



UTBILDNING FÖR ATT FÖREBYGGA VÅLD OCH VÄPNADE KONFLIKTER OCH BYGGA FRED

FORUM FÖR FREDSTJÄNST
UTBILDNINGSGRUPPEN

Inför den fortsatta planeringen av utbildning inom Forum för fredstjänst i samverkan med andra aktörer i Sverige och internationellt

UTBILDNING FÖR ATT FÖREBYGGA VÅLD OCH VÄPNADE KONFLIKTER OCH BYGGA FRED

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING OCH SYFTE

2. FORUM FÖR FREDSTJÄNSTS ARBETE INOM UTBILDNINGSSOMRÅDET

3. INFÖR PLANERINGEN AV NYA UTBILDNINGAR

3.1. Råd, anvisningar och "checklistor"

3.2. Några insikter

4. ETT PROJEKTS ELLER PROGRAMS TILLKOMST OCH ORGANISATION

5. SAMVERKAN MED OLIKA AKTÖRER

6. MÅLGRUPPER

7. UTBILDNINGSBEHOV

7.1. Forum för fredstjänsts organisationers behov av internutbildning

7.2. Behovet av ökad konfliktanalytisk kapacitet

7.3. Behovet att kunna bedöma konsekvenser av en biståndsinsats i ett konfliktområde

- 7.4. Utbildning för att möta psykosociala behov**
- 7.5 Utbildning för att möta behov inom utbildningsväsendet**
- 7.6 Utbildning av ungdomar för att vara bärare av den förebyggande kulturen**
- 7.7. Civil-militär samverkan om utbildning för arbete i konfliktområden**
- 7.8. Nordic Peace med ett scenario för förebyggande av väpnad konflikt**
- 7.9. En internationell resurs för utbildning för förebyggande arbete i konfliktområden**
- 7.10 Transnationella rörelsers behov**

8. STÖD TILL KOMPETENSUTVECKLING

9. METODUTVECKLING

10. UTBILDNINGENS INFRASTRUKTUR

11. INFÖR FRAMTIDEN

BILAGOR

- 1. Förteckning över dokument**
- 2. Utbildning inom Forum för fredstjänst 1995 – 2002.**
Från förteckning sammanställd av Eva Hägerstrand.
- 3. Ställningstaganden i regering och riksdag**
Utdrag ur Dimman Lättar
- 4. About Nonviolence** (from the Unesco website)
- 5. Exempel på tillkomstprocess för ett projekt/program inom Forum för fredstjänst**
- 6. Samarbetsavtal**
- 7. Underlag för organisationsbeskrivning**
- 8. Reflecting on Peace Practises**
- 9. Analysmodell enligt Jörgen Johansen, m. fl.**
- 10. Ideella organisationers behov och problem**
Ur Rapport från arbetsgruppen för en Folkbildning i freds- och konfliktkunskap, 2002-05-22
- 11. The role of education in the peacebuilding process**
- 12. Stöd för kompetensutveckling**
- 13. CANADEMs motiv för en ickestatlig resursbas**
- 14. Ett råd med övergripande ansvar och helhetsgrepp**

1. INLEDNING OCH SYFTE

Sedan nätverket Forum för fredstjänst grundades har utbildningen varit ett prioriterat område¹. Det finns nu ställningstaganden och beslut i regering och riksdag som alla hävdar vikten av att prioritera mycket kraftfulla satsningar inom området förebyggande av våld och väpnad konflikt² framför exempelvis insatser för krishantering³.

Utredningen *Att omvandla konflikter och bygga fred – en ny generation av utvecklingsprojekt*⁴ visar att femtiosju svenska organisationer har erfarenhet av sextiåtta fredsprojekt. Många av dem som nu arbetar i dessa konfliktområden har fått mycket liten (eller ingen alls) utbildning för att hantera de problem och utmaningar som ett sådant ansvar innebär. Under de närmaste åren – då regerings och riksdagens beslut ska effektueras – kommer efterfrågan på relevant utbildning för arbete med förebyggande och fredsbyggande i konfliktområden att öka.

Forum för fredstjänst har också i samarbete med bl. a Utrikesdepartementet genomfört två internationella konferenser, då också behovet av utbildning har aktualiserats i olika arbetsgrupper. Konferenserna har ägt rum på Gripsholm⁵.

Diskussionerna inom nätverket Forum för fredstjänst har visat på behovet av en helhetssyn inom området⁶. De har bl. a lyft fram det starka sambandet mellan det lokala arbetet för en freds- och ickevåldskultur och de nationella/internationella initiativen för förebyggande. De organisationer som arbetar med fredsbyggande i olika konfliktområden har därför också ett ansvar för att arbeta för en freds- och ickevåldskultur hemmavid⁷.

En allmän utbildning i ”fredens och ickevåldets praktik på alla nivåer” i enlighet med de fyra FN-deklarationerna för *Årtiondet för en freds- och ickevåldskultur för världens barn 2001 - 2010*⁸ utgör också en nödvändig grund för att mobilisera stöd till nya strategier, strukturer och mekanismer för förebyggande. Även de båda Gripsholmskonferenserna har understrukt ansvar för att få till stånd en allmän utbildning i konflikthantering⁹. För FF:s organisationer

¹ Arbetet inom utbildningsområdet har pågått under tre faser, 95 – 96, 97 – 99, 2001 – 2002. En sammanställning av insatser inom utbildningsområdet återfinns i bilaga 2.

² se Ställningstaganden i regering och riksdag, Bilaga 3.

³ Utbildning för krishantering sker exempelvis vid Försvarsmaktens internationella utbildningsverksamhet vid SWEDINT och inom de berörda myndigheternas egna institutioner.

⁴ Författare Anna Åkerlund. Utgiven av Forum Syd och Forum för fredstjänst. Boken förkortas i det här dokumentet AOK. Rekommendationerna i utredningen har diskuterats och slutformulerats på två sammanträden i Forum för fredstjänst, då man också rekommenderade: ”Rekommendationerna samt erfarenheten av den tvååriga utredningsprocessen bland enskilda organisationer bör tas till vara i nya initiativ för samverkan mellan myndigheter och enskilda organisationer kring kompetensutveckling och utbildning för arbete med konfliktomvandling, fredsbyggande och förebyggande samt tjänst i kris- och konfliktområden”. (AOK, pkt 24).

⁵ De kallas därför Gripsholm I och II.

⁶ Även riksdagens revisorer framhåller att det finns stora svårigheter att åstadkomma en helhetssyn, vilket avspeglas både i statsbudgeten och på ett praktiskt plan. Riksdagens revisorer, 2002/02:9.

⁷ Behovet uppmärksammades också vid den första internationella konferensen i Gripsholm: “Transnational voluntary organisations should include in their training and preparations for peacebuilding projects abroad learning how to build peace on home ground, beginning with the sources of injustice, victimisation and oppression in their own society”. Gripsholm I, s 12 – 14.

⁸ A/RES/53/25, A/RES/53/243, A/RES/55/47, A/RES/55/6/5.

⁹ “We recommend all governments to accept that it is their responsibility to furnish all citizens with the skills required for conflict analysis and transformation. National school systems and adult education programmes

kan det t ex även vara fråga om att informera och ge stöd till rekrytering till kurser för ”en förebyggande kultur” i Sverige¹⁰.

De organisationer som arbetar med fredsbyggande i konfliktområden bör inte heller undandra sig ansvaret att delta i den satsning på information och opinionsbildning som riksdagen rekommenderar¹¹.

Diskussionerna inom nätverket Forum för fredstjänst visar att det finns en gemensam övertygelse om att organisationer som arbetar med konflikthantering i utlandet också bör ge stöd till en mobilisering för utbildning i konflikthantering, etc. i Sverige.

Forum för fredstjänsts utbildningsgrupp har dock sedan 1996 haft ett huvudfokus på utbildning och kapacitetsutveckling för arbete i konfliktområden i Öst-Europa och i Syd¹².

Därför är också huvudsyftet med det här dokumentet

- att ge Forum för fredstjänsts utbildningsgrupp med ansvar fas IV underlag för analys av behov och möjligheter inom utbildningsområdet under 2003 och påföljande år
- att ge andra aktörer inom området underlag för fortsatta diskussioner om samordning och samarbete
- att ge Sida, UD, regering och riksdag underlag för fortsatta bedömningar av behov av insatser och möjligheter till konkretiseringar av ställningstaganden och handlingsprogram.

2. FORUM FÖR FREDSTJÄNSTS ARBETE INOM UTBILDNINGSMOMRÅDET

Det finns nu en mångfald nationella och transnationella initiativ och ställningstaganden med syftet att utbilda ”fredsbyggare” för tjänst i konfliktområden. På den internationella konferensen i Gripsholm 2001 vara deltagarna överens om behovet att rekrytera och utbilda en fredsstyrka med 5 000 civila med olika funktioner, exempelvis övervakning, observation, medlare och utbildare. Bakom rekommendationerna står representanter för omkring 150 europeiska frivilligorganisationer, regeringsrepresentanter för EUs medlemsländer, samt representanter från EU, OSSE och FN.

Utredningen *Att omvandla konflikter och bygga fred – en ny generation av utvecklingsprojekt* redovisar 80 olika typer av funktioner i arbetet med att förebygga våld och krig och bygga fred i konfliktområden. Under de senaste åren har behovet av kunskap och kompetens blivit

would be the appropriate vehicles for promoting the general skills and attitudes that are fundamental to the building of democratic, non-violent societies”. Ur rekommendationerna från Gripsholm I, s. 22.

”Recognizing the need for research, formal and informal education and training at all levels for peace building and prevention of violent conflicts; and the importance of how individuals shall live their values”, ur brevet till EU från Gripsholm II.

¹⁰ I samband med FF:s 5-poängkurs i Härnösand tog företrädare för fyra folkhögskolor initiativ till ett samarbete för planering av folkhögskolekurser inom området.

¹¹ ”Genom att sprida kunskap och information om konfliktförebyggande som strategi, och om framgångsrika insatser, kan beslutsfattare övertygas om nödvändigheten att tänka preventivt. Vi bör också tydliggöra de mera specifika motiven för att agera förebyggande – t ex beräknas de årliga kostnaderna för världssamfundets civila och militära insatser i f.d. Jugoslavien till 70 miljarder kronor.”

¹² Forum för fredstjänsts arbete inom utbildningsområdet har hittills haft tre faser, då olika olika utbildningsgrupper har varit ansvariga, som här kallas Utbildningsgrupp I, II, III.

allt tydligare. Det kan gälla kunskaper om mänskliga rättigheter, demokratiska styrelseformer, bearbetning av konflikter, ickevåld, etc.¹³.

Det underlag till diskussion om insatser inom utbildningsområdet, som nämns i detta papper är en sammanställning av idéer som uppkommit tidigare inom ramen för olika utbildningar och inom nätverket. De härstammar från *Att omvandla konflikter och bygga fred. En ny generation av utvecklingsprojekt?*, från *Dimman lättar*¹⁴, från de två internationella konferenserna i Gripsholm, från kursdeltagarna i 5-poängskursen i *Konflikthantering, demokrati och MR – en utbildning av utbildare i fredsbyggande i konfliktområden* samt från 5-poängskursens kursledning¹⁵.

3. INFÖR PLANERINGEN AV NYA UTBILDNINGAR

Sedan 1996 har Forum för fredstjänsts olika utbildningsgrupper genomfört ett stort antal utbildningar som utvecklat förmågan att arbeta med våldsförebyggande, konfliktomvandling och fredsbyggande i konfliktområden.

Utbildningarna har förmedlat kunskaper och insikter. De har givit deltagarna möjligheter att pröva sina attityder och värderingar tillsammans med andra och att träna färdigheter, (t. ex, att analysera och bearbeta konflikter, att hantera starka känslor). Deltagarna har övat de olika förhållningssätt som behövs för arbete i konfliktområden (att lära känna sig själv och den egna förmågan att t. ex tåla stress, utsatthet och förtryck, att lära sig lyssna med empati, att utveckla fantasi och förståelse för andra människors förutsättningar, perspektiv och behov).

Utbildningen har skett i form av workshops, seminarier, kortare och längre kurser, nu senast en 5-poängkurs (motsvarande fem veckors studier). De längre kurserna har genomförts i internatform. Utbildningsgruppen har dock ännu inte prövat distansundervisning.

Inför nästa fas är det viktigt att ställa frågorna: *Vilket innehåll i olika utbildningar har organisationerna i Forum för fredstjänst behov av för sitt arbete i konfliktområden och för kompetensutveckling av personal och ideellt engagerade? Vilken form bör utbildningarna ha för att möjliggöra för både personal och ideella krafter att delta i dem?*

3.1. Råd, anvisningar och ”checklistor”

Den kursplan som framställdes iförsta fasen (1996), *Empowerment for Peace Service, A Curriculum for Education and Training in Violence Prevention, Nonviolent Conflict Transformation and Peacebuilding* kan fortfarande utgöra en kompletterande checklista vid planering av insatser. I kapitlet *Notes for Organisers and Facilitators*¹⁶ finns råd och anvisningar för organisatörer och planerare.

¹³ I de mål som formulerades för det internationella Ekumeniska följeslagarprogrammet i Palestina och Israel återfinns exempelvis: - Supporting acts of nonviolent resistance alongside local Christian and Muslim Palestinians and Israeli peace activists; - Be an active witness that an alternative, non-violent struggle for justice and peace is possible to end the illegal occupation of Palestine.

¹⁴ Dimman lättar, som förkortas DL. Idéerna och förslagen i DL har diskuterats på sammanträden i Forum för fredstjänst för att sedan utgöra FF:s diskussionsunderlag för en konferens med flera aktörer den 6 november 2002.

¹⁵ Flera av uppgifterna är hämtade från den sammanställning som gjordes av Eva Hägerstrand inför ett planeringsmöte i Forum fredstjänst, 2002-09-26.

¹⁶ Utarbetade av Utbildningsgrupp I.

Representanter från Forum för fredstjänsts utbildningsgrupper har också deltagit aktivt i utredningen om ”Samordning av civil och militär utbildning inför internationella fredsfrämjande och humanitära insatser”. Samarbetet ledde bl.a. till projektet ”Samarbete om utbildning och kapacitetsutveckling för arbete i kris och konfliktområden”. Resultatet av projektet, är dokumentet *Samverkan i kris och konflikt: Ett utbildningsinstrument*. Dess värde ligger bl. a. i att det arbetats fram av en arbetsgrupp med representanter från både militära och civila myndigheter och folkliga organisationer¹⁷. Även det här dokumentet kan användas som en idébank i planering av nya utbildningar.

Manualen/metodhandboken, *Learning to work with conflicts/ Att arbeta med konflikter*, har framställts till stöd för framtida utbildningar¹⁸.

Ett antal råd och erfarenheter för planering och genomförande av kurser har utarbetats av Eva Hägerstrand och bifogas utbildningsmaterialet från fas III (2001 – 2002)¹⁹.

En bruksanvisning för planering av utbildning i konfliktomvandling, särskilt workshopmetodik, finns i Resource Pack for Conflict Transformation, publicerat av International Alert.

3.2. Några insikter

Utbildningsgrupper, utredningar och diskussioner i tidigare faser har understrukt vikten av

- att i utbildning för konfliktområden utgå från de lokala aktörerna, att de äger processen och att utveckla en lyhördhet för deras behov och resurser och en förmåga att upptäcka nya möjligheter²⁰: I boken *Empowerment for Peace Service* skrev den första utbildningsgruppen (1996):

”Empowerment is a guiding principle for courses and workshops preparing for work for human rights, democracy and peace. To be empowered means to recognise one’s power to take charge of one’s own life. For that a person needs *knowledge* of the facts of the situation and *skills* to increase different capacities. He/she needs the self-confidence that comes from the use of these skills and above all the sufficient *self-awareness* to understand what has been done and what he / she must do – and be – to escape the oppression trap and so exercise some influence in the community. People who have had the experience of being empowered will have a better understanding both of other people’s difficulties and their possibilities.

Empowerment is thus the objective of both the curriculum for peace service and the ensuing peace service itself.”

¹⁷ Dokumentet som finansierats av ÖCB har arbetats fram av representanter från Försvarshögskolan, Försvarsmakten, SWEDINT, ÖCB, Rikspolisstyrelsen, Liv och Fredsinstitutet och Kristna Fredsrörelsen, som också var huvudman för projektet.

¹⁸ Utarbetade av Utbildningsgrupp II.

¹⁹ Utarbetade av Utbildningsgrupp III / Eva Hägerstrand.

²⁰ Arbetsgruppen för utbildningsområdet på Gripsholm I rekommenderade: “A major initiative should be launched to enhance the intercultural skills of voluntary organisations. This should include: ”learning how to learn” from the local population and the development of new standards for “elicitive professionalism” (elicit = draw out) to enable outside specialists to build on local know-how. This elicitive professionalism should also include a basic understanding of a range of ways to deal with conflict.”

- att särskilt uppmärksamma och tydliggöra sambanden mellan arbetet med mänskliga rättigheter, demokrati och konflikthantering²¹;
- att integrera kunskaper om ickevåld (teorier, principer, strategier, metoder, förhållningssätt) med syftet att minska okunnighet och missförstånd (en kort beskrivning av ickevåld²², hämtad från Unescos hemsida finns i bilaga 4);
- att integrera genderperspektiv i alla utbildningstillfällen;
- att integrera kulturella uttrycksformer – musik, berättelser, poesi, dans, drama, bildkonst, film, video, lek, humor, etc. – och också visa på dess betydelse i arbetet för att förändra samhället;
- att planera vissa utbildningar med särskild inriktning på att attrahera och rekrytera ungdomar;
- att planera vissa utbildningar med särskild inriktning på biståndsorganisationernas behov
- att eftersträva utbildningar med heterogena grupper (erfarenheten visar att utbildningar som till stora delar bygger på deltagarnas egna erfarenheter (i praktikfall, rollspel, etc.) blir mer innehållsrika, överraskande och intensiva än med mer homogena grupper);
- att undersöka möjligheter att också genomföra utbildningar som berör etniska och kulturella konflikter i Sverige (t. ex kurser för samer, invandrare och flyktingar tillsammans med svenskar);
- att undersöka möjligheter att genomföra inter-religiösa kurser, med exempelvis muslimer, judar och kristna;
- att uppmärksamma den andliga dimensionen i utbildningen²³;
- att ta till vara och utveckla den speciella ”folkrörelsekompetensen”: ”Genom fortsatt samverkan bör det ske en vidareutveckling av den speciella folkrörelsekompetens, som tar till vara klassisk folkrörelseerfarenhet av att organisera kvinnor och män, dess demokratiska skolning samt folkrörelsebiståndets erfarenheter om lokalt ägandeskap,

²¹ Under 5-poängkursen i Härnösand utvecklade Inger Björk, Forum Syd, en pedagogisk och spännande konfliktanalysmodell, som tydliggör sambanden mellan demokrati, MR och konflikthantering, och som bör kunna utvecklas och användas i många olika sammanhang i Sverige och internationellt. En serie seminarier i enlighet med rekommendation i Att omvandla konflikter, skulle samtidigt kunna pröva och utveckla modellen.

²² *Icke-våld* skrivs utan bindestreck för att markera att det inte bara är fråga om frånvaro av användning av våld, ”icke våld”, utan ett *aktivt ickevåld*. Ordet *icke-våld* används där en svensk text citeras. I anglosachsiskt språkbruk används nu alltmer ordet ”nonviolence” utan bindestreck för ”aktivt ickevåld”, vilket är innebörden i FN-deklarationerna om Årtiondet för en freds- och ickevåldskultur för världens barn (t ex ”ickevåldets praktik” FN-deklaration den 19 november 1998, resolution 53/25).

²³ Från Empowerment for Peace Service, p 48: Experienced mediators stress the importance of being in peace with oneself in order to build peace in community. It is important therefore for participants to have a chance to explore their experience of inner peace and the different ways of cultivating peace on the intrapersonal level. For some participants the spiritual dimension of peace will be expressed in religious beliefs and practises. Other participants may hold no religious beliefs. In attending to the spiritual dimension there are ways to recognise and respect diversity in the group. Organisers and facilitators need to provide certain times and places that are “Protected zones” for attending to the spiritual dimension, both for individual and group ways”.

partnerskap och demokratibyggnad underifrån. Det bör också kopplas till tillvaratagande av enskilda organisationers komparativa fördelar och ett fortsatt utforskande av det civila samhällets roll”²⁴;

- att i olika samverkansformer med andra aktörer inte göra avkall på de insikter, normer och principer som präglar ”folkrörelsekompetensen”;
- att skapa en medvetenhet om betydelsen av ”närvaro”; Hizkias Assefa, en mycket erfaren fredsarbetare från Kenya, skriver om vikten av ”being present vs. doing something for others”: “ Maybe personal characteristics and values, as reflected in presence and actions, are more important than specific skills. It is often the motivation which determines the success and failure of personal interventions. The goal should not be to solve someone else’s problem but to be there as a member of the human community”²⁵.
- att undersöka möjligheterna att skapa gemensamma relevanta svenska begrepp för området
- att utbildningsinsatserna är en del av arbetet för att förebygga våld och väpnad konflikt i vilket de folkliga organisationerna har en nyckelroll (att ett paradigmskifte pågår och att det finns tydliga ställningstaganden i riksdag, regering, EU, OSSE, FN), att i de olika utbildningarna utgå från en gemensam helhetssyn (som förhoppningsvis kommer att uttryckas med hjälp av det nya projektet om mål och riktlinjer) och att alla som deltagit i olika utbildningar förväntas vara ambassadörer för det nya synsättet och för det gemensamma fredsbyggandet;

4. ETT PROJEKTS ELLER PROGRAMS TILLKOMST OCH ORGANISATION

Erfarenheterna visar att projekt/program inom ramen för Forum för fredstjänst kan organiseras på olika sätt. Tre exempel (det finns naturligtvis också mellanvarianter):

En enkel och ”effektiv”, men mindre demokratisk modell innebär att en organisation tar på sig ett huvudansvar för utformning av projekt och ansökan och utser en referensgrupp med representanter från olika organisationer inom FF.

Ett större program som planeras inom FF:s utbildningsgrupp skulle kunna innehålla mindre projekt (kurser, seminarier) som några få organisationer tar ansvar för²⁶.

Ett större program och/eller mer politiskt projekt kräver en öppen diskussion vid tillkomsten, möjligheter för organisationer att påverka innehåll och utformning. För att inte ett gemensamt projekt ska alltför mycket betunga den organisation som tar huvudansvaret, har Forum för fredstjänst också utarbetat ett förslag till process för tillkomsten av projekt och också underlag för samarbetsavtal och organisationsbeskrivning.

²⁴ AOK, rekommendation 18.

²⁵ Från Empowerment for Peace Service. Det här behovet uppmärksammades också på Gripsholm I: “Another important aspect is that these organisations should learn to approach the victims as partners not as do-gooders” (från Gripsholm I)

²⁶ Fas II inkluderade ett projekt som LSU tog ett självständigt ansvar för: en längre utbildning i konflikthantering för ungdomar i samarbete med Röda Korsets folkhögskola.

Samarbetsavtal och organisationsbeskrivning ska tydliggöra ansvarsfördelning, organisation, arbetsuppgifter, arbetsprocesser, etc. Det bör bl. a vara tydligt att den organisation som tagit på sig huvudmannaskapet inte ska belastas med fler arbetsuppgifter än de som innefattas i organisationsbeskrivningen och att exempelvis projektmedel ska finansiera 100 % av administration av ekonomi, etc. Se vidare exempel på tillkomstprocess, samarbetsavtal och organisationsbeskrivning i bilagor 5, 6 och 7.

Bifogade exempel på processer, samarbetsavtal, etc. bör också kunna användas som utgångspunkt för diskussioner om samarbete med aktörer utanför Forum för fredstjänst, exempelvis DemokratiAkademin, Teologiska Högskolan i Stockholm, Sida Civil Society Centre (som var partners i fas III) och andra aktörer.

5. SAMVERKAN MED OLIKA AKTÖRER

De båda Gripsholmskonferenserna^{27 28}, liksom regering och riksdag har tagit upp vikten av samverkan. I regeringsskrivelsen understryks vikten av samarbete på olika nivåer – både inom Sverige och internationellt:

”Ökad samverkan mellan regeringar, internationella och enskilda organisationer och näringslivet kan bidra till ett mer framgångsrikt förebyggande. Gemensam utveckling av metoder för hantering av hotande konfliktsituationer kan öka förebyggandes effektivitet såväl i det strukturella arbetet som i konkreta risksituationer”²⁹.

Även utrikesutskottet understryker vikten av samverkan mellan olika parter

”Utskottet menar att samverkan med enskilda organisationer i det konfliktförebyggande och konflikthanterande arbetet bör ges hög prioritet som ett led i arbetet med att förbättra arbetsfördelningen och koordinationen mellan olika nivåer och aktörer. Ett brett angreppssätt möjliggör kunskaps- och erfarenhetsförmedling i frågor som rör en rad olika typer av insatser, från förvarning och prevention till eventuella fredsframtvängande åtgärder och återuppbyggnadsstöd. Biståndsaspekter, utveckling av konflikthanteringsmekanismer inom internationella organisationer samt introduktion av förslag till utrednings och forskarinsatser, studier, skrifter och seminarier är alla angelägna uppgifter.”³⁰

I skrivelsen till Riksdagen betonar regeringen behovet av utbildning som syftar till att utveckla kompetens och kapacitet att agera förebyggande. Regeringen aviserar också en bred utbildningssatsning.

²⁷ Redan Gripsholm I, 1997, rekommenderade samarbete över organisations- och nationsgränser: “We recommend governments, intergovernmental agencies, voluntary organisations and academic institutions to develop and offer courses, seminars, training programs and new tools in all areas covered by the conference (preventing violence, transforming conflict and building peace), as co-ordinated measures by national governments, intergovernmental agencies, and national and international voluntary organisations”.

²⁸ “EU member states should support the development of further training for civilian peace service personnel, including co-operating with training programmes of other countries and international organisations” (ur rekommendationerna från Gripsholm II).

²⁹ Rs. 2000/01:2, s. 58.

³⁰ UU 2000/01:UU4, s 113.

Det finns nu en stor fond av svenska och internationella erfarenheter av utbildning för arbete i konfliktområden som kan utgöra en grund både för ett vidgat samarbete mellan olika aktörer inom utbildningsområdet i Sverige och internationellt. Se vidare avsnittet om utbildningsbehov.

6. MÅLGRUPPER

Tidigare utbildningsgrupper har anordnat utbildningar för och definierat olika målgrupper.

- Utbildningar för aktiva i Forum för fredstjänsts organisationer (introduktionskurser såväl som fördjupningskurser)
 - personal i Sverige
 - personal i konfliktområden
- Riktade utbildningar för speciella situationer och speciella områden. Se vidare Jörgen Johansens analysmodell, bilaga 9.
- Utbildning av utbildare, som i sin tur förväntas utbilda för arbete i konfliktområden
- Kompletteringskurser för resurspersoner villiga att delta i fredstjänst i konfliktområden (men som saknar viss kompetens). Den kanadensiska databasen med flera tusen resurspersoner för tjänst i konfliktområden noterar de rekryterande organisationernas krav och önskemål och screenar de personer som anmäler sitt intresse, uppmärksammar olika utbildningsbehov och uppmanar olika utbildningsanordnare erbjuda motsvarande utbildningar.

7. UTBILDNINGSBEHOV

Inom ramen för fas III framställdes ett underlag för diskussion och prioriteringar.

I den verksamhet / de insatser som planeras, vad bör ingå av utbildning

1. som ger kunskaper och insikter om konflikters orsaker, om strukturella riskfaktorer och olika möjligheter att motverka en negativ utveckling?
2. som ger kunskaper och insikter om nyckelbegrepp i ett demokratiskt samhälle
3. som ger kunskaper och insikter om våld och ickevåld, teori, historia, principer, förhållningssätt, ett sätt att leva...
4. som ger färdigheter i konflikthantering, medling, ”facilitation” / processledning.
5. som ger kunskaper och insikter om de mänskliga rättigheterna, inklusive barnets rättigheter, etc.
6. som ger en medvetenhet om behovet av jämställdhet och en förmåga att verka för den

7. som ger beredskap för att arbeta och leva under svåra villkor, motverka stress och utbrändhet
8. som inspirerar till ett förhållningssätt, code of conduct, grundat på vissa principer (se t ex Code of Conduct, International Alert)
9. som särskilt tar upp konsten att lyssna, med närvaro och medkänsla
10. som särskilt tar upp god kommunikation och dialogens roll som redskap för demokrati
11. som bidrar till en förmåga att enkelt och avspänt kunna dela med sig av kunskaper, färdigheter, kompetens...
12. som ger enkla metoder för ”feed-back” och kontinuerlig utvärdering
13. som ger beredskap att fungera bra i olika relationer

- till den lokala befolkningen

Om det är en efterkrigs-situation – hur mycket kunskap behövs för att t ex relatera till människor med post-traumatiska problem?

Hur inger man människor hopp - om att det går att övervinna rädsla och hat och återupprätta tillit?

Hur hjälper man till att så frön till ett demokratiskt samhälle, stöder gemensam handling, bildandet av grupper/organisationer, demokratiska processer...

Hur delar man med sig av olika kunskaper och färdigheter (hur man kan ordna möten, fatta beslut, etc.) på ett enkelt och informellt sätt?

- i t ex teamarbete – genom kunskaper i gruppdynamik, ledarskap, etc.
- till samarbetspartner, förhållningssätt till polis, militär, etc.

Inför den närmaste framtiden finns det behov av både längre kurser, 5 – 40 poäng i konflikthantering, demokrati och MR.

Utbildningen av utbildare bör också fortsätta.

Dessutom behövs fortsättnings- och fördjupningskurser t. ex. i några av de ämnen, som togs upp på 5-poängkursen 2002 (”facilitation”, medling, ickevåld, etc.) och kortare utbildningar/kurser i nya metoder.

Utbildningsgruppen för nästa fas bör också undersöka möjligheterna till en magisterutbildning – och doktorandutbildning - för arbete i konfliktområden och arbete med internationella konflikter.

7.1. Forum för fredstjänsts organisationers behov av internutbildning

Det är särskilt viktigt att försöka skräddarsy workshops, seminarier och utbildningar som överensstämmer med biståndsorganisationernas behov. De femtiosju ideella organisationer som har personal som deltar i fredsprojekt i konfliktområden berörs också konkret av områdets konflikter. I *Rapport från arbetsgruppen för en Folkbildning i freds- och konfliktkunskap*³¹, finns en särskild analys av ideella organisationers speciella förutsättningar och problem. Det finns, enligt rapporten, ”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”. Ytterst få organisationer har dock genomfört utbildningar för att möta de behoven³².

7.2. Behovet av ökad konfliktanalyskapacitet

Fyra rekommendationer i *Att omvandla konflikter* berör behovet av att öka kapaciteten att analysera konflikter:

”Förebyggandet kan utvecklas mycket mera: det finns en stor potential på området, men väldigt få projekt. Det som krävs för att ta till vara potentialen är dels en ökad analyskapacitet, dels att i handling verka för en utbredd, folkligt förankrad kultur för tidigt handlande och konflikthantering”. (AOK pkt 4.)

”Svenska enskilda organisationers kapacitet att identifiera och stödja lokala strukturer för fred, förenande faktorer över skiljelinjer, konflikthanteringsmekanismer mm bör vidareutvecklas”. (ur AOK pkt 8.)

”Kapaciteten för identifiering av tidiga varningssignaler bör utvecklas i ett brett samarbete, där flera perspektiv får komma till sin rätt, som t ex MR, miljö, fattigdomsbekämpning, demokrati, nedrustning och vapenhandelsfrågor”. (AOK pkt 5.)

Svenska enskilda organisationer bör samverka kring gemensamma konfliktanalyser och diskussioner av landstrategier. Man kan med fördel börja med de länder där flera organisationer i utredningen har konfliktomvandlande eller fredsbyggande projekt: Bosnien, Colombia, Guatemala, Israel/Palestina, Kosovo, Kongo-Brazzaville, Kongo-Kinshasa, Kroatien, Liberia, Sudan, Sydafrika. (AOK pkt 15).

Under 5-poängkursen i Härnösand utvecklade Inger Björk, Forum Syd, en pedagogisk och spännande konfliktanalysmodell, som tydliggör sambanden mellan demokrati, MR, konflikthantering och fredsbyggande och som bör kunna utvecklas och användas i många

³¹ utarbetad av Thomas Jordan på uppdrag av Röda Korset och ett antal organisationer

³² Se vidare avsnittet ”Ideella organisationers behov och problem” i *Rapport från arbetsgruppen för en Folkbildning i freds- och konfliktkunskap*. Bilaga 10. Här finns möjligheter till samordning med Röda Korsets utbildningsprojekt.

olika sammanhang i Sverige och internationellt. En serie seminarier med fokus på de områden där organisationer har verksamhet skulle kunna pröva och utveckla modellen³³.

7.3. Behovet att kunna bedöma konsekvenser av en biståndsinsats i ett konfliktområde

Ett annat viktigt redskap är exempelvis den modell för konfliktkonsekvensbedömning, ”KKB”, som utarbetats av institutet The Collaborative for Development Action, Cambridge. Två rekommendationer i Att omvandla konflikter handlar om KKB:

”Organisationer med projekt i kris- och konfliktområden bör lära sig och tillämpa konfliktkonsekvensbedömning som del av sina rutiner för planering, styrning och utvärdering av projekt. Styrelser, projekthandläggare, personal som förbereder sig för utlandstjänst, lokalanställd personal och folkrörelseaktiva bör utbildas på området”. (AOK pkt 11.)

”Arbetet med att stärka kapaciteten i svenska enskilda organisationer att göra konfliktkonsekvensbedömningar bör fortsätta och förstärkas, gärna i samarbete med organisationer som t ex CDA, International Alert, Saferworld och FEWER”. (AOK pkt 14)

Konfliktkonsekvensbedömningar underlättar också identifieringen av lokala strukturer, institutioner, värderingar, intressen, symboler, etc. som kan utgöra resurser i det förebyggande arbetet. Folkliga organisationer med sina nära förbindelser till de lokala organisationerna i konfliktområden har möjlighet att agera i ett tidigt skede av en konflikt och därmed bidra till att förebygga våldsbrott.

7.4. Utbildning för att möta psykosociala behov

Psykosociala behov handlar övergripande om trygghet, identitet och inflytande över sin livssituation. Behovstillfredsställelse innebär att ett brist-tillstånd övergår i ett önskat tillstånd. Behov i form av önskat tillstånd kan ses som generella. Brist-tillstånd/problem är individuella, på person eller gruppnivå, utifrån aktuell situation.

Kunskap krävs för att utifrån generell kunskap om mänskliga behov kunna urskilja individuella behov i en viss situation. Detta bör ske i samtal/dialog med dem som äger problemet.

Samtal används som redskap för att urskilja behoven, men också för att förmedla förståelse och stöd och inge hopp i en förändringsprocess. Samtal måste föras både på individ och gruppnivå. Möten bör skapas som präglas av jämbördighet, konstruktiv konflikthantering, tålmodighet i långsamma processer, tydliga visioner men också små delmål formulerade av de som äger problemen. Allt detta kräver en omfattande kunskap i tillhörande teori och metodik samt färdighetsträning.

³³ Här skulle man också kunna integrera erfarenheter från the Reflecting on Peace Practices Project, RPP (se [bilaga 8](#)).

Att fungera väl som fredsarbetare innebär också att kunna hantera sina egna psykosociala behov. Det finns hög risk för stress och s.k. utmattningsdepression. Det behövs en beredskap för att förebygga och hantera de personliga svårigheter man kan hamna i.

7.5 Utbildning för att möta behov inom undervisningsväsendet

International Association of Educators for Peace, vars svenska gren är Sveriges Lärare för Fred, har fäst uppmärksamheten på den kontraproduktiva verksamhet som ofta pågår i skolor och på universitet i konfliktområden³⁴: läroböcker (även för de yngsta eleverna) som innehåller fiendebilder, fördomar, ultranationalism och förhärlikande av krig, frånvaro av undervisning i minoritetsgruppernas religion och kultur, stora brister i undervisning i mänskliga rättigheter och demokrati, avsaknad av utbildning i konflikthantering, etc. Se vidare bilaga 11.

I utbildningen för arbete i konfliktområden bör därför ingå kunskaper om hur organisationer och myndigheter har arbetat och genomfört utbildningsreformer i andra konfliktområden och information om olika möjligheter till ideologiskt och ekonomiskt stöd (t. ex från Unesco).

7.6 Utbildning av ungdomar för att vara bärare av den förebyggande kulturen³⁵

Många länder – såväl i Syd som i Syd- och Östeuropa genomgår oerhört snabba förändringsprocesser, som ofta skapar motsättningar inom landet och eskalerande konflikter, som förstärks av andra riskfaktorer. Svaga samhällen, som saknar mekanismer för att hantera förändring och motsättningar med fredliga medel, innebär stora konfliktrisker.

Därför är en av de viktigaste åtgärderna, då riskfaktorer identifierats, att stärka människors möjligheter att själva påverka sin situation och bidra till en demokratisk kultur och en fredlig samhällsutveckling. Det svenska handlingsprogrammet lyfter fram den svenska organisationskulturen möjligheter att bidra till att sprida demokratiska värderingar, inklusive religiös och kulturell tolerans, värnandet om individens värde, etc. Det framhåller också att ungdomar utgör viktiga aktörer i denna samhällsutveckling samtidigt som de kan vara bärare av den förebyggande kulturen.

Värderingar och förhållningssätt ska inte tvingas på länder eller människor. De skapas bäst i dialog och pedagogiska processer som ger människor möjlighet att tillsammans med andra själva ta ställning i etiska frågor. I Sverige har studieförbund och organisationer som Röda Korset, Kristna Fredsrörelsen, Sveriges Kristna Råd, DemokratiAkademin och Forum för fredstjänsts Utbildningsgrupp utvecklat olika metoder och modeller att arbeta med främlingsfientlighet, demokrati, jämställdhet, mänskliga rättigheter och ickevåldslig konflikthantering. Flera av metoderna har också prövats i seminarier/workshops i andra länder och kulturer. Eftersom metoderna i mycket stor utsträckning bygger på deltagarnas egna erfarenheter har utvärderingarna varit till övervägande del positiva.

Här skulle t. ex några ungdomsorganisationer samverka (ev. inom ramen för LSU) om ett pilotprojekt med utbildning av ungdomar som skulle kunna vara bärare/ambassadörer för en förebyggande kultur i konfliktområden i enlighet med regeringens handlingsprogram. Ungdomarna skulle t. ex kunna utbildas i att ge workshops i demokrati, mänskliga rättigheter,

³⁴ Frågan behandlades på Gripsholm II, då det också fanns ett stort intresse för att anordna en särskild konferens på detta tema.

³⁵ Avsnittet bygger på det svenska handlingsprogrammet, Ds 1999:24, s 39.

jämlikhet, ickevåld, konflikthantering, etc., på folkhögskolor - med praktik på svenska skolor, fritidsgårdar, i ungdomsföreningar, idrottsklubbar, etc.

7.7. Civil-militär samverkan om utbildning för arbete i konfliktområden

Representanter för Forum för fredstjänsts utbildningsgrupp deltog aktivt i utredningen om ”Samordning av civil och militär utbildning inför internationella fredsfrämjande och humanitära insatser”. Detta ledde bl.a. till projektet ”Samarbete om utbildning och kapacitetsutveckling för arbete i kris och konfliktområden”. Resultatet av projektet, är dokumentet *Samverkan i kris och konflikt: Ett utbildningsinstrument*. Dess värde ligger bl. a. i att det arbetats fram av en arbetsgrupp med representanter från både militära och civila myndigheter och folkliga organisationer³⁶. En fortsatt samverkan skulle t. ex kunna innebära att med ”utbildningsinstrumentet” som grund gemensamt arbeta fram en kursplan, samt planera och genomföra en ”baskurs” för arbete i konfliktområden.

Samarbetet skulle också kunna utvidgas till att gälla samverkan med aktörer i likasinnade länder. Ett konkret första steg skulle kunna vara att anordna ett seminarium med syftet att arbeta fram en gemensam kursplan för en längre utbildning för arbete i konfliktområden. En särskilt intressant målgrupp är de personer som är beredda att ingå i den civila stand-by kapacitet som föreslagits inom ramen för EU:s arbete med förebyggande.

7.8. Nordic Peace med ett scenario för förebyggande av väpnad konflikt

I säkerhetspolitisk diskussion fokuseras ofta behovet av att främja fredliga relationer och fredsbyggande i sub-regionala områden, i vår del av världen Norden och Östersjöregionen. Sveriges har i många år givit stora militära bidrag till säkerheten i Östersjöregionen. Enligt Utrikesutskottet byggs säkerheten i regionen genom bredast möjliga samarbete inom alla samhällssektorer. En naturlig konsekvens av regerings och riksdags beslut är att också kraftfullt driva ”konfliktförebyggandeperspektivet” i det säkerhetsfrämjande samarbetet i Norden och Östersjöregionen.

Nordic Peace är namnet på återkommande militära manövrer/övningar i Norden med deltagande från de baltiska länderna. Under de senaste åren, särskilt då övningarna letts av svensk militär, har några organisationer (Röda Korset, Amnesty, Rädda Barnen, Svenska Freds- och Skiljedomsföreningen och Kristna Fredsrörelsen) medverkat. Eftersom scenarierna har gällt krishantering (t ex en efterkrigssituation) har militären haft ansvaret för att planera och leda övningarna och aktörerna har till övervägande del bestått av militärer.

I utvärderingen av dessa scenarier och i möten mellan representanter för folkliga organisationer och militär³⁷ har också idén om en övning med inriktning på förebyggande diskuterats.

³⁶ Dokumentet som finansierats av ÖCB har arbetats fram av representanter från Försvarshögskolan, Försvarsmakten, SWEDINT, ÖCB, Rikspolisstyrelsen, Liv och Fredsinstitutet och Kristna Fredsrörelsen, som också var huvudman för projektet.

³⁷ Se Att verka för fred – ett gemensamt fredscentrum i Sverige, SOU 2000:74, s. 124, avsnittet om Planering och genomförande av civila och civil-militära övningar i internationell kris- och konflikthantering.

Riksdagsrevisorerna har understrukit vikten av att intensifiera ansträngningarna att förbättra samordningen mellan civila och militära organisationer beträffande förberedelserna för att delta i katastrof- och fredsinsatser.

Samverkan mellan folkliga organisationer och andra aktörer bör också inkludera ett Nordic Peace med ett scenario för förebyggande av väpnad konflikt, samordnat av exempelvis Folke Bernadotteakademien. Även i det arbetet kan det gemensamma utbildningsinstrumentet Samverkan i kris och konflikt bli ett värdefullt redskap.

7.9. En internationell resurs för utbildning för förebyggande arbete i konfliktområden

Den svenska regeringen och riksdagen står bakom ett handlingsprogram som innebär att Sverige ska prioritera utvecklingen av strukturer, mekanismer och metoder för förebyggande av väpnad konflikt framför krishantering (se definitioner [bilaga 2](#)).

Swedints utbildningscentrum ansvarar nu för all nationell utbildning av personal och enheter inför tjänstgöring i Försvarets utlandsstyrka för insatser för krishantering. Centret är också erkänt av NATO för utbildning inom Partnerskap för fred. Genom utbildningscentret satsar Sverige nu mycket stora resurser till utbildning av svenska och utländska medborgare från 65 länder för medverkan i krishantering i konfliktområden. Omkring 3500 deltagare, från militära styrkor, civila polisorganisationer, statliga myndigheter och även ideella organisationer utbildas vid Swedint varje år³⁸.

En naturlig konsekvens av riksdagens beslut är att Forum för fredstjänst också tar initiativ till att utveckla en internationell kursverksamhet för förebyggande, med fördel – liksom Swedint - i samarbete med de nordiska länderna, och så snart som möjligt genomför en eller flera pilotkurser.

7.10. Transnationella rörelsers behov

Det finns också idag alltfler transnationella rörelser, nätverk och grupper som ideellt och professionellt bedriver utvecklingsarbete på den globala nivån. De arbetar med mänskliga rättigheter, demokrati, fattigdomsbekämpning och i organisationer och nätverk som Jubel och Attac. Även denna typ av konfliktarbete kräver personer med kompetens i konflikthantering, inklusive t. ex ledning av demokratiska mötesprocesser och beslutsfattande.

8. STÖD TILL KOMPETENSUTVECKLING

Kursdeltagarna på Forum för fredstjänsts 5-poängskurs våren 2002 sammanställde en förteckning över behov av kompetensutveckling med syftet att befästa kunskaper och färdigheter från olika utbildningar.

Som komplement till och som stöd till dem som deltagit i FF:s utbildningar/kurser skulle nätverket kunna utveckla trainee-program, mentorskapssystem, praktikplatser, studieresor, etc. Se vidare [bilaga 11](#).

³⁸ År 2000 var Swedints utbildningsbudget ca en miljard kronor.

9. METODUTVECKLING

Förebyggande av våld och väpnad konflikt är ett nytt område, som kräver nya metoder och arbetsmodeller:

”Ett fortsatt arbete med metodutveckling och en breddning av repertoaren för insatser i kris- och konfliktområden rekommenderas. En lämplig utgångspunkt är de åttio typer av fredsbyggande och konfliktomvandlande insatser som identifierats i denna utredning. Några exempel på relativt eftersatta områden med utvecklingspotential har nämnts: stöd till parter att hitta politiska lösningar på konflikter, ickevåld, traumabearbetning och försoningsprocesser på samhällelig nivå, enande av en part bakom en fredsprocess, bestraffning av våldsverkare på den egna sidan, stärkande av lokala organisationer att åta sig en övervakningsfunktion på säkerhetsområdet samt avväpning, demobilisering och reintegrering av soldater”. (AOK, pkt 7)

De nya metoder för arbete i konfliktområden som utvecklas kräver i sin tur utveckling av nya metoder inom utbildningsområdet. Det gäller exempelvis att tydliggöra de starka sambanden mellan mänskliga rättigheter – demokrati och fredsbyggande/konflikthantering och metodutveckling inom det psykosociala området.

10. UTBILDNINGENS INFRASTRUKTUR

Utbildning för att förebygga väpnad konflikt kan inte fungera och utvecklas i ett vakuum. Den har behov av nära kontakt, samordning och samverkan med

- uppbyggnaden av den civila stand-by kapaciteten³⁹;
- rekrytering av fredsbyggare och genomförande av olika insatser i konfliktområden;
- metodutveckling av arbetet i konfliktområden;
- uppbyggnaden av en svensk resursbas⁴⁰;
- andra utbildningsanordnare i Sverige och andra länder⁴¹;
- andra databaser med information om utbildning⁴²;

³⁹ ”Uppbyggnaden av en kapacitet av civila, kvinnor och män, för uppdrag i fredens tjänst bör stärkas. Vidare bör den kopplas till den folkrörelsekompetens, strategiska tänkande och analyskapacitet som håller på att byggas upp bland svenska enskilda organisationer i samverkan”. (AOK pkt 19)

På Gripsholm II³⁹, som organiserades inom ramen för Forum för fredstjänst i Gripsholm 2001, med ett hundratal representanter från folkliga organisationer, OSSE, EU och FN enades man om att rekommendera EU att utveckla en gemensam stand-by kapacitet med 5000 civila fredsövervakare, observatörer, utbildare, medlare, etc. vid sidan av polis och räddningstjänst. Enligt rekommendationen skulle detta t. ex. kunna ske i ett samarbete om utbildning för civil fredstjänst mellan folkliga organisationer, regeringar och mellanstatliga organisationer som OSSE, EU och FN.

⁴⁰ Ett exempel på en sådan resursbas är det kanadensiska CANADEM, Canadian Resource Bank for Democracy and Human Rights. Då resursbasen bildades fanns ett visst motstånd från några organisationer och myndigheter som redan byggt upp egna baser och som såg ett nytt initiativ på nationell nivå som en konkurrens till den egna verksamheten. Både nationella och internationella betraktare är numera överens om att resursbasen är en viktig del av den civila säkerhetsstrukturen. CANADEM, som finansieras helt av det kanadensiska utrikesdepartementet är en resurs för FN:s organisationer, OSSE, regeringen, internationella och nationella folkliga organisationer att snabbt rekrytera de rätta personerna för olika typer av tjänster. Resursbanken med närmare 3000 registrerade, innehåller uppgifter om människor, deras erfarenhet, kompetens och möjligheter att på kort varsel arbeta i konfliktområden. Se vidare [bilaga 12](#).

⁴¹ European Platform for Conflict Prevention och University of Bradford's Department of Peace Studies gav redan 1998 ut en sammanställning av universitet, institut och utbildningscentra i Europa som anordnar kurser, seminarier och workshops, *Conflict Resolution: University Programmes and Training Centres*.

- forskning och utvärdering inom området
- mellanstatliga organisationer, exempelvis OSSE, EU och FN;
- diskussion mellan berörda aktörer om hur regeringens mål i handlingsprogrammet ska genomföras.

De fortsatta folkrörelsearbetet med utbildning för arbete i konfliktområden bör äga rum i ett sammanhang och i en omgivning där det kan både stimulera och stimuleras av verksamheter inom angränsande områden.

Dessutom finns det behov av någon typ av organ/råd med helhetsgrepp och ett ansvar för att initiera, stimulera, bistå och stödja utvecklingsarbete, dialog, samordning och samverkan mellan olika aktörer⁴³. Rådet bör inrättas i samverkan mellan folkliga organisationer, myndigheter och andra relevanta aktörer, exempelvis universitet, media och näringsliv. Rådet bör kunna tillsätta särskilda arbetsgrupper, exempelvis för information/kommunikation, utbildning och forskning och ad-hoc-grupper för mindre utredningar.

11. INFÖR FRAMTIDEN

Vår generation står inför en av de största utmaningarna i världshistorien: att förebygga våld och väpnad konflikt. Vi vet att det är möjligt – men att det ställer krav på stora och kostsamma satsningar på nya civila strukturer, mekanismer, strategier och metoder.

Den svenska regeringen och riksdagen har tagit på sig ett ansvar genom att prioritera området och att tillsammans med andra likasinnade vara ”konstruktivt pådrivande för att ett konfliktförebyggande perspektiv successivt ska genomsyra politiken”.

”Att stärka den svenska kapaciteten och förmågan att agera förebyggande” är ett av huvudmålen i regeringens handlingsprogram. Enligt regeringsskrivelsen avser regeringen att skapa bättre samråds- och beslutsformer och att särskilt stärka samarbetet med de enskilda organisationerna⁴⁴. Även utrikesutskottet (riksdagsbeslut 2001-04-25) lyfter fram de folkliga organisationernas roll, behovet av ett brett angreppssätt och behovet av samverkan (se avsnitt 5).

Alla – regering, riksdag, organisationer i Sverige och utlandet - understryker att utbildningen har en nyckelroll i det fortsatta utvecklingsarbetet.

Sedan 1995 har Forum för fredstjänst bedrivit tre projekt inom utbildningsområdet som alla kan betraktas som pilotprojekt. De – och de utredningar och konferenser, etc. som genomförts – bekräftar riksdagens analys av angelägna uppgifter. Det finns också en latent efterfrågan av utbildning för konfliktområden.

⁴² Se vidare rekommendationerna från Gripsholm II, exempelvis:

We recommend governments, intergovernmental agencies, voluntary organisations and academic institutions
- to establish an international clearinghouse/database for information on available training programmes and personnel

- to conduct or encourage programmes for research, evaluation and development of methodologies and to publish the findings of such programmes

- to set up a group to review the training that is currently available and to define global and specialised training programmes and strategies.

⁴³ Se även Att omvandla konflikter och bygga fred – en ny generation av utvecklingsprojekt

⁴⁴ Rs, sid 67.

Arbetet visar också att det finns en stor potential att göra en metodiskt och innehållsligt högtstående utbildning av internationellt hög klass.

Men för att åstadkomma ytterligare framsteg, som regering och riksdag efterlyser och som är möjliga, krävs framförallt en kontinuitet i arbetet och en fast bas.

Forum för fredstjänst – med dess femtiotal medlemsorganisationer – har etablerat en hög beredskap för att anta de nya utmaningarna och omsätta de historiska politiska löftena till konkret verklighet.

FÖRTECKNING ÖVER DOKUMENT

Agenda för Fred och Rättvisa, ett gemensamt handlingsprogram för folkliga organisationer utarbetat i samband med den stora världskonferensen i Haag

Att förebygga väpnade konflikter – ett svenskt handlingsprogram. Ds 1999:24

Att förebygga väpnade konflikter – svensk politik för tjugohundratalet, Regeringens skrivelse 2000/01:2.

Att omvandla konflikter och bygga fred – en ny generation av utvecklingsprojekt, Anna Åkerlund. Utgiven av Forum Syd och Forum för fredstjänst

Att verka för fred – ett gemensamt fredscentrum i Sverige, SOU 2000:74

Communication from the Commission on Conflict Prevention. EU

Empowerment for Peace Service, A Curriculum for Education and Training in Violence Prevention, Nonviolent Conflict Transformation and Peacebuilding. Sveriges Kristna Råd

En säkerhetsordning för 2000-talet, Utrikesutskottets betänkande, UU 2000/01:UU4

EU Programme for the Prevention of Violent Conflicts

FN-resolutioner om FN:s årtionde för en freds- och ickevåldskultur: A/RES/53/25, A/RES/53/243, A/RES/55/47, A/RES/55/65

Forum för Fredstjänst, Utvärdering av verksamheten för åren 1995 – 2001. Eva Hägerstrand

Fredsövervakning i Sydafrika, av Jonas Ewald och Håkan Thörn. Göteborgs Universitet

GLOBKOM, Sveriges politik för global utveckling, SOU 2001:96

Government-NGO Relations in Preventing Violence, Transforming Conflict and Building Peace, (rapport från den s. k. "Gripsholm I-konferensen", 1997. Utgiven av Forum för fredstjänst

Internationell konflikthantering – att förbereda sig tillsammans, SOU 1999:29

Learning to Work with Conflicts, en handledning i konflikthantering, försöksupplaga. Sveriges Kristna Råd

Our Global Neighbourhood, the Report of The Commission on Global Governance

People Building Peace – 35 Inspiring Stories from Around the World, On Lessons learned, Evaluation Practices and Aid and Conflict. Se vidare www.conflict-prevention.net

Preventing Violent Conflict and Building Peace, On Interaction between State Actors and Voluntary Organisations. (Rapport från den s.k. Gripsholm II konferensen.) Published by the European Centre for Conflict Prevention and the Swedish Peace Team Forum

Prevention of Armed Conflict, rapport från FN:s generalsekreterare till säkerhetsrådet och generalförsamlingen, A/55/985-S/2001/574

Rapport från arbetsgruppen för en Folkbildning i freds- och konfliktkunskap. Svenska Röda Korset, 2002-05-22

Rapport från arbetsgruppen för konfliktförebyggande och civil konflikthantering. Nordiska rådet 2001

Riksdagens revisorer, 2002/02:9

Rättvisa och fred, Sidas program för fred, demokrati och mänskliga rättigheter

Samverkan i kris och konflikt: Ett utbildningsinstrument. Utarbetat av representanter från Försvarshögskolan, Försvarsmakten, SWEDINT, ÖCB, Rikspolisstyrelsen, Liv och Fredsinstitutet och Kristna Fredsrörelsen, som också var huvudman för projektet

Samverkanscenter i Kramfors för katastrof- och fredsinsatser, SOU 2001:104

Tackling Violent Conflict – The Case for a UK Civilian Peace Service. Published by Peaceworkers UK, International Alert, Saferworld, Electoral Reform International Service, RedR

Towards an Alliance of Peace Services. 1994. Utgiven av Sveriges Kristna Råd

UTBILDNING INOM FORUM FÖR FREDSTJÄNST

1995 – 2002. Från förteckning sammanställd av Eva Hägerstrand.

Arbetet i Forum för Fredstjänst (FF) har framför allt inriktats på utbildning, svenska och internationella konferenser och en utredning om frivilligorganisationernas roll i fredsbyggande. Arbetet har skett och sker i projektform. Projekten drivs av arbetsgrupper med representanter från FFs medlemsorganisationer. För varje projekt finns en huvudman, en av organisationerna i nätverket.

UTBILDNINGAR

Hur ska vi utbilda för civilt fredsarbete?

Om konflikthantering, ledarutveckling, säkerhetsfrågor, etc.

Huvudman: Sveriges Kristna Råd

Seminarier våren 1996

- Att arbeta med konflikter I, den 27 februari.
- Lita på processen! Om processmedvetenhet och ledarskap, den 5 mars.
- Peacebuilding in Slavonia – what education is needed? den 14 mars.
- Att arbeta med konflikter II, den 18 mars.
- Hur utbildas poliser för arbete i konfliktområden?, den 18 april.
- Vad betyder säkerhet i konfliktområden?, den 23 april
- Ledarutveckling, juni.
- Doing Development in Conflict, den 18 juni.
- Conflict Management – an Introduction and Demonstration of Training in Active Nonviolence, den 20 februari.

Utbildning för att förebygga våld, hantera konflikter och bygga fred

Huvudman: Sveriges Kristna Råd

Seminarier och kurser 1997-99

- Introduktion, den 25-26 november 1997.
- Introduktion till konflikthantering, den 5-6 februari 1998.
- Konflikthantering och kulturell förståelse, den 17 september 1998
- Använd konflikter i skolan konstruktivt I, den 10 oktober 1998.
- Processledning (facilitation) och medling, den 12-15 oktober 1998.
- Introduktion till processledning (facilitation), den 16 oktober 1998.
- Att arbeta med konflikter, den 19-20 oktober 1998.
- Använd konflikter i skolan konstruktivt II, den 24 oktober 1998.
- Använd konflikter i skolan konstruktivt III, den 7 november 1998.
- Att arbeta i multikulturell miljö, den 26 november 1998.
- Säkerhetsutbildning för utlandsuppdrag, den 2 december 1998.
- Utbildning för utbildare, den 15-17 januari 1999.

Konflikthantering

Terminskurs för ungdomar. Ht 1998.

Huvudman: Landsrådet för Sveriges Ungdomsorganisationer och Svenska Röda Korset.

Folkrörelseutredningens strategiseminarier

Huvudman: Forum Syd

Seminarieserie våren 2001

- Bearbetande av fiendebilder samt dialogfrämjande strategier, den 22 mars.
- Stöd till fredsförhandlingar och fredsavtal. Seminarium den 11 april.
- Att bygga fred: norm- och idéarbetet. Strategiseminarium den 26 april.
- Att förebygga våld i kris- och konfliktområden. Strategiseminarium den 14 maj.
- Att minska risken för väpnad konflikt. Seminarium den 29 maj.
- Att stärka samhällets kapacitet att hantera konflikter. Seminarium den 7 juni.

Övriga seminarier/workshops

- *Introduction to Nonviolence*. Workshop med Adam Curle och Diana Francis. 20 februari 1996.
Huvudansvar: Sveriges Kristna Råd.
- *Frivilligorganisationernas roll i våldsförebyggande, konflikthantering och fredsbyggande*. 9 april 1997.
Huvudansvar: en arbetsgrupp inom nätverket
- *Imaging A Nonviolent World in 2027*. Seminarium med professor Elise Boulding. 3 september 1997.
Huvudansvar: Sveriges Fredsråd.
- *Om CANADEM*. Seminarium med Paul LaRose-Edwards, chef för CANADEM. 8 mars 2001.
Huvudansvar: Sveriges Kristna Råd
- *Reflecting on Peace Practices*. Seminarium den 11-12 mars 2002.
Huvudansvar: Diakonia.

Universitetsutbildning

- *Konflikthantering, demokrati och MR – en utbildning av utbildare i fredsbyggande i konfliktområden*. 5-poängskurs våren 2002.
Forum för Fredstjänst i samarbete med Teologiska Högskolan, DemokratiAkademin och Sida Civil Society Center i Härnösand.
Huvudman: Sveriges Kristna Råd.

Ställningstaganden i regering och riksdag

Utdrag ur Dimman Lättar⁴⁵

En säkerhetsordning för 2000-talet är namnet på Utrikesutskottets betänkande 2000/01 UU4. Kammaren biföll utskottets hemställan 2001-04-25.

Sveriges säkerhetspolitik har såväl en nationell som en internationellt dimension⁴⁶. Utskottet som konstaterar att vårt lands säkerhetspolitiska läge aldrig i modern tid varit bättre⁴⁷, tydliggör samtidigt hur den ökande globaliseringen förstärker vårt ömsesidiga beroende i världssamfundet, hur kriser i andra delar av världen direkt och indirekt kan beröra Sverige⁴⁸. Därför drar utskottet också slutsatsen att genom att Sverige bidrar till ökad säkerhet i omvärlden bidrar vi även till ökad säkerhet för oss själva⁴⁹.

En huvuduppgift i det bredare säkerhetspolitiska arbetet bör då vara begreppet mänsklig säkerhet, individens behov av frihet från nöd och fruktan⁵⁰:

”Mänsklig säkerhet tar fasta på individens behov och rätt till fysisk trygghet och hälsa, tillgång till livets materiella förnödenheter, rätt till adekvat social och ekonomisk bas samt, inte minst, respekt för hennes eller hans personliga integritet och frihet.”

Kapitlet *Att förebygga väpnade konflikter*⁵¹ utgår från regeringsskrivelsen med samma namn och de motioner som skrivits i anslutning till skrivelsen. Utskottet välkomnar regeringsskrivelsen och handlingsprogrammet som ”ett värdefullt bidrag” och konstaterar att väpnade konflikter oftast innebär enorma kostnader, främst i människoliv men även materiellt och politiskt. Det tar därför också klart ställning för förebyggande framför krishantering⁵²:

”Det är emellertid utskottets bestämda uppfattning att tonvikten i arbetet bör ligga på de två första stegen i en konflikthanteringsprocess... Utmaningen för det internationella samfundet i det konfliktförebyggande arbetet är att bidra till att konflikterna hanteras så att våldsanvändning och mänskligt lidande kan undvikas. Konfliktförebyggande syftar enligt utskottets mening till att på ett konstruktivt sätt kanalisera konflikter, i betydelsen samhällsmotsättningar, genom fredliga procedurer och strukturer och förhindra att de tar sig väpnade

⁴⁵ Om svenska folkliga organisationers möjligheter att i samarbete med andra aktörer bidra till att förebygga väpnad konflikt och bygga fred. Ett diskussionsunderlag för mötet den 6 november 2002, DET FINNS EN ANNAN VÄG

⁴⁶ Utrikesutskottets betänkande – En säkerhetsordning för 2000-talet, UU 2000/01:UU4, s 180

⁴⁷ UU 2000/01:UU4, s 180

⁴⁸ UU 2000/01:UU4, s 198

⁴⁹ UU 2000/01:UU4, s 203

⁵⁰ UU 2000/01:UU4

⁵¹ Att förebygga väpnade konflikter – ett svenskt handlingsprogram. Ds 1999:24.

⁵² I det svenska handlingsprogrammet definieras ”konfliktförebyggande” bl. a. som ”åtgärder som 1) vidtas innan en motsättning eller tvist övergår i våldshandlingar, 2) sätts in för att motverka geografisk spridning av pågående konflikt, 3) förhindrar att våldsamheter blossar upp på nytt efter att överenskommelse träffats om ett fredsavtal, en vapenvila eller dylikt”. Det bör också finnas en tydlig koppling till en risksituation. Konfliktförebyggande åtskiljs tydligt från ”civila och militära krishanteringsinsatser, som genomförs efter en väpnad konflikts utbrott” även om man också påpekar att överlappningar sker. Betydelsen av det civila samhällets organisationer och kanaler i arbetet med ”att främja en kultur för förebyggande” understryks.

uttryck. Här bör även, enligt utskottets mening, de största ansträngningarna göras.”

Den säkerhetspolitiska bilden präglas av nya utmaningar och därför vill utskottet gärna se en öppen diskussion om den svenska säkerhetspolitiken^{53,54}. Syftet med regeringsskrivelsen är enligt utskottet att söka Riksdagens stöd för

”att engagera det svenska samhället och dess internationella förbindelser i arbetet på att nationellt och internationellt göra konfliktförebyggande till en prioriterad uppgift”.

Även utrikesutskottet räknar med att Sverige ska fortsätta att vara i fronten i arbetet för att förebygga väpnad konflikt:

”Den roll Sverige kan och bör ta på sig, tillsammans med andra likasinnade, är att vara konstruktivt pådrivande för att ett konfliktförebyggande perspektiv successivt skall genomsyra politiken. Detta bör ske bl.a. genom att utveckla och förfina instrumenten för konfliktförebyggande.”

Analyser, ställningstaganden, beslut och utmaningar i regeringens handlingsprogram⁵⁵ och skrivelse⁵⁶ och utrikesutskottets betänkande⁵⁷ utgör inspirerande och utmanande utgångspunkter för fortsatt diskussion och arbete⁵⁸. I det här diskussionsunderlaget är perspektivet de folkliga organisationernas.

⁵³ UU 2000/01:UU4, s.174

⁵⁴ Även den parlamentariska kommittén om *Sveriges politik för global utveckling*, GLOBKOM, efterlyser ett fokus på förebyggande: ”Vikten av förebyggande insatser kan inte nog betonas. De kostsamma ekonomiska, militära, säkerhetsmässiga och sociala kriserna i vår värld visar att det internationella systemet ofta är reaktivt när en skada skett och inte i tillräcklig omfattning fokuserar på förebyggande verksamhet.

⁵⁵ Ds. 1999:24.

⁵⁶ Att förebygga väpnade konflikter – svensk politik för tjugohundratalet, Regeringens skrivelse 2000/01:2.

⁵⁷ Utrikesutskottets betänkande UU 2000/01:UU4.

⁵⁸ Hänvisningar finns också till exempelvis till förslagen från GLOBKOM och till internationella dokument och ställningstaganden.

ABOUT NON-VIOLENCE

(from the Unesco webside)

Non-violence is an holistic theory and practice that rejects aggression and violence in order to achieve goals or resolve conflicts in a constructive way. This evolving perspective of personal and social empowerment is not about denying anger but channelling the energy behind anger into other strategies that are powerful and respectful of others.

It is a fact that we live in a world with conflicts: war, torture, ethno-cultural rivalries and violence. Against those problems there is a slow but growing recognition of the value of non-violence to solve them.

This fundamental human aspiration developed as a comprehensive theory by Mahatma Gandhi can be identified in many examples throughout history.

The term Non-Violence is the literal translation of the Sanskrit word Ahimsa (a: which deprives and himsa : violence). Some may object that this term bears negativity and ambiguity as it denies something : this is true and that is why Gandhi often used the word "satyagraha "which means Force of Truth.Yet it is also true that the concept of non-violence forces us to consider the many facets of violence so that we may apply a genuine curbing force to it. For, according to the philosopher J.M. Muller, "...it is by encountering violence that we become aware of its insanity.Ethical judgement, by identifying violence as the negation of the human mind, opposes a categorical no to it and denies it all legitimacy. It is this denial that forms the basis of the concept of non-violence."

Why Non-Violence?

Because non-violence implies a profound personal transformation, education is fundamental to promote it. What we mean by education is an action that addresses the individual as a whole : body, spirit, intelligence, emotions..., with a global vision. The educative relationship itself can be violent : use of authoritarianism, submission of one to the force of another, manipulation, the possibilities are endless... Education for peace is, above all, about "embracing others and effacing" : knowing how to embrace conflictuality without effacing one's self, thereby allowing the other to be. (cf. Non-violence actualité in Conflit, mettre hors jeux la violence, Chronique sociale, 1997. Using this vision, UNESCO promotes and supports Non-Violence education activities all over the world. We hope that this web site will be useful to people that believe, as we do, that Non-Violence initiatives are the right answer to many of our world problems.

What is Non-Violence?

Non-Violence is the philosophical awareness that each human being, including oneself, is significant, valuable, and powerful. It is a way to construct harmony between human beings creating self-esteem and a profound respect for others. In this way violence can be seen as a disruption of that harmony.

Non-Violence can be described by its strategic, tactical and political aspects, but it has other dimensions.

Seen from an holistic perspective, non-violence permeates all levels of human experience and also human relationships and communication.

Non-Violence practices used in the analysis and critique of social issues such as poverty, inequality and injustice.

The social aim of Non-Violence is the development and support of a pluralistic society: multi-ethnic, multicultural and multifaith.

From an educational point of view, the aim of Non-Violence is to enable individuals to become autonomous beings who can assert their points of view and take initiatives in conjunction with others. Passing on and awakening in others such values as tolerance, solidarity and peace is what education means, so that each may be given the ability to face up to conflict in a positive manner by transforming it. One of the main stakes of non-violent education is teaching human beings how to resolve conflicts from an early age.

Exempel på tillkomstprocess för ett projekt/program inom Forum för fredstjänst

- Idé till projekt presenteras vid nätverksmöte
- Beslut om uppföljning fattas vid nätverksmöte
- Beslut att tillfråga organisation om huvudmannaskap fattas vid nätverksmöte
- Beslut om huvudmannaskap fattas av tillfrågad organisation
- Projektbeskrivning (kompletterad med samarbetsavtal och organisationsbeskrivning) som underlag för ansökan utarbetas
- Projektbeskrivning med bilagor sänds ut till hela nätverket Forum för fredstjänst och intresserade organisationer inbjuds att delta i ett möte då projektet diskuteras
- Möte med diskussion om projektbeskrivning, inklusive budget, med samarbetsavtal och organisationsbeskrivning. Beslut om huvudmannaskap, etc., fattas.
- Projektbeskrivning med bilagor omarbetas och slutlig version sänds ut till organisationerna. Intresserade organisationer anmäler sitt intresse och skriver under samarbetsavtal.
- Ansökan med förteckning på organisationer ansvariga för projektet sänds till UD / Sida/annan myndighet/fond.

Samarbetsavtal

gällande organisationen⁵⁹ X och XX⁶⁰, för samarbete inom projektet Y.

1) *Övriga samarbetsorganisationer, med vilka separata avtal tecknas:*

...
...

2) *Projektets syfte:*

3) *Kort sammanfattning av projektet (se vidare bilagd och av parterna godkänd och signerad projektbeskrivning med organisationsbeskrivning och budget):*

.....

Projektet ingår i nätverket Forum för fredstjänsts arbete för att förebygga våld, omvandla konflikter och bygga fred och samordnas med övriga verksamheter inom nätverket.

Projektperiod (samt sista dag för redovisning):

Projektorganisation:

De organisationer som ingår i projektet utser en ordinarie representant och en suppleant till *projektets ledningsgrupp*, som utser ett *arbetsutskott* om x medlemmar för projektets genomförande.

Total budget:

Finansiär:

4) *Huvudansvar för projektet:*

XX

5) *Projektets medel förvaltas av:*

XX som fungerar som arbetsgivare i projektanställningar.

6) ***Genom detta samarbetsavtal förbinder sig parterna***

- att aktivt ta ansvar för projektet.....

Avvikelse från den signerade projektplanen skall godkännas av samtliga i projektet samverkande organisationer med vilka XX tecknat samarbetsavtal.

Till detta samarbete och bifogade projektbeskrivning, organisationsbeskrivning och budget ger vi härmed vårt samtycke:

⁵⁹ begreppet organisation innefattar i det här avtalet också exempelvis fackliga förbund, kyrkor och samfund och fredsinstitut.

⁶⁰ den organisation som har huvudansvaret för projektet

För XX:

För organisationen X:

Ort och datum

Ort och datum

(Namn)

(Namn)

Underlag för organisationsbeskrivning⁶¹

Projektet Y

ANSVARSFÖRDELNING, ORGANISATION, ARBETSUPPGIFTER, ETC.

DELTAGANDE ORGANISATIONER

Organisationer inom nätverket Forum för fredstjänst⁶² inbjuds att delta i projektet Y.

HUVUDMANNASKAP / HUVUDANSVAR:

XX, har huvudansvar för projektet Y.

AVTAL

De organisationer som beslutar att delta i Y sluter ett samarbetsavtal med XX.

Det är organisationernas ansvar att aktivt följa projektet och medverka till dess utveckling.

Under projektets gång kan nya organisationer efter inval ansluta sig till projektet genom att teckna samarbetsavtal.

ANSVAR OCH ARBETSFÖRDELNING

De organisationer som ingår i projektet utser en ordinarie representant och en suppleant till *projektets ledningsgrupp*, som utser ett *arbetsutskott* om x medlemmar för projektets genomförande.

Projektets löpande verksamhet sköts av *ett kansli*, som leds av en projektledare.

XX

- fattar beslut om huvudmannaskap och utarbetar en delegationsordning
- har arbetsgivaransvar
- XX skriver kontrakt med deltagande organisationer
- XX skriver kontrakt med och redovisar till bidragsgivare
- uppdrar till ledningsgrupp att leda projektet
- delegerar attesträtt till arbetsutskottets ordförande och till projektledaren.

Projektledaren

- ingår i ledningsgruppen och verkställer beslut fattade av ledningsgrupp och arbetsutskott.

⁶¹ Organisationsbeskrivningen är ett komplement till samarbetsavtal och projektbeskrivning.

⁶² Namnbyte har föreslagits.

Ledningsgruppen

- kallas till möte minst x gånger per år för att diskutera och besluta om upplägg av projektet.
- delegerar tillsyn av det löpande arbetet till arbetsutskottet
- kan till sig knyta särskilda arbetsgrupper för exempelvis ...

För beslut i ledningsgruppen krävs närvaro av minst hälften av medlemmarna, varvid konsensus krävs för policybeslut och majoritetsbeslut gäller för övriga frågor.

Arbetsutskottet

- bör bestå av representanter från ...
- bör ha möten öppna för ledningsgruppens medlemmar

Medlemmar i arbetsutskottet

- ska ha tid att arbeta med projektet
- ska komma från organisationer som prioriterar projektet
- ska ha en formellt utsedd suppleant, som tillhör samma organisation

I gruppen bör finnas

- kunskap och erfarenhet från projektets specialområde (exempelvis utbildning)
- kunskap om och erfarenhet av arbete med förebyggande, konflikthantering och fredsbyggande

Au och personal ska tillsammans vara genderbalanserad.

Ordförande för arbetsutskottet bör

- ha full uppbackning av sin organisation
- under projekttiden kunna avsätta tid motsvarande x % (med arvodering från projektet)
- ha huvudansvar för samordning mellan kansli och ledningsgrupp
- tillsammans med projektledaren svara för ekonomisk planering och tillsyn
- ersättas av vice ordförande för arbetsutskott
- vara ett av språkrören för projektet.

REFLECTING ON PEACE PRACTICE

Phase II

I. What is RPP?

The Reflecting on Peace Practice Project (RPP) is a collaborative effort of over fifty peace and conflict-focused agencies worldwide that work to address violent conflict.

The purpose is to collect, analyze, and learn from our combined practical experience in order to improve the effectiveness of conflict interventions. Through case studies, consultations, and workshops, practitioners identify "what works" and "what doesn't" with greater generality than any agency can do from its experience alone. The project's learning is grounded in the concrete experiences and reflections of participating agencies. The aim is for the findings to be of practical use for peace practitioners in designing peace projects and initiatives.

II. Results of Phase I

During Phase I of its work (September 1999 through April 2001), RPP completed 26 field-based case studies that document the experiences of specific international, national, and local agencies working in post-conflict settings, conflict prone areas, and in areas of active warfare. In several consultation workshops, practitioners reviewed and analyzed these cases. Through this process, a series of key issues emerged as critical across the many different types of conflict interventions.

Critical Issues for Peace Practice

RPP identified the following issues as central to effectiveness of peace interventions, but where the evidence to date was mixed, and at times contradictory. RPP staff developed Issues Papers that systematically record the experience from the case studies and consultations on each issue, and identify areas where there is ambiguous or incomplete evidence. These Issue Papers have been circulated for additional feedback and will be further revised.

Linkages and Levels: Inadequate linkages among peace efforts (at different levels or sectors) are widely reported as a reason for the inability of small-scale peace efforts to achieve larger scale impacts. Phase I illustrated that practitioners view linkage both as; 1) an awareness of how what they do relates to what needs to be done overall, and 2) an array of concrete actions (at different levels, with different sectors) to connect an agency's efforts to those of others. However, agencies have different understandings of 'what needs to be done', and more experience is needed to determine what kinds of concrete linkages are most effective in what circumstances.

Insider-Outsider Roles and Relationships: Outsider peace agencies/practitioners play a wide variety of roles in their partnerships with insider peace agencies/practitioners. A distinct issue is the relationships that develop between insiders and outsiders, and whose agenda, models, approaches and analysis dominate such partnerships and the programming decisions made. RPP cases showed that certain outsider roles were more likely to lead to outsider dominance, but in many RPP cases those same roles did not. It remains unclear how to characterize 'good' insider/outside relationships and what role these play in determining the effectiveness of joint efforts for peace.

Strategies and their Relation to Analysis of Context: Thorough and ongoing analysis of the context in which they work is widely seen by agencies to be the key to effectiveness of

programs. Yet RPP experience to date shows that characteristics of agencies themselves, and their 'theories' of how peace comes about were as important in shaping strategy/activities as context analysis. In the RPP cases, the process of analysis by peace agencies was often not made explicit. It remains unclear how most agencies do 'context analysis' and what types of analysis shape the most effective strategies.

Tradeoffs between working for reduction of violence and social justice: Some interventions are meant to stop violence, while others are intended to promote or build peace through working for social justice. The former are more focused and immediate; the latter more often concerned with long-term and lofty outcomes. RPP Phase I showed that most agencies see dilemmas and tradeoffs between the two approaches in their work, though most agree both are critical for lasting peace. At a practical level, it remains unclear what balance between these leads to the most effective work.

How agencies deal with actions intended to disrupt peace processes: RPP experience shows that peace agencies seem unprepared for the actions of people who are NOT interested in peace. Phase I showed that few agencies have strategies for anticipating or dealing with actors who actively work to perpetuate conflict. Through gathering more concerted reflection and experience, RPP hopes to help agencies anticipate and do their part to address this issue.

Indicators of Impact: RPP cases showed that indicators of impact for work on conflict are highly context specific. An indicator of a positive outcome in one setting is often an indicator of a negative outcome in another. As well, agencies face many dilemmas in attributing outcomes to agency work, assessing credibility of indicators, and choosing to monitor only selected indicators (the ones a program is trying to affect). RPP hopes that through gathering more experience it will be possible to help agencies identify indicators in their own context that are meaningful and useful.

Effectiveness Criteria for Peace Work: How do agencies that work on conflict establish interim benchmarks of success that apply to the broad range of types of peace work being done? The experience of peace and conflict agencies in the RPP cases studies and consultations suggested six tentative criteria for effectiveness. These will be tested against additional experience and improved.

Inadvertent Negative Impacts: Phase I of RPP showed that most practitioners readily acknowledge that work on conflict can have inadvertent negative impacts that need to be examined more closely to improve programming. Common patterns of such negative effects were identified: most showed harm to a particular peace process or effort that an agency was conducting, and only a few cases showed harm to the potential for peace writ large in that setting. Agencies expressed a desire to share more of their negative experiences with colleagues and pool learnings.

The Role of Dialogues and Trainings: 'Dialogues' and 'trainings' are two of the most prominent intervention methods by international peace agencies. RPP Phase I showed that often these methods have positive impacts on (some) participants, but only rarely did they show visible and tangible impacts on peace processes writ large. Given this, how do we better understand their role and effectiveness in peace processes? RPP will examine these issues separately (in focused workshops) to better understand the contribution each of these approaches make in specific settings.

Development and humanitarian agencies in peace initiatives: Phase I showed that humanitarian and development agencies are increasingly undertaking programs to directly address conflict in areas where they work. Their long term presence in conflict areas, and their ability to deliver

concrete funds and projects to address people's basic survival and reconstruction needs are two factors which distinguish these agencies from other NGOs and activist groups that undertake peace projects. RPP hopes to gather more experience on the unique opportunities, difficulties, and dilemmas faced by humanitarian and development agencies in peace initiatives.

IV. Phase II: Feedback Workshops and Publication

During Phase II (May 2001 through July 2002), RPP is undertaking a series of open workshops to prompt further reflection and joint learning on the above issues. At the urging of agencies involved in Phase I, these activities will include more people who have been participants in peace processes (i.e. from conflict areas) as well as more national and local peace practitioners. The focus is on gathering the experience of participants and comparing and adding to the accumulated experience of RPP to date. By "testing" what now appear to be contradictory or incomplete findings in additional settings and from varying perspectives, we will be able to improve the collective understanding of how to do better work with regard to these issues.

All agencies and individuals that work to address violent conflict are welcome to join this effort. The workshops and other feedback activities will lead to a publication on the results of the process in the summer of 2002.

VI. Project Management and Funders

RPP is jointly directed by the Collaborative for Development Action in Cambridge, Massachusetts and the Life and Peace Institute in Uppsala, Sweden. It has been funded by: The Norwegian Royal Ministry of Foreign Affairs, Ministry of Foreign Affairs of the Netherlands, the Australian Agency for International Development, the Swedish International Development Cooperation Agency, and the Department for International Development of the United Kingdom.

For further information, please be in touch with: Lara Olson, Project Coordinator, and Kristin Doughty, Project Associate at CDA (coordinates given below).

Analysmodell enligt Jörgen Johansen, m. fl.

Sammanställd av Eva Hägerstrand.

Bilaga 9

Bild: Nio (9) handlingsalternativ.

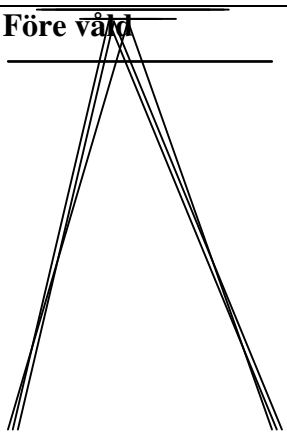
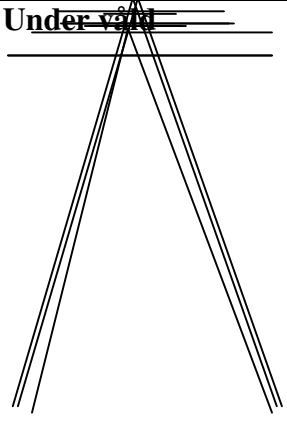
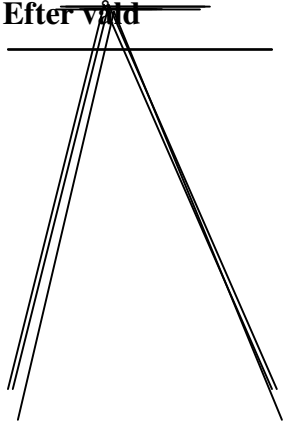
	A corner	B corner	C corner
Före våld			
Under våld			
Efter våld			

Man arbetar på tre olika sätt i de tre faserna, d v s det finns nio handlingsalternativ.

Ju fler handlingsalternativ, desto konkretare blir arbetet.

Vilken utbildning behöver vi för att kunna agera i respektive fält?

**Bild: Tre (3) nivåer inom varje aktivitetsfält.
Tjugosju (27) handlingsalternativ.**

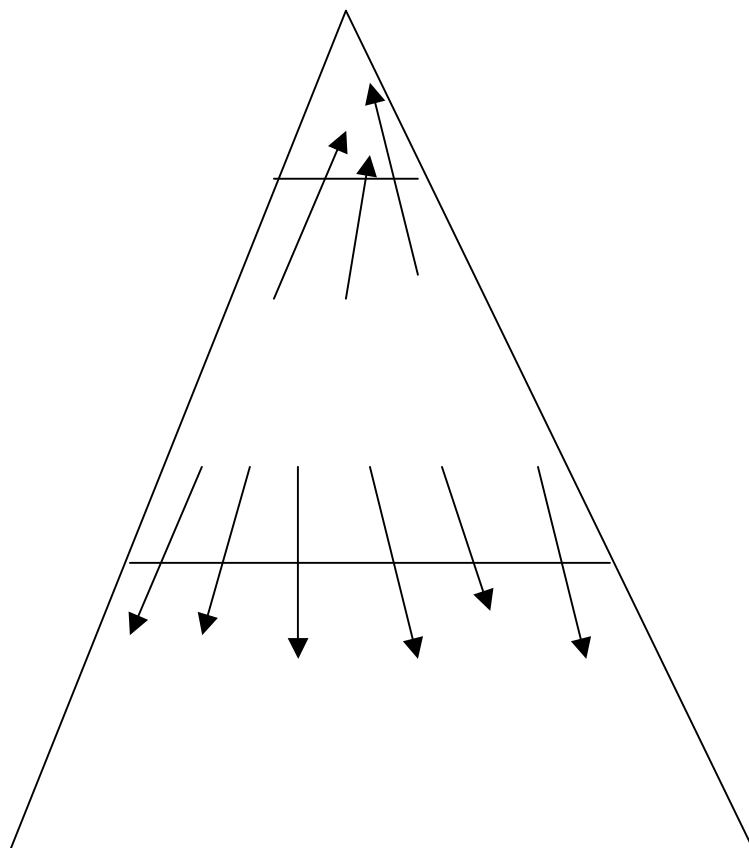
	A corner	B corner	C corner
 <p>Före våld</p>	<p>Top leaders</p> <p>Middle level leaders</p> <p>Grassroots and Civil society</p>	<p>Top leaders</p> <p>Middle level leaders</p> <p>Grassroots and Civil society</p>	<p>Top leaders</p> <p>Middle level leaders</p> <p>Grassroots and Civil society</p>
 <p>Under våld</p>	<p>Top leaders</p> <p>Middle level leaders</p> <p>Grassroots and Civil society</p>	<p>Top leaders</p> <p>Middle level leaders</p> <p>Grassroots and Civil society</p>	<p>Top leaders</p> <p>Middle level leaders</p> <p>Grassroots and Civil society</p>
 <p>Efter våld</p>	<p>Top leaders</p> <p>Middle level leaders</p> <p>Grassroots and Civil society</p>	<p>Top leaders</p> <p>Middle level leaders</p> <p>Grassroots and Civil society</p>	<p>Top leaders</p> <p>Middle level leaders</p> <p>Grassroots and Civil society</p>

Det finns tre nivåer inom varje fält/aktör/organisation:

Vi har nu 3 x 3 x 3 (27) handlingsalternativ: 3 hörn, 3 faser och 3 nivåer.

Hur skall man agera på de olika nivåerna? Vi behöver skraddarsy våra verktyg för dessa tre nivåer. Konkret och specifikt. Vi behöver göra 27 olika kurser.

Bild: Det viktiga mellanskiktet.



Top leaders

Mellanskiktet
Centrala personer,
Massmediala
De har tillgång till
ledarskiktet och
stor förståelse för
gräsrotterna

Gräsrotter och det civila
samhället

Bild: Konflikttriangel (efter Galtung).

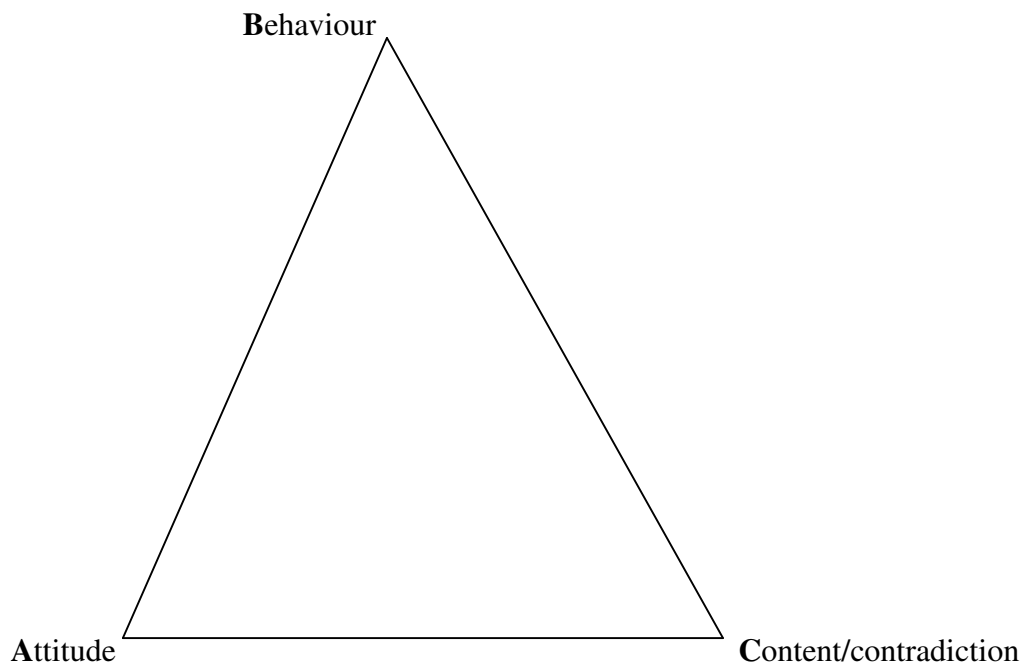
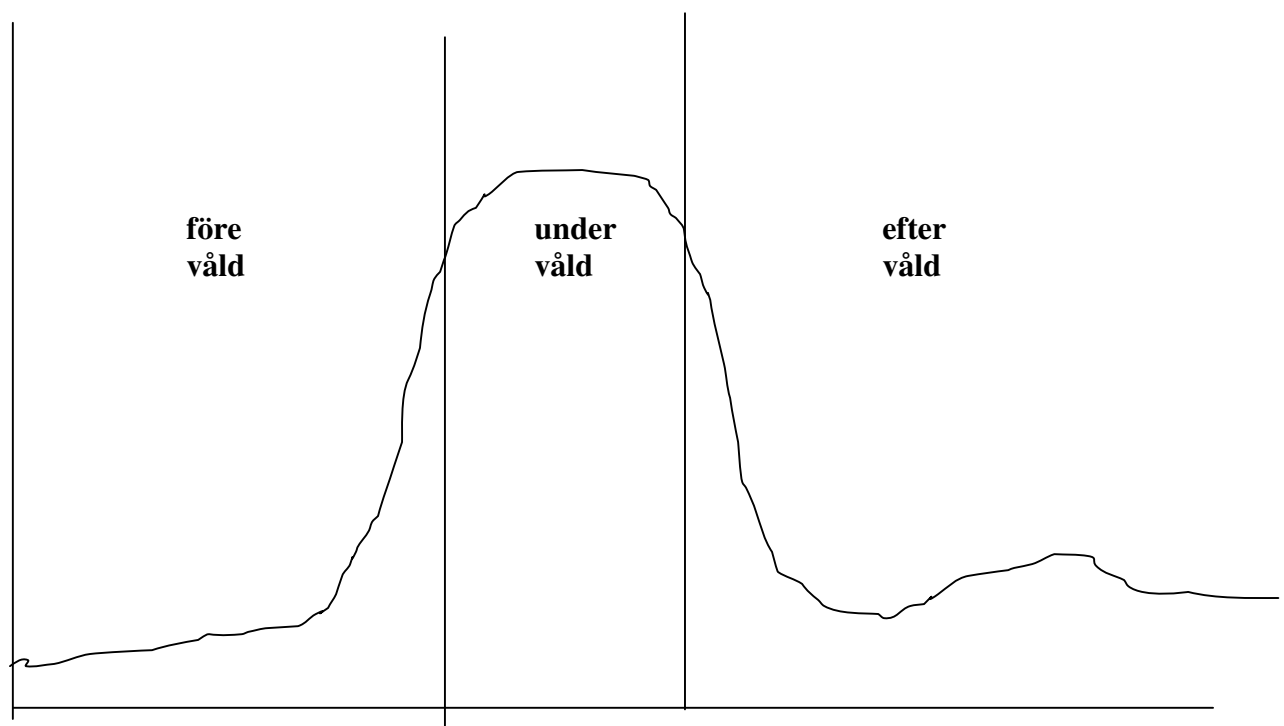


Bild: Tre faser i en konflikt.



Ideella organisationers behov och problem

Ur Rapport från arbetsgruppen för en Folkbildning i freds- och konfliktkunskap⁶³, 2002-05-22

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 armslängds 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.

⁶³ 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".

THE ROLE OF EDUCATION IN THE PEACEBUILDING PROCESS - particularly in conflict areas

The suggestions below have been made in our international peace education congresses held since 1986 in Europe, North America and Africa; in Lillehammer –96 and Graz –98 we had a number of participants from all the Balkan countries and eastern Europe. These are mainly their conclusions. They concern what might be done both to prevent an armed conflict and to build sustainable peace after an armed conflict has come to an end. Today, many of them are in the UN Declaration and Action Program for a Culture of Peace.

As soon as a peace treaty has been signed (if possible they should be included in it), measures should be taken to analyze the role school and university education plays or might play to prevent or to strengthen the process of building a sustainable peace. Financial aid should be granted also for this educational part of the peace process.

As a natural part of the peace building process it should be demanded from governments and educational authorities that they, as soon as possible after signing the peace treaty, find ways to

- initiate an analysis and revision of school textbooks to eliminate all enemy/victim pictures, prejudice, stereotypes of "the others", glorification of war and violence, ultranationalism, and that new books be written from a perspective of peace instead of war
- start finding, by cooperation between historians from both sides, a description of history that can be accepted by all parties involved, and to write new history books for schools
- give teachers basic and in-service training in how to help children with traumatic war experiences in their school situation, help them believe that a sustainable peace is possible and make them see how they can influence their own situation
- offer training in conflict analysis and conflict transformation to all who work with children and young people, and training in how to teach this on all levels
- introduce, where necessary, the study of all the world religions into the curriculum, to further the "understanding, tolerance and friendship among all nations and religious groups"(as demanded in the UN Convention Against Discrimination in Education, art.5), as well as offering knowledge and methods for teaching intercultural understanding
- enter the study of the conventions of all human rights and methods for applying and teaching them on all levels of all education, also for police, lawyers, social and medical workers, journalists and all others who work with people
- implement, where possible, a teacher training common for both/all ethnic groups, and, as far as possible, also integrated schools
- encourage international friendship school relations with common HR projects as a theme
- make sure the students are given frequent training to do their own thinking, see through myths and prejudice of all kinds in media, literature and marketing, to form their own views, participate in decision making and to take responsibility. The structure of schools may have to be changed in order to educate for a civil society. Democracy and peace can only be learnt by practising democracy and peace.

Syfte: Befästa kunskaperna från utbildningarna hos kursdeltagare, så att de blir mer säkra i sin roll i arbete i konfliktområden.

Som komplement till utbildningarna inom FF och som stöd till dem som gått FF:s utbildningar/kurser skulle nätverket kunna utveckla ...

- Trainee-program
Assistera person som redan arbetar i konfliktområden
Ge möjlighet att arbeta med erfaren person internationellt för att lära av personens praktiska arbete i konfliktområden. Ge erfarenhet av att tillämpa det man lärt, träna det man lärt, t ex genom att medverka som co-facilitator.
- Mentorskapssystem
En mentor är en person med erfarenhet av arbete i konfliktområde och som är villig att ta tid till att ge stöd till en mindre erfaren person, som står i begrepp att arbeta i eller har börjat arbeta i konfliktområde.
- Praktikplatser
Skapa praktikplatser för arbete i fält. (se trainee-program)
- Handledning
Stöd för att se på sig själv och sina reaktioner i sin roll som konflikthanterare etc
- Nätverk
Skapa ett nätverk av personer, som håller utbildningar i Sverige och som är villiga att ta emot kursdeltagare som assistenter att hjälpa till i kurser, utbildningar etc för att träna och utveckla det man lärt sig som utbildare.
- Nätverk
Skapa nätverk för erfarenhetsutbyte mellan dem som arbetar i eller vill arbeta i konfliktområden, för kontakt mellan personer som ska göra/har gjort liknande saker, för en värdefull kontaktyta.
- Nätverk
Etablera nätverk mellan fredsarbetare från olika yrkeskategorier i specifika konflikt-områden för utbyte av information, stöd och råd, debriefings under själva arbets-perioden.
- Studieresor
Arrangera förberedande studieresor inför tjänstgöring i konfliktområde
- Utredningar/konferenser/projekt
Att ge kursdeltagare information om möjlighet att delta i det aktuella som händer – ex utredning/konferenser/projekt
- Samla alla fredsorganisationer för utbyte sinsemellan till mäss/festival/jätte-seminarium.
Förslag på seminarierubriker: Konkurrerar vi med varandra? Är gamla etablerade organisationer för stelbenta/tråkiga? Släpps de unga in? Hur kan vi sam-arbeta

Sammanställning av önskemål från kursdeltagarna på FF:s 5-poängskurs våren 2002/ Eva Hägerstrand

CANADEMs motiv för en ickestatlig resursbas

1. The option of setting up CANADEM within the Canadian foreign ministry was considered but was quickly dismissed. As anticipated there have been substantial financial savings and major operational advantages by making CANADEM an independent non-governmental organization. Ease of access, reaction speed and screening capacity are the major benefits of being an NGO.

2. A major advantage of its non-official or NGO status is that it permits UN desk officers to access CANADEM directly without feeling that they need to follow official lines of communication. Many desks officers would actively avoid going through official channels which often are lengthy and carry political ramifications. CANADEM as an NGO is seen as a rapid and neutral process which does not inject another layer of bureaucracy and truly lightens the load of overworked desk officers.

3. In the same vein, CANADEM puts forward names without the perception that these are official Canadian candidates. Informal communications and flexible cooperation allows CANADEM to receive early warnings and quick requests from the UN, and in turn to respond in days with quality candidates without having had to seek government approval. At the receiving end, UN desk officers do not feel that there is any pressure upon them to select a Canadian candidate, and they can focus on merit.

4. CANADEM's NGO status does not restrict its role in official Canadian candidacies. When official Canadian candidates are required, CANADEM simply responds to requests from the Canadian government by providing short-lists and then the government selects and puts forward the official Canadian candidates. In this way CANADEM as an NGO is able to play a dual role: directly with the UN for unofficial candidates, and in tandem with the Canadian government for official candidates. CANADEM's independent status allows the maximum use of the roster - in other words, more end-users can easily access its Canadian experts.

5. Also, various screening functions are facilitated by CANADEM's NGO persona such as when it is seeking confidential assessments of registrants. As information is not perceived as being gathered by an official body, people are more prepared to be open and candid. Also, as CANADEM is not affected by legislation allowing public access to government information, individuals are more confident that their observations will remain confidential.

6. Merit is central to CANADEM's short-listing of candidates to put forward. Such merit-based short-listing could have occurred from within a government department, but as with the Canadian government's selection mechanism for international election observers, there would have been occasional allegations of political favouritism. The advantage of CANADEM being outside of government is that the merit principle is more clearly seen to apply. This visible manifestation of merit and transparency may be largely cosmetic in countries that have a firm tradition of independent professional civil servants, but those same countries need to think of the example that they are providing to countries with less of an even handed approach. In other words, if there is a benefit to every country having neutral rosters so as to provide the UN with merit candidates as opposed to party faithful, then there is a need to establish the principle of independence. Creating an expectation that such rosters will be housed outside of government will go some way to facilitating such independence.

Ett råd med övergripande ansvar och helhetsgrepp⁶⁴

I arbetet för att förebygga väpnad konflikt krävs ”ett samlat engagemang av många aktörer”. I Regeringens skrivelse⁶⁵ nämns Förvarsdepartementet, Justitiedepartementet, Sida, Statens räddningsverk, Överstyrelsen för civil beredskap, Migrationsverket, Förvarsmakten, Rikspolisstyrelsen, enskilda organisationer, forskarvärlden, näringslivet.

Betänkandet *Internationell konflikthantering – att förbereda sig tillsammans*⁶⁶ var resultatet av tre års öppen och intensiv dialog mellan berörda parter - representanter från Förvarshögskolan, SWEDINT, Rikspolisstyrelsen, Räddningsverket, ÖCB, Sida, fredsinstitut, universitet, media, näringsliv och inte minst frivilligorganisationer. Utredarens bidragsformer och stöd till utvecklingsarbete och samverkan uppfattades som mycket värdefullt av alla berörda, vilket påverkade konstruktionen av det föreslagna institutet:

”Det är därför viktigt att skapa en plattform där alla inblandade parter kan känna sig hemma och ingen känner sig tvingad att delta i en kompetensutveckling inom ramar som satts upp av någon annan, möjligen konkurrerande institution”...”Institutets styrelseformer och personalstyrka bör organiseras på ett sådant sätt att institutet uppfattas som en gemensam tillgång för de berörda myndigheterna och organisationerna”.

Förslaget innebar ett samlat ansvar för stöd och stimulans till många aktörer (det var alltså inte bara ett förslag till ”myndighetssamverkan”⁶⁷). De frivilligorganisationer som inbjudits att delta i remissarbetet var överlag positiva till förslaget, som dock mötte motstånd från bl. a Förvarsdepartementet.

Riksdagens revisorer konstaterar dock att ambitionen att åstadkomma en helhetssyn har varit hög i utredningen *Internationell konflikthantering* och den påföljande *Att verka för fred*. Revisorerna lyfter också fram att ett viktigt syfte med förslaget: att det nya institutet skulle upplevas som en gemensam angelägenhet för samtliga inblandade och att även människor som tagit avstånd från militär verksamhet av ideologiska skäl ändå skulle kunna känna tillhörighet till det nya institutet.

Enligt riksdagens revisorer visar den behandling som de båda ovanstående utredningarna senare fått på regeringskansliets svårigheter att behandla dessa frågor. Efter att bl. a ha påpekat att Förvarsdepartementet ansåg det orealistiskt att inrätta ett nytt institut avslutar revisorerna med konstaterandet ”att vad som verkligen åstadkommit är betydligt mer blygsamt än vad som föreslagits i de två senaste utredningarna på området”.

Även GLOBKOM tar upp behovet av samordning och samarbete för att övervinna hindren för att förflytta fokus till tidiga skeden i ett konfliktförlopp och satsa på en mångfald av förebyggande åtgärder⁶⁸. För de globala nyttigheterna, däribland förebyggande av väpnad konflikt, föreslår GLOBKOM att man bildar rådgivande specialistgrupper, s.k. task forces, med medverkan från enskilda organisationer, näringsliv, akademiska institutioner, experter

⁶⁴ Se även dokumentet Dimman Lättar

⁶⁵ 2000/01:2, s 48.

⁶⁶ SOU 1999:29

⁶⁷ Riksdagens revisorer, 2002/02:9, s 103.

⁶⁸ GLOBKOM, s. 117.

och andra intressenter liksom representanter från utvecklingsländer. Råden ska, enligt GLOBKOM, bl. a. ha till uppgift att sammanställa en handlingsplan för respektive nyttighet, med förslag hur nyttigheten ska planeras internationellt och nationellt⁶⁹. GLOBKOM föreslår också att ett ”medborgarforum” inrättas med syfte att skapa en plattform för diskussion och erfarenhetsutbyte och ökad insyn i den svenska politiken för global utveckling.

Det finns alltså ett stort behov av ett organ/råd/task-force med ett övergripande ansvar för att initiera, stimulera, bistå och stödja utvecklingsarbete, dialog, samordning och samverkan mellan olika aktörer⁷⁰. Rådet bör inrättas i samverkan mellan folkliga organisationer, myndigheter och andra relevanta aktörer, exempelvis universitet, media och näringsliv. Rådet bör kunna tillsätta särskilda arbetsgrupper, exempelvis för information/kommunikation, utbildning och forskning och ad-hoc-grupper för mindre utredningar.

Rådet, som bör ha ett helhetsgrepp på området, bör exempelvis ha ansvar för

- att stimulera och stödja olika former av utvecklingsarbete, samordning och samarbete mellan olika folkliga organisationer, institut, universitet och myndigheter verksamma inom området i Sverige och internationellt
- att stimulera och stödja uppbyggnaden av en svensk resurs/stand-by kapacitet/databas för civil fredstjänst, länkad till motsvarande resurser i Europa (EU, OSSE) och internationellt (FN)
- att stimulera och stödja utbildning och kapacitetsutveckling för fredsbyggande i konfliktområden
- att stimulera och stödja svenska och internationella seminarier och konferenser inom området
- att stimulera och stödja uppbyggnaden av en databas med information, seminarier, konferenser, utbildningar i Sverige och internationellt
- att stimulera och stödja uppföljning och utvärdering av samt forskning om flerdimensionella och integrerade insatser samt i anslutning till det medverka till uppbyggnaden av en databas för relevanta dokument
- att stimulera och stödja uppbyggnaden av en databas med information om projekt och program i konfliktområden, med exempelvis länkar till svenska och internationella organisationer (OSSE, EU, FN, etc.)
- att stimulera och stödja en samordning av ovanstående funktioner
- att samordna ett brett demokratiskt utarbetande av en handlingsplan för förebyggande av väpnad konflikt, med förslag hur arbetet ska planeras internationellt och nationellt (enligt GLOBKOMs förslag).

⁶⁹ GLOBKOM, s. 138.

⁷⁰ Se även Att omvandla konflikter och bygga fred – en ny generation av utvecklingsprojekt