



Cultuur als de nieuwe uitdaging van de Krijgsmacht

De Krijgsmacht zal 'cultuur' moeten accepteren als cruciaal trainingselement voor uit te zenden militairen. Daar zijn meerdere redenen voor. Training is niet alleen nodig voor de kwaliteit van het militaire vak. Ook de organisatie zelf heeft cultuurtraining nodig.

Jeffrey Schwerzel biedt een persoonlijke terugblik op de *Cultural Awareness Training* die door hem werden opgezet en uitgevoerd. Hij kijkt ook naar de toekomst van cultuurtraining in de Nederlandse krijgsmacht. De meningen in dit artikel zijn uitsluitend die van de auteur zelf en vertegenwoordigen op geen enkele manier standpunten van TNO of de krijgsmacht.

Een groep militairen zit in kleermakerszit in de gebedsruimte van een moskee. Een kapitein probeert een Afghaanse burgemeester te kalmeren wiens dorp schade heeft geleden door recente Nederlandse operaties in het gebied. Niet de trainingsactiviteiten die men typisch verwacht van onze soldaten. Nederlandse militairen kregen als voorbereiding op de missie naar Uruzgan een door TNO speciaal voor hen ontwikkeld trainingspakket om beter om te gaan met de Afghaanse bevolking. Naast scenariotrainingen waarin militairen met Afghaanse

Drs J. SCHWERZEL

TNO-defence security and safety



■ Uiteindelijk is de doelstelling niet het militair verslaan van 'de vijand' maar zorgen dat een levensvatbare overheid zich ontfermt over het gebied ■

acteurs gesprekken aangingen, werd er ook een bezoek aan een moskee gebracht.

Dit artikel beschrijft de cultuurtrainingen zoals door TNO ontworpen en werpt een blik op de toekomst van cultuurtraining in de Nederlandse krijgsmacht. Idealiter vormen deze cultuurtrainingen slechts een begin van wat een breder en ingrijpender proces van verandering zou moeten zijn. Allereerst moet cultuurtraining breder geïmplementeerd worden en niet alleen voor missies. Ten tweede is het op termijn noodzakelijk dat de diverse trainingsactiviteiten op dit gebied gecoördineerd worden en inhoudelijk een eindverantwoordelijke moeten hebben. Gekeken zou moeten worden naar eventuele internationale samenwerking op het gebied van cultuurtrainingen en het gezamenlijk ontwikkelen van nieuwe trainingsmethodes. Maar bovenal kan de *cultural awareness training* gezien worden als een teken van nieuwe openheid die leeft in (delen van) de krijgsmacht met betrekking tot culturele vraagstukken. Deze openheid moet gekoesterd worden.

Cultuurtraining voor 11LMB

De missie naar Uruzgan is op vele manieren een grensverleggende activiteit voor de Nederlandse krijgsmacht. Uruzgan ligt duizenden kilometers van Nederland en het vormt dus een logistieke uitdaging daar een *Task Force* te ondersteunen. Uruzgan is qua klimaat en geografie onherbergzaam en vergt het uiterste van de militairen die er op patrouille gaan. En daarnaast verschilt de Afghaanse cultuur enorm van de Nederlandse. Het besef dat de missie naar Uruzgan een speciale uitdaging vormt voor de krijgsmacht leeft breed onder de militairen die zich voorbereiden op uitzending. Zo hebben zij speciaal voor deze missie voertuigen en wapensystemen kunnen aanschaffen.

De missie van de *Task Force Uruzgan* kan een klassieke *Counter-Insurgency Operation* genoemd worden. De zogenaamde *insurgency* ('opstand') moet gezien worden als een gewelddadig conflict waarbij de doelstelling van de opstandelingen in hoofdzaak politiek in oorsprong zijn. Bij *Counter-Insurgency Operations* ligt de 'oplossing' van het conflict dan ook niet bij een militaire 'overwinning', maar bij het komen tot een politieke oplossing van het conflict. Uiteindelijk is de doelstelling niet het militair verslaan van 'de vijand' maar zorgen dat een levensvatbare overheid zich ontfermt over het gebied. Onder levensvatbaar moet hier verstaan worden een overheidsapparaat welke niet ten onder gaat aan onkunde en corruptie, en welke een ruime mate van steun geniet van de lokale bevolking. In een dergelijke situatie heeft de 'opstandige partij' weinig kans van slagen en zal, na verloop van tijd ¹⁾, de opstand stilzwijgend overgaan, of via onderhandelingen tot een einde komen.

Uit klassieke werken als van Thompson, Kitson, of Trinquier blijkt iedere keer weer hoe belangrijk het winnen en houden van de zogenaamde *hearts and minds* is. Kennis van de lokale geschiedenis, taal en cultuur zijn hierbij cruciaal. Zo ook in Afghanistan. De enige manier waarop de ISAF missie kan slagen is als de lokale bevolking de aanwezigheid en activiteiten van ISAF militairen accepteert. Gebrek aan kennis van de lokale opvattingen en cultuur betekent het verlies van de steun van

de lokale bevolking; gedrag dat ingaat tegen de tendens van de lokale cultuur wordt gezien als respectloos en drijft de bevolking in de armen van de tegenstander.

Met andere woorden: je kunt met kennis van de cultuur niet direct het conflict 'winnen' maar je kunt het misschien wel voorkomen dat je verliest. Dat besef leefde ook onder degenen die de eerste *Task Force Uruzgan* moesten gaan leiden. De beoogde Com BG wilde voor zijn troepen een uitbreiding op de standaard lezing die als onderdeel van het MGI werd aangeboden. Op zoek naar een instantie die eventueel op korte termijn een trainingsprogramma zou kunnen verzorgen met daarin praktische elementen.

Al eerder had ik voor de NAVO cultuurtrainingen verzorgd voor stafenheden die naar Afghanistan gingen. Op verzoek ontwierp ik een trainingsprogramma en na goedkeuring werd begonnen met de uitvoering. Uiteindelijk heeft TNO de eerste twee *Battle Groups* opgeleid alvorens het gehele programma over te dragen aan de Sectie CAI, welke nu verantwoordelijk is voor de uitvoering van beide, de *Cultural Awareness training* alsmede de moskeebezoeken.

Het trainingsprogramma bestond oorspronkelijk uit drie onderdelen: de scenariotrainings (welke al snel CAT of *Cultural Awareness Training* genoemd werd), het moskeebezoek en de Afghaanse maaltijd. De Afghaanse maaltijd wordt nu niet meer gedaan omdat deze niet als strikt noodzakelijk werd beschouwd. Het gehele programma had als doel de militairen van de *Battle Group* voor te bereiden op de contacten die ze zouden gaan krijgen met de Afghaanse bevolking. Men denke met name aan patrouilles en gesprekken met *officials*.

De scenariotrainings waren verreweg het meest complex in opzet en uitvoering. Tijdens een scenariotraining wordt met een Afghaanse acteur en tolk gewerkt. De deelnemers krijgen een scenario met een beschrijving van een denkbeeldige situatie. Ze krijgen tien minuten om zich voor te bereiden en moeten daarna, geholpen door hun tolk, een gesprek aangaan met de acteur. Afhankelijk van het niveau van de groep kan de acteur het de deelnemers moeilijker maken. Ieder scenario heeft een centraal lesdoel, een belangrijke les of principe welke in vrijwel iedere interactie met Afghanen terug zal komen. Op deze manier kunnen militairen door ervaring leren.

Na ongeveer 15 minuten speeltijd zal de trainer het spel stoppen en een groepsdiscussie aangaan. De overige deelnemers hebben de uitvoering van het scenario met een gerichte kijkopdracht geobserveerd. In de discussie die ontstaat probeert de trainer de groep zelf bepaalde conclusies te laten trekken, en de deelnemers geven elkaar *feedback*. Tussen scenario's door word nog enige theorie besproken, gedeeltelijk een herhaling van de lezing die door Sectie CAI tijdens de MGI wordt verzorgd, maar ook een uitbreiding daarvan.

De scenariotrainings werden op niveau aangeboden: een onderscheid werd gemaakt tussen militairen die patrouilles uitvoeren enerzijds en officieren en hogere onderofficieren anderzijds. Voor degenen die op patrouilles zouden gaan werden aparte scenario's bedacht, en de trainingsvorm licht aangepast. De scenario's gingen uit van relatief gemakkelijke gesprek-

Noot:

- 1) Volgens onderzoek van Fearon (2002) duurde in 1999 de gemiddelde burgeroorlog 15,1 jaar.

■Onder levensvatbaar moet hier verstaan worden een overheidsapparaat welke niet ten onder gaat aan onkunde en corruptie■

ken met gewone Afghaanse burgers zoals die zich tijdens een patrouille zouden kunnen voordoen. De scenario's voor de officieren richtten zich meer op onderhandelingsituaties en moeilijke gesprekken met Afghaanse officials.

Al met al duurt een scenariotraining ongeveer zes uur; het is een intensieve trainingsvorm en tijdens de zes uur ziet men duidelijk het niveau van de groep stijgen. De nadruk in de training ligt op doen en ervaren. De trainers moeten zelf zo weinig mogelijk uitleggen. De selectie van de trainers, tolken en acteurs was tijdrovend en ingewikkeld; niet iedereen is geschikt voor dit soort training. Vooral van de trainers wordt veel verwacht en zij kregen dan ook van TNO een speciale eendaagse opleiding. De trainer is niet in de eerste plaats iemand die een lezing kan geven maar iemand die het proces van de training waarborgt en de groep het werk kan laten doen.

Het moskeebezoek diende twee doelen. Ten eerste om de deelnemers diepgaander kennis te laten maken met de Islam. Ten tweede om de deelnemers een gelegenheid te geven om met een gelovige moslim openhartige gesprekken aan te gaan over allerlei onderwerpen. Tijdens de voorbereiding van het programma bleek uit gesprekken met verscheidene officieren van de uit te zenden eenheid dat zij zich zorgen maakten over mogelijk anti-Islamitische sentimenten die onder een deel van de militairen leefden. Deze gevoelens zouden mogelijk een negatieve impact kunnen hebben op de omgang met Afghanen in het uitzendgebied.

De Afghaanse maaltijd was bedoeld voor een klein groepje deelnemers van wie verwacht kon worden in Uruzgan regelmatig met Afghaanse officials maaltijden te delen. Het moskeebezoek was opgezet om als verdieping en uitbreiding te dienen van de scenariotraining. Een uitgebreide rondleiding door de moskee gepaard met de mogelijkheid tot open gesprekken bleek een goede formule te zijn. In veel gevallen kwamen goede discussies naar boven. Veel militairen gaven blijk het moskeebezoek te waarderen, het was voor de meeste deelnemers ook hun eerste bezoek aan een moskee.

Het gehele trainingsprogramma bleek media-geniek te zijn en kreeg ruime aandacht in de media, onder meer op radio en tv. De scenariotraining en het moskeebezoek zijn inmiddels standaard onderdelen geworden van het MGI. De Nederlandse krijgsmacht is hiermee de enige krijgsmacht die dergelijke trainingen standaard aan haar troepen geeft en

heeft hiermee een trend gezet die waarschijnlijk door andere landen gevolgd gaat worden.

Een blik vooruit

Dat Nederland nu voorloper is ten opzichte van haar bondgenoten, betekent niet dat ze nu maar op haar lauweren hoeft te rusten, integendeel. Van het momentum zou gebruik gemaakt moeten worden. Ik zie de noodzaak voor verdere veranderingen langs drie hoofdlijnen. Allereerst een uitbreiding van cultuurtrainingen en een verdieping daarvan. Ten tweede een verregaande afstemming en centrale aansturing van de diverse cultuurtrainingen en aanverwante activiteiten. Ten derde internationale samenwerking en onderzoek ten bate van cultuurtrainingen. Mijns inziens zullen de cultuurtrainingen in de toekomst nog verder uitgebouwd moeten worden. Er moet tijdens de basisopleidingen (met name KMS en KMA) meer aandacht aan culturele en religieuze zaken geschonken worden, maar ook tijdens vervolgopleidingen. De speciale trainingen die militairen aangeboden krijgen voor uitzending moeten verder worden uitgebreid met meer specifieke trainingen die bij de functies passen. Tot op zekere hoogte gebeurt dat al en hebben degenen die belast zijn met het opzetten van specialistische opleidingen (men denke aan de opleiding PsyOps of CIMIC) culturele zaken meegenomen in de opleiding. Het is nodig deze trend voort te zetten en de gedeeltes cultuur in deze opleiding een ferme grondslag te geven. Het is overigens even belangrijk om voor deze functies gedegen competentieprofielen op te zetten zodat op deze functies goede mensen komen, niet iedere militair is qua karakter even geschikt om bijvoorbeeld als CIMIC functionaris te worden uitgezonden.

Voorts moet men denken aan andere trainingsvormen. Zo kunnen PsyOps, HumInt en CIMIC functionarissen baat hebben bij een immersion-training, waarbij de trainees voor een bepaalde



Op het marktplein moeten militairen leren onderhandelen bij het inkopen doen.

■ Het is tijd voor de krijgsmacht om een stevige discussie te hebben over wat wellicht de voornaamste uitdaging is van de krijgsmacht anno 2007: cultuur ■

periode geheel ondergedompeld worden in een andere cultuur. Op deze manier wordt de andere cultuur direct ervaren. Een andere effectieve methode is *in-theatre-training*, waarbij men in uitzendgebied een training krijgt die herhaalt, terugkijkt op de eerste praktische ervaringen en daarna dieper ingaat op de stof. Training op afstand kan met behulp van slimme computer-programma's die op een *handheld* of *laptop* gezet kunnen worden. Dergelijke programma's zijn al in ontwikkeling. Zij kunnen dienen als steun bij herhalingsoefeningen, praktische tips geven (wat doe je als ...) en als naslagwerk, maar nooit als vervanging van praktijktraining.

In de toekomst hoop ik dat CIMIC officieren tijdens hun opleiding een dag of twee in een Afghaans huis doorbrengen. De KCT-ers gaan met speciale Afghaanse instructeurs in bijvoorbeeld de bergen van Spanje, Turkije of de VS een week als Taliban, en met dezelfde uitrusting door de bergen. In een oefendorp zal een compagnie patrouilles lopen terwijl een dozijn Afghaanse acteurs hen tegemoet treden. Op het marktplein moeten ze onderhandelen bij het inkopen doen, terwijl de commandant een gesprek aangaat met de burgemeester. Eenmaal in uitzendgebied krijgen deze mensen na een aantal weken nog een aanvullende training aangeboden. In de toekomst zullen uiteraard ook gepaste trainingen voor andere uitzendgebieden (Sudan, Burundi, Libanon of zelfs Palestina) opgezet worden. Naast het verbreden van cultuurtrainingen en het verdiepen daarvan is het ook belangrijk dat de diverse trainingen en activiteiten op elkaar worden afgestemd. Het zou bijvoorbeeld een groot voordeel zijn als de activiteiten van tolken en acteurs tijdens de diverse integratieoefeningen in één lijn gebracht worden met de scenariotrainings, zodat voor de *trainees* herkenbare elementen terugkomen. Diverse trainingen zoals die voor PsyOps, ondervraging, en CIMIC waar allemaal culturele elementen in zitten zouden onder één paraplu moeten vallen. Zo kan kwaliteit en inhoudelijke consistentie gewaarborgd worden, alsmede duplicatie voorkomen worden. Op dit moment

ontwikkeld. Door ervaringen uit te wisselen kan duplicatie worden voorkomen. Omdat cultuurtrainingen binnen afzienbare tijd in veel NAVO lidstaten een standaard onderdeel zullen worden van militaire opleidingen en trainingen, moet nagedacht worden over het opzetten van:

- een NAVO-breed opleidingscentrum voor cultuur;
- een NAVO-breed onderzoeksprogramma naar cultuurtrainingen en de effecten daarvan op missies;
- en onderzoek naar *lessons learned* op cultureel gebied.

Mijns inziens zijn de scenariotrainings en de moskeebezoeken slechts een onderdeel van een breder proces van culturele bewustwording: het besef dat zaken als cultuur in tegenstelling tot vroeger een enorme impact hebben. Allereerst is er de noodzaak van gepast optreden in uitzendgebied. Maar rekening houden met culturele *issues* heeft ook betrekking op het personeelsbeleid van de krijgsmacht, het aantrekken en behouden van mensen van andere culturele of religieuze achtergrond. Het besef dat cultuur belangrijk is leeft, met name op de werkvloer, in de bataljons. De ontstaansgeschiedenis van de trainingen is tekenend: deze training is *bottom up* ontstaan vanuit de uit te zenden eenheid en niet vanuit Den Haag.

Met de moord op Van Gogh en het felle integratiedebat dat is losgebarsten staan zaken als integratie, Islam en cultuur hoog op de maatschappelijke agenda. Vraagstukken als: hoever moet men gaan in het respecteren van de cultuur of religie van de ander worden fel bediscussieerd in de media. De krijgsmacht wordt als geen ander met deze uitdagingen geconfronteerd. Enerzijds is een groeiend deel van de mogelijke rekruten allochtoon. Een grotendeels blank officierskorps²⁾ moet leiding geven aan een organisatie die steeds diverser wordt. Anderzijds stuurt de krijgsmacht duizenden militairen naar Islamitische landen. Zij moeten daar keuzes maken over in hoeverre zich aan te passen aan lokale gewoontes.

De wereld globaliseert en wordt kleiner. Cultuur is een *hot issue* geworden. Zonder brede acceptatie van het belang van cultuur voor de krijgsmacht kan niet verwacht worden dat zij erin zal slagen allochtone medewerkers aan zich te binden, noch zal ze op effectieve wijze operaties zoals die in Afghanistan kunnen volbrengen. Een prachtige start is reeds gemaakt. Het is tijd voor de krijgsmacht om een stevige discussie te hebben over wat wellicht de voornaamste uitdaging is van de krijgsmacht anno 2007: cultuur. ■

Noot:

- 2) Men moge hieraan toevoegen mannelijk en hetero.

Bibliografie

Fearon, James D.

"Why Do Some Civil Wars Last So Much Longer Than Others?". Laatst geraadpleegd op 3 juni 2007. Zie <http://test.cbrss.harvard.edu/NewsEvents/Seminars-WShops/PPE/papers/fearon.pdf>

Kitson, Frank

1971 Low Intensity Operations: Subversion, Insurgency and Peacekeeping. London: Faber and Faber.

Thompson, Robert

1966 Defeating Communist Insurgency: Lessons from Malaya and Vietnam. London: Chatto & Windus.

Trinquier, Roger

1964 Modern Warfare: A French View of Counterinsurgency. New York: Praeger.

krijgen de *Humint trainees* een zeer uitgebreide training waarbij, ondersteund door tolken, uitgebreid aandacht gegeven wordt aan cultuur. Voor hen is de CAT, hoewel verplicht in de MGI, absoluut overbodig omdat zij het niveau van de CAT veruit overstijgen.

Hoewel Nederland op het moment voorop loopt is internationale samenwerking absoluut verstandig. In landen als het Verenigd Koninkrijk en de VS is er in korte tijd veel aandacht voor *cultural awareness issues* gekomen, er wordt veel onderzoek gedaan en nieuwe trainingsmethodes worden