det være mulig å vurdere om kulturen burde styres i en annen retning eller fortsette og utvikles slik den er. Dette blir i stor grad opp til lederne i avdelingen å vurdere da de mest sannsynlig har best overblikk.

Kulturen utvikles underveis i treningen og operasjonene. Det tar tid og den blir i stor grad formet av situasjonene avdelingen har vært gjennom. Soldatene i My Lai opplevde mange tap, de fikk aldri møtt fienden i kamp og dette utviklet mye frustrasjon. Denne frustrasjonen bygde seg opp med tiden og ble til slutt et uttrykk deres kultur, slik som hvordan de så på vietnameserne og hvilken oppførsel som var akseptabel overfor dem. Denne frustrasjonen og dette sinnet burde blitt behandlet fra første gang de uttrykkes, av lederne i avdelingen.

Dersom lederne ikke har noe respekt i avdelingen eller deler soldatenes følelser vil derimot disse artefaktene fortsette eller forsterke den delen av kulturen som er i ferd med å bygges opp. Derfor er det svært viktig at sjefene på høyere nivå også har et innblikk i hva som skjer blant soldatene. Dersom det hender, slik som i My Lai, at sjefene ikke har respekt for soldatene eller ikke har noe oversikt over operasjonene vil de heller ikke være kapable til å gjøre noe med den situasjonen som er i ferd med å utvikles.

Kulturen, holdningene og lederne i den militære organisasjonen er essensielle for å kunne forhindre krigsforbrytelser. Sjefene er i stor grad med på å utforme kulturen, de har mulighet til å påvirke denne i den retningen de mener er viktigst. Det er viktig at avdelingen står samlet slik at de har en felles ledelse og en felles kultur. Videre må lederne ha den autoriteten de trenger i avdelingene slik at de kan ta tak i hendelser og artefakter de mener kan være negative. Utviklingen av ledere er da viktig for avdelingene. Rett opplæring blir viktig slik at de får den kunnskapen de trenger og holdningene avdelingen ønsker å stå for. For å oppnå dette må lederne ha god utdanning både på det fagfeltet de skal jobbe med og innenfor reglene de må forholde seg til. Dette innebærer utdanning i blant annet organisasjonskultur og hva denne har å si for medlemmene. Kunnskap om krigens folkerett, etikk og moral må også være en del av soldatenes utdanning slik at de kan forstå hva som foregår dersom en av lederne gjør noe galt. Både soldatene og lederne må være kjent med hva som er lov og hvilke

lover som gjelder i den situasjonen de er i. De må forstå konsekvensene for deres handlinger dersom de skulle gjøre noe galt. Herunder bør de også forstå hva som gjør at slike hendelser forekommer. Dette viser at arbeidet som gjøres før avdelingen reiser ut i en operasjon er det viktigste arbeidet. Det lederne gjør underveis i operasjonen har selvsagt stor påvirkning på soldatene, men dette arbeidet bør være en videreføring av den jobben som allerede er gjort. Grunnlaget som kommer under utdanningen er derfor kritisk for at kulturen, holdningene og lederne handler i henhold til reglene under en operasjon.

4.3 Norges handlingsplan

Handlingsplanen og verdigrunnlaget beskriver verdiene og kulturen Forsvaret skal etterleve. Fokuset på lederne, verdiene og kulturen som skal bygges styrker organisasjonen dersom den en dag skulle havne i en situasjon med eventuelle brudd på krigens folkerett. Utdanningen er prioritert blant både lederne og soldatene slik at de skal ha god forståelse for hva som er rett og galt i stridssituasjoner. Kunnskap og riktige holdninger øker sannsynligheten for at avdelingene vil kunne unngå krigsforbrytelser i fremtiden. Beskrivelsen av hvilken type ledelse som skal nyttes, hvilke verdier vi skal stå for og hvilken kultur som skal utvikles styrker ledernes mulighet til å lede avdelingen i riktig retning. Lederne får her et godt grunnlag å jobbe med dersom de skulle havne i vanskelige situasjoner.

Likevel kan virkeligheten fremstå annerledes på lavere nivå. På overordnet nivå i Forsvaret har ledelsen gode formeninger for hva som skal til for å bygge gode avdelinger som unngår krigsforbrytelser i fremtiden. Utdanningsplanene for soldatene viser derimot ikke det samme bildet. De timene som er avsatt for utdanningen i etikk og krigens folkerett er minimumstallet på antallet timer soldatene er anbefalt å ha i løpet av deres utdanning. Dette timeantallet er veldig lite sett opp mot det totale antallet timer i utdanningen. I tillegg viser rapporten fra handlingsplanen at deler av denne obligatoriske utdanningen er et e-læringskurs, hvor tilbakemeldingene fra kurset sier at det ikke fungerer og gir svært lite utbytte for dem som tar det (Forsvaret, 2014, ss. 23-24). Da soldatene i utgangspunktet har så få timer med utdanning innenfor disse temaene, er det lite sannsynlig at de vil ha god nok kunnskap og forståelse for å handle etter sjefens eller Forsvarets intensjon dersom de havner i slike situasjoner i krig. Lederne derimot har mer etikkundervisning enn soldatene, i tillegg får sjefene en lengre utdanning på Krigsskolen hvor de blant annet går gjennom case-trening opp imot slike etiske beslutninger. Denne utdanningen i seg selv kan være veldig bra og føre til at lederne i stor grad har det de trenger for å kunne ta gode beslutninger. Men sjefene kan ikke være tilstede

blant alle soldatene til enhver tid. Dersom lederne ikke er tilstede og soldatene blir tvunget til å ta slike beslutninger er det kritisk at de har god forståelse for disse temaene. Antallet timer under utdanningen er for lite for at soldatene får denne forståelsen. Det blir da opp til lederne hvor god forståelse soldatene skal ha innenfor disse temaene og hvor stor del av utdanningen som skal brukes på dette.

Selv om utdanning i disse temaene er bra, viser både Milgram og Zimbardo tydelig i sine eksperimenter at en person med god forståelse for rett og galt fremdeles kan fremdeles handle uetisk dersom visse faktorer ligger til rette for dette. Kulturen blir derfor svært viktig for avdelingene. Føringerne fra ledelsen på hva slags kultur avdelingene skal ha er derfor til god hjelp for sjefene som skal være kulturbærere. Likevel er det også her opp til sjefene hvilken kultur som utvikles i avdelingen. De bør derfor også ha forståelse for hvorfor kulturen er så viktig og hvilke konsekvenser gal kultur har på medlemmene i gruppen. Uten denne forståelsen er det mindre sannsynlig at lederne vil kunne kjenne igjen artefakter eller grunnleggende antakelser som kan være destruktive for avdelingen. Dette kan også være en måte sjefene med større sikkerhet vet at avdelingskulturen og holdningene stemmer med det Forsvaret ønsker.

Selv om Norge ikke har noen dømte krigsforbrytelser har det vært situasjoner hvor norske avdelinger har vært under etterforskning på bakgrunn av mistanke om en krigsforbrytelse. En slik hendelse skjedde i 2010 og omhandlet en avdeling som var deployert til Afghanistan (Bentzrød, 2011). Beskrivelsene av kulturen i denne avdelingen lignet på mange måter noen av artefaktene som avdelingene i Somalia og My Lai hadde. Blant disse artefaktene er for eksempel sorg, frustrasjon og beskrivelsen av fienden. Disse artefaktene utviklet seg gjennom oppdragsperioden og ble spesielt tydelige etter at en av soldatene ble drept i en veibombe. Forskjellen mellom denne hendelsen og de to andre casene var i stor grad lederens situasjon i avdelingen og hans behandling av situasjonene som oppstod. Lederens kjennskap til de psykologiske effektene krigen har på soldatene og hvordan dette påvirker deres handlinger kom tydelig til syne i situasjonen i Afghanistan. Dette påvirker i stor grad hvordan han håndterte situasjonene avdelingen havnet i og tok tak i bakenforliggende følelser som kunne ha drevet soldatene inn i en eventuell krigsforbrytelse. Men denne kunnskapen lederen i dette tilfellet hadde er ikke nødvendigvis representativt for alle ledere i Forsvaret. Dette er fordi den ikke er en del av utdanningen verken for soldater eller ledere. Denne kunnskapen og forståelsen må da opparbeides gjennom ekstra kurs eller på ledernes eget initiativ.

De tiltakene Forsvaret har gjort i dag for å motvirke krigsforbrytelser er gode. Verdigrunnlaget og handlingsplanen skaper en felles retning for Forsvarets kultur og holdninger. Fokuset på utdanningen kunne derimot blitt noe bedre, både med tanke på tiden som er tilgjengelig til disse temaene og hva utdanningen innebærer. I tillegg til den utdanningen soldatene og lederne allerede får kan det med stor fordel være større fokus på hva som forårsaker krigsforbrytelser og hvordan avdelingene i seg selv kan motvirke dette. Da lederne har så stort ansvar og sitter med majoriteten av påvirkningskraften på avdelingene, bør dette spesielt være utdanning rettet mot dem. Dette for å sikre forståelsen om hvorfor kulturen og holdningene er så viktige både under utdanningen og operasjonene.

5 Konklusjon og anbefaling

5.1 Konklusjon

Bakgrunnen for oppgaven var å se om de tiltakene Forsvaret gjør er gode nok for å forhindre en eventuell fremtidig krigsforbrytelse. For å se på dette ble det et todelt fokus hvor det først ble nødvendig å definere hva som kunne føre til at soldater bryter krigens folkerett og hvordan dette kan motvirkes. Deretter kunne dette ses opp mot Forsvarets handlingsplan og utdanningsplan for soldatene.

Teorien stadfestet tre faktorer som påvirker soldatenes oppførsel i krig og som kan føre til at soldater bryter krigens folkerett. Disse tre var soldatens forhold til autoritet, gruppen og fienden. Soldatens forhold til fienden innebærer blant annet fysisk avstand og emosjonell avstand. Da førstnevnte varierer ut ifra oppdrag eller situasjon og sistnevnte også er et uttrykk for kulturen i gruppen, ble ikke denne faktoren drøftet videre.

Lederne i organisasjonen sitter med et veldig stort ansvar i krigssituasjoner. For å kunne ha den påvirkningen de trenger for å hindre krigsforbrytelser bør lederne ha både personbasertmakt og stillingsbasertmakt i den avdelingen de arbeider. Dette betyr at lederne må tilbringe mye tid sammen med soldatene i avdelingen slik at soldatene får et annet forhold til lederen enn kun det stillingen viser. I tillegg må lederen ha god utdanning i det feltet han eller hun skal jobbe med. For å sikre at lederne i de forskjellige avdelingene har det grunnlaget de trenger for å ta riktig avgjørelse i vanskelige situasjoner, er det essensielt med mye fokus på holdningene og verdiene som utvikles i lederne under utdannelsen. Dette blir spesielt viktig da lederne i stor grad har muligheten til å forme avdelingskulturen slik de vil.

I avdelingen er kunnskapen for hvilke regler som gjelder i krig svært viktig for at soldatene og lederne forstår hva de kan gjøre under operasjoner. Likevel er det ikke sikkert at dette er nok for at personellet holder seg til reglene i en utfordrende situasjon. Forståelsen for hvorfor mennesker likevel handler galt er da svært viktig for at både lederne og soldatene forstår effekten den situasjonen de er i kan ha på dem. For å motvirke denne effekten er kulturen og gruppedynamikken svært viktig. Kulturen i de militære avdelingene må være samlende med en positiv kultur bygd på gode holdninger. Da kulturen utvikler seg underveis er det viktig at lederne er var på de påvirkningene hendelsene rundt har på avdelingen. Forståelse for kulturutvikling og dens påvirkning på soldatene er derfor svært viktig. Det viktigste lederen kan gjøre for å hindre krigsforbrytelser ligger i forberedelsene og grunnlaget avdelingen har med seg når de reiser ut på operasjoner. Dette grunnlaget skaper en mer stabil avdeling og gjør det lettere for lederen å motvirke eventuelle hendelser eller påvirkninger underveis i oppdragsløsningen.

Forsvaret har i dag svært stort fokus på verdiene organisasjonen skal stå for. Disse skal fungere som et grunnlag i alt som blir gjort. Handlingsplanen beskriver hva Forsvaret gjør for at organisasjonen jobber med holdninger, etikk og ledelse, samt hvordan organisasjonen skal jobbe med dette fremover. Her er det stort fokus på utdanningen innenfor spesielt krigens folkerett og etikk. Hovedfokuset ligger på lederne i organisasjonen fordi disse skal være kulturbærere og føre dette videre i de avdelingene de begynner å jobbe i. Det var også fokus på utdanning både innenfor etikk og krigens folkerett, men hovedfokuset og ansvaret lå hos lederne.

Disse tiltakene kan i stor grad bidra til å forebygge sannsynligheten for at krigsforbrytelser skjer i norske avdelinger. Likevel er det noen ting som kunne hatt større fokus eller som burde blitt lagt til. Fokuset på utdanningen er bra, men ved å se på prioriteringene på tiden tilgjengelig for de forskjellige temaene i utdanningen, er det tydelig at etikk og krigens folkerett ikke er prioritert. Dette gjelder både soldater inne til førstegangstjeneste og de som reiser ut i internasjonale operasjoner. Videre er det ingen utdanning for verken ledere eller soldater som omhandler hvorfor slike hendelser oppstår og effekten både situasjonen og kulturen har på disse handlingene. Utdanning eller kurs rundt dette temaet utgjør stor forskjell for lederne som en dag havner i situasjoner med fare for brudd på krigens folkerett. Lederens forståelse for ansvaret han eller hun står med når det gjelder kulturen kommer ikke klart frem i Forsvarets føringsdokumenter. Disse bør synliggjøres for å understreke viktigheten med den undervisningen og de handlingene som blir gjort. Det viktigste av alt er likevel arbeidet med

holdningene og verdigrunnlaget avdelingen står for. Så lenge disse er basert på gode verdier og skaper gode holdninger i både soldatene og lederne vil det minske sannsynligheten for at en destruktiv kultur utvikler seg og uønskede hendelser oppstår.

5.2 Anbefaling til videre forskning

Da dette er et dokumentstudie kan ikke denne oppgaven gi noen svar på hvordan kulturen er i Forsvaret i dag. Det inntrykket som gis gjennom førende dokumenter stemmer ikke nødvendigvis overens med situasjonen ute i de forskjellige avdelingene. Det å se på om kulturen i Forsvaret er den samme som den ønskede kulturen, kan være viktig for at lederne kan se hvilken effekt deres tiltak har og hva som bør ivaretas eller endres i kulturen.

Videre er det interessant å se hva som får avdelinger til å frastå fra å bryte krigens folkerett. Det er mye teori rundt artefakter og kulturbeskrivelser av avdelinger eller personer som bryter krigens folkerett. Dette kan ses opp mot avdelinger med lignende kultur og erfaringer, men som ikke har brutt reglene. Dette vil gi et bilde på hva ledere kan gjøre for å motvirke slike hendelser og hva som fungerer i ledelsen av avdelinger i slike situasjoner.

6 Referanser

- Bentzrød, S. (2011, Oktober 12). *Aftenposten*. Hentet fra Aftenposten:
<http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/Avstanden-til-Norge---Majoren-snakker-ut-5348920.html>
- Bibelselskapet. (2011). *Bibelen*. Bibelselskapet.
- Boe, O., Kjørstad, O., & Werner-Hagen, K. (2012). *Løytnanten og krigen*. Bergen: Vigsmostad & Bjørke AS.
- Brandvik, A. (2015). Grunnleggende soldatutdanning 1 - GSU1. *Grunnleggende soldatutdanning 1 - GSU1*. Rena, Norge: Hæren.
- Department of the Army. (1970). *Report of the department of the army review of the preliminary investigations into the My Lai incident*. Washington D.C.: The United States Department of the Army.
- Eid, J., & Johnsen, B. (2006). *Operativ psykologi*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Ellefsen, T. (2010). Hærens utdanningsprogram - GSU2. *Grunnleggende soldatutdanning 2 - GSU2*. Norge: Hæren.
- Forsvaret. (2014, April 01). *Evaluering av handlingsplaner for holdninger, etikk og ledelse (HEL) i forsvarssektoren*. Oslo: Ernst & Young AS. Hentet fra Regjeringen.no:
https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/fd/temadokumenter/evaluering-av-handlingsplan-for-hel_ey_01042014.pdf?id=2272989
- Forsvarsdepartementet. (2009, September). *Revidert handlingsplan for forsvarssektoren - holdninger, etikk og ledelse*. Oslo: Forsvaret. Hentet fra Senter for integritet i forsvarssektoren: <http://sifs.no/>
- Forsvarsdepartementet. (2012). *Forsvarssektorens verdigrunnlag*. Oslo: Forsvaret. Hentet fra Senter for integritet i forsvarssektoren: <http://sifs.no/>
- Grossman, D. (2009). *On killing*. New York: Black Bay Books / Little, Brown and Company .
- Holgensen, J. D. (2011, 10 12). *Ny rapport: alle de drepte under «bloody sunday» var uskyldige*. Hentet fra Aftenposten:
<http://www.aftenposten.no/nyheter/uriks/Ny-rapport-Alle-de-drepte-under-Bloody-Sunday-var-uskyldige-5330961.html>
- International Criminal Court. (1998, juli 17). *Rome statute of the international criminal court*. Hentet fra http://legal.un.org/icc/statute/99_corr/cstatute.htm

- International Criminal Court. (2010, juni 11). *Elements of crimes*. Hentet fra <https://www.icc-cpi.int/NR/rdonlyres/336923D8-A6AD-40EC-AD7B-45BF9DE73D56/0/ElementsOfCrimesEng.pdf>
- Jacobsen, D., & Thorsvik, J. (2013). *Hvordan organisasjoner fungerer*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Johannessen, A., Tufte, P., & Christoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2009). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Krogdahl, P. (2012). *Påvirkning og innflytelse i organisasjoner*. Oslo: Handelshøyskolen BI.
- Lund, R. (2012, Januar). *Norsk pedagogisk tidsskrift*. Hentet fra Norsk pedagogisk tidsskrift: https://www.idunn.no/npt/2012/01/art03?mode=abstract_no&skipDecorating=true
- McLeod, S. (2007). *Simply psychology*. Hentet fra Simply psychology: <http://www.simplypsychology.org/milgram.html>
- Milgram, S. (1965, Februar 01). *Massachusetts institute of technology*. Hentet fra Massachusetts institute of technology: http://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Influence_Compliance/Milgram_Some_Conditions_of_Obedience_and_Disobedience_to_Authority.pdf
- Rein, T. (2009, Februar 14). *Store norske leksikon*. Hentet fra Store norske leksikon: <https://snl.no/krig>
- Rt Hon Saville, M., Hon Hoyt, W., & Hon Toohey, J. (2010). *The national archives*. Hentet fra The national archives: <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20101103103930/http://www.bloody-sunday-inquiry.org/>
- Sunde, H. (2012). *Forsvarssjefens grunnsyn på ledelse i Forsvaret*. Forsvarets høyskole.
- United Nations war crime commission . (2013). *Center for international studies and diplomacy*. Hentet fra Center for international studies and diplomacy: <http://www.unwcc.org/wp-content/uploads/2014/11/UNWCC-history-appdx4.pdf>
- Vogt, K. (2015, Desember 09). *Store norske leksikon*. Hentet fra Store norske leksikon: <https://snl.no/islam>
- Winslow, D. (1997). *The canadian airborne regiment in Somalia, a socio-cultural inquiry*. Ottawa: Canadian government publishing.
- Zimbardo, P. (2007). *The lucifer effect, how good people turn evil*. UK: Random House Group company.

Vedlegg 1 – bildeforklaring

Bilde 1: viser hvordan vaktene og fangene var kledd under eksperimentet til Zimbardo i Stanford Prison Experiment. Bildet er hentet fra en lysbildefremvisning basert på Zimbardos eksperiment og bok om eksperimentet *The lucifer effect* (Zimbardo, 2007).

Bilde 2: viser fangene som er plassert i stressende stillinger og tvunget til å gjøre armhevinger som straff fra vaktene under Stanford Prison Experiment. Bildet er hentet fra en lysbildefremvisning basert på Zimbardos eksperiment og bok om eksperimentet *The lucifer effect* (Zimbardo, 2007).

Bilde 3: viser resultatene til forsøket til Milgram om menneskers lydighet. Bildet er hentet fra Stanley Milgrams rapport fra eksperimentet (1965).

Bilde 4: viser faktorer som påvirker en person til å kunne ta liv. Bildet er hentet fra Lt.Col. Dave Grossmans bok *On killing* (2009, s. 188).