

## Rapport från arbetsgruppen för en Folkbildning i freds- och konfliktkunskap.

På Svenska Röda Korsets initiativ beslutade några intresserade organisationer och företag i februari 2002 att utse en arbetsgrupp för att presentera förslag till verksamheter under rubriken "Folkbildning i freds- och konfliktkunskap". Intressentgruppen (se bilaga 1) har under arbetet utvidgats och har idag 11 medlemmar och några observatörer, som också aktivt följer arbetet.

Arbetsgruppen (se bilaga 2) överlämnar denna rapport till uppdragsgivarna. Den kommer att presenteras och diskuteras vid det sammanträde, som deltagande organisationer och företag kallas till den 28 maj 2002 på Röda Korsets idé- och utbildningscenter, Gripsholm. Rapporten redovisas i fem avsnitt:

1. Beskrivning av initiativets övergripande målsättning och arbetsgruppens mandat.
2. De allmänna motiv som är utgångspunkter för den tänkta verksamheten.
3. Bakgrundsbeskrivning och identifiering av behov
4. Precisering av initiativets inriktning
5. Förslag till verksamheter med successiv utbyggnad i olika faser.
6. Huvudmannaskap, ledning och finansiering.

### 1. Beskrivning av initiativets övergripande målsättning och arbetsgruppens mandat.

Efter breda kontakter och diskussioner under hösten/vintern 2001/2002 tog Svenska Röda Korset initiativet till ett samarbete på temat **Folkbildning i freds- och konfliktkunskap**. Den grupp intressenter, som i februari 2002 tog på sig ansvaret att gemensamt konkretisera ett sådant samarbete enades om följande övergripande målsättning:

- Att främja en öppen och tydlig diskussion om **värderingar och därigenom bidra till en konstruktiv hantering av konflikter**,
- Att erbjuda **nya mötesplatser** för dessa samtal,
- Att erbjuda **utbildningar i konflikthantering** för att i första hand tillgodose behov inom men på sikt även utom landet,
- Att särskilt uppmärksamma hur **kunskaper** måste växa till **insikt** och omsättas i **praktiska färdigheter** i samband med dessa utbildningar.

Intressenterna gav också följande mandat för arbetsgruppen:

- Konsultera intressentorganisationerna om speciella behov och förslag till verksamheter
- Samordna utvecklingsarbetet med regeringens initiativ rörande ett samverkanscenter i Kramfors för katastrof- och fredsinsatser samt det nyligen inrättade Civil Society Center i Härnösand. Definiera och formulera ett distinkt och välavgränsat koncept, som är komplementärt i förhållande till dessa institutioner.
- Upprätta en lista på olika typer av målgrupper för utbildningar, kurser och seminarier.
- Utveckla ett underlag ("marknadsundersökning") för att bedöma vilka utbildningar/kurser som är genomförbara med tanke på: (1) kostnader/finansiering/storlek på kursavgifter; (2)

hur lång tid är potentiella deltagare beredda att avsätta för den tänkta utbildningen; (3) vilket intresse finns det bland målgrupperna för olika typer av utbildningar/träning.

- Upprätta en lista på förslag till bildningsverksamheter av olika karaktär, t.ex.
- a) Arbetsseminarier fokuserade kring samhälleliga värdekonflikter och konstruktiva metoder för att hantera dessa
- b) Kurser i grundläggande konfliktkunskap från det personliga till det globala perspektivet
- c) Kurser i färdighetsträning för kommunikation och konflikthantering
- d) ”Interprofessionella” möten för att hantera konflikter i värdefrågor
- e) Arbetsseminarier inriktade på att integrera aspekter på fredskultur i intressentorganisationernas målbeskrivningar och organisationsstrukturer.
- Upprätta en bruttolista på möjliga inslag/element i utbildningar.
- Upprätta förslag på vilka mål verksamheterna ska tjäna samt formulera kriterier för hur resultaten ska mätas.
- Göra en preliminär inventering av resurspersoner- och organisationer.
- Föreslå former för ledningen av de tänkta, kontinuerliga verksamheterna.
- Formulera en strategi för den långsiktiga finansieringen av verksamheterna.

## **2. De allmänna motiv och förutsättningar, som är utgångspunkter för den tänkta verksamheten.**

### Utbildning för internationell krishantering- och biståndsverksamhet

Under senare år är det ett väl känt förhållande att konflikter och våld fått en ökad omfattning och verkar destabiliserande i många samhällen. Sverige har som medlem av FN och EU ägnat stor kraft åt att ta sin del av ansvaret för internationella insatser för ”**krishantering**”, d.v.s. arbete i konflikt- eller krigsområden utanför Sverige. Som en del av denna satsning har regeringen inrättat en särskild utbildning i Kramfors, Folke Bernadotte-institutet för internationella katastrof- och fredsinsatser (se vidare bilaga 3). Detta institut inleder sin verksamhet den 1 september 2002. Denna utbildning skall enligt samstämmiga kommentarer tillgodose de behov, som följer av de engagemang regeringen beslutar inom ramen för internationell krishantering. Med denna term avser man insatser med följande huvudsakliga personalkategorier: militär, polis, rättsväsende och administrativ/teknisk förvaltningspersonal.

Flertalet **internationella biståndsprojekt** sker idag med direkt eller indirekt anknytning till internationell kris- och konflikthantering. Eftersom enskilda organisationer många gånger är eftersökta partners inte minst för insatser efter ett krig/kris eller konflikt har SIDA funnit det angeläget att skapa särskilda utbildningsmöjligheter för dessa organisationer. I detta syfte har SIDA Civil Society Center tillkommit i Härnösand och vid detta center kommer därför också teman som konfliktanalys och konflikthantering att ägnas särskild uppmärksamhet.

### Långsiktiga insatser för att förebygga våld och bygga fred

Våld och konflikter har idag en potential att spridas snabbare såväl mellan som inom ett land. Terrordåden i september är det mest dramatiska beviset för detta skeende och en global symbol. I detta läge är det av särskild vikt att alla länder – också Sverige – skapar resurser för **aktiva långsiktiga insatser för att förebygga våld och bygga fred**. Denna situation har regering och riksdag uppmärksammat genom att betona skolans roll och behov av ökade resurser. De senaste årens händelser kräver dock långsiktiga, medvetna och kontinuerliga insatser, som vänder sig till hela befolkningen, d.v.s. även till vuxna i arbets- och föreningsliv,

politik, grannskap och andra sammanhang. Inom intressentgruppen och i många andra samtal har nödvändiga insatser sammanfattats som ett behov av en mer långtgående genuin satsning på förebyggande av våld och en ny **folkbildning i konfliktkunskap**.

Genom att våld och allvarliga konflikter har en central plats i det offentliga rummet, i de politiska samtalen och i media finns det många erbjudanden om utbildningar i konflikt-hantering. Intressentgruppen anser av flera skäl att det utbud som finns inte tillgodoser många angelägna behov. Det finns ett stort behov av att utveckla nya former och kanaler för bildning och träning i färdigheter att hantera konflikter. Vilka tydliga, specifika motiv dikterar att de i denna rapport framlagda förslagen är angelägna som projekt för att komplettera redan existerande verksamhet?

- a) Den tidigare uttryckta målsättningen hade tre särskilda perspektiv: att öppna en diskussion om värderingar, att förmedla konfliktkunskap samt att ge färdigheter. Det är ännu ovanligt att alla dessa perspektiv beaktas samtidigt d.v.s. att **utbildningar medför faktiska förändringar**. Det finns i arbetslivet ett rikt utbud av endagskonferenser eller seminarier i exempelvis ämnet etik/värderingar. Dessa konferenser upplevs på ett individuellt plan vanligtvis som intressanta men leder sällan till att nya kunskaper omsättes i **praktiska färdigheter**.
- b) En betoning på praktiska färdigheter kan också knytas ihop med hur utrikesminister Anna Lindh tillsammans med kollegor i andra länder har gjort sig till tolk för att medverka till ”En förebyggande kultur” En sådan färdriktning för våra samhällen är samtidigt en bekräftelse på att nödvändiga förändringar för med sig åtgärder, som inte enbart kan vara strukturella. Utbildningarna bör inbegripa en särskild ansträngning **att träna hur man ”lever sina värderingar”** d.v.s. **en förändring som sträcker sig från det globala till det personliga perspektivet**. Med Arne Naess’ ord bör dialog följas av diapraxis, d.v.s. **gemensamma handlingar som underlättar att man tillägnar sig praktiska färdigheter**.
- c) De genomförda samtalen under hösten 2001 har visat att det svenska samhället idag saknar ett forum för en ”interprofessionell” utbildning inom de ämnen, som vi tar upp i denna rapport. Samarbetets målsättningar skulle därför uppnås och genomföras **som ett möte mellan olika yrkeskategorier**. Som särskilt aktuella grupper har i detta sammanhang nämnts lärare, poliser, socialarbetare, fackliga ombud, anställda på fängelser och på försäkringskassor, präster, sjukvårdspersonal, psykologer, politiker o.s.v. liksom givetvis de humanitära organisationernas frivilliga och anställda. Det är troligt att många andra yrkeskategorier inom arbetslivet också kan ha ett intresse av dessa kurser. Ett särskilt viktigt perspektiv i denna interprofessionella utbildning är att utgå från ett problembaserat lärande. Polishögskolans praktikfall (case studies) kring olika dilemman utgör konstruktiva förebilder.
- d) **Globalisering och internationalisering** med dess emigration och immigration ger upphov till flera och även **nya typer av konflikter: politiska, etniska, kulturella**. Ett uttryck för detta är den livliga diskussionen om hur kränkningar av mänskliga rättigheter är en viktig konfliktskapande faktor. En folkbildning i freds- och konfliktkunskap bidrar till ett öppnare och mer demokratiskt samhälle, där även minoritetens intressen ingår och tas på allvar. Det behövs markerade mötesplatser mellan nationella och internationella perspektiv. Mot denna bakgrund är det också angeläget att söka samarbete med företag, som har ett mer uttalat socialt engagemang.
- e) Rubriken ”Folkbildning” vill förmedla en i samhället väl befäst föreställning om att alla medborgare på olika sätt bör tillägna sig olika kompetenser för att motverka våld och **hantera konflikter. Detta gäller inte minst den egna arbetsplatsen. Frivilligorganisa-**

**tioner i allmänhet och biståndsorganisationer i synnerhet bör särskilt uppmärksamma detta förhållande genom att de många gånger tilldelas eller tar på sig särskilt komplexa humanitära uppdrag.**

- f) De i denna rapport föreslagna utbildningarna förväntas möta angelägna behov bland organisationer, myndigheter och företag i Sverige. **Direkt och indirekt kommer verksamheten också att innebära att svenska internationella insatser får större lödighet.** När exempelvis Riksdagens revisorer i en rapport (2001/02:9) påpekar hur internationella fredsinsatser i ökande grad fått rekryteringssvårigheter för olika personalkategorier kan den nu föreslagna verksamheten bidra till att öka intresset även för de internationella insatser som revisorerna åsyftar.
- g) **Intressentgruppens sammansättning är i sig själv en förutsättning för att kunna föreslå ett program med den breda ansats, som rapporten kommer att visa.** Diskussionerna har visat hur angeläget det är att skapa ”interprofessionella” utbildningar. Nya allianser, av den typ som intressentkretsen utgör, är nödvändiga för att stödja varandra i djupa, angelägna frågor, som besvaras genom att bryta ett mer traditionellt tänkande i sektorer eller discipliner. En bred intressentkrets utgör garantin för att den åsyftade blandningen kan komma till stånd i de planerade utbildningarna och kurserna. Det är förutsättningen för att vi skall kunna nå målet om en praktiskt inriktad verksamhet, som skall anknyta till den goda folkbildningstraditionen i Sverige. Detta innebär givetvis att våra förslag till centrala utbildningar och kurser ska utgöra en plattform för att utveckla lokala verksamheter, t.ex. i form av studiecirklar, kortkurser och Utbildningsradion.

### 3. Bakgrundsbeskrivning och identifiering av behov

#### Världen vi lever i

I detta avsnitt skisserar vi några viktiga drag i samhällsutvecklingen som vi menar utgör förutsättningar vi behöver ha insikt i för att kunna utforma meningsfulla insatser för att stärka vår förmåga att hantera konflikter konstruktivt och därmed bidra till en robust fred.

#### *Strukturella utvecklingstendenser*

En rad förändringar har ägt rum i det moderna samhällets grundstrukturer. Några av de som är relevanta för vårt projekt är dessa:

- Under senare decennier har internationaliseringen accelererat och förändrat villkoren för hur samhällena fungerar. De ekonomiska verksamheterna i form av marknader, företag och produktionssystem har internationaliserats mycket snabbt. Detta har lett till ökad konkurrens mellan företag, regioner och individer. Den hårda konkurrensen leder till snabba förändringar i bl.a. ägarförhållanden, organisation, lokaliseringar, teknologi och kompetensbehov. Den innebär också ett hårt rationaliseringstryck som leder till högt arbetstempo och små resursmarginaler. Drastiskt uttryckt kan man säga att **strömmen av nya problem som uppstår har ökat medan resurserna för att ta hand om dem på ett överlagt sätt har minskat.**

- Internationaliseringen är nära kopplad till ett regelverk och teknologier som underlättar för varor, människor, information och organisationer att röra sig mellan olika delar av världen. Både rörlighet och geografisk räckvidd har ökat för de flesta former av mänsklig verksamhet. **En konsekvens av detta är ökad migration, både frivillig (t.ex. arbetsmigration) och ofrivillig (flyktingar).** Andra konsekvenser är snabba informationsflöden som bl.a. konfronterar oss som individer med det som händer i andra delar av världen.

- De demokratiska styrelseformerna har internationaliserats mycket långsammare än de ekonomiska verksamheterna, **vilket gjort det allt svårare för demokratins institutioner att utöva ett verksamt inflytande** i frågor som rör välfärd, miljö, rättfärdighet och liknande. En reaktion på detta är uppkomsten av transnationella politiska rörelser och grupper. En del av dessa driver sina frågor med våld som medel.

Dessa strukturella förändringar i samhällets sätt att fungera skapar turbulens, osäkerhet och mångfald. Det finns många positiva aspekter av detta, men **det är en utveckling som ställer stora krav på individers, grupper och institutioners förmåga att hantera snabba förändringar och olikheter i perspektiv.**

### *Kulturella förändringsmönster*

Det är inte bara strukturella förändringar som påverkat våra livsvillkor, utan även kulturella förskjutningar i värden, normer och umgängesformer.

- För femtio år sedan fanns det mycket starkare utpräglade sociala konventioner och en starkare kontroll av att dessa konventioner efterlevdes. I och med internationalisering, urbanisering och individualisering av livsstilarna har förutsättningarna för att upprätthålla en yttre social kontroll blivit annorlunda. Den revolt mot stela konventioner som började i slutet av 1960-talet gjordes bl.a. för att befria individen från ett begränsande grupstryck. Revolten var mycket framgångsrik, men **det är långtifrån alla individer som har förutsättningar att utveckla den inre etiska kompass som behövs för att garantera mellanmänsklig respekt och tolerans** när de yttre sociala kontrollmekanismerna förlorat en stor del av sin makt att disciplinera beteendet. Resultatet har blivit ökade svårigheter att från samhällets sida hantera antisocialt beteende, som t.ex. vandalism, kriminalitet, gatuvåld och trakasserier av minoriteter.

- Färre barn per familj, nya medier och högre utbildningsnivåer har förändrat förutsättningarna för det sociala livet. Barn socialiseras inte i samma utsträckning som tidigare genom lekar med jämnåriga i stora grupper. I stället kan man utveckla speciella intressen och sysselsätta sig individuellt eller söka upp några få likasinnade personer. Föreningsliv spelar inte samma roll för inskolning i kollektiva arbetsformer som tidigare. Som vuxna kan vi odla vår egenart och individuella livsstil på ett annat sätt än i tidigare generationer. **De individuella olikheterna ökar därför samtidigt som krafterna som skapar ett gemensamt språk och vana vid kollektiv problemlösning försvagas.** Informationssamhällets ständiga flöde av kittlande budskap och underhållning och det höga arbets- och förändringstempot i vardagen utgör en miljö där det inte är lätt för individen att utveckla en stabil inre förankring. Detta är problematiskt, därför att en god förmåga att hantera egna och andras starka känslor och stressfyllda situationer är beroende av att man som människa har haft ro att utveckla självkänedom och egna värden.

- Större kunskaper genom massmedia och ny informationsteknologi samt högre genomsnittliga utbildningsnivåer har lett till att ett betydande antal människor orienterar sig mot övergripande värden. Denna tendens stärks av att **de kollektiva identiteterna utmanas och försvagas** i en allt mer turbulent, globaliserad och heterogen tillvaro. Intresset för universella värden, som t.ex. mänskliga rättigheter, visar på möjligheten till andra identifikationer än de som bygger på gruppegoistiska intressegemenskaper eller etniska grupperingar.

Sammantaget kan man säga att vi som individer har mindre stöd av färdigskräddade ideologier och konventioner än tidigare. Vi måste själva hitta oss en plats i tillvaron både vad gäller försörjning och identitet. Detta sker i en livsmiljö som präglas av snabba förändringar, osäkerhet och rikhaltiga möten med det annorlunda. **För de personer som av olika skäl har svårt att hitta sina individuella svar på dessa utmaningar kan det vara lockande att söka sig tillbaka till mer entydiga kollektiva identiteter**, som religioner med fasta trosföreställningar, gäng eller etniska rörelser och subkulturer. Dessa kan ge större stabilitet i tillvaron och utgöra bålverk mot en upplevd kaotisk och osäker omvärld.

Som kultur står vi inför utmaningen att utveckla vår individuella och kollektiva förmåga att handskas med dessa förändrade livsbetingelser.

*Det kollektiva lärandet försöker hålla jämna steg med samhällsförändringarna*

Kulturer har bland annat som funktion att utveckla fungerande sociala former för att hantera de gemensamma problem människor ställs inför, som t.ex. att garantera säkerhet, underlätta individernas orientering och känsla av mening och skapa allmänt drägliga livsvillkor. De lösningar kulturen utvecklar är svar på de problem som är mest framträdande i en viss tid och en viss miljö. Om den fysiska säkerheten är hotad av anarki och fysiskt våld är svaret ofta att sluta sig samman i hårt sammanhållna grupper eller etablera strikta hierarkier med våldsmonopol. Om den fysiska säkerheten är säkrad kan kulturen ägna sig åt andra problem, som t.ex. att eliminera orättvisor och makthavarnas godtycke genom att bygga rättsinstitutioner som ser till att medborgarnas principiella rättigheter kan upprätthållas.

I Sverige har vi länge haft en situation med en god fysisk säkerhet, en relativt väl fungerande rättsstat och en i internationell jämförelse hög grad av social och ekonomisk grundtrygghet. Vår kultur har därför kunnat frigöra resurser och uppmärksamhet för än mer avancerade uppgifter, som t.ex. att gå utöver principen om lika rätt för alla till att se till de olikartade behov som olika individer och grupper har och utveckla särskilt anpassade lösningar för särskilda behov. För att kunna göra detta har vi utvecklat vår kompetens att lägga märke till, förstå och hantera individuella och gruppsspecifika olikheter. Vi har också haft utrymme för att i allt högre grad känna ansvar för globala förhållanden. Den ovan skisserade samhällsutvecklingen leder dock till spänningar och ny komplexitet som utgör påfrestningar för både samhällsstrukturerna och samhällskulturen. Detta är en utmaning som sätter oss på prov: **vi måste som kultur utveckla nya kompetenser för att kunna upprätthålla det vi uppnått och konstruktivt hantera de problem och påfrestningar vi står inför.**

Den politiska kulturen i Sverige domineras av vad som kan kallas en *monorationell* mentalitet. Denna kännetecknas av att man som person ser omvärlden genom ett perspektiv som innehåller vissa värdepreferenser, vissa tolkningsmönster och vissa ståndpunkter. Det egna perspektivet befinner sig i konkurrens med andra perspektiv och den politiska processen består i att man försöker att vinna överhanden för det egna perspektivet så att man kan realisera sina egna lösningar. Om det inte går försöker man förhandla fram kompromisser där så mycket som möjligt av det egna perspektivet får genomslag. Det finns en hög grad av tolerans för andra perspektivs rätt att existera, men inte mycket till äkta möten över perspektivgränserna och därmed inte mycket lärande. Denna mentalitet är illa rustad att hantera de problem som skapas av en snabbt föränderlig värld där en mångfald kulturer och perspektiv ständigt bryts mot varandra.

En nyckeldimension för att kunna förstå och hantera samtidens samhällsproblem är de tolkningsmönster individer och grupper använder för att orientera sig i olika situationer.

Individer och grupper agerar som de gör därför att de tolkar situationen på vissa karaktäristiska sätt. Föreställningsvärldar och tolkningsmönster är variabler, inte konstanter. Det betyder att de kan förändras och att förändring av tolkningsmönster kan ha mycket stor betydelse för hur vi som individer och grupper hanterar våra konflikter. En stor del av det som händer när människor hanterar konflikter på ett konstruktivt sätt har att göra med bearbetning och förändring av hur konfliktparterna tolkar den situation de befinner sig i (jmf. begreppet *konflikttransformation*).

För att kunna öka vår kompetens att hantera konflikter på ett fredligt och produktivt sätt behöver vi alltså gå bortom den ovan beskrivna monorotationella mentaliteten och utveckla vår förmåga att varsebli, förstå och bearbeta perspektiv. Denna förmåga har av den amerikanske filosofen Ken Wilber kallats *visionslogik*. Kärnan i visionslogik är att kunna se hur enskilda ståndpunkter och åsikter som människor har är grundade i vissa utgångspunkter, antaganden och tolkningsmönster. Det gäller både att kunna se sitt eget perspektivs speciella egenskaper och andra personers och gruppers perspektiv. **Genom en förståelse av perspektivens natur öppnas ofta nya vägar till konstruktiv förändring, tolerans och samarbete trots olikheter.**

#### *Punkter i den svenska samhällskulturens läroplan för 2002-2020*

Enligt den beskrivning av samhällsutvecklingen som gjorts i föregående avsnitt finns det alltså ett par viktiga uppgifter som den svenska samhällskulturen står inför vad gäller det kollektiva lärandet. Vi behöver:


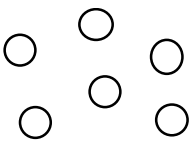
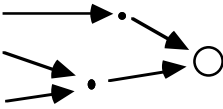
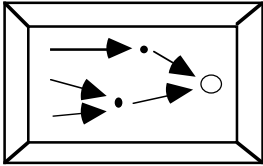
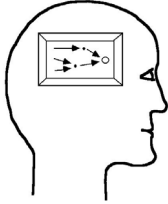
- Vidareutveckla vår **förmåga att varsebli och tolka komplexitet**, i synnerhet vad gäller komplexa orsakssammanhang bakom problematiska mänskliga beteenden.
- Utveckla förmågan att **varsebli olikartade perspektiv som perspektiv**.
- Utveckla **trygghet och vilja att verka för konstruktivt umgänge med mellanmännsliga problem** genom ökad självkänedom och förmåga till medkänsla även med det annorlunda.
- Utveckla färdigheter att **kommunicera konstruktivt i situationer där olika perspektiv konfronteras med varandra**, så att perspektiven kan lära av varandra och genom denna förståelse transformera sig själva som en del av lösningen av samhällsproblem.
- Utveckla **handlingsstrategier för att bygga en samhällskultur** (politiskt och socialt klimat, förtroende, förväntningar, värden, normer) **och en samhällsstruktur** (lagar, institutioner, procedurer, kompetenser) **som bidrar till att skapa ett robust fredligt och demokratiskt samhälle.**

#### Organisationers lärande

Det finns ett nära och betydelsefullt samband mellan hur man i organisationer å ena sidan uppfattar orsakssammanhang inom organisationens verksamhetsfält, å andra sidan utformar sin egen strategi (se figur 1).

Figur 1 illustrerar hur organisationer ser på händelser och vilka typer av strategier de utvecklar för att hantera händelser. I det första fallet finns ingen framförhållning alls. Man hanterar nya situationer så gott man kan när det inträffar något. I det andra fallet tänker man i förväg över vilka sorters händelser som kan tänkas inträffa och utformar en beredskap i form av resurser och rutiner för att kunna hantera dessa händelser. I det tredje fallet bildar man sig en uppfattning om de orsak-verkandedjor som kan tänkas leda fram till vissa händelser. Utifrån denna förståelse är det naturligt att utveckla förebyggande strategier, där man försöker påverka orsak-verkandedjorna innan oönskade händelser inträffat. I det fjärde fallet riktar man

uppmärksamheten på hela systemets egenskaper, som t.ex. regelverk, institutioner, rollfördelningar och liknande. Dessa utgör de grundvillkor som avgör vilka orsak-verkandedjor som över huvudtaget kan sättas igång. Strategin inriktas här på att utforma respektive förändra systemens egenskaper, snarare än att arbeta med konkreta händelser. I det femte fallet synliggörs människors tolkningsperspektiv som viktiga faktorer för hur individer och grupper agerar i samhället. Strategin omfattar här även arbete för att bearbeta hur människor ser sig själva, andra och den situation de befinner sig, samt att synliggöra likheter och olikheter i olika gruppers och individers perspektiv.

Bilder av händelser	Typ av tänkande	Typisk fråga	Exempel på strategi
1. 	"Ojdå . . ."	"Vad gör vi nu?"	Ingen strategi
2. 	Möjliga händelser	"Vad kan hända och vilken beredskap behöver vi?"	Beredskap
3. 	Orsak-verkandedjor bakom händelser	"Hur kan vi förebygga vissa händelser, respektive lindra negativa effekter?"	Förebyggande
4. 	Hela system som ramar för händelser	"Hur kan vi ändra hela systemets egenskaper så att förutsättningarna för händelser förändras?"	Robusthet Ledningssystem Kompetenser
5. 	Människors föreställningsvärldar som aktiv faktor i händelseförlopp och ramverk	"Hur kan vi få människor att utveckla sina sätt att tolka omvärlden och göra prioriteringar?"	Transformation

Figur 1 Organisationers omvärldsförståelse och strategier

Historiskt sett har många organisationer gått igenom olika faser där synsättet på orsaks-sammanhang gradvis har vidgats, med en förskjutning av inriktningen på arbetet som följd.

Organisationers möjligheter att effektivt verka för sina mål (och även utveckla vad man ser som viktiga mål) påverkas av vilka förändringsvariabler som är synliga för organisationens ledarskap, medlemmar och anställda. Ju fler aspekter av orsakssammanhangen som är synliga, desto fler variabler har man att arbeta aktivt med.

Vi tror att det finns många individer som ser ett behov av att vidga sina organisationers perspektiv från ett fokus på beredskap och förebyggande av enskilda händelseförlopp till att *också* bidra till att bygga människovärdiga system och att arbeta med att transformera människors tolkningsperspektiv. Denna utvecklingstrend är dock inte friktionsfri, eftersom det finns så olika tolkningsperspektiv inom organisationerna kring bl.a. just orsakssammanhang inom det egna verksamhetsområdet.

### Ideella organisationers behov och problem

Ideella organisationer har dessutom två speciella förutsättningar som bör tas upp i detta sammanhang, en som har med det inre arbetet att göra och en som har med det yttre.

Människor engagerar sig i ideella organisationer därför att de har personliga övertygelser och visioner. Detta innebär att arbetet inte bara är ett jobb som man kan hålla på armlängds avstånd från sig själv. Det som händer i organisationen är viktigt på ett personligt plan, därför att det påverkar möjligheterna att förverkliga de värden och visioner individerna upplever som viktiga. I och med att man som individ upplever sig stå i högre världens tjänst kan konflikter också komma att få en moralisk dimension: man upplever sig vara en förkämpe inte bara för sina egna intressen utan också för det högre goda.

Samtidigt innebär organisationernas inriktning att det är värden och förändringsarbete som är överordnade angelägenheter, inte frågor som har med effektiv arbetsorganisation att göra. Man blir inte ledare i en ideell organisation därför att man är en skicklig chef för personalen, utan för att man har ett starkt engagemang i värdefrågor och stor erfarenhet i utåtriktat kontaktskapande, debatterande och politiskt arbete.

Medan konflikter alltså kan bli extra djupgående i ideella organisationer saknas ofta kunskaper och färdigheter hos organisationernas chefer i hur man hanterar problem så att de inte utvecklas till elakartade konflikter. Här finns ett behov av kompetensutveckling.

Den yttre förutsättning som vi hänvisade till ovan är att ideella organisationer företräder vissa värden i förhållande till omvärlden. De hamnar därför ofta i situationer där olika värdesystem konfronteras med varandra. Det är mycket lättare att ansluta sig till en attraktiv och sympatisk uppsättning av värderingar än att i praktiken omsätta dessa i situationer där man möter människor som tänker och fungerar på helt andra sätt. Det finns därför ett särskilt behov i ideella organisationer att arbeta med att utveckla de egna medlemmarnas och anställdas förmåga att företräda de egna värdena i relation till en komplex omvärld, att omsätta värdena i vardagslivets svåra situationer och att hantera (kanske som medlare) konfrontationer mellan olika perspektiv.

Ett aktuellt problem för ideella organisationer är när man är inriktad på att sprida vissa värden, men har en svagt utvecklad insikt i hur människors tolkningsperspektiv fungerar. Man ser då värden som mänskliga rättigheter, säkerhet, solidaritet och demokrati som paket av kunskap som det gäller att sprida till så många som möjligt. Vad man inte ser är att de

tolkningsperspektiv individer och grupper har innebär att de inte är mottagliga för en enkel överföring av idéer. Man kan alltså inte arbeta effektivt med att öka medvetenheten och engagemanget i universella värden utan att ha en djupgående insikt i hur de inblandade människornas tolkningsperspektiv fungerar och förändras.

### Sammanfattning av behov

Mot bakgrund av diskussionen ovan kan de behov som den planerade verksamheten ska tillgodose summeras på följande sätt:

- **Färdigheter i att konstruktivt hantera situationer där olika perspektiv konfronteras med varandra**, i synnerhet sådana där skillnader i värden och kulturella mönster spelar en framträdande roll.
- **Procedurer och arbetsformer som kan underlätta produktivt samarbete mellan personer som har olika tolkningsperspektiv** och nyttiggöra skillnader i problemlösningsprocesser, t.ex. vad gäller främlingsfientlighet, våldsanvändning, vandalism och liknande problem.
- **Handfasta färdigheter i hantering av konfliktsituationer inom den egna organisationen** för att förbättra det interna och externa arbetet.

För samtliga dessa tre kompetenser krävs utveckling av och träning i personliga färdigheter och hållningar, som inlevelseförmåga i andras perspektiv, medkänsla, god kontakt med egna känslor och andra reaktioner, samt själslig närvaro även under stress.

## **4. Precisering av initiativets inriktning**

Det finns redan organisationer, nätverk och utbildningar på olika nivåer som avser att tillgodose vissa av de behov som vi skisserat. Vi gör längre ned en kort redogörelse för några av dessa (se även bilaga 3). Vi har dock kommit till slutsatsen att detta initiativ har speciella förutsättningar för att effektivt arbeta med de skisserade behoven. De tre viktigaste av dessa diskuteras kort nedan:

- *Förtroendekapital*. Röda Korset har en närmast unik ställning genom att under mycket lång tid byggt upp ett stort förtroende för sin roll som en opartisk organisation som arbetar för universella värden. Många av de övriga intressentorganisationerna har också ett betydande förtroendekapital var för sig. Sammantaget utgör intressentgruppen en mycket gynnsam plattform att arbeta ifrån. En folkbildningsverksamhet med denna plattform har mycket goda möjligheter att vara trovärdig såväl i relation till allmänheten som till olika typer av organisationer (inte minst invandrarorganisationer) och myndigheter.

- *Kontaktytor*. Organisationerna i den redan etablerade intressentgruppen representerar ett mycket stort antal människor runt om i landet. Flera av organisationerna har dessutom stora kontaktytor såväl till andra delar av svenska samhället både lokalt och central som till internationella organisationer. Detta ger oss möjligheter att nå många människor med vårt utbud utan att behöva "marknadsföra" en helt ny och okänd organisation.

- *Kompetens och kvalitetssäkring*. De inblandade organisationerna representerar en mycket stor samlad kompetens som dels kan nyttiggöras i själva verksamheten, dels kan garantera att verksamheten håller en hög standard. Samarbetet med universitet och högskolor utgör en ytterligare garant för kvalitet. Verksamheten kommer att styras av en ledningsgrupp och/eller programkommitté med en sådan sammansättning att vi kontinuerligt kan säkra kvaliteten och

vidareutveckla verksamheten. Denna konstruktion gör det också möjligt att anlita de mycket kompetenta individer och organisationer som har stor erfarenhet att arbeta med dessa frågor utan att förlora styrmöjligheterna.

Det finns fyra typer av aktörer som, delvis i samarbete med varandra, bedriver utbildningar och seminarier kring konflikthantering i bred mening (se även bilaga 3):

1. Universitet
2. Statliga myndigheter
3. Ideella organisationer och enskilda ideellt arbetande personer
4. Konsultföretag som arbetar på kommersiella villkor

*Universitet.* Kurser och större utbildningsprogram kring konflikthantering, medling, kris- hantering och fredsarbete bedrivs vid Göteborgs, Uppsala, Umeå och Lunds universitet, samt vid Luleå tekniska universitet. Dessa kurser riktar sig i allmänhet till heltidsstudenter som finansierar sina studier med statliga studiemedel. Kurserna har olika inriktning, från internationella relationer och krishantering till organisationskonflikter och förhandlingsteknik. Viss uppdragsutbildning med mindre omfattande kurser förekommer också. Den kompetens som byggts upp vid dessa akademiska institutioner bör i mån av möjlighet involveras i verksamheten, t.ex. via representanter i programkommittén (se nedan under "Huvudmannas- kap och ledning") och genom att lärare anlitas för medverkan i kurser.

*Statliga myndigheter.* Sida Civil Society Center i Härnösand är ett nybildat institut som främst ska erbjuda utbildningar som förbereder personer för internationella uppdrag. Konflikthantering och mänskliga rättigheter är viktiga teman i denna verksamhet. Ett Sam- verkanscenter för utbildning av personal som ska verka i internationella katastrof- och fredsinsatser kommer att etableras den 1 september i Kramfors. Räddningsverket driver i samarbete med Umeå universitet ett längre utbildningsprogram fokuserat på krishantering. Dessa tre verksamheter är främst fokuserade på internationella kriser och konflikter samt nationell krishantering (d.v.s. ledarskap i akuta kris- och katastrofsituationer). Detta behov behöver alltså inte tillgodoses inom ramen för vår verksamhet. Däremot kan vi säkerligen dra nytta av den kompetens och de erfarenheter som gjorts och görs vid de tre nämnda utbildningsinstitutionerna.

*Ideella organisationer och enskilda personer.* Kursprogram i konflikthantering med inriktning både på arbete i områden med väpnade konflikter och lokalt i Sverige har utvecklats och drivs av organisationer som Peace Quest, Kristna Fredsrörelsen och inom ramen för nätverket Forum för Fredstjänst. Det finns även enskilda personer och löst organiserade grupper som bedriver dialogarbete och arrangerar kurser och träningar, som t.ex. Center for Non-Violent Communication och Mångfald och Dialog (MOD). Dessa verksamheter har i allmänhet en begränsad räckvidd vad gäller olika målgrupper, samtidigt som de ofta utvecklat en värdefull kompetens, samlat erfarenheter och byggt upp kontakter. Vi bör därför vidare inventera vilka relevanta resurspersoner och -organisationer som finns som kan tillföra initiativet viktig kompetens.

*Konsultföretag.* Ett stort antal små och större konsultföretag erbjuder kortare utbildningar i konflikthantering, främst med inriktning mot organisationskonflikter. Vissa av dessa är mycket erfarna personer som har en gedigen kompetens inom sina områden. Vi bör undersöka förutsättningarna för samarbete med vissa konsulter som har särskilda kompetenser.

Vårt initiativ ska inte "uppfinna hjulet på nytt," inte heller bedriva verksamhet som konkurrerar med existerande och väl fungerande verksamheter. Vi ska alltså inte inrikta oss på att träna personer som ska arbeta i kris- och konfliktdrabbade områden internationellt, inte syssla med kris- och katastrofledningsfrågor och inte heller bedriva omfattande yrkesutbildningar eller erbjuda kurser på den konventionella kommersiella marknaden. Vi bör fokusera på de konkreta behov som inte tillgodoses väl av andra aktörer, maximalt dra nytta av de särskilda förutsättningarna vår koalition har för att nå ut till särskilda användargrupper, anpassa utbudet till dessa målgrupper samt använda våra möjligheter att uppnå och upprätthålla en god kvalitet. Inom ramen för dessa riktlinjer bör vi söka samarbete med andra aktörer och anlita deras kompetens.

### Målgrupper

Folkbildningstanken är en viktig del av den föreslagna verksamheten. Vi bör därför ha en bred ansats vad gäller målgrupper för verksamheten. En väl fungerande verksamhet förutsätter dock att målgrupperna är väl definierade och att verksamheten avpassats för olika målgruppers behov och förutsättningar. Vi måste också ta hänsyn till de ekonomiska och organisatoriska restriktioner som finns och kan tänkas uppkomma. I detta stadium av planeringsarbetet har vi identifierat nedan uppräknade målgrupper. En ytterligare precisering kommer att ske under hösten.

- Personer som i sin yrkesroll hanterar och löser konfliktsituationer. Det kan t.ex. handla om lärare, poliser, socialarbetare och hälsovårdspersonal. Behov: att utveckla bättre strategier för att hantera komplexa samhällsliga problem, så som våld, främlingsfientlighet, intolerans, vandalism, gängkonflikter, arbetslöshet.
- Arbetsledare, chefer, fackliga ombud och anställda i företag, myndigheter och andra organisationer. Behov: att utveckla färdigheter att hantera konfliktsituationer, i synnerhet sådana med inslag av kulturella och värdemässiga motsättningar som idag uppträder mer frekvent i arbetslivet.
- Anställda och aktiva medlemmar i ideella organisationer. Behov: att utveckla färdigheter att hantera egna konfliktsituationer konstruktivt.
- Projektledare och fältaktiva i ideella organisationer. Behov: att kunna hantera konfliktsituationer som uppstår i det utåtriktade arbetet.
- Frivilliga i invandrarorganisationer. Behov: att kunna hantera konflikter med svenska samhället bättre. Att utveckla färdigheter att hantera konflikter inom den egna gruppen.
- Chefer och andra personer som arbetar med policyformulering och strategisk planering i myndigheter, organisationer och företag. Behov: att föra resultatorienterade dialoger över revirgränserna om strategier för att hantera samhällsliga problem där konflikter mellan olika grupper är ett viktigt tema.
- Den breda allmänheten. Behov: att utveckla den egna förmågan att hantera konfliktsituationer och svåra samtal.

### Principiella utgångspunkter för verksamheten

Under arbetet med att utreda förutsättningarna för att starta en folkbildningsverksamhet kring freds- och konfliktkunskap har följande utgångspunkter utkristalliserats:

- Verksamheten besjålas av ett starkt engagemang för världscentriska (i motsättning till t.ex. egocentriska eller nationscentriska) värden. Olika organisationer och individer lägger tonvikten något olika, men vi har gemensamt att vi ser det som viktigt att verka för helhetens väl, vilket förutsätter att minoritetens behov och intressen blir hörda och tillgodosedda i så stor utsträckning som möjligt. Härav följer att verksamheten genomsyras av en strävan att bidra till samhällets och medborgarnas förmåga till värden som respekt för mänskliga rättigheter, medkänsla, tolerans och omsorg om samhällets och individernas hälsa i vidaste mening.
- Verksamheten måste göra en positiv skillnad i praktiken. Vi vill inte driva en verksamhet som deltagarna upplever som intressant och rolig men som inte leder till förändringar i hur de agerar i sin egen vardag. Det finns många anledningar till att bildningsverksamhet inte leder till förändring, t.ex.:
  - Den rör sig bara inom tanke- och idévärlden och knyter inte på ett konkret och handfast sätt an till praxis. Fokus läggs vid förmedling av kunskap och värden. Även om deltagarna tar till sig denna kunskap är det inte säkert att de integrerar den i sin dagliga verksamhet.
  - Den har inte en transformativ inriktning, d.v.s. arbetar med deltagarnas nuvarande föreställningsvärldar och inställningar på ett sätt som leder till förändringar av dessa.
  - Den tar inte sin utgångspunkt i de verkliga dilemman, behov och problem som är av direkt relevans för deltagarna. Även om kunskapen principiellt sett är relevant gör den ingen skillnad därför att den möter NAP-principen: Någon Annans Problem. De flesta människor har sin arbetsvardag fylld av konkreta arbetsuppgifter med kort tidshorisont. Vår verksamhet måste utgå från de situationer deltagarna lever i och knyta de övergripande värdena och målen till dessa. Det är inte heller vår uppgift att arrangera debatter där olika perspektiv ventileras utan att det sker några förändringar i form av lärande eller utarbetande av genomförbara handlingsstrategier. Denna utgångspunkt innebär att olika inslag i projektets verksamhet måste utvärderas både i förväg och i efterhand. Denna utvärdering bör ske utifrån konkreta påvisbara kriterier.
- De två viktigaste tillgångarna i denna konstellation av organisationer är förtroendekapitalet och den samlade kompetensen. Verksamheten måste drivas i former som vårdar och utvecklar dessa tillgångar. All föreslagen verksamhet måste utvärderas med avseende på hur den kan tänkas påverka förtroendekapitalet. Verksamheten får inte uppfattas som uttryck för partsintressen eller ha tvivelaktig kvalitet.
- Många människor känner ett motstånd mot att närmare befatta sig med konflikter. Det är viktigt att vi kan visa att träning i konflikthanteringsfärdigheter gör det möjligt att lösa påtagliga problem i den egna vardagen på ett sätt som leder till konkreta förbättringar. Verksamheten bör därför nära anknyta till de dilemman, behov och problem som målgrupperna ser som viktiga i sin egen vardagstillvaro. Konflikter och kriser är naturliga och nödvändiga ingredienser i all utveckling. Verksamheten ska dock givetvis fokusera på färdighetsutveckling och inte involvera deltagarna i terapeutiska processer. Kurser och seminarier bör vara problemorienterade och i så stor utsträckning som möjligt utgå från situationer som har direkt relevans för deltagarnas vardag. Det finns två sätt att tillgodose detta önskemål: (1) att arbeta direkt med fallberättelser kursdeltagarna själv formulerat; (2) att förbereda fall (case) hämtade ur verkligheten och använda dessa som utgångspunkt för bearbetning.
- Arbetsformerna bör utformas så att de stimulerar deltagarna att utveckla medkänsla, inre förankring och sina förmågor att varsebli och arbeta med dels komplexa orsakssammanhang, dels olikheter i individers och grupper tolkningsperspektiv.

- Måluppnåelsen förutsätter att det finns en god balans mellan kunskap och färdighetsutveckling. Kunskap och insikt i konflikter som fenomen och mellanmännisklig kommunikation är en nödvändig men inte tillräcklig förutsättning för utveckling av praktiska färdigheter. Färdighetsutvecklingen sker bäst genom direkt upplevelse och träning. Beroende på vilket fokus den aktuella verksamheten har sker färdighetsträningen i form av rollspel och/eller arbete med fall (case).

## **5. Förslag till verksamheter**

Våra förslag till verksamhet inom ramen för initiativet är indelade i tre grupper. De två första grupperna omfattar kurser och seminarier av väl avgränsat slag, medan den tredje gruppen utgörs av verksamheter som förutsätter att det finns organisationer som är villiga att göra dem till en viktig del av sin verksamhet. De kräver därför mer ingående diskussioner bland intressentorganisationerna.

Den första gruppen är tänkt att ingå i en första genomförandefas. Försöksverksamhet kan här starta redan under hösten 2002 och reguljär verksamhet under loppet av år 2003. Dessa verksamheter tillgodoser de mest konkreta och akuta problemen och de mest väldefinierade målgrupperna. Den andra gruppen av verksamheter är tänkta att ingå i en andra genomförandefas, som kan börja tidigast hösten 2003. Dessa verksamheter kräver längre förberedelsearbete och mer erfarenhet, t.ex. vad gäller metodutveckling och identifiering av målgrupper samt anpassning till dessa målgrupper. För den tredje gruppen av verksamheter är det för tidigt att tala om tidshorisonter, eftersom det krävs mycket arbete med att utreda förutsättningar och genomförbarhet av dessa.

Vi bedömer det som mest okomplicerat att starta kurs- och seminarieverksamhet som ligger förlagda till Gripsholm och har en nationell rekryteringsbas. När vi konsoliderat verksamheten så att det finns en god organisation vad gäller infrastruktur och kursledningskompetens kan vi gå vidare och erbjuda lokala kurser och seminarier i enskilda kommuner och regioner och eventuellt internationella möten inom temaområdet.

I nedanstående figur ges en översikt över hur verksamheten skulle kunna tänkas utvecklas i fyra faser.

## Aug-dec 2002

- Kortkurser i konflikthantering ges
- Detaljplanering av kurser om kommunikation i värdekonflikter
- Utvecklingsarbete för andra verksamhetsformer
- Etablering av organisatorisk infrastruktur
- Implementera finansieringsstrategi
- Utforma informationsstrategi

## Jan-dec 2003

- Grund- och påbyggnadskurser i konflikthantering och kommunikation i värdekonflikter
- Arbetsseminarier kring några valda problemområden
- Förberedelse av arbetskonferenser för ledande personer i myndigheter o. likn.
- Förberedelse av lokala kurser
- Utveckling av arbetsformer för medborgarseminarier
- Utveckling av utbildning för lokala konfliktkonsulenter

## 2004-2005

- Fortsatt utvidgning av kursutbud, bl.a. anpassning till särskilda målgrupper
- Genomförande av lokala seminarier
- Genomförande av arbetskonferenser för ledande personer
- Lokala kvällskurser i konfliktfärdigheter
- Försöksverksamhet med lokala konfliktkonsulenter
- Utveckling av hemside med självinstruering material

## 2006-2010

- Träning i konflikthantering tillhör allmänbildningen
- Konflikthanteringssystem införs i många organisationer och företag
- Fullt utbyggt lokalt nätverk av konfliktkonsulenter
- Omfattande lokalt och regionalt program med medborgarseminarier
- Väl fungerande kursprogram för träning av utbildare och seminarieleddare

### *Grupp 1: Kurser och seminarier som kan startas under 2002/2003*

#### **1. Konstruktiv kommunikation i värde- och kulturkonflikter**

Dessa kurser syftar till att utveckla färdigheter att kommunicera konstruktivt i situationer där stora skillnader i värden, kulturell bakgrund eller politiska perspektiv spelar en stor roll, i synnerhet när känslor och anklagelser har en framträdande roll.

*Målgrupp:* Alla som är intresserade, dock främst personer som i olika funktioner jobbar på fältet. I senare skeden kan kurser särskilt anpassas till målgrupper som olika invandrargrupper, fackliga ombud eller personal inom socialtjänst, sjukvård, skola och polisväsende.

*Format:* Helgkurser. En grundkurs följd av fortsättningskurser som betonar praktisk träning.

*Målen* som föreslås vara vägledande för dessa kurser är följande:

#### *Kunskap*

- Kunskap om perspektivskillnader
- Kunskap om konfliktpsykologi, i synnerhet i kommunikationssituationer
- Kunskap om konsekvenserna av omedvetenhet i umgänge med sig själv och andra
- Kunskap om principer för konstruktiv kommunikation: lyssna och föra talan.
- Kunskap om samtalsledning

#### *Självinsikt*

- Insikt i det egna perspektivets egenskaper
- Insikt i egna känslor inför värde- och kulturklyftor, som rädsla, oro, ilska.

#### *Inställningar*

- Stärka motivation att inta en lärande hållning.
- Stärka motivation att hålla kontakten med "tredje sidan"

#### *Färdigheter*

- Träning i elementär visionslogik: att varsebli och hantera perspektiv och perspektivskillnader.
- Färdighet att varsebli tecken på värdegrundade konflikter
- Färdighet i att omformulera konfrontationer till lärande samtal
- Färdighet att lyssna empatiskt till underliggande behov och känslor
- Färdighet att uttrycka egna värden och känslor separerat från värdeomdömen.

- Färdighet i att använda elementära metoder för konflikthantering

*Metodik:* Grundkursen varvar kunskapsförmedling, erfarenhetsutbyte och färdighetsträning genom rollspel. Fortsättningskurserna fokuseras starkt på färdighetsträning.

## **2. Tematiskt fokuserade arbetsseminarier för deltagare från olika yrkeskategorier**

Denna verksamhet arbetar på tre nivåer samtidigt:

1. Öva färdigheter i perspektivinsikt/visionslogik
2. Lära känna resultatorienterade procedurer för dialogbaserad problemlösning
3. Utveckla konkreta problemlösningstrategier för konfliktladdade samhällsproblem

*Målgrupp* är personer som (1) arbetar i olika yrkesroller där de har med komplexa och konfliktladdade samhällsproblem att göra, och (2) känner ett behov av att vidga ramarna för problemlösningstrategierna genom att lära av och samarbeta med andra aktörer. Relevanta yrkeskategorier är t.ex. socialarbetare, poliser, politiker, lärare, funktionärer i ideella organisationer, präster, hälsovårdspersonal, kommuntjänstemän, etc.

*Format:* Till en början bör denna verksamhet ske i form av 2-dagarsseminarier med nationell rekryteringsbas. Senare, när arbetsformen är väl utprovad, bör vi erbjuda att organisera denna typ av seminarier lokalt, i enskilda kommuner. Någon form av kvoteringsystem bör finnas, för att garantera en god mix av företrädare för olika yrkeskategorier. Arbetsformen ska vara väl strukturerad och det ska ingå i förutsättningarna att seminariet inte bara syftar till att arbeta fram problemlösningstrategier, utan också att utgöra träning i färdigheter och ansatser.

*Målen* för denna verksamhet föreslås vara att:

- Träna färdigheter i att beskriva problem i precisa, neutrala ordalag, och skilja problembeskrivningen från värdeomdömen och långtgående tolkningar av orsakssammanhang.
- Träna färdigheter i att varsebli, förstå och kommunicera kring olika tolkningsperspektiv.
- Träna färdigheter att förstå hur vissa typer av problemlösningstrategier uppfattas inom andra typer av föreställningsvärldar/perspektiv än det egna, samt att använda denna förståelse för att vidareutveckla lösningstrategierna.
- Förmedla kunskap om nya ansatser och metoder för att underlätta problemlösningsarbete i grupper där deltagarna har olikartade perspektiv.
- Utveckla konkreta förslag till hantering av det problemkomplex som valts som huvudtema för arbetsseminariet.

*Metodik:* Seminariet följer ett arbetsschema där man tydligt separerar olika delprocesser:

- Formulera problemet i precisa och neutrala termer.
- Undersöka olika perspektiv på komplexa orsakssammanhang av betydelse för problemet.
- Undersöka vilka tolkningsmönster som finns bland berörda aktörer kring problemet.
- Generera lösningsförslag
- Pröva hur varje lösningsförslag uppfattas av de olika tolkningsperspektiv som finns inom fältet.
- Utveckla handlingsplan.

## **3. Kurser i konflikthanteringsfärdigheter med inriktning på organisationer**

Dessa kurser är fokuserade på individuell färdighetsutveckling vad gäller hanteringen av egna konfliktsituationer, inklusive konstruktiv kommunikation i potentiellt svåra situationer.

*Målgruppen* är i ett första skede främst anställda och aktiva medlemmar i ideella organisationer. Målgruppen kan dock okomplicerat vidgas till vidare kretsar.

*Format:* Med tanke på att kurserna i första hand måste finansieras via kursavgifter och med tanke på att de flesta i målgruppen har svårt att avsätta mycket tid för kurser föreslår vi att grundpelaren i verksamheten är intensiva 2-3-dagars internatkurser. Baskursen ska kunna fungera väl även utan påbyggnad med vidare kurser. Utöver baskursen föreslås påbyggnadskurser med stark inriktning på färdighetsträning i samma format. Baskursen ska ha en god skriftlig dokumentation så att deltagarna kan repetera och arbeta vidare på egen hand, t.ex. genom initiativ inom sina lokala organisationer.

Följande mål föreslås vara vägledande för utformningen av kurserna:

#### *Kunskaper*

- Grundläggande konfliktkunskap: konflikters olika dimensioner, isbergsprincipen, konflikttyper.
- Kunskap om konflikteskalationens drivkrafter och trösklar så att man kan umgås medvetet med dem
- Insikt i möjligheter att påverka konfliktförloppet i konstruktiv riktning
- Kunskap om hur olika versioner av vad som hänt, händer och borde hända kan leda till konflikter
- Kunskap om hur arbetsplatsens organisation kan ge upphov till konflikter
- Kunskap om vanliga reaktionssätt i konfliktsituationer
- Kunskap om grundläggande principer för konstruktiv konflikthantering

#### *Självkänedom*

- Insikt i egen konfliktstil och egna reaktionsmönster

#### *Inställningar*

- Utveckla medkänsla och en stabil inre förankring
- Stärka motivation att möta konflikter med en öppen och lärande inställning
- Förtroende för egen förmåga ta tag i konfliktämnen
- Vilja att ta ansvar för konflikters utveckling

#### *Färdigheter*

- Känna igen signaler på konflikter i sig själv och i sin omgivning så tidigt och tydligt som möjligt;
- Förmåga att varsebli och göra enkla diagnoser av konflikter
- Förmåga att leva sig in i motpartens situation
- Grundläggande färdighet i konstruktiv kommunikation:
  - Företräda egna intressen och behov utan att förvärpa situationen
  - Kunna uttrycka känslor och önskningar i ren form
  - Lyssna aktivt
- Kunna använda enkla metoder för att klargöra positioner och situationer;
- Kunna avgöra när gränserna för den egna kunskapen och färdigheterna är nådd, d.v.s. när professionella insatser behövs.

Metodiken består i en väl avvägd varvning av 20-minutersföredrag, gruppdiskussioner, rollspel baserade på deltagarnas egna fallbeskrivningar. Ett preliminärt förslag till kursuppläggning har tagits fram som underlag för vidare diskussion.

### **1. Studiecirklar i konflikthantering.**

Dessa följer samma grundprinciper som baskurserna, men sträcks ut över förslagsvis tio tillfällen à tre timmar. Detta förutsätter att kurserna har ett begränsat geografiskt upptagningsområde och alltså erbjuds lokalt. Man kan här tänka sig att utveckla anpassade kurskoncept för olika målgrupper, t.ex. för fackliga ombud, aktiva i ideella organisationer, invandrare, ungdomar eller för grupper sammansatta av flera olika yrkeskategorier, som lärare, personal i socialtjänsten, poliser och hälsovårdspersonal. Initiativet har här uppgiften att ta fram kurskoncept och utveckla en procedur för att rekrytera och skola lämpliga kursledare.

**2. Folkhögskolekurser i Freds- och konfliktkunskap.** I takt med att verksamheten utvecklas kommer det att uppstå ett behov av lokala kursledare, seminarieledare och, om vårt förslag genomförs, konfliktkonsulenter/konfliktombud. Dessa personer utgör, tillsammans med andra som är intresserade av en mer grundlig utbildning och träning, rekryteringsunderlag för termins- eller årslånga folkhögskolekurser.

### **3. Tematiskt fokuserade arbetskonferenser för ledande personer i myndigheter, organisationer och företag.**

Denna verksamhet är tänkt att bygga på de arbetsseminarier för basplanet som beskrevs under fas 1. Här är dock konferenserna inriktade på högt placerade beslutsfattare och personer som sysslar med strategisk planering och policyformulering. Konferenserna ska vara väl fokuserade på samhällsproblem som kräver komplexa åtgärdsstrategier, som t.ex. främlingsfientligt våld, kvinnomisshandel, vandalism, ungdomskriminalitet eller politisk extremism. Verksamheten kräver noggranna förberedelser och förankring av konceptet i målgrupperna.

### **3. Lokala medborgarseminarier kring specifika problem, som t.ex. främlingsfientlighet, vandalism, gatuvåld.**

Denna verksamhet är en kommunorienterad variant av arbetsseminarierna som beskrevs under fas 1. Här inbjuds engagerade medborgare i enskilda kommuner att delta i en serie seminarier kring lokala problem. Dessa seminarier kan, eftersom de har en lokal rekryteringsbas, utformas som en serie på t.ex. 5 kvälls-sessioner. En detaljerad metodologi för detta har utvecklats av Sara Ross på uppdrag av den amerikanska organisationen Kettering Foundation.

### **4. Kurser i konstruktiv kommunikation och konflikthantering för funktionärer i invandrарorganisationer.**

Röda Korset kan sannolikt vara en trovärdig huvudman för kurser i konflikthanteringsfärdigheter som är särskilt riktade till invandrargrupper. En sådan verksamhet kräver särskild erfarenhet och kompetens och bör därför förberedas noga. Det bör dock finnas goda möjligheter att få anslag för utvecklings- och driftskostnader av denna angelägna verksamhet.

### **5. Kurser i visionslogik för personer som arbetar med strategisk planering.**

I linje med den problemanalys som gjorts i de inledande avsnitten av denna skrift bör vi överväga att erbjuda kurser som är speciellt fokuserade på färdigheter i visionslogik.

### *Grupp 3: Förslag till verksamheter som kräver vidare behandling*

#### **1. Etablering av ett nationellt nätverk av lokala konfliktkonsulenter/konfliktombud.**

Förslaget syftar till att se till att det runt om i landet finns kompetenta personer som man som enskild individ eller som organisation kan vända sig till för att få rådgivning om konstruktiva sätt att hantera konfliktsituationer. Det kan t.ex. röra sig om förberedelser för möten där man förväntar sig upprörda känslor eller rådgivning om hur man ska hantera en pågående konflikt i den egna organisationen. För att vara genomförbart förutsätts troligen en modell som liknar den som används för "jourhavande medmänniska", d.v.s. en kombination av ideellt arbete med viss ekonomisk ersättning. Konfliktkonsulenterna bör också kunna erbjuda medling och viss processledning (t.ex. att vara mötesordförande vid potentiellt spänningsfyllda möten). Två viktiga förutsättningar måste utredas om vi ska gå vidare med detta förslag: (a) att finna en organisatorisk form som är långsiktigt hållbar. Röda Korset bör överväga om detta är en verksamhet som ligger i linje med organisationens identitet; och (b) att utveckla ett kursprogram för utbildning av konfliktkonsulenterna. Ett sådant måste vara relativt omfattande och innehålla en enklare form av certifiering för att garantera god kvalitet.

#### **2. Utveckling av kursmaterial (t.ex. läromedel) för studiecirkel, IT-baserade distanskurser och program i samarbete med Utbildningsradio och/eller TV.**

Ett väl genomarbetat studiematerial kan utgöra en ryggrad i ett brett folkbildningskoncept som kan drivas i olika former. Utvecklingen av ett sådant material är dock tidskrävande och därför kostsamt. Detta förslag måste därför drivas som ett separat projekt som finansieras med projektanslag.

#### **3. Hemsida med material som gör det möjligt för lokala grupper att arbeta självständigt med kompetensutveckling i konfliktfärdigheter.**

En hemsida av det här slaget kan innehålla både rent kunskapsförmedlande material och förslag på hur man självständigt kan arbeta (studiecirkelinstruktioner, rollspelsexempel, övningar, problemlösningsprocedurer, etc.). En sådan hemsida är inte svår att genomföra, men kostnaderna är sannolikt höga. En eller ett par personer behöver arbeta heltid under kanske sex månader för att utveckla/skriva materialet för hemsidan. Projektet förutsätter därför troligen en separat finansiering i form av projektanslag om ca. 500 tkr.

## **6. Huvudmannaskap, ledning och finansiering**

Som påpekats tidigare är det viktigt att vi på ett tidigt stadium bygger en ledningsstruktur för verksamheten som har goda förutsättningar att:

1. Kontinuerligt och effektivt styra och vidareutveckla verksamheten. Det måste gå att fatta viktiga beslut på ett smidigt sätt, t.ex. vad gäller innehåll i verksamheten, vem som ska ges förtroendet att leda och genomföra kurser och seminarier, etc.
2. Garantera att verksamheten ges en sådan utformning att intressenternas och i synnerhet Röda Korsets förtroendekapital bibehålls och stärks.
3. Garantera att kvaliteten kan upprätthållas och utvecklas.

Vi tror att den modell som använts för utbildningen i mänskliga rättigheter och demokrati vid Teologiska Högskolan utgör en god förebild som väl svarar mot de ovan skisserade behoven. Enligt denna modell bör ledningsstrukturen bestå i två organ:

1. Ledningsgruppen. I denna bör representanter för ett mindre antal intressentorganisationer ingå. Sammansättningen bör utformas så att den operativa organisationen, användarintressen och innehållslig kompetens är väl representerade. Ledningsgruppen ska ha mandat att fatta beslut om vilken verksamhet som ska bedrivas, vilka kursledare som ska anlitas och liknande frågor. Ledningsgruppen bör sammanträda relativt ofta, t.ex. en gång i månaden.

2. Programkommittén. Denna träffas 1-2 gånger per år (i inledningsskedet eventuellt oftare). Dess funktion är att tillföra verksamheten innehållslig kompetens, utvecklingsimpulser och möjlighet till kvalitetssäkring. Programkommittén bör också ha i särskilt uppdrag att pröva hur alla föreslagna verksamheter påverkar de deltagande organisationernas förtroendekapital. Ledamöterna bör väljas så att de representerar djup fackkompetens inom de områden som verksamheten omfattar.

Verksamheten bör bedrivas i Röda Korsets regi, vilket innebär att budgetansvar och praktiskt genomförande av utbildningen huvudsakligen sker inom Röda Korsets/Gripsholms organisation.

### Finansiering

Det är ännu för tidigt att föra en detaljerad diskussion av verksamhetens finansiering. Frågan måste utredas i takt med att planerna konkretiseras under hösten. Sannolikt måste grundförutsättningen vara att de flesta verksamheter i stort sett är självfinansierande genom deltagaravgifter. För särskilda verksamheter kan eventuellt projektanslag sökas framgångsrikt, t.ex. för utvecklingsverksamhet, kurser och seminarier för särskilda behov (invandrarorganisationer?) eller arbetsseminarier fokuserade på särskilda problemområden.

Under den första tiden och eventuellt löpande kan det vara nödvändigt att söka finansiering för vissa fasta kostnader, som t.ex. en kursadministratör.

### Strategiska frågor för det vidare arbetet

Följande teman är av stor betydelse för projektets förutsättningar att realisera sin potential. De bör därför diskuteras i intressentgruppen samt bli föremål för ingående bearbetning under det kommande halvårets vidare förberedelser:

- Verksamhetens långsiktiga styrning. Vi har ovan betonat betydelsen av att vårda det förtroendekapital intressenterna har. Det är mycket viktigt att verksamheten har en ledningsstruktur som på längre sikt kan garantera god kvalitet, fortsatt utveckling av verksamheten och
- Kommunikationsstrategi. Det är av stor betydelse att verksamheten lanseras på ett kompetent sätt både inåt (d.v.s. inom intressentorganisationernas olika nivåer) och utåt (d.v.s. i relation till massmedia, potentiella målgrupper utanför intressentgruppen samt allmänheten). En väl genomförd lansering och information är troligen avgörande för att snabbt uppnå en kritisk massa av verksamhet som gör det möjligt att driva den på lång sikt och i stor skala.
- Fallmaterial. Flera av de föreslagna verksamheter behöver ha väl valda fallstudier som utgångspunkt. Dessa fallstudier och förberedda rollspel bör väljas och formuleras omsorgs-

fullt. Ett par personer bör ges i uppdrag att genom intervjuer och andra metoder samla fallbeskrivningar som kan upplevas som centrala dilemman av de tilltänkta målgrupperna.

## **Medlemmar i intressentgruppen**

Svenska Röda Korset

Rädda Barnen

Svenska Kyrkan

Fonden för Mänskliga Rättigheter

Olof Palmes Internationella Centrum

Läraryrket

Sveriges Unga Muslimer

IOGT-NTO/NBV

Skandia/Idéer för livet

Institutionen för Arbetsvetenskap, Göteborgs universitet

Vårdförbundet

ÖCB (observatör)

## BILAGA 3 Översikt över utbildningar inom området freds- och konfliktkunskap

### **1. Sida Civil Society Center, Härnösand**

Sida Civil Society Center är Sidas nya institut för idé- och metodutveckling. Målgruppen är främst enskilda organisationer och folkrörelser som arbetar inom det svenska utvecklings-samarbetet, där centret vill utgöra en mötesplats för utbyte av kunskaper och erfarenheter emellan dessa, och andra aktörer såsom universitet, folkhögskolor och forskningsinstitut

Fokus för institutets verksamhet är demokrati och mänskliga rättigheter, konflikthantering, organisationsutveckling samt kommunikation och information.

Målsättning:

- att ge stöd till idé och metodutveckling
- vara en mötesplats för erfarenhetsutbyte mellan olika aktörer
- svara mot organisationernas behov av kapacitetsutveckling och utbildning

Institutet avser att fungera som en förstärkning till den utbildning och idédebatt som redan pågår inom organisationer, folkhögskolor, universitet och andra institutioner.

Verksamheten kommer att utvecklas successivt under våren 2002:

Exempel på aktuella kurser:

- Förberedelsekurs för internationella uppdrag genom enskilda organisationer :  
Kursen innehåller följande teman:
  - Identitet/perspektiv/kultur
  - Demokrati, mänskliga rättigheter och konflikthantering
  - Aktörer och regelverk inom utvecklings-samarbetet
  - Kompetensutveckling, organisationsutveckling och organisationsanalys

- Konflikthantering, demokrati och mänskliga rättigheter.

En utbildning av utbildare i konfliktområden. Ansvariga för denna kurs är Teologiska Högskolan, Demokratiakademien samt Forum för Fredstjänsts Utbildningsgrupp.

Syftet är att utveckla en kapacitet hos enskilda, grupper och organisationer att kunna arbeta konstruktivt och kreativt med konflikter. I kursen behandlas sambandet mellan konflikt och demokrati/mänskliga rättigheter. Deltagarna tränas i att göra konfliktanalyser och att använda olika metoder och verktyg för att omvandla konflikter.

### **2. Folke Bernadotte-institute: Samverkanscenter för katastrof- och fredsinsatser**

Regeringen beslutade i början av maj 2002 att inrätta Folke Bernadotte-institutet för utbildning och samträning av personal som deltar i internationella katastrof- och fredsinsatser. Institutet förläggs till Sandö i Kramfors kommun och ska påbörja sin verksamhet hösten 2002. Syftet är att utbilda och samträna olika personalkategorier som ska medverka i internationella katastrof- och fredsinsatser. Institutets verksamhet ska även omfatta förberedande utbildning för kriser och naturkatastrofer i Sverige.

Detta initiativ har tagits mot bakgrund av ett behov av ökad samverkan mellan olika aktörer, med hänvisning till omvärldsförändringar och nya internationella åtaganden. Hänsyftning görs till tidigare betänkanden: "Internationell konflikthantering- att förbereda sig tillsammans" (SOU 199:29) samt "Att verka för fred- ett gemensamt fredscentrum i Sverige" (SOU 2000:74), där man ger förslag på inrättandet av ett kompetenscenter respektive en ny

myndighet som skulle fokusera på utbildningssamordning samt ta över ansvaret för rekrytering.

Ett utdrag av de ämnesområden kan bli aktuella inom utbildningen:

- mänskliga rättigheter
- grundläggande statskunskap
- minkunskap
- konfliktanalys
- konfliktlösningsteori och praktik
- miljökonsekvenser

Enligt utredningen ska institutet bedriva en till innehållet ny verksamhet som fokuserar på samverkan mellan olika yrkeskategorier och uppdragstagare. I pressmeddelandet från utrikesdepartementet sägs: "Det finns i regionen en rad verksamheter med anknytning till institutet, bland annat Sida Civil Society Centre i Härnösand, Umeå universitet (som tillsammans med Akademi Norr, Räddningsverket, Kramfors och Sollefteå kommuner kommer att inleda ett utbildningsprogram i Kris- och konflikthantering), Räddningsverkets skola på Sandö, Hundskolan i Sollefteå AB. Viktiga samverkanspartners för institutet blir också SWEDINT, andra universitet och Försvarshögskolan."

### **3.Umeå universitet i samarbete med Akademi Norr och Räddningsverket: Programmet för internationell kris-och konflikthantering**

Programmet Internationell kris- och konflikthantering omfattar 140 poäng (start ht 2002) och syftar till att ge kunskaper om hur nationella och internationella kriser och konflikter uppstår och hur de kan hanteras inom ramen för internationellt bistånds-och hjälparbete. Utbildningen riktar sig både mot hantering av kriser orsakade av naturkatastrofer, samt av konflikter som är politiskt, ekonomiskt och militärt betingade.

Möjlighet till specialisering finns inom tre olika områden:

- humanitär katastrofhjälp
- förhandling och konfliktlösning
- social och ekonomisk återuppbyggnad

Målet med utbildningen är att skapa mer professionalism inom området kris-och konflikthantering, genom att kombinera akademiska studier med praktik. De studerande ska under utbildningen förvärva:

- kunskaper om nationella och internationella krisers uppkomst, förlopp och konsekvenser
- kunskaper om villkoren för och konsekvenserna av olika slag av humanitära och infrastrukturella insatser för att hantera kriser och konflikter
- förmåga att operativt delta i förberedelser och genomförande av nationella och internationella humanitära insatser i kris-och konfliktområden
- förmåga att självständigt identifiera, strukturera och analysera tvärvetenskapliga perspektiv på kriser och konflikter

### **4. Göteborgs universitet: Konfliktlösning och fredsarbete**

Institutionen för arbetsvetenskap erbjuder kurser i konfliktlösning upp till 80-poängsnivå. Kurserna har inriktning på utveckling av praktiska färdigheter vad gäller konflikthantering på alla nivåer. Internationella och etniska konflikter behandlas dock endast översiktligt.

Institutionen för freds- och utvecklingsforskning ger kurser i internationella relationer, fredsarbete och internationell konfliktlösning (den senare första gången ht. 2002). Dessa kurser är starkt inriktade på internationella konflikter och bygger på forskning och utbildningssamarbete med parter i bl.a. Mellanöstern, södra Afrika och Sydostasien.

### **5. Uppsala universitet: Freds-och konfliktkunskap**

Vid Uppsala universitet bedrivs kurser i freds-och konfliktkunskap upp till 80-poängs nivå.

I freds-och konfliktkunskap studeras samhällskonflikter där militära medel har använts, eller kan komma att användas.

Ämnet består av två huvudområden;

1. konflikter/konfliktlösning där man fokuserar på konfliktteorier, orsaker till krig och villkor för varaktig konfliktlösning
2. säkerhet/rustning; inriktning på nationella, regionala och globala säkerhetsfrågor, teorier om rustning och internationell nedrustning.

I baskursen får varje deltagare analysera en valfri konflikt med utgångspunkt från de teorier och begrepp som behandlats under kursens gång. I fortsättningskurserna läggs mer tonvikt vid metodinriktning och teoretiska ansatser,

### **6. Lunds universitet: Freds-och konfliktkunskap**

Sociologiska institutionen vid Lunds universitet ger kurser i freds-och konfliktkunskap upp till 40-poängsnivå. Genom ett kritiskt perspektiv på aktörers värderingar och föreställningar om mening, identitet och tillhörighet söker man ett brett perspektiv på konflikters uppkomst och förlopp.

I grundkursen tittar man på problem rörande förhållandet individ-samhälle, konflikter mellan värdesystem inom och mellan samhällen samt historiska och samhällsvetenskapliga studier av konflikters förutsättningar. I fortsättningskursen läggs tonvikt vid människors identifikation med nationella och andra gemenskaper, och dessa tillhörigheters betydelse för individers ställningstagande i konflikter.

### **7. Luleå tekniska universitet**

Centrum för Alternativ Konfliktlösning är knutet till Avdelningen för rättsvetenskap vid Luleå tekniska universitet. Sedan 1995 erbjuder man 5- och 10-poängskurser i konflikthantering, främst med fokus på medling och förhandlingar. Centret erbjuder också medlingstjänster utanför universitetsvärlden.