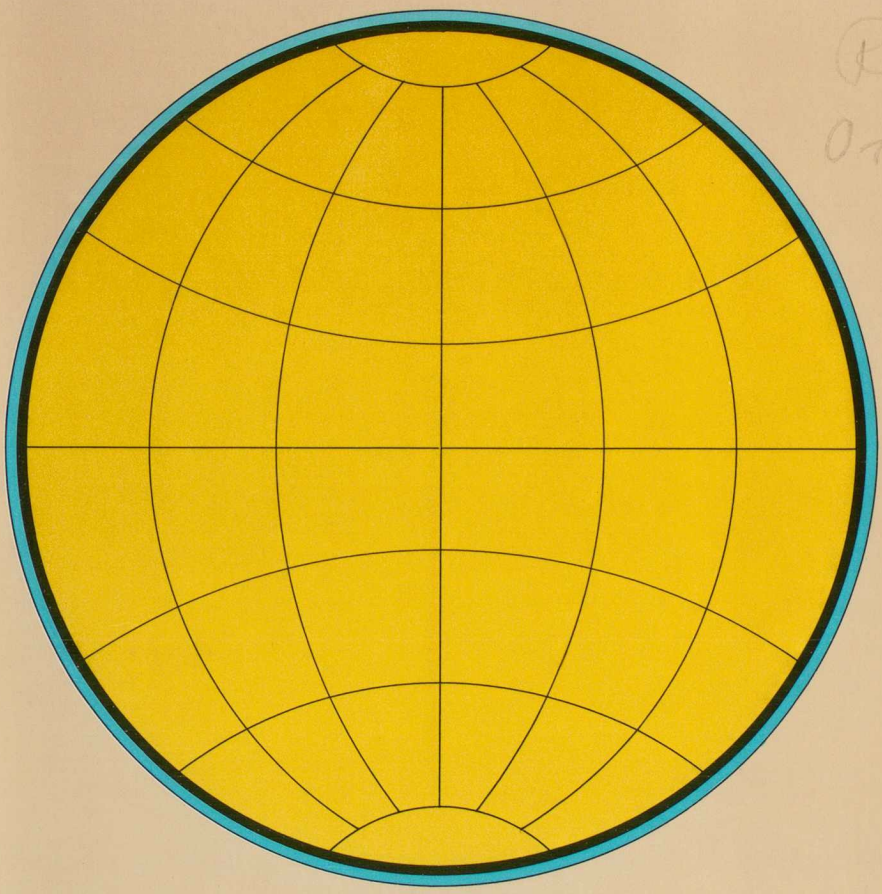
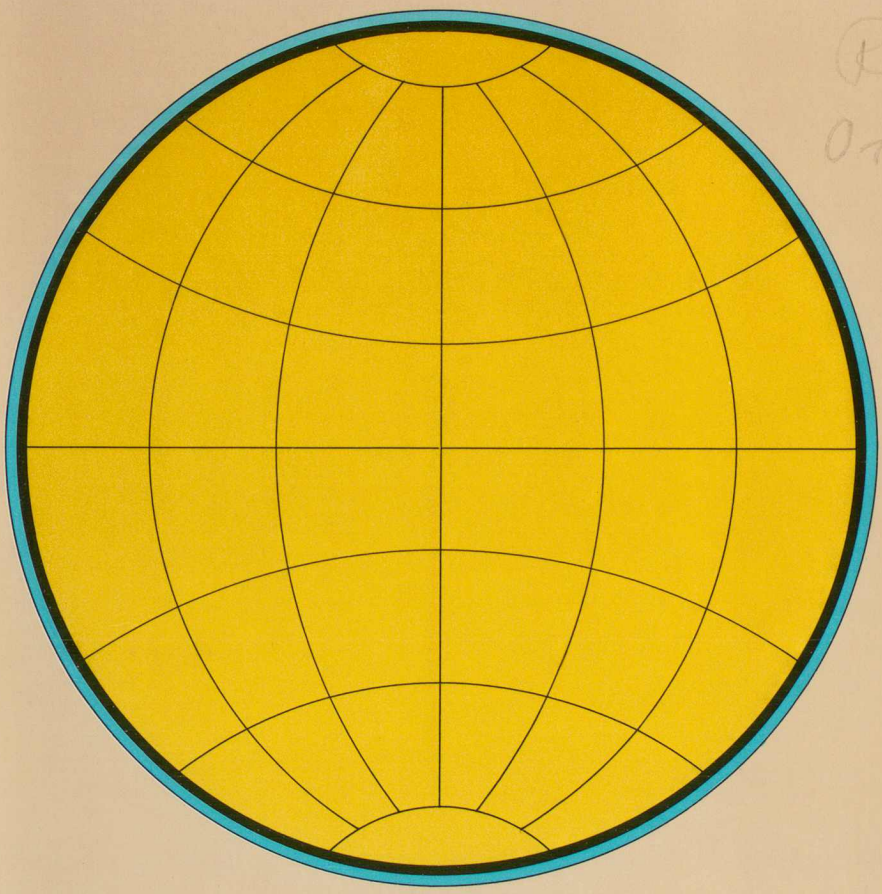


UTBILDNING FÖR UTVECKLING I U-LAND

BETÄNKANDE AV U-LANDSUTBILDNINGSUTREDNINGEN

SOU

1980:38



UTBILDNING FÖR UPPDRAG I U-LAND

BETÄNKANDE AV U-LANDSUTBILDNINGSUTREDNINGEN

SOU
1980:38

Statens offentliga utredningar
1980:38
Utrikesdepartementet

Utbildning för uppdrag i u-land

Betänkande av U-landsutbildningsutredningen
Stockholm 1980

Omslag Jan Bohman
Jernström Offsettryck AB

ISBN 91-38-05704-2
ISSN 0375-250X
Gotab, Kungälv 1980

Till statsrådet Ola Ullsten

Genom beslut den 21 juni 1979 bemyndigade regeringen chefen för utrikesdepartementet att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att utreda utbildningsbehovet för det svenska framtida utvecklingssamarbetet. Med stöd härav tillkallade departementschefen den 1 september 1979 som särskild utredare docent Olov Bergman från Uppsala universitet. Såsom sakkunniga ledamöter att ingå i en särskild referensgrupp till utredningen tillkallades departementssekreterare Sten Ask, utrikesdepartementet, internationelle sekreteraren Ulf Asp, LO, revisionsdirektör Alfred Bretschneider, riksrevisionsverket, byråsekreterare Marie-Louise Dagrup-Strand, SACO-SR, SIDA, departementssekreterare Anders Falk, utbildningsdepartementet, utbildningsrådet Mats Hultin, världsbanken, departementssekreterare Tord Janebäck, försvarsdepartementet, direktör Victor Epstein, Svenska arbetsgivareföreningen, avdelningschef Torgil Ringmar, SIDA, ombudsman Lennart Söderberg, TCO och sekreterare Carol Winninge, internationell kyrkotjänst. Den 30 september entledigades Victor Epstein på egen begäran från sitt uppdrag och ersattes av direktörsassistent Krister Lewenhaupt. Till sekreterare förordnades fr. o. m. den 1 september avdelningsdirektör Börje Wallberg.

Utredningen har antagit namnet u-landsutbildningsutredningen.

Föreliggande betänkande ägnas med en viss vidgning av direktiven åt den utbildning som kommer svensk utresande personal och deras familjemedlemmar till del inför uppdrag i u-land. Vidgningen av direktiven innebär att utredningen beaktat alla former av svenska personkontakter med alla u-länder och inte bara sådana där biståndsmedel finns med i bilden. Det hade från flera håll framhållits att huvudfrågan gäller svenskt uppträdande i främmande kulturer och att alla de myndigheter, organisationer och företag som sänder ut personal har likartade behov av u-landsinriktad utbildning.

Till grund för utredningens överväganden och förslag ligger bland annat en enkätundersökning av behov och utbud av u-landsinriktad utbildning hos myndigheter, företag och organisationer, genomförd i samarbete med konsulter från Stockholms och Göteborgs universitet samt intervjuer med drygt 200 u-landsstationerade svenskar. Utredarna har vidare varit i kontakt med flertalet berörda myndigheter och organisationer i Sverige samt med några motsvarande organ utomlands.

Utredningen har noterat vissa svagheter i både den direkta förberedelsen av utresande personal och samhällets mer långsiktigt inriktade utbildning.

Flera av dessa problem är väl kända och försök har gjorts att lösa dem vilket dock försvårats av flera omständigheter. Den främsta är att utbildningsutbud och ansvar är spritt på många händer och att samordning och gemensamma insatser på det hela taget saknas.

I föreliggande betänkande föreslås att en stiftelse under utrikesdepartementet inrättas med uppgift att verka för en förbättrad utbildning av utresande svensk u-landspersonal. Vidare föreslås en förändrad inriktning av den utbildningsverksamhet som idag bedrivs vid Sandöskolan i Kramfors. En översikt över utredningens förslag ges i betänkandets avsnitt 7.1.

Särskilda yttranden har avgivits av Torgil Ringmar avseende verksamheten vid Sandöskolan, av Tord Janebäck angående kopplingen mellan fredskårstjänst och värnplikt samt av Krister Lewenhaupt angående möjligheten att vidga stiftelsens verksamhetsområde till att omfatta även andra länder än u-länder samt om balans mellan olika intressegrupper i vad avser utformningen av utbildningsverksamheten vid centret.

Stockholm den 5 september 1980

Olov Bergman

Sten Ask *Ulf Asp* *Alfred Bretschneider*

Marie-Louise Dagrup-Strand *Anders Falk* *Mats Hultin*

Tord Janebäck *Torgil Ringmar* *Lennart Söderberg*

Carol Winninge *Krister Lewenhaupt*

/Börje Wallberg

Innehåll

1 Direktiv och utredningsarbete

1.1 Utredningsdirektiven och deras bakgrund

Regeringen beslöt i sammanträde 1979-06-21 att tillkalla en särskild utredare med uppgift att utreda frågan om det totala utbildningsbehovet för det framtida svenska utvecklingssamarbetet. (Dir. 1979:53.) Till grund för beslutet låg slutbetänkandet Biståndets organisation (SOU 1978:61) från den biståndspolitiska utredningen (BPU).

I sitt slutbetänkande hade BPU ställt vissa principiella frågor angående biståndsutbildningsnämndens (BUN:s) bistånds- och katastrofutbildning i Sandö samt SIDA:s förberedelseutbildning vid kursgårdarna i Uppsala och Västerås. Angående den förra anförde BPU att "... utvecklingen sedan 1970 blivit en annan än vad statsmakterna räknade med både vad gäller intresset för den utbildning som Sandöskolan erbjuder och ifråga om efterfrågan på BUN-utbildade. En majoritet av eleverna utgörs idag av frivilliga snarare än de värnpliktiga och vapenfria tjänstepliktiga för vilka utbildningen skulle utgöra ett alternativ, och efterfrågan på personal för bistånds- och katastrofarbete har blivit väsentligt mindre än vad som förutsågs 1970. Mot denna bakgrund synes det oundvikligt att ställa frågan om det är rimligt att för biståndsmedel av storleksordningen 10 milj. kr per år bedriva utbildning på Sandöskolan i de former och av det slag som nu sker." Vad beträffar SIDA:s förberedelseutbildning anförde BPU "... att SIDA:s utbildningsansvar inte bara bör omfatta kontraktsanställd personal och fredskårsdeltagare utan även – om än i mindre grad – avse de korttidsanställda och personalen vid de konsultföretag som ges biståndsfinansierade uppdrag" och att "de enskilda organisationernas växande antal volontärer utgör en annan viktig kategori, som har intresse av utbildningen."

BPU föreslog avslutningsvis att SIDA skulle ges i uppdrag att utreda det framtida utvecklingssamarbetets utbildningsbehov och framlägga förslag om sådan utbildning som bör bedrivas i statlig regi. Vidare förordade BPU att förutsättningarna för ett nordiskt samarbete skulle undersökas.

De av regeringen fastställda direktiven tar – i jämförelse med BPU:s intentioner för utredningen – ett mer samlat grepp på Sveriges personella kontakter med u-länderna. Utredningsdirektiven omfattar alla de utbildningsbehov som kan uppkomma genom en vidare syn på den svenska u-landspolitiken. Bland tänkbara intressenter i en framtida u-landsutbildning nämns organ som Swedfund, Swedtel, Swedforest och SWEDEC Interna-

tional AB, vilka bl. a. har till uppgift att förmedla kontakter mellan företag och institutioner i Sverige och i u-länder. Direktiven ger utredningen i uppgift att ta hänsyn till behovet av utbildningsinsatser i företag och organ som arbetar i biståndsländer. I direktiven nämns även de som tar direktanställning i u-länders förvaltningar och svenskar i FN-tjänst.

Utredningsdirektiven omfattar, utöver utbildning inför utresa, också behovet av fackutbildning och andra utbildningsinsatser för att öka den svenska resursbasen. Enligt direktiven bör utredningen ske mot bakgrund av en bedömning av omfattningen av framtida svenska personalinsatser. Behovet av ett för olika kategorier varierat utbud bör undersökas och förslag läggas fram om huvudinriktningen och omfattningen av den utbildning som bör bedrivas. Utredningen skulle vidare se över villkoren för deltagande och lämna förslag om hur en u-landsutbildning bör organiseras. Det stod vidare utredningen fritt att inom ramen för angivna utgångspunkter behandla andra frågor som kunde bedömas angelägna.

I direktiven framhålls att utredningen skall genomföras i nära samverkan med SIDA, BUN och de fackliga organisationerna samt med universitets- och högskoleämbetet och övriga berörda myndigheter inom utbildningsväsendet. Utredningen förväntas också ta kontakter med konsultexportutredningen och med enskilda organisationer med internationell anknytning. Vidare anges att arbetet skall bedrivas skyndsamt.

Utredningen har sedermera, och som beskrivs i det följande, vidgat arbetet ytterligare att omfatta "den tredje världen", snarare än "biståndsländerna", och alla former av svenskt samarbete med dessa länder.

1.2 Utredningsarbetet

Utredningen påbörjade sitt arbete 1979-09-01. Såsom särskild utredningsman resp. sekreterare hade docent Olov Bergman från Uppsala universitet och dåvande biståndsattachén Börje Wallberg vid styrelsen för internationell utveckling tillkallats. Arbetet har bedrivits i nära samarbete med en referensgrupp bestående av: departementssekreterare Sten Ask, utrikesdepartementet, internationelle sekreteraren Ulf Asp, LO, revisionsdirektör Alfred Bretschneider, riksrevisionsverket, byråsekreterare Marie-Louise Dagrup-Strand, SACO/SR, SIDA, departementssekreterare Anders Falk, utbildningsdepartementet, utbildningsrådet Mats Hultin, Världsbanken, departementssekreterare Tord Janebäck, försvarsdepartementet, direktörassistent Krister Lewenhaupt, (som ersatte Victor Epstein fr. o. m. 1979-10-01), SAF, avdelningschef Torgil Ringmar, SIDA, ombudsman Lennart Söderberg, TCO, och sekreterare Carol Winninge, internationell kyrkotjänst. Mats Hultin ställdes av Världsbanken till utredningens förfogande såsom expert för en sammanlagd tid av två månader. Därtill har till utredningen som konsulter i språkfrågor knutits utbildningsledare Christina Stendahl från Göteborgs universitet och studierektor Staffan Wahlén vid fackspråkligt kurscentrum vid Stockholms universitet. Vidare har anlitats fil.dr. Holger Daun från institutionen för internationell pedagogik vid Stockholms universitet för insamling och bearbetning av data om u-landsanställda och deras utbild-

ningsbehov. Elva sammanträden med referensgruppen har hållits, varav ett i form av ett tredagars internat.

Vi beslöt vid ett första referensgruppssammanträde att utredningen skulle beakta alla former av svenska kontakter med alla tredje världens länder. Det hade från flera håll framhållits att frågan gäller ett svenskt uppträdande i främmande kulturer där företag och organisationer som sänder ut personal har likartade behov av u-landsinriktad utbildning. Till sin art är behoven icke olika för biståndsländer och andra utvecklingsländer. Utredningen hade för övrigt redan att beakta svenska kontakter med flera andra u-länder än biståndsländerna på grund av i direktiven nämnda volontärgrupper samt FN-personal. Det framhölls också att det på grund av politiska och ekonomiska förändringar i världen icke går att fastslå vilka länder som på sikt kommer att vara svenska samarbetsländer eller biståndsländer. Det kunde därtill ha varit önskvärt att vidga ramen ytterligare till utbildning inför internationell verksamhet överhuvudtaget, bl. a. med hänsyn till det ökande antalet svenskar i arbete i de socialistiska länderna i Östeuropa.

Den stegvisa vidgningen av utredningens arbetsområde till att omfatta alla former av svenska kontakter med alla tredje världens länder synes oss helt naturlig. Sverige har, i relation till sin storlek, starka internationella kontakter. Omkring hälften av Sveriges industriproduktion exporteras, och räknat per capita har Sverige till exempel mer än fyra gånger så många företagsanställda utomlands som USA.[1] Av alla utlandsstationerade i företagens tjänst var 3 100 (58 %) stationerade i u-länder, och det är där som personalinsatsen ökar mest, med 17 % per år under åren 1974–79 mot 4 % per år i industriländerna. Sveriges biståndsinsats per capita är också bland de högsta i världen. Biståndsanslaget för budgetåret 1980/81 har av riksdagen fastställts till 5 015 milj. kr, vilket beräknas motsvara något över en procent av bruttonationalprodukten. Missionssällskap och övriga enskilda organisationer har vidare sedan länge haft ett omfattande utbyte med u-länderna med 1 600 för närvarande utsända.

Till bilden hör vidare utlandspersonalens uppenbart stora betydelse för Sverige och landets framtida utveckling. Sverige är beroende av såväl de utlandsanställdas omedelbara arbetsinsats som, på längre sikt, av det tekniska och kulturella utbyte med andra länder som de och deras familjemedlemmar bidrar med. U-landssvenskarna kan också på ett avgörande sätt bidra till det svenska folkets förmåga och beredvillighet till fortsatt samarbete med jordens materiellt sett mindre utvecklade länder. Att avgränsa en grupp u-länder eller en kategori svenskar av särskild betydelse i detta sammanhang låter sig inte göras.

Utbildnings- och informationsbehovet för Sveriges framtida kontakter med tredje världens länder är emellertid icke begränsat till de utlandsstationerade. Utredningen beaktar således även sådana behov hos den avsevärt större grupp svenskar som genom sitt arbete på annat sätt kommer i kontakt med u-landsfrågor.

Utredningens begränsning till u-länder är ur utbildningssynpunkt rationell. De flesta utvecklingsländer utgör kulturellt och språkligt mer främmande miljöer för svensken än i-länderna.

En viktig utgångspunkt för utredningen har varit att arbetet skulle bedrivas mot bakgrund av omfattningen av framtida svenska personalinsatser i u-land

[1] Källa: Strength Through Wisdom, a report to the President from the Presedents' Commission on Foreign Language and International Studies, November 1976. – Enligt denna källa har USA, med en befolkning på 220 miljoner, 35 000 näringslivsanställda utomlands. Motsvarande siffror för Sveriges del är 8,3 miljoner respektive 5 370.

och förväntade utbildningsbehov. En av utredningens första uppgifter har därför varit att söka kartlägga nuvarande utbildningsbehov och utbildningsutbud. Som ett led häri genomfördes i samarbete med institutionen för internationell pedagogik vid Stockholms universitet en enkätundersökning över företagens utlandspersonal, aktuella personalinsatser i u-länder, utvecklingstendenser samt nuvarande och eventuellt önskade utbildningsmöjligheter inför u-landstjänst. Samtidigt hölls diskussioner med olika byråer inom SIDA och med enskilda organisationer om utvecklingsarbetets framtida personal- och utbildningsbehov.

För att utröna aktuella utbildningsbehov på fältet har vi vid olika tillfällen besökt Irak, Indien, Sri Lanka, Etiopien, Tanzania, Zambia, Botswana, Moçambique och Tunisien. Strukturerade intervjuer har genomförts med över 200 u-landsstationerade svenskar av alla kategorier om arbets- och levnadssituationen, om vilken utbildning man har genomgått och om vilken utbildning och annan förberedelse man skulle ha önskat. Representanter för stationeringsländerna har också intervjuats samt i några fall även inhemska kolleger till svensk personal. Slutligen har vi varit i kontakt med tjänstemän ansvariga för personalfrågor vid ett par internationella organisationer.

Vi har haft löpande kontakter med SIDA och de nya organen för en bredare svensk u-landspolitik Swedforest, Swedfund, Swedtel, utbildningsberedningen liksom med konsultexportutredningen och fredskårsutredningen. Besök har gjorts vid SIDA:s kursgårdar och Sandöskolan. Utredningen har haft kontakt med länsstyrelsen i Västernorrlands län samt med Kramfors kommun och har också deltagit i möten med biståndsutbildningsnämndens styrelse och SIDA:s verksledning. Utredningen har samarbetat med universitets- och högskoleämbetet (UHÄ) i frågor om den högre utbildningens u-landsinriktning och har besökt flertalet universitet och högskolor i landet för att ta del av hur långt internationaliseringen har nått inom den högre utbildningen samt för att inhämta synpunkter på utredningsarbetet. Vi har medverkat vid en av UHÄ anordnad konferens om högskolans internationalisering och vid en av Industriförbundet anordnad konferens om språkutbildningens roll i den högre svenska utbildningen. För att studera möjligheterna att förbättra språkutbildningen inför u-landsuppdrag har utredningen vidare beställt och erhållit en särskild språkkonsultstudie.[1]

En översikt av den internationella u-landsutbildningen har presenterats av utredningens expert Mats Hultin. Denna har kompletterats med besök av oss eller referensgruppsmedlemmar vid vissa utbildningscentra i Förbundsrepubliken Tyskland, Nederländerna och Storbritannien. Utredningen har också beretts möjlighet att ta del av internationell och amerikansk akademisk utveckling inom u-landsutbildningens område genom deltagande i SIETAR:s[2] konfenrens om "Intercultural Education, Training and Research" i Pensylvania, USA. Vi har vidare medverkat i "Nordic Trainers Conference" vid DANIDA:s kursgård i Hornbæk (oktober 1979), vid Nordiska Ministerrådets konferens om områdesstudier i Lund (april 1980), samt i en konferens om utbildning inför 80-talet anordnad av International Chamber of Commerce (Stockholm, april 1980).

De uppgifter som utredningen har fått fram under det inledande arbetet har resulterat i ett antal diskussionspromemorior som har förelagts referensgruppen för vidare diskussion. Dessa promemorior har också givits be-

[1] Språkutbildning för u-landstjänst, Christina Stendahl, Staffan Wahlén.

[2] Society for Intercultural Education, Training and Research.

gränsad spridning till vissa intressenter för synpunkter och kommentarer innan konkreta förslag utarbetades. Referensgruppen samlades därefter i början av mars månad 1980 till ett tredagars internatmöte för att diskutera de synpunkter och förslag som har framkommit. De allmänna riktlinjer om vilka man enades vid detta möte har sedan legat till grund för utredningens fortsatta arbete med utformning av förslag.

Våra förslag har utarbetats i nära samarbete med referensgruppen och få meningskiljaktigheter råder. Vi noterar dock att Torgil Ringmar, SIDA beträffande Sandöskolan har kommit till andra slutsatser än utredningen i övrigt. Han redovisar dessa i ett särskilt yttrande. Särskilda yttranden har även avgivits av Tord Janebäck, försvarsdepartementet, och Krister Lewenhaupt, Svenska arbetsgivareföreningen.

Under den sista fasen av utredningsarbetet har fortlöpande kontakter hållits med flera tänkbara avnämare för att få fram hur olika organisationer och företag skulle kunna utnyttja de utbildningstjänster som föreslås. Vi har noterat ett brett intresse för förslagen.

Då flera utländska organisationer önskat ta del av betänkandet har en separat engelsk sammanfattning utarbetats.

2 Svenska personkontakter med u-länder

2.1 Översikt

Med någon vidgning av direktiven (avsnitt 1.2) har utredningen kommit att beakta informations- och utbildningsbehov för alla de svenskar som i samband med tjänsten eller på annat uppdrag kommer i kontakt med u-länder. Målgruppen kan med avseende på utbildningsbehov indelas på flera sätt.

En viktig indelningsgrund är varaktigheten i uppdraget. Utredningen har valt att skilja ut gruppen "stationerade" dvs. sådana som för något uppdrag vistas utomlands för perioder på ett år eller mer (avsnitt 2.2) från övriga med mestadels kortvariga kontakter (avsnitt 2.3). Den förra omfattar nära 6 000 anställda i u-länder[1] eller vid mellanstatliga organ i i-länder, jämte drygt 3 000 vuxna medföljande dvs. totalt 9 000 vuxna. Eventuellt kan omkring 4 500 barn räknas in. Den senare gruppen omfattar personer enligt kring 4 500 barn räknas in. Den senare gruppen omfattar enligt en försiktig uppskattning drygt 20 000 personer som i tjänsten eller som konsulter FN-personal som intar en mellanställning – medan uppdragen kan bli långvariga är anställningsperioden vanligen sex månader. Utredningen har inte försökt beräkna antalet svenskar som vistas privat i u-länder.

Tidsgränsen på just ett år föranledes av praktiska hänsynstaganden snarare än något antagande om utbildningsbehovens variation. Den svarar mot en vanlig gräns i anställningsförhållanden och har tillämpats i tidigare studier. Data är också relativt lättillgängliga för de utlandsstationerade, som vistas utomlands för perioder över ett år, men finns sällan samlade för personalkategorier med kortare u-landskontakter. Allmänt bör dock de utlandsstationerade ha ett djupare informationsbehov än de, som kommer i mer kortvarig kontakt med andra länder.

Andra viktiga indelningsgrunder är tjänstgöringsland och språkbehov. Förhållandena illustreras i tabell 2:1 på följande sida.

Indelningen för språk är emellertid inte helt rättvisande. I många fall krävs därutöver ett icke-europeiskt arbetsspråk och ännu oftare vore ett sådant önskvärt och kanske mer väsentligt än det europeiska språket. Vidare är fördelningen av utlandsstationerade ingalunda representativ för det totala språkutbildningsbehovet eftersom även kortvariga besök i ett främmande land kräver god kommunikationsförmåga.

[1] Benämningen u-land är något oegentlig. I dataunderlaget har alla länder med en bruttonationalprodukt per capita och år under US $ 3 000 (år 1977) och OPEC-länderna medtagits. De flesta, men icke alla, tillhör dem som klassificeras som u-länder. Källa för inkomstuppgifter: World Bank, World Development Report; 1979.

Tabell 2:1 Svensk personal stationerad i u-länder och vid mellanstatliga organ fördelat på geografiska regioner och dominerande europeiskt språk, 1978–79[a]

Afrika söder om Sahara	2 080	30 %	Engelska	68 %
Övriga Afrika och Mellanöstern	2 600	38 %	Spanska	15 %
Asien	880	13 %	Portugisiska	10 %
Latinamerika	910	13 %	Franska	7 %
Övriga områden	430	6 %		
Summa, ca	6 900	100 %		100 %

[a] Regionfördelningen inkluderar militär FN-personal medan språkfördelningen inte gör det.

Trots att en stor del av Sveriges utrikeskontakter äger rum med andra i-länder ingår flertalet utlandsanställda i målgruppen:

Tabell 2:2 Antalet utlandsstationerade anställda och utlandsstationerade med arbetsuppgifter i u-länder och vid mellanstatliga organ fördelat på kategori arbetsgivare, 1978/79

Kategori arbetsgivare	Totalt utlandsstationerade anställda	Varav i u-länder eller vid mellanstatliga organ	
SIDA, FN-systemet, UD m. fl., statl. myndigheter	1 560	1 090	70 %
Missionssällskap och övriga enskilda org.	1 820	1 610	89 %
Näringslivet	5 370	3 130	58 %
Militär FN-personal[a]	1 080	1 080	100 %
Summa	9 830	6 910	70 %

[a] Inkl. två FN-bataljoner vars personal har en tjänstgöringstid utomlands av i första hand sex månader. En av dessa har sedermera avvecklats.

Att de första två kategorierna i så hög grad är stationerade i u-länder är helt naturligt mot bakgrund av arten av verksamhet. Den första kategorin utgörs till 53 % av biståndspersonal – resten är beskickningspersonal. Svenska missionssällskap vidare har av tradition riktat sig främst till de minst utvecklade länderna och till undertryckta folk i Afrika, Latinamerika och Asien. Verksamheten har en stark komponent av utvecklingssamarbete.

Mer förvånande kan synas att inte mindre än 58 % av näringslivets utlandsstationerade personal befinner sig i u-länder. Det svenska handelsutbytet är annars starkt i-landsinriktat och endast 13 % riktar sig till i målgruppen ingående länder. Att personalinsatsen är så stor beror på dessa länders utvecklingsnivå och därmed på deras behov av teknisk assistans. Företagen bidrar med sina personalinsatser till en kunskapsutveckling och dessa insatser är störst i de minst utvecklade länderna.De regioner där det svenska näringslivets personal ökat mest är Mellersta Östern där flera företag vunnit stora kontrakt och Afrika söder om Sahara där svenska företag bl. a.

på SIDA:s uppdrag deltar i biståndssamarbetet och där Nigeria blivit en viktig samarbetspartner.

Ser man till den geografiska fördelningen av den u-landsstationerade personalen återfinns nära 70 % av den i 30 länder:

Tabell 2:3 Målgruppens fördelning på kategori arbetsgivare i de 30 största stationeringsländerna

Stationeringsland	Näringslivet	SIDA, mellanstatl. och UD	Mission o. övr. ensk. org.	Totalt
Saudiarabien	933	5	–	938
Liberia	495	2	57	554
Tanzania	54	120	293	467
Vietnam	290	13	–	303
Brasilien	193	11	61	265
Kenya	34	96	53	183
Zaire	–	4	175	179
Argentina	120	8	51	179
Zambia	35	92	11	138
Indien	12	25	89	126
Etiopien	1	25	86	112
Grekland	97	7	8	112
Sydafrika	25	5	79	109
Iran	99	7	–	106
Taiwan	96	–	9	105
Mexico	89	7	6	102
Burundi	–	–	98	98
Moçambique	11	47	39	97
Thailand	47	12	33	92
Peru	55	5	23	83
Nigeria	60	11	5	76
Botswana	–	59	16	75
Algeriet	63	6	–	69
Libyen	60	7	–	67
Bangladesh	3	12	48	63
Panama	59	–	–	59
Kongo	–	–	57	57
Bolivia	9	1	46	56
Irak	50	6	–	56
Tunisien	45	10	1	56
Totalt				4 982

Källor: 1. SAF:s cirkulär Nr. 4, 1979 och datamatrikel. 2. SIDA, Statistik över fältpersonal, 1979. 3. Svenska missionrådet, Svensk missionsstatistik, 1978. 4. UD:s personallistor 1979. 5. Utredningens enkäter.

Under de senaste åren har omkring 2 500 personer årligen rekryterats för tjänst i u-länder. Av dessa har näringslivet stått för 1 000 personer, SIDA, UD och mellanstatliga organ för 350 samt mission och övriga enskilda organisationer för 250 personer. Rekryteringen av militär FN-personal uppgår till 900 personer. Sammantaget med medföljande vuxna familjemedlemmar, ca 900 torde den årliga nystationeringen uppgå till ca 3 400 personer.

2.2 Svenskar stationerade utomlands

2.2.1 *I näringslivets tjänst*

Under perioden 1974–79 ökade antalet svenskar stationerade utomlands i näringslivets tjänst med 64 % eller 10,4 % per år. Ökningen var som framgår av följande tabell större i u-länder än i i-länder.

Tabell 2:4 Näringslivsanställda svenskars stationering i olika i-lands- och u-landsregioner, 1974–79

Region	Antal utlandsstationerade				Årlig tillväxt
	1974	1976	1978	1979	1974–79
Industriländer	*1 840*	*1 640*	*2 550*	*2 240*	*4,0 %*
USA och Kanada	290	300	360	370	
Europa	1 440	1 230	2 110	1 770	
Övriga i-länder	100	100	90	100	
Utvecklingsländer	*1 440*	*2 630*	*2 670*	*3 130*	*16,8 %*
Afrika söder om Sahara	460	580	510	530	
Nordafrika och Mellanöstern	280	600	1 020	1 410	
Asien	140	170	420	480	
Latinamerika	470	580	620	550	
Övriga regioner	100	700	90	160	
Alla länder	*3 280*	*4 260*	*5 220*	*5 370*	*10,4 %*

Källa: SAF, Cirkulär nr 4, 1979. – Additionen kan misstämma på grund av avrundningar.

Utvecklingsländerna svarade för 80 % av uppgången. En närmare granskning visar att den varit störst i de oljeproducerande länderna, SIDA:s programländer och möjligen också i länder med låg per capitainkomst. I OPEC-länderna har personalinsatsen mångfaldigats på fem år, från 160 år 1974 till 1 350 år 1979. Enbart Saudi Arabien med 930 stationerade anställda står för 44 % av ökningen i den totala utlandsstationeringen. SIDA:s programländer noterar en ökning från 176 till 550 över samma tidsperiod. Även om Vietnam, med dess unikt stora biståndsfinansierade industrisatsning frånräknas, är personalökningen högre i programländerna (175–260 eller 8,2 % per år) än i övriga u-länder, OPEC-länderna undantagna, (1 100–1 210 eller 1,9 % per år).

Dessa trender framkommer tydligt om länderna grupperas efter BNP per capita (tabell 2:5). OPEC-ländernas ökning framträder i den högsta inkomstgruppen (Saudi Arabien, Libyen och Kuwait). För övrigt noteras en starkare tillväxt i de lägre inkomstintervallen (kolumn 4). Kolumnerna 5 och 6 visar dock att detta snarare är en effekt av svenskt bistånd än av inkomstläget i sig. Tendensen för programländerna är entydig och belyser att biståndsinsatser ger ökad sysselsättning åt svenskt näringsliv. För övriga u-länder är tendensen mindre framträdande. Personalinsatsen har dock minskat i syd- och centralafrika och ökat i övriga Afrika söder om Sahara. Insatsen har vidare varit oförändrat omkring 400 för Argentina, Brasilien, Colombia och Venezuela gemensamt, medan den fördubblats från 80 till 160 i övriga Latinamerika.

Tabell 2:5 BNP per capita och antalet u-landsstationerade näringslivsanställda 1974 och 1979 samt den relativa ökningen fördelad på SIDA:s programländer och övriga u-länder

BNP/capita intervall US $/år	Antal u-lands-stationerade		Ökning i antal svenskar, 1974–79					
	1974	1979	Alla u-länder		Program-länder		Övriga u-länder	
(1)	(2)	(3)	(4)		(5)		(6)	
– 250	115	453	290 %	*100 %*	360 %	*300 %*	93 %	*38 %*
251– 450	352	481	37 %		87 %		33 %	
451– 990	129	265	105 %	*40 %*	114 %	*11 %*	104 %	*43 %*
991–3 920	648	825	27 %		–42 %		26 %	
3 920–	46	999	2 100 %		finns ej		2 100 %	
Alla medräkn.	1 290	3 023						

Källor: 1. World Bank, World Development Report, 1978. 2. SAF, Cirkulär 4, 1979.

Byggnads- och projekteringsbranschen är den som under de senaste åren ökat snabbast genom flera stora kontrakt främst i Mellanöstern. Denna bransch svarar nu för en tredjedel av u-landsstationeringen (tabell 2:6). Verkstads- och tillverkningsindustrin dominerar i Latinamerika (76 % av stationerade), gruv- och anläggningsbranschen i Afrika söder om Sahara (70 %) samt byggnads- och projekteringsbranschen i Asien (65 %).

Tabell 2:6 Näringslivsanställda i u-länder inom olika branscher och stationeringsregioner, 1979

Bransch / Region	Gruv- och anläggning	Byggnads- och projektering	Verkstads- och metall	Övrig tillverkning	Konsult- och försäljning	Sjöfart, turism, resor	Alla branscher
Afrika söder om Sahara	516	33	80	3	85	24	741
Nordafrika och Mellanöstern	101	583	324	39	337	48	1 432
Asien	3	330	90	28	23	33	507
Latinamerika	16	72	342	80	14	28	552
Övriga	0	10	17	22	12	83	144
Alla regioner	636	1 028	853	172	471	216	3 376
	19 %	30 %	25 %	5 %	14 %	6 %	

Källa: SAF, datamatrikel, 1979.

På det hela taget är gruv- och byggnadsbranscherna mindre transnationella än verkstads- och övriga branscher i såväl i- som u-länder. De förra med hälften av antalet utlandsanställda är av naturliga skäl koncentrerade på ett relativt litet antal arbetsplatser ofta med en insats av svensk personal i storleksklassen 30–300 personer. De senare har ett färre antal stora projekt och ett större antal säljkontor.

Personalens sammansättning varierar mellan branscherna, vilket illustreras av data från företagsintervjuer genomförda i utredningens regi:

Tabell 2:7 Den näringslivsanställda u-landsstationerade personalens fördelning efter befattningskategori inom olika branscher, 1979

Befattnings-kategori	Gruv- o anläggn.	Bygg-nads	Verkst. tillv.	Övrig ind.	Konsult försäljn.	Turism resor	Totalt %
(1)	10	6	19	20	5	3	11
(2)	64	14	36	37	18	20	28
(3)	4	31	42	17	72	77	35
(4)	21	44	5	26	4	–	27
Totalt %	99	100	100	100	99	100	101
Antal =	365	1 349	815	151	265	75	3 020

(1) = företagsledare, ledande personal inom ekonomi och administration
(2) = avdelningschefer, ekonomisk och teknisk personal
(3) = förmän, konsulter, turistguider
(4) = kollektivanställda, yrkesutbildade arbetare m. fl.

Källa: Intervjuer, 1979. I urvalet ingår 24 företag vilka svarade för 85 % av all svensk u-landsstationerad personal.

Kategoriindelningen är avsedd att reflektera graden och formen av kontakt med lokalbefolkningen i landet men har influerats av tillgängligheten på data. Exempelvis har den första och i viss mån den andra kategorin förhandlingsfunktioner och bägge har starka kontakter med landets administration.

Byggnadsbranschen har en hög andel av kollektivanställda medan verkstadsbranschen främst har arbetsledare och chefer stationerade i u-länderna. Vid intervjuerna framkom vidare att många av de verkstadsföretag som tidigt etablerat sig i Latinamerika och vissa länder i Asien alltmer byter ut svensk personal mot personal från u-landet ifråga eller från andra länder. Det förra är ett led i ett normalt övertagande av arbetsuppgifter efter hand som kvalificerad personal skolas fram inom företaget eller eljest blir tillgänglig i landet. Företagen fyller här en ur utvecklingssynpunkt viktig utbildningsfunktion i u-länder. Detta kan vidare illustreras av att antalet svenskar per 100 lokalanställda är betydligt högre i u-länder (3,4) jämfört med i i-länder (0,8).

Att svenskar ersätts med personal från andra länder, vanligen benämnd TCN-personal ("third country nationals"), kan vara ett likaledes normalt led i ett internationellt verksamt företags utveckling. Det har dock framkommit att utländsk personal ibland är mer lämpad eller kvalificerad för uppgiften. Bland annat är det en fråga om språkkunskaper och förtrogenhet med landet och arbetsförhållandena där. Företag med etableringar i Portugal och Spanien kan således finna det fördelaktigt att ta personal därifrån för arbetsuppgifter i Latinamerika eller det kan synas fördelaktigt rekrytera i England för vissa uppgifter i f. d. engelska kolonier. I vissa länder med brist på arbetskraft t. ex. i Mellanöstern, anställs TCN-personal även som arbetare.

De företag som arbetat längst på utlandsmarknaden, främst då verkstadsföretagen har nått en hög grad av internationalisering med ömsesidigt utbyte av personal mellan koncernens olika anläggningar.

Företag har sällan stora personalstyrkor i både u-länder och i-länder. De som har många stationerade i u-länder har oftast endast en liten del av sin utlandsstationerade personal i i-länder:

Tabell 2:8 Företagsstorlek mätt med antal svenskar stationerade i u-land och fördelning av utlandsanställda på u-land och i-land

U-landsstationerade per företag	Antal företag	Procentuell andel utlandsanställda		Procentuell andel av samtliga u-landsstationerade
		U-land	I-land	
200	5	92	8	52
80–200	4	72	18	14
60– 79	6	56	44	11
20– 59	12	48	52	11
10– 19	12	47	53	5
5– 9	18	41	59	4
1– 4	38	24	76	2
Summa	95			100

Källa: SAF och utredningens företagsintervjuer, 1979.

Sammantaget svarar de 15 största företagen för 77 % av alla u-landsstationerade svenskar och endast 95 företag har personal i u-länder.

Vad beträffar rekryteringen till långvariga arbetsuppgifter i u-länderna kan denna, på grundval av utredningens företagsintervjuer, skattas till cirka 1 000 personer per år. Om tillväxten beaktas tyder detta på en omsättningstid av omkring fyra år. Rekryteringen är enligt samma material huvudsakligen i intern, 500–600 rekryteras inom företaget i Sverige och 150–300 inom koncernen men utomlands. Den externa rekryteringen synes vara 220–250 personer per år dvs. cirka 25 %. En undersökning över svenskar som år 1972 var långtidsstationerade utomlands[1] redovisar 15 % externrekryterade. Skillnaden torde främst ligga i byggnads- och anläggningsbranschens snabba tillväxt under de senaste åren. Denna bransch svarar för den större delen av externrekryteringen. Den vanligaste kontraktstiden är två år, men kortare förekommer särskilt inom byggnadsbranschen. Inom metall- och verkstadsindustrin stannar personalen i allmänhet något längre. Det finns de som varit borta i 20–25 år.

Familjemedlemmar medföljer i varierande grad beroende på arbetsuppgiftens art. Detta framgår tydligt av tabell 2:9. Inom byggnadsbranschen som ensam svarar för en tredjedel av alla u-landsstationerade svenskar har under hälften familj med sig. Detta sammanhänger med korta rekryteringstider och besvärliga bostadsfrågor. Vid de ofta stora punktinsatser det är frågan om går det inte att hyra bostäder lokalt utan personalen inkvarteras i en gemensam temporär "camp" vilken av ekonomiska och andra skäl sällan dimensioneras för mer än ett litet antal familjer.

[1] Ingemar Torbiörn, Att leva utomlands, Studieförbundet Näringsliv och Samhälle, 1976.

Tabell 2:9 Antalet medföljande familjemedlemmar per 100 u-landsanställda inom näringslivets olika branscher

Bransch	Medföljande på 100 anställda		
	Vuxna	Barn	Totalt
Gruv- och anläggnings	52	84	136
Byggnads	46	45	91
Verkstads- och metall	72	114	186
Övrig tillverkningsindustri	30	24	54
Konsult, försäljning	72	119	192
Genomsnitt alla branscher	54	62	116

Källa: Utredningens företagsintervjuer, 1979. Siffrorna avser situationen inom 22 större företag som svarar för drygt 80 % av de u-landsstationerade anställda.

2.2.2 *Bilaterala, multilaterala och andra officiella personalinsatser*

Sveriges officiella personalinsatser i utvecklingsländerna samt vid mellanstatliga organ har efter en ökning under 60-talet varit relativt oförändrade under det senaste decenniet. Detta framgår av följande tabell:

Tabell 2:10 SIDA:s fältpersonal, svensk personal i mellanstatliga organ och personal vid svenska beskickningar i u-länder 1966–1979

	1965/66	1970	1975	1976	1977	1978	1979
SIDA:s fältpersonal	*184*	*454*	*464*	*489*	*426*	*428*	*400*
– kontraktsanställda	140	230	287	320	293	299	265
– biståndskontor	–	33	62	66	76	80	84
– fredskårister	44	191	115	103	57	49	51
Svensk personal vid nordiska insatser	*33*	*38*	*31*	*28*	*17*	*12*	*20*
FN och andra mellanstatliga organ	*136*	*347*	*460*	*540*	*446*	*421*	*412*
– experter i fält	76	252	342	441	374	359	177
– experter vid sekretariat							184
– bitr. experter	60	95	115	96	68	56	46
– volontärer	–	–	3	3	4	6	5
Sv. beskickningar	*594*	*619*	*669*	*687*	*704*	*714*	*731*
– u-länder	176	206	222	228	237	246	255
– i-länder	418	413	447	459	467	468	476
Summa	*947*	*1 458*	*1 624*	*1 744*	*1 593*	*1 575*	*1 563*
Varav i u-länder eller vid mellanstatliga org.	*529*	*1 045*	*1 177*	*1 285*	*1 126*	*1 107*	*1 087*

Källor: 1. SIDA, Statistik över fältpersonal, budgetåret 78/79. Uppgifterna gäller per 06-30 för 1966 resp. övriga angivna år. 2. UD, listor över UD-personal och specialattachéer. Ett tjugotal konsuler varav knappt hälften svenskar ingår. Uppgifterna gäller oktober angivna år à påföljande januari. För åren 1965–75 saknas uppgifter på av andra departement avlönade specialattachéer, vilka för jämförelsens skull antagits vara oförändrat 70 för i-länder och 7 för u-länder exkl. biståndskontorspersonal.

SIDA:s fältpersonal ökade snabbt under 60-talet för att under 70-talet plana ut på en nivå av drygt 400 och successivt avta. Detta kan synas stå i kontrast till vissa prognoser från 70-talets början om cirka 1 000 fältanställda inom en snar framtid. Personalbiståndet har dock förändrats på ett sätt som omöjliggör en direkt jämförelse med denna prognos. Tre förändringar är värda att särskilt beakta. (a) Användningen av korttidskonsulter har ökat – och dessa ersätter i många fall kontraktsanställda. (b) En icke ringa del av SIDA:s bistånd kanaliseras genom institutioner eller företag som tecknar avtal med SIDA och/eller mottagarlandet för vissa projektinsatser. Personalinsatserna kan vara av samma art som SIDA:s reguljära personalbistånd och av avsevärd omfattning, men de redovisas icke separat av SIDA. De ingår däremot i företagens statistik, avsnitt 2.2.1. (c) En möjlighet för enskilda organisationer att söka volontärbidrag inrättades år 1968. Denna möjlighet har utnyttjats av flera organisationer, framförallt Afrikagruppernas rekryteringsorganisation och Pingstväckelsens mission. Antalet bidrag har vuxit till omkring 350 per år, men också de redovisas under annan rubrik i detta betänkande (avsnitt 2.2.3). Den totala volymen av biståndsfinansierat personalbistånd kan således icke redovisas. Den överskrider dock 1 500 personer inklusive FN-systemets personal.[1]

Det är inte möjligt att här redogöra för alla de omständigheter som under åren påverkat omfattningen och inriktningen av SIDA:s personalbistånd, men några huvuddrag bör nämnas. Mest betydelsefullt är biståndets inriktning. I det tidiga, projektorienterade biståndet var personalbistånd en viktig komponent och det gjordes på den tiden optimistiska bedömningar om att det skulle öka starkt. Men genom landprogrammeringstekniken och nya biståndsformer som sektorstöd har personalbiståndet fått mer karaktär av ett randtillskott till andra resurser. Därtill har personalbiståndet blivit dyrt[2] och tungadministrerat och det står inte oomtvistat vare sig i massmedia eller i biståndsdebatten trots att ingen egentlig evaluering av dess effektivitet och effekter kunnat göras. Detta har påverkat synen på personalbistånd både inom och utom SIDA och därmed också det sätt på vilket frågan behandlas i dialogen med samarbetsländerna. Det är också svårt att i dialog med samarbetsländerna fastställa behov av svensk personal ty dels utgör biståndspersonalen ett relativt litet tillskott till ett lands totala arbetskraft och dels är Sverige bara ett av många länder som kan bistå med personal. Trots att mottagarländerna betalar kostnaderna för personalbiståndet ur länderramarna kan det förekomma att frågan behandlas slentrianmässigt och att en viss volym personalbistånd begärs i tro att biståndsgivaren vill ha det så. Det kan också inträffa att ett konstaterat behov står i motsats till mottagarlandets strävan att göra sig oberoende av utländsk personal eller till berörda administratörers syn på personalbistånd.

Av betydelse i sammanhanget är också en förskjutning i personalbiståndets sammansättning som följd av samarbetsländernas utveckling. De länder som blev självständiga i början och mitten av 60-talet hade i inledningsskedet behov av att täcka allehanda basfunktioner med utländsk arbetskraft: lärare, sjuksköterskor, ingenjörer etc. Efter hand som utbildningssystemet byggts upp har dessa poster kunnat fyllas med inhemsk personal. Samtidigt har ländernas utvecklingsprogram tilltagit i omfattning och komplexitet. Vidare

[1] Häri ingår, utöver i tabell 2:10 redovisad personal, SIDA:s volontärbidrag, inalles 347 samt uppskattningsvis 400 näringslivsanställda vid biståndsfinansierade projekt i u-länder (juni 1979).

[2] Medelkostnaden för en kontraktsanställd uppgår till drygt 25 000 kronor/månad, varav 62 % (allt utom skatt och LKP) belastar landramen. (Beräknat från SIDA:s månadsschabloner för kontraktsanställd personal, 790323 och fördelning av personal på länder.)

har nya samarbetsländer tillkommit. Konsekvensen för den önskvärda volymen på personalbiståndet undandrar sig vår bedömning, men en behovsförskjutning mot en mer specialiserad biståndsarbetarkår har uppenbart ägt rum. Behovet av specialister och samhällsplanerare inom olika områden har vuxit – vilket också inneburit problem att tillgodose ländernas behov.

Utvecklingen av det svenska personalbiståndet stämmer väl överens med de tendenser som observerats internationellt. OECD:s medlemsländer har haft oförändrat ca 100 000 biståndsarbetare i u-länder sedan mitten på 60-talet.

Den minskande omfattningen av fredskåren hänger troligen samman med att den integrerats med SIDA:s personalbistånd. Fredskåren förlorade därmed sin profil som en utmaning till svensk ungdom att göra en insats för u-länderna. Fredskåren blev istället en komplettering till annat personalbistånd. Kvalifikationskraven höjdes och kostnaderna, vilka skulle finansieras inom landramen, ökade. Under åren 1970–76 fördubblades kostnaderna och de uppgår för närvarande till nära 8 000 kronor/månad.I stället har sannolikt volontärbidragen blivit en alternativ kanal till u-landstjänst för många unga personer.

Sveriges personalinsats i de mellanstatliga organens verksamhet har utvecklats på ett sätt snarlikt det bilaterala biståndet – en relativt snabb uppgång till mitten av 70-talet följd av en långsam tillbakagång. Personalinsatsen vid beskickningar har uppvisat en mer stabil utveckling.

SIDA:s fältpersonal tjänstgör i 15 länder som Sverige har utvecklingssamarbete med, medan den svenska personalen i de mellanstatliga organen är spridd över sjuttio länder. Mer än 90 % av SIDA:s personal befinner sig i Afrika, främst i Tanzania, Kenya och Zambia (tabell 2:11). Fram till slutet av 70-talet stod Östafrika för den största ökningen men under de senaste åren har antalet anställda ökat främst i de tidigare portugisiska kolonierna och i Vietnamn och Laos. För närvarande pågår diskussioner om svenska biståndsinsatser i Centralamerika och i Karibien. Beskickningarnas personal är mer jämnt fördelad över världsdelarna. Relativt sett har ökningen dock varit större i u-länder än i övrigt länder, 45 % resp. 14 % över perioden 1965–79 (tabell 2:10).

Tabell 2:11 Regional fördelning av SIDA:s fältpersonal, svensk personal vid mellanstatliga organisationer och av svenska beskickningar i u-länder

Region	SIDA inkl. Nord. ins.	Mellanstatliga organ	Beskickn. i u-länder	Totalt
Afrika söder om Sahara	388	87	55	530
Norra Afrika och Mellanöstern	3	37	60	100
Asien	10	64	60	134
Latinamerika	–	39	54	93
Övriga regioner	19	185	26	230
Totalt	420	412	255	1 087

Källor: 1. SIDA, Statistik över fältpersonal 1979. 2. UD, listor över UD-personal och specialattachéer.

Yrkesfördelningen på SIDA:s fältpersonal och den personal som rekryteras till mellanstatliga organ skiljer sig markant. Andelen tekniker är för SIDA:s del 40 % och för de mellanstatliga organen 25 %. För undervisningspersonal är motsvarande siffror 25 % resp. 15 % och för ekonomer plus administratörer 15 % resp. 33 %.

SIDA och de mellanstatliga organen rekryterar årligen ca 400 personer (medeltal 1976–79), huvudsakligen externt. Ett 100-tal av dessa anställs på huvudkontoren varför ca 300 gäller u-länder. Ett mindre antal rekryteras för andra former av anställning, exempelvis lokalanställning i mottagarlandet. De mellanstatliga organ som rekryterar de flesta svenskarna är ILO, FAO och UNICEF. Kontraktstiden för SIDA:s fältpersonal är två år. Av hänsyn till personens möjligheter att återanpassa sig på arbetsmarknaden i Sverige tillåts endast undantagsvis den totala anställningsperioden överskrida 4 år. Av de rekryterade har 30–40 % tidigare u-landserfarenhet.

UD:s nyrekrytering omfattar 10–15 handläggande personal och 30–35 biträdande personal per år. De förra stationeras efter viss anställningstid i Sverige vid beskickningar för perioder av 2–3 år för yngre och 3–5 år för äldre tjänstemän. Efter 10 års arbete utomlands eftersträvas en periods arbete i Sverige. Biträden sänds ut efter egen ansökan med kontraktstider på 1 à 2 år. Högst 4 års sammanhängande utlandstjänstgöring tillåts. Antalet årliga omstationeringar uppgår för beskickningspersonal (exklusive biståndskontorspersonal) till 380 varav omkring 130 gäller i målgruppen ingående länder.

Antalet medföljande familjemedlemmar per 100 anställda skattas för biståndspersonalen till 84 vuxna och 190 barn. För UD är motsvarande siffror 56 resp. 62. Det totala antalet medföljande är således uppskattningsvis 280 vuxna och 600 barn.

2.2.3 *Enskilda organisationers personal*

I missionssällskapens och övriga enskilda organisationers regi fanns år 1978 omkring 1 600 svenskar i u-länderna (tabell 2:12). Fastän individuella missionssällskap uppvisat stora variationer i antalet utsända har summan hållit sig relativt konstant under de senaste decennierna.

Missionssällskapens verksamhet finansieras genom enskilda gåvor till den yttre missionen samt genom bidrag från olika organisationer, bl. a. SIDA. De totala utgifterna har ökat markant från 53,3 MKr (miljoner kronor) för 1970 till 154,3 MKr för 1978, dvs. med 14,2 % per år. Konsumentprisindex ökade över samma period med 9,0 % per år. Bidrag och andra inkomster än insamlingar och frivilliga gåvor till den yttre missionen – främst SIDA-bidrag – har stått för 40 % av ökningen (från 6,4 MKr till 46,2 MKr) men gåvorna har likväl stigit med omkring 10 % per år i genomsnitt. Att missionssällskapen trots i realvärde stigande ekonomiska ramar icke nämnvärt ökat sin personalinsats i u-länderna har sin främsta förklaring i de äldre missionssällskapens arbetsformer. Det har sedan länge varit en policy att successivt överlämna ansvaret för missionsarbetet på fältet till lokala kyrkor. Efterhand som dessa tillväxer kan de lösa alltfler arbetsuppgifter med egen personal. Samtidigt ökar u-landskyrkornas behov av ekonomiskt stöd för deras ibland omfattande sociala uppbyggnadsarbete.

Tabell 2:12 Enskilda organisationers personal i u-länder och i-länder under vissa år 1960–1979

	Anställda inklusive volontärer								Volontärbidrag
	1960	1965	1970	1975	1976	1977	1978	1979	1979
Missions-samfunden	**1 560**	**1 520**	**1 647**	**1 731**	**1 743**	**1 667**	**1 667**		
Ingående volontärbidrag	–	–	45	167	170	179	206	253	
I u-länder (a)	*1 405*	*1 365*	*1 499*	*1 572*	*1 567*	*1 452*	*1 465*		*253*
Svenska Kyrkans mission	208	207	184	125	117	108	118		9
Evangeliska Fosterlandsstiftelsen	137	125	139	99	99	88	85		26
Sv. Missionsförbundet	219	147	128	115	108	100	102		12
Helgelseförbundet	69	57	64	65	74	75	59		12
Sv. Alliansmissionen	60	59	68	87	84	53	56		3
Sv. Baptistsamfundet	48	26	66	58	59	61	47		19
Örebromissionen	134	142	126	124	128	144	136		19
Pingstmissionen	400	460	567	766	763	757	782		97
Övriga sambund	130	142	157	133	135	66	80		56
I övriga länder (a)	*155*	*155*	*148*	*159*	*176*	*215*	*202*		*0*
Övriga enskilda organisationer – lägst och utan anspråk på fullständighet (b)								**150**	
Ingående volontärbidrag			15	33	55	63	95	94	
ARO (per 0501)		–	–	–	–	6	23	47	34
UBV			19	6	15	32	30	24	20
Övriga (Rädda Barnen 21, Frikyrkan hjälper 15, LO/TCO 12, Svalorna 11, m. fl.) – lägst								80	40
Summa								**1 820**	
Varav i u-länder								*1 610*	
Varav i övriga länder								*210*	

Källor: 1. Svenska missionsrådet, Sven missionsstatistik för angivna år. 2. SIDA, Undervisningsbyrån, Enskilda organisationer, vanligen per 01-01 angivna år. 3. Enkäter företagna av utredningen.

Anm. (a) Inkluderar ej missionssamfund som icke tillhör svenska missionsrådet. Dessa är dock relativt små varför bilden icke förändras i stort. Vissa missionssamfund har vidare inkluderat missionärer på längre hemmavistelser, varför totala antalet snarast är högt beräknat. (b) Utredningen har ej samlat data från alla enskilda organisationer, varför summan är en lägsta uppskattning.

Per svensk församlingsmedlem räknat uppvisar pingstmissionen och Örebromissionen ett stort antal missionsarbetare i u-land. Pingstmissionen svarar för nära hälften av alla utsända. Detta synes sammanhänga med den decentraliserade verksamhetsformen där den svenska församlingen är i direktkontakt med systerförsamlingen utomlands. De samfund som har nationell rekrytering (missionsförbundet m. fl.) och än mer de som har en internationell sådan (frälsningsarmén) har lägre relativa insatser av missionsarbetare.

Övriga enskilda organisationers personalutveckling har inte närmare studerats av utredningen. Under denna rubrik ryms fackligt bistånd, humanitär verksamhet, kooperation, volontärorganisationer m. m. Antalet u-landsstationerade uppgår till minst 150. Många av dessa organisationer är beroende av bidrag från SIDA för att omsätta sitt engagemang i praktiskt u-landsarbete. Av de i tabell 2:12 redovisade 150 utlandsstationerade var minst 90 stödda av SIDA via volontärbidrag. SIDA:s utbetalningar till enskilda organisationer, missionssamfunden oräknade, uppgick år 78/79 till 42,5 MKr, varav 10,2 till fackligt bistånd. De i antal utsända två största organisationerna torde vara Afrikagrupperna (ARO) och utbildning för biståndsverksamhet (UBV).

Afrikagruppernas verksamhet är förankrad i lokalföreningar som aktivt involveras i upplysningsverksamhet och rekrytering. ARO rekryterar "kooperanter" för Mozambique, Angola, Kap Verde och Guinea Bissau, antingen för anställning på lokala villkor eller finansierat med hjälp av SIDA:s volontärbidrag. Verksamheten har vuxit fram snabbt efter ländernas självständighet. Med en liten administration, två avlönade plus frivilliga, hade ARO i november 1979 ansvaret för en arbetsstyrka på 56 "kooperanter" i Afrika. Samtliga dessa var yrkesutbildade och med stor yrkeserfarenhet. Medelåldern var 35 år.

Utbildning för biståndsverksamhet centrerar sitt utbildningsprogram kring ett kombinerat praktik och hjälparbete i något latinamerikanskt land. Arbetsinsatsen gäller privata eller statliga projekt i samarbetslandet.

De enskilda organisationernas verksamhet är starkt inriktad på Afrika som har 2/3 av alla u-landsstationerade missionsarbetare och omkring hälften av de övriga enskilda organisationernas personal. Av missionspersonalen återfinns icke mindre än 40 % i de tre länderna Tanzania, Zaire och Etiopien:

Tabell 2:13 Den regionala fördelningen av missionssamfundens och de frivilliga organisationernas u-landsstationerade personal

Region	Missionssamfunden		Övriga enskilda organisationer	
Afrika söder om Sahara	952	65 %	70	47 %
Nordafrika och Mellanöstern	21	1 %	10	7 %
Asien	218	15 %	34	23 %
Latinamerika	237	16 %	26	17 %
Övriga områden	37	3 %	10	7 %
Summa	1 465	100 %	150	101 %

Källa: 1. Svenska missionrådet, missionsstatistik 1978. 2. Utredningens enkäter, 3. SIDA. Enskilda organisationers volontärverksamhet, 79-10-11. Tabellen omfattar flertalet men ej alla enskilda organisationer.

Missionssamfundens och de övriga enskilda organisationernas arbetsuppgifter och personal skiljer sig i flera avseenden från näringslivets och SIDA:s personal. (1) Även om rent tekniska insatser förekommer, är för det mesta arbetet mer direkt inriktat på människan. Det förutsätter därmed en djupare kontakt med lokalbefolkningen och blir ofta mer socialt inriktat. (2) Till övervägande del är medresande make eller maka också kontrakterade. (3) Kvinnorna överväger i antal. (4) Det förutsätts att löneförmånerna inte är det primära incitamentet för tjänst.

Missionssamfundens verksamhet är givetvis inriktad på trosfrågor men hela människans utveckling och välbefinnande betonas. Arbetet tar ofta formen av stöd till inhemska kyrkor och innehåller tunga bitar utvecklingssamarbete på den sociala sidan. Detta framgår av yrkessammansättningen bland missionsarbetare:

Tabell 2:14 Missionspersonalens fördelning per yrkeskategori och region

Yrkeskategori	Afrika söder om Sahara %	Nordafrika och Mellanöstern %	Övriga Asien %	Latinamerika %	Totalt alla länder %
Präster, evangelisationsarbetare	23	10	29	57	30
Lärare och litteraturarbetare	19	38	16	6	14
Läkare	3		1	–	2
Övrig sjukvårdspersonal och socialarbetare	39	33	42	32	40
Administratörer	6	10	7	1	5
Tekniker	10	10	5	4	9
	100	101	100	100	100

Källa: Svensk missionsstatistik, 1977.

En närmare granskning av personalens sammansättning för olika länder och regioner visar en för utvecklingssamarbetet logisk bild: sjukvårdspersonal, administratörer och tekniker förekommer främst i de fattigaste länderna, lärare och litteraturarbetare främst i länder som dessutom har hög andel illiterata. Därutöver kan noteras att präster och lärare är svagt företrädda i muslimska länder.

Den årliga nyrekryteringen kan för missionssällskapens del uppskattas till ca 180–220 personer[1] vilket motsvarar en "medelkontraktstid" på ca 8 år. Faktiska kontraktstider varierar från 2 till 5 år. Flertalet samfund eftersträvar dock tjänstgöringstider av storleksordningen två perioder à 3 år vardera. I vissa fall och inom vissa samfund anses uppdragen vara på livstid. Detta förklarar "medelkontraktstiden" på ca 8 år. För övriga enskilda organisationer uppgår rekryteringen till lägst 50 per år.

[1] Uppskattningen grundar sig på uppgifter från samfunden.

För många enskilda organisationer har SIDAs volontärbidrag kommit att spela en viktig roll i det långsiktiga rekryteringsarbetet. Det är vanligt att en period som volontär utgör början på en längre tids arbete i organisationens tjänst.

Då båda makarna vanligen sänds ut med egna uppdrag är antalet medföljande vuxna lågt, uppskattningsvis 10 per 100 anställda. Antalet barn per 100 anställda är av samma skäl lågt, ca 50. Siffrorna är icke direkt jämförbara med dem som angivits i avsnitt 2.2.1 och 2.2.2.

2.2.4 *Militär FN-personal*

Sedan de första militära FN-observatörerna sändes till Mellanöstern år 1948, har över 40 000 svenskar tjänstgjort i militär FN-tjänst, de flesta i Mellanöstern-Medelhavsområdet för övervakningsuppgifter i FN-bataljoner. Bland stora insatser märks FN-bataljoner på Cypern 1964, med totalt 17 200 man och Mellanöstern 1973–1980 med 7 000 man, FN-bataljon och teknikerkontingent i Kongo 1960–64, med inalles 6 300 man och övervakningsoch repatrieringskommissioner i Korea 1953–, med 800 man. I juni 1979 var närmare 1 100 man i tjänst.[1]

Fördelningen på typer av insatser och regioner framgår av tabellen nedan.

Tabell 2:15 Svensk militär FN-personal fördelad på geografiska regioner och typer av insatser t. o. m. 79-05-31

	Total personalinsats	I tjänst 79-06-30
Typ av insats		
Observatörer[a]	800	43
FN-bataljoner[b]	40 500	1 032
Teknikerkontingenter (Kongo och Peru)	1 100	–
FN sjukhuskontingent (Rafah)	500	–
Övervaknings- och repatrieringskommission (Korea)	800	7
Geografisk region		
Afrika söder om Sahara	6 300	–
Norra Afrika och Mellanöstern	35 600	1 068
Asien	900	14
Latinamerika	100	–
Övriga områden	800	–
Totalt	43 700	1 082

[a] För närvarande Mellan Östern och Kashmir, tidigare även Grekland, Egypten, Libanon, Jemen, Nya Guinea och Nigeria.
[b] Cypern och Mellan Östern, tidigare Gaza, Libanon och Kongo.

Källa: 1. Försvarstabens informationsavdelning. Militära fakta med totalförsvarsfakta 1979/80. 2. Arméstabens FN-avdeln., Juni 1980.

[1] Mellanösternbataljonen har sedermera avvecklats varefter antalet utlandsstationerade uppgår till omkring 550 man.

Kontraktstiden är för observatörerna 1 år och för FN-bataljonerna 1/2 år. Policyn är den att kontrakten vanligen icke förlängs för FN-soldaterna. En andra tjänstgöringsperiod är dock möjlig längre fram. Längre tjänstgöringsperioder har tidigare förekommit. Dessa kunde dock leda till vissa problem i personalens återanpassning i Sverige.

Sedan januari 1979 håller arméstaben till FN:s förfogande en specialenhet för katastrofhjälp à 150–160 man. Dess personal är beredd att under en avtalad tidsperiod av ett år ställa sig till förfogande vid naturkatastrofer eller av mänsklig handling orsakade katastrofer (s. k. "man made catastrophes"). Överenskommelser om tillgång till denna personal är träffade med respektive arbetsgivare. Specialenheter har redan utnyttjats för insatser om totalt 30 man i Kampuchea, Thailand och Somalia. I maj 1980 var 12 i fält.

2.3 Svenskar med kortare uppdrag i u-länder eller som från arbetsplats i Sverige handlägger ärenden gällande u-länder

Utöver de utlandsstationerade svenskarna finns det flera stora personalgrupper som för sin tjänsteutövning har behov av utbildning och information för u-landsinriktat arbete. Denna utredningens andra målgrupp är svårdefinierad och behovet av utbildning samt beredvilligheten att skaffa sig den är svårbedömda. Utredningen har därför icke funnit en ingående studie av målgruppen möjlig. Vissa drag kan dock vara värda att notera.

Gruppen innehåller dels sådana som har korta arbetsuppgifter i u-länder, dels sådana som från sin arbetsplats i Sverige handlägger frågor rörande u-länder. Den förra innehåller vissa konsulter, korttidsanställda och personal som sänds ut på korta perioder av u-landsarbete. Den senare inkluderar den del av moderorganisationens personal i Sverige som handlägger frågor rörande olika u-landsengagemang, inklusive handel, men som icke annat än kortvarigt besöker u-länder. Hit kan också räknas personal som arbetar med invandrarfrågor.

Det finns inget sifferunderlag som visar omfattningen av varken korttidsuppdragen eller antalet anställda som arbetar med u-landsrelaterade frågor. Informationen är sällan samlad och på större företag är en långtgående delegering av besluten vanlig när det gäller alla slags utlandsuppdrag.

Antalet korttidsuppdrag är avgjort störst inom näringslivet. Det rör sig främst om försäljningsärenden, marknadsföring, förhandlingar, inspektion, montage och service, men även om marknadsanalyser, projektering, utbildning m. m. Företag med få eller inga utlandsstationerade kan ha avsevärda utrikes personalinsatser i form av kortare uppdrag. Ett exempel på omfattningen kan tas från ett företag inom verkstadsindustrin representerat i ett 90-tal länder och med flera tillverkande dotterbolag. Företaget har 300 svenskar stationerade utomlands, varav 125 i u-länder. Antalet utlandsresor per år skattas till 10 000. Flertalet av uppdragen varar mellan tre och tio dagar med ett medeltal icke underskridande en vecka.[1] Detta motsvarar en arbetsinsats av minst 200 personår. En närmare analys med avseende på resmål och uppdragslängd visade att omkring 500 resor för-

[1] Företagets resebyrå, muntlig information, maj 1979.

delade på 400 personer gällde Mellanöstern, Asien, Latinamerika eller Afrika och att den årliga arbetsinsatsen i form av kortare u-landsuppdrag skulle uppgå till ca 30 personår. Variationerna mellan olika branscher är troligen stora med ett relativt mindre antal resor per u-landsanställd inom byggnadsbranschen.

Som möjlig grund för en bedömning av antalet personer inom företagen som har kortare uppdrag i u-länder eller handlägger u-landsfrågor har av erfarna exportörer föreslagits att det i medeltal skulle gå fyra sådana personer för varje u-landsstationerad. Med tillverkning och export skulle målgruppen då utgöra uppemot 12 000. Detta stämmer väl med det företag som analyserats ovan. Därtill kommer de personer som i Sverige sysslar med import från u-länder.

Inom biståndet ökar antalet korttidsuppdrag. Personer med korttidsuppdrag förekommer i SIDA:s statistik för första gången under budgetåret 1970/71, då en person skickades ut på ett sådant uppdrag. För 78/79 redovisas 93 rekryterade för korttidsanställning och uppskattningsvis befinner sig ständigt omkring 20 i u-land. Därtill kommer insatser i fält från SIDA:s egen personal. Under budgetåret 78/79 verkställdes 277 uppdrag om minst 14 dagar.

För missionssällskapens del är antalet personer med korttidsanställning relativt litet jämfört med antalet stationerade utomlands. Det rör sig för det mesta om oväntade insatser i samband med sjukdomsfall, om humanitär hjälp vid naturkatastrofer och uppdrag av förvaltningskaraktär, vanligen verkställda av organisationens egen personal.

Därtill kan utöver de korttidsanställda, SIDA:s, UD:s och de enskilda organisationernas personal i Sverige, inalles ca 1 000 personer, räknas in i målgruppen. Vidare kunde en del av invandrarverkets personal och på kommuner och landsting anställda lärare och invandrarassistenter m. fl. ha vissa informations- och utbildningsbehov av den art utredningen beaktat.

En annan kategori med utlandsuppdrag är konsulter inom näringsliv, förvaltning, samhällsservice, m. m. Svensk Konsultförening redovisar för år 1978 1 700 personårs produktion för utländsk arbetsgivare, varav nästan allt gällde u-länder. Uppdragen har en medelvaraktighet av 2–3 år och kan omfatta alla projektfaser från förstudier till inkörning. Omkring 500 man år producerades i u-land med 400 stationerade där. Det totala antalet involverade personer kan dock skattas till ca 2 000. Flertalet långtidsstationerade torde ha redovisats i näringslivsstatistiken (avsnitt 2.2.1).

Sammanfattningsvis kan den sverigebaserade målgrupp som för sitt arbete har ett behov av u-landsinriktad utbildning och information uppskattas till minst 20 000 personer.

Underlag för en beskrivning av korttidsuppdragens regionala fördelning saknas, men det är rimligt att anta att de följer graden av svenska engagemang och i stort sett visar samma mönster som u-landspersonalens stationering.

3 Nuvarande rekrytering, förberedelse och utbildning för u-landstjänst

3.1 Den svenska resursbasen

Med den svenska resursbasen avses i det följande alla svenskar med yrken och kunskaper som efterfrågas i u-länderna och som i princip är beredda att acceptera ett längre u-landsuppdrag. Tidigare har denna resursbas i huvudsak utgjorts av högutbildad personal och den tendensen fortsätter inom biståndet. I allt högre grad kommer nu emellertid stora grupper kollektivansluten personal in i bilden bl. a. genom en stigande svensk byggexport, fackligt bistånd och svenska industrietableringar i u-länder. (Avsnitt 2.2.1.)

Även om resursbasen genom denna definition är mycket vid, finns det klara indikationer på att den inom vissa yrkes- och erfarenhetsområden icke svarar mot behoven och kanske t. o. m. är i avtagande. Inom flertalet områden tycks orsaken förr vara en minskande beredvillighet att acceptera uppdraget än bristande tillgång på kompetenta personer. Hindren för u-landsrekrytering har växt. Därom tycks alla utsändande företag och organisationer vara överens – utom de med ideell bakgrund. Bristande språkkunskaper och internationellt intresse, båda makars yrkesarbete, dåligt meritvärde och beroende av den höga svenska levnadsstandarden har angivits som begränsande faktorer på svensk sida. Försämrad säkerhet, ökat socialt och politiskt tryck och försämrade levnadsvillkor i vissa länder har också nämnts som hinder för rekrytering.

Vi har emellertid icke funnit skäl att systematiskt jämföra efterfrågan och tillgång på olika personalkategorier. Eftersom i flertalet fall endast en mindre andel av en yrkeskår är beredd att acceptera ett erbjudande om u-landstjänst, skulle jämförelsen bli relevant först om denna andel – den aktuella resursbasen – kan beräknas. Detta kan ej ske med tillräcklig noggrannhet. Vi har dock icke kunnat undgå att notera vissa speciella typer av u-landsuppdrag där den rekryterande organisationen tvingats konstatera att få eller inga kvalificerade kandidater står att få i Sverige. Dessa behandlas vidare i kapitel 5, avsnitt 2, under rubriken "Fackkunskaper och arbetsmiljö" samt under 6.5.2.3 "Allmän internationalisering". Rekryteringsproblemen och några möjliga åtgärder att minska dem diskuteras kortfattat under avsnitt 6.4. Detta kapitel ägnas istället åt de metoder olika organisationer, myndigheter och företag använder för att välja ut och förbereda personal för arbete i u-länder. Vidare ges en översikt över den u-landsutbildning som med statliga medel ges till utresande personal i några i-länder.

3.2 Kriterier för rekrytering

Goda yrkeskunskaper är ett grundläggande rekryteringskriterium bland alla organisationer och företag som sänder ut personal till u-länderna. Därtill är de flesta överens om att arbetets art och de annorlunda levnadsförhållandena ställer särskilda krav på den personal som sänds ut och också på medföljande familjemedlemmar. Rekrytering för u-landsarbete bör därför ta hänsyn till dessa särskilda faktorer. De som hitintills arbetat mest med att utforma och tillämpa kriterier för urval av personal för arbetsuppgifter utanför Sverige är SIDA, missionen och en del andra enskilda organisationer. Diskussionen nedan tar sikte på det för personalkategorin generella snarare än det för varje arbetsuppgift specifika.

3.2.1 *Biståndspersonal*

SIDA rekryterar årligen ca 300 personer till biståndsarbete och arbete inom FN-systemet m. m. (avsnitt 2.2.2). Under många år har man arbetat med kriterier för urval och förberedelse av biståndspersonal och man ställer både formella krav och personlighetskrav på kandidater till u-landsarbete.

Bland viktiga formella krav kan nämnas god yrkesutbildning, yrkeserfarenhet och språkkunskaper. Till personlighetskraven hör:

- Socialt omdöme samt förmåga till arbets- och miljöanpassning.
- Uthållighet och tålamod.
- Initiativförmåga.
- God fysik och god psykisk hälsa.
- Pedagogisk och administrativ förmåga.

De som rekryteras bör också ha en medvetenhet om sina egna värderingars relativitet och en öppenhet för att värderingarna i stationeringslandet kan vara annorlunda.

Familjefrågorna är viktiga. Om inte den medresande familjen fungerar i den nya omgivningen går det ut över den kontraktsanställde biståndsarbetarens möjligheter att göra ett bra arbete. Därför intervjuas och språktestas också som regel medföljande make. Stor vikt läggs vid språkfärdighet och så långt möjligt försöker man undvika att sända ut någon med lägre språkkunskaper än vad som motsvarar gymnasienivå i språket. Till detta används särskilda språktest i engelska, franska, spanska och portugisiska. Testen mäter en persons hör- och textförståelse samt tal- och skrivförmåga i femgradiga skalor där 5 står för jämförlig med inhemsk innevånares behandling av språket och 0 för inga kunskaper. Nivå 3 motsvarar ungefär gymnasiekunskaper i engelska. Med ledning av arbetsbeskrivningen kan språkkraven för varje tjänst fastställas i form av en språkkravsprofil. Mot denna jämförs sedan varje kandidats språkkunskaper. Språktesten fungerar inte bara som urvalsinstrument. Testresultatet ligger också till grund för planering av den utresandes vidare språkträning.

Rekryteringstiden för en biståndsarbetare är lång – upp till ett år – beroende på bl. a. långa väntetider för godkännande från mottagarlandet, en omfattande utbildning och upp till tre månaders uppsägningstider i Sverige.

3.2.2–3.2.3 *Mission och övriga enskilda organisationer*

Dessa grupper rekryterar omkring 250 personer per år. (Avsnitt 2.2.3.) Samma krav på yrkeskunskaper och liknande personlighetskriterier som för biståndet gäller för dem, men också de egna målen för verksamheten spelar stor roll. Personlig tro och/eller identifikation med organisationens mål utgör den grund från vilka de flesta utgår vid urval. I ökande grad använder sig många enskilda organisationer av personlighetskriterierna och målen för verksamheten i urvalskurser. Deltagarna ges där möjlighet att "spegla" sin egen inställning och sina förväntningar mot organisationens mål och syften samtidigt som de får information om arbets- och levnadsförhållanden i u-land. Inom Afrikagrupperna används detta slag av utbildning även i urvalssyfte, medan inom flertalet organisationer urvalsutbildningens syfte är att fungera som instrument för ett personligt ställningstagande om man vill satsa på u-landstjänstgöring.

3.2.4 *Industri och handel*

Det är svårt att göra några generella bedömningar av hur det svenska näringslivet ser på olika kriterier för urval och hur man arbetar med rekrytering av personal till u-landsarbete. Dels skiljer sig olika branscher åt, dels möter man olika synsätt från företag till företag i samma bransch – ja t. o. m. mellan olika enheter i samma företag. Vissa drag tycker vi oss dock ha kunnat särskilja utan att för den skull kunna säga att de är allmänt förekommande. Kravet på goda yrkeskunskaper hos utresande personal är emellertid alltid väl definierat. Medvetenhet finns om att arbete i främmande miljöer ställer särskilda personlighetskrav, men de är sällan så vedertagna att de finns i skriftlig form, även om vissa rekryterare arbetar inofficiellt med dem. Eftersom ansvaret för u-landsuppdrag ofta är utdelegerat på olika resultatenheter inom företagen är det dock inte säkert att de kommer till uttryck på samma sätt vid all anställning av personal.

Genom att utlandsverksamheten ofta kommit till på ett sent stadium och bedrivs vid sidan av den svenska verksamheten har många företag inte tillräckligt beaktat att internationalisera hemmaorganisationen. Endast få har dragit konsekvenserna av sina utlandsengagemang så tillvida att språkkunskaper, internationell erfarenhet och vilja att ta u-landsarbete tillmäts allmän vikt vid rekrytering till tjänster i Sverige. Inte heller tycks u-landsverksamma företag i någon större omfattning betrakta utlands- eller u-landstjänstgöring som ett normalt förekommande inslag i hemmapersonalens arbete och utveckling. Inom vissa företag har detta lett till att man fått två kategorier personal – hemma- och utepersonal.

Det är som regel företaget som söker personer som är villiga att resa ut och man lägger mindre vikt vid motiven för utresa. Här skiljer företagspersonal sig till en del från bistånds-, solaritets- och missionspersonal som ofta har ett ideellt motiv bakom sin önskan att arbeta i u-land och som inte sällan själva har sökt sig till dessa organisationer för att få u-landsarbete.

Genomgående för företagen är att man anser sig ha relativt kort tid på sig mellan beslut om u-landsstationering och tills dess personen skall vara

på plats. Rekryteringstiden är emellertid olika lång för olika personalgrupper och branscher. Chefspersonal och högre tekniker rekryteras med relativt långt varsel, 6–12 månader, medan personal på lägre nivå kan rekryteras med så kort framförhållning som 4–6 veckor. Inom byggnads- och anläggningsindustrin är rekryteringstiden allmänt kortare. Relativt stora personalstyrkor (30–100 personer) kan behöva rekryteras inom några månader.

Näringslivets engagemang i u-länder innebär stora ekonomiska risker och med ovan nämnda tidsknapphet kan det ibland synas viktigare att chansa och snabbt få ut personal i arbete för att undvika förseningar och straffavgifter än att försöka finna personer som uppfyller önskvärda personlighetskriterier. Inte sällan har man också erfarenhet av att det faktiskt har gått bra. Möjligen kalkylerar man också i sådana fall med ett visst bortfall. Det finns emellertid en ökad medvetenhet om vad det kostar inte bara i tid och pengar utan också i mänskliga problem och lidande att behöva ta hem personal som inte finner sig tillrätta.

Inom framförallt de företag som säljer tekniskt avancerade produkter och tjänster måste man i huvudsak rekrytera internt. Några företag har därför lagt upp ett- eller tvåårigа inskolningsprogram med utlandsstationering som en del av rekrytering och urval. Några rekryterar huvudsakligen sin personal på hög- och mellannivå, bland dem som hemifrån genom sitt arbete tidigare haft kontakter med landet ifråga. På lägre nivåer inom byggnads- och gruvsektorerna rekryterar man i första hand personal med tidigare u-landserfarenhet och det finns idag en ganska stor kår svenska yrkesarbetare som tar arbete i land efter land utan att komma hem till Sverige annat än på kortare besök. Ofta rekryterar företagen denna personal från varandra och några av de viktigaste kriterierna för urval av dessa "moderna rallare" är yrkeskunskaper, arbetsförmåga och nykterhet.

Familjefrågorna ägnas inom de flesta företag som regel föga uppmärksamhet. Anställningsintervju med medföljande make förekommer bara inom några av de mest medvetna företagen. En del byggföretag, som oftast har sin personal boende i "camp", upplever inte att man behöver ställa andra krav än de man normalt ställer i Sverige – yrkeskunskaper, personlig duglighet, samarbetsförmåga. Samtidigt framhåller dock svensk personal som bor i camp att det krävs mer av personalen och deras familjer för att klara av livet i en sådan.

3.2.5 *Militär FN-personal*

Armestabens FN-avdelning rekryterar för närvarande personal till tre kategorier av militär FN-tjänst:

Personal till FN-bataljonerna
Observatörer och medlemmar i övervakningskontingenten i Korea
Personal till specialenheten för katastrofhjälp.

I det första fallet utbildas årligen två beredskapsbataljoner om ca 700 man. Antagningen sker på basis av ansökningar från män som genomgått militär grundutbildning samt ett mindre antal kvinnor. För ett flertal befattningar ställs krav på goda språkkunskaper i engelska. Observatörer anställs för upp-

drag i Mellanöstern, Kashmir och Korea till ett antal av ca 40 per år. Specialenheten för katastrofhjälp rekryteras på grundval av yrkesfärdigheter, språkkunskaper och tidigare utlandserfarenhet. Omkring 70 % har tidigare tjänstgjort i FN-bataljon. Det föreligger svårigheter att rekrytera personal med kunskaper i franska och spanska inom vissa yrkesområden som vatten och sanitet.

3.3 Information och förberedelseutbildning

Sammanlagt läggs idag ned ca 30 milj. kr per år i utbildning inför u-landsarbete. De tunga posterna i detta är SIDA:s förberedelseutbildning med 12,1 milj. kr budgeterade för 1979/80 och biståndsutbildningsnämnden med 10,8 milj. kr för samma period. En undersökning bland de 18 största företagen visar att man årligen lägger ut ca 5 milj. kr på språkutbildning, varav dock endast en del är direkt hänförlig till u-landsarbete. Till detta kommer en viss begynnande förberedelseutbildning. De enskilda organisationernas utbildningskostnader är mer svårberäknade eftersom mycket av deras utbildning sker i samarbete med folkhögskolor och studieförbund. Inom UD:s och SIDA:s internutbildningsanslag finns också vissa poster som kan hänföras till u-landsutbildning.

Ändå är det så att stora delar av den svenska personal som idag sänds ut för arbete i u-länder får mycket lite utbildning. Det gäller framförallt personal från det svenska näringslivet. Biståndspersonal, missionspersonal och personal från de idella organisationerna får som regel en mer omfattande utbildning. I det följande ges en översikt över den utbildning som förekommer inom myndigheter, enskilda organisationer och företag.

3.3.1 *Bilateral och multilateral personal*

I SIDA:s utbildning av biståndspersonal deltar SIDA:s kontraktsanställda, korttidsanställda och fredskårsdeltagare samt svenskar i FN-tjänst. Medresande makar och barn med grundskolan bakom sig erbjuds att delta. Tidigare har även personer med anknytning till bistånd men rekryterade av andra organisationer än SIDA erbjudits att delta på eventuella restplatser och utan ersättning till SIDA. Fr. o. m. budgetåret 1979/80 tar SIDA emot dessa grupper på ordinarie kursplats och mot avgift fastställd av riksrevisionsverket. Denna debitering tillämpas även när SIDA föreskriver förberedelse av konsultanställda utresande i företag som får uppdrag inom biståndets ram vare sig man erbjuder deltagande i SIDAs ordinarie kurser eller "skräddarsyr" förberedelsen för företaget. Under de första nio månaderna av budgetåret 1979/80 har SIDA avtalat om och delvis genomfört utbildning för 90 personer till ett belopp av cirka 500 000 kronor.

Utbildningens yttersta mål är att underlätta fältarbetarfamiljens anpassning till levnadsförhållandena i tjänstgöringslandet och att stärka den anställdes förutsättningar för arbetet. Den har karaktären av en kedja av informations- och utbildningsåtgärder som tillsammans belyser olika sidor av liv och arbete i u-länderna samt biståndets roll och u-ländernas sociala och ekonomiska situation. En väsentlig del av utbildningen utgörs av språkträning.

3.3.1.1 Utbildning före kontrakt

Före kontrakt kan förekomma både rekryteringsfrämjande kurser, kurser för självvurval och orienteringsdagar. *Rekryteringsfrämjande kurser* anordnar SIDA för att komma i kontakt med eftersökta yrkesgrupper och väcka intresse för u-landsarbete. De har vanligen formen av tvådagars internatkurser ofta över ett veckoslut och de anordnas av SIDA:s rekryteringssektion i samarbete med sektorbyråer och länderbyrå vad avser projekt- och landinformation. Vid dessa kurser medverkar också hemvändande biståndsarbetare. *Kurser för självvurval* – s. k. förrekryteringskurser – anordnas sedan några år tillbaka därför att många biståndsarbetare genom den allmänna förberedelsekursen först i slutet av utbildningen tyckt sig komma till sådan insikt om biståndsarbetets natur och krav att de har kunnat ta ställning till om de vill bli biståndsarbetare. Förrekryteringskursen är på fyra dagar och syftar till att redan innan urval till anställning ge deltagarna möjlighet att mot en realistisk bild av u-landsverkligheten fatta beslut om de är intresserade av arbetet som biståndsarbetare. Kursen består av gruppbarbeten och diskussioner stödda av film, video och diabilder kring teman som hjälp, utveckling, anpassning, språk, boende m. m. I centrum står frågor som motiv för u-landsarbete, egna och andras förväntningar, biståndsarbetarens och familjens situation och mottagarens och givarens syn på biståndet. Kursen behandlar däremot inte anställningsvillkor och liknande. Dessa kurser genomförs av SIDA:s kursgård i Uppsala som också ansvarar för den egentliga allmänna förberedelseutbildningen. Först i samband med *urvalet* får kandidater och makar under sammanlagt en halv dag information om uppdragslandet och dess utvecklingssituation, den efterfrågade arbetsinsatsen samt SIDA:s anställningsvillkor och de rådande levnadsförhållandena för biståndspersonal i landet som ett underlag för att kunna ta ställning till ett eventuellt erbjudande om anställning. Inför kontraktsskrivning erbjuds kandidater och makar också en tvådagars orientering med samma huvudtema som vid urvalsinformationen, men kompletterad med mer praktiska frågor före utresa.

3.3.1.2 Efter kontrakt

I rekryteringens slutskede genomgår de utresande *allmän förberedelsekurs* på internat under två veckor i Uppsala. Kursen anordnas av SIDA:s fältutbildningssektion. Ett viktigt syfte är att förstärka och utveckla attityder och färdigheter som underlättar arbetet och anpassningen i uppdragslandet. Särskilt viktig är respekten för mottagarlandets värderingar, solidariteten med strävanden som stöds genom biståndet och medvetenheten om de egna värderingarnas relativitet. Kursen tar upp olika teman alltifrån svensk biståndspolitik, utvecklingsteorier – utvecklingsstrategier och biståndsarbetarrollen till familjens situation och hälsofrågor. Dessa kunskapsområden, gemensamma för alla utresande, bildar bakgrund till den enskildes studier av det egna uppdragslandet, sektorn och arbetet. En fördjupning av land och projektkunskaper sker ofta i form av projektarbete inom kursens ram och med hjälp av tillkallade resurspersoner.

Kursledarfunktionen i den allmänna förberedelsekursen är av central pe-

dagogisk betydelse. En väsentlig del av denna funktion är att se till att varje deltagare konfronteras med ovanstående frågeställningar och om möjligt blir varse sina egna reaktioner och attityder rörandet det som behandlas samt får tillfälle att bearbeta sina upplevelser med hjälp av övriga deltagare och kursledningen. Denna funktion hos kursledningen har lett till att alla kurser bemannas med två kursledare. En strävan är att i sådana ledarpar komplettera kursgårdens permanenta stab med tillfälliga kursledare som representerar t ex SIDA i Stockholm eller annan organisation, som har något att erbjuda i utvecklingsarbetet. Nyligen hemvända biståndsarbetare anlitas också.

Vid kursgården i Uppsala arbetar förutom föreståndaren tre kursledare, en materialansvarig och tre kursassistenter. Bemanningen motsvarar 7 manår med hänsyn tagen till deltider. Fyra befattningar på kursgården ingår i SIDAs ordinarie tjänsteuppsättning och belastar SIDAs personalanslag. Övriga personalkostnader tas från sakanslaget för rekrytering och utbildning av fältpersonal till vilket budgetsiffrorna nedan hänför sig. Kursgården har som ovan angivits möjlighet att utöver tillsvidareanställda anlita föreläsare och att korttidsanställa personal för hela kurser eller delar av dem. Normalt brukar man anlita 15–20 personer per kurs. Under 1979/80 har hållits 11 allmänna förberedelsekurser med 200 deltagare till 20 länder. Genomsnittligt har varje kurs haft deltagare till 5 länder. Budgeten för de allmänna kurserna var 1979/80 1 825 000 kronor varav 385 000 i dagpenning till kursdeltagarna (motsvarande försäkringskassans sjukpenning). Den genomsnittliga kurskostnaden per dygn och deltagare har beräknats till 640 kronor.

Språkträning utgör en lika självklar del av SIDA:s förberedelse som de ovan beskrivna allmänna förberedelseavsnitten. Även om mängden språkutbildning varierar med de utresandes förkunskaper och de krav som finns uppställda för varje tjänst är endast undantagsvis de utresande så kompetenta att de helt kan avstå från språkutbildning.

De inom SIDA:s verksamhet vanligast förekommande arbetsspråken är engelska, portugisiska och swahili. SIDA anordnar tvåveckors intensivkurser i allmän respektive arbetsorienterad engelska. I portugisiska består SIDA:s kurs av fyra veckors självstudier i hemmet på nybörjarnivå med telefonstöd från SIDA följd av fyra veckors intensivutbildning på SIDA:s kursgård i Västerås och som tredje led fyra veckors fortsatt intensivutbildning vid universitetet i Lissabon. Swahili har under de senaste åren blivit allt viktigare för biståndspersonal till Tanzania och måste kunna användas parallellt med engelska eller t. o. m. som första språk. Därför ger SIDA nu kurser enligt samma mönster som gäller för portugisiskan, dvs. 4+4+4 veckor. Den sista fyraveckorskursen är förlagd till Zanzibar fr. o. m. juni 1980.

I franska och spanska har SIDA f. n. inte någon reguljär utbildning annat än som del av SIDA:s långsiktiga internutbildning. SIDA medverkar dock till att utbildning finns tillgänglig vid behov.

I vietnamesiska och i lokalspråk såsom amharinja, setswana, chibemba och lao tar SIDA fram självstudiekurser och försöker finna lärare som kan stötta deltagare vilka ägnar sig åt sådana studier. SIDA försöker också ordna enstaka intensivkurser i dessa språk när speciella behov påkallar det och kan medverka till att ta fram resurser för språkundervisning i andra ur svensk synvinkel udda språk.

SIDA:s språkutbildning bedrivs till större delen på kursgården Lövudden utanför Västerås där man hyr lokaler av KFUM/KFUK. Kursgården kan normalt ta mellan 50 och 60 deltagare. Antalet lärare är 14, varav 8 i engelska, 4 i swahili och 2 i portugisiska. Till detta kommer kursgårdsföreståndaren och tre personer med administrativa uppgifter. Kost och logi köper man av KFUM/KFUK till ett pris av ca 110 kronor per dygn. Kostnaderna för undervisningslokalerna belöper sig till 380 000 kronor. Utbildningskostnaden per deltagardag har för 1978/79 av kursgården beräknats till 607 kronor exklusive kost, logi och ersättning för mistad lön. Språkutbildningen har för 1979/80 budgeterats till 7 358 000 kronor inklusive kurserna i Lissabon och på Zanzibar. Antalet kursdeltagare var fördelat på olika kurser:

Allmän engelska	95
Arbetsorienterad engelska	116
Swahili	78
Portugisiska	52

Utbildningen bedrivs i görligaste mån i form av "Total Immersion" dvs. eleverna använder sig hela tiden av det språk de skall lära både i undervisning och på fritiden. Många av lärarna kommer själva från utvecklingsländer och kan därför både ge information om sina hemländer och vänja kursdeltagarna vid det sätt som språket där talas på.

Språktest används för att mäta en persons ingångskunskaper i språket, men ingen reguljär mätning av utbildningsresultatet förekommer efter kurs. SIDA har dock gjort flera ambitiösa försök att på fältet följa upp behov av språkfärdighet och resultatet av utbildningen.

Genom *fackbriefing* får biståndspersonal möjlighet att gå igenom förutsättningarna för det kommande arbetet. Den läggs upp individuellt och i den ingår som regel möten med SIDA-personal och studier av underlag och rapporter, samtal med hemvändande samt besök och briefing på fackinstitutioner som t. ex. lantbruksuniversitetets u-landsavdelning. Eftersom programmen läggs upp för varje person kan de ha mycket olika längd och djup och kvalitén på dem beror också på vilket material och vilka personer som vid varje tillfälle finns tillgängliga för att ge denna briefing.

3.3.1.3 Fortbildning i uppdragslandet

Rekrytering och förberedelse före utresan har till mål att de fältanställda skall vara så kompetenta att leva och arbeta i tjänstgöringslandet att de normalt skall kunna göra detta utan ytterligare utbildning. Men denna kompetens är svår att vare sig ange i detalj eller att mäta hos de utresande. Därtill är personalen före utresan inte så mottaglig för alla de nyanser i förberedelsen som det vore önskvärt att de hade varit för en god start i tjänstgöringslandet. De krav som kan förutsägas på basis av arbetsbeskrivningar kan också komma att ändras under tjänstgöringen. Allt detta innebär ett potentiellt fortbildningsbehov. Den bästa fortbildningen är kanske gemensamma diskussioner och studier inom det egna yrkesområdet tillsammans med arbetskollegor. Att detta inte förekommer oftare kan bero på brist på initiativ eller pengar inom den egna organisationen eller helt enkelt på oförmåga att se och känna sådana behov.

I Sveriges programländer med biståndskontor åligger det kontoren att hjälpa biståndsarbetarna att identifiera fortbildningsbehoven och att åtgärda dem. Kontoren skall därvid i första hand utnyttja de resurser landet kan ställa till förfogande och därtill underlätta för uppdragslandet att i egen regi genomföra sådana aktiviteter som landet har intresse av. En annan viktig form av fortbildning i uppdragslandet som stöds av biståndskontoren är språkutbildning både i arbetsspråk och i lokalspråk.

I många länder där SIDA:s personalinsatser är stora finns eller har funnits särskilda utbildningsansvariga (Training Officers) med ansvar för uppföljning av utbildningsverksamheten på fältet. Under senare år har denna del av verksamheten på många håll kommit att tonas ned. Skälen härför har varit flera; att den utbildningsansvariges arbetsuppgifter bör skötas av de sektor- och programansvariga som normalt har alla yrkeskontakter med biståndspersonalen; att utbildningen riskerar att få karaktär av kuratorsverksamhet och utbildning för svensk gruppsammanhållning snarare än att ge utblickar för ökad internationalisering och att intresset för deltagande varit varierande. Ett annat viktigt skäl har också varit brist på personal vid biståndsambassaderna vilket lett till att utbildarna kommit att utnyttjas för andra ändamål. Det har emellertid ånyo börjat diskuterats om inte dessa tjänster åter skulle ges större vikt inom administrationen av personalbiståndet i samarbetsländerna.

Där så har kunnat ske har SIDA samarbetat med lokala utbildningsinstitutioner för att ge land- och lokalspråksutbildning. Erfarenheterna har varit blandade. Det har som regel visat sig svårt att få en kontinuitet i utbildningen och metoder och resurser har ibland varit av sådant slag att det inte gått att fortsätta samarbetet. Mot detta kan anföras att just detta är en god introduktion till förhållandena i u-land. Det finns emellertid någonstans mellan dessa båda synpunkter en gräns för vad som kan vara försvarbart. SIDA prövar emellertid allt framgent olika former av samarbete med lokala institutioner. Ett exempel härpå är det nyligen inledda samarbetet i swahili med ett språkinstitut på Zanzibar.

3.3.1.4 SIDA:s utbildning till biståndsambassaderna samt övrig internutbildning

För SIDA-personal och medföljande vuxna familjemedlemmar gäller samma principer för utbildning som för biståndspersonal dvs. de skall ha tillräckliga kunskaper i arbetsspråket, gärna även kunskaper i lokalspråk och en allmän förberedelse inför arbetet i den nya miljön. Utbildningen i swahili är obligatorisk för stationering i Tanzania och Kenya. T. o .m. hösten 1979 fick personal till biståndsambassaderna samma allmänna förberedelsekurs som biståndsarbetarna. Sedan denna av utresande SIDA-personal kritiserats som för allmän och för lite orienterad mot arbetet vid biståndsambassaderna infördes vid SIDA:s kursgård i Uppsala särskilda åtta dagars förberedelsekurser för utresande till biståndsambassaderna. Som komplement till förberedelseutbildningen anordnas också individuella briefingprogram av varierande längd. Språkutbildningen före utresa är liksom för biståndsarbetarna baserad på testresultat som ställs emot en för varje tjänst upprättad språk-

profil. Som regel deltar utresande SIDA-personal sedan i den ordinarie språkutbildningen på Lövudden. Eftersom utbildningen omfattar SIDA-personal betraktas den budgetmässigt som internutbildning även om den till större delen genomförs av verkets fältutbildningssektion. Budgeten för förberedelse för tjänstgöring vid biståndsambassad uppgår till 400 000 kronor och betalning sker via interndebitering.

Utbildningen står öppen även för utresande UD-personal och vuxna familjemedlemmar men används endast i mindre omfattning av dem. Som skäl för detta har bl. a. anförts att tiden för omstationering från ett land till ett annat varit kort och att många som omstationeras till biståndsländer har tidigare u-landserfarenhet.

Inom SIDA:s övriga internutbildning är det vid sidan av språkutbildningen inte så mycket som görs med målet att kunna förstå och arbeta i och med främmande kulturer. Det mesta av utbildningen bedrivs i form av korta kurser och ämnen som administrationen, svenska, kommunikation, muntlig framställning och ledarutveckling dominerar. Två kurser behandlar utvecklingsroll och biståndsmetodik. Därtill kan en kurs om konsultupphandling indirekt sägas behandla frågor av vikt för samarbetet med u-länder. Annars förekommer u-landsrintiktad utbildning mest inom den fackutbildning som anordnas internt av SIDA:s sektorbyråer. Någon mer långsiktig yrkesutbildning för biståndsadministratörer som den i USA och Västtyskland finns ej. Det förekommer dock varje år att ett antal personer får tjänstledighet med B-avdrag för att studera för arbetet viktiga ämnen. Därutöver lämnas vissa bidrag till litteratur för studier som bedöms som angelägna för verket.

Språkutbildningen inom SIDA sker dels via Vuxengymnasiet, dels via lärare som anställs på timbasis. Genom Vuxengymnasiet anordnas kurser i franska, spanska och portugisiska som C-språk. Samarbete sker med UD ifråga om dessa kurser. Detta är nödvändigt eftersom kravet på 12 elever per kurs annars inte alltid kan uppfyllas.

Den egna undervisningen vidtar på högre eller specialiserade nivåer, normalt efter det att eleverna uppnått 2,5 enligt SIDA:s skala. Den kan vara upplagt på så sätt att den innehåller två intensivveckor, sex eftermiddagspass (fyra timmars) samt tjugo timmars enskild undervisning. Härutöver finns enveckaskurser i t. ex. förhandlingsfranska och förhandlingsengelska. Även dessa kurser sker i samarbete med UD. Det material som används är normalt anpassat till arbetssituationen och utgörs bl. a. av tidskrifter från Afrika och artiklar om afrikanska länder. Normalt ges både för- och eftertest, och ibland förekommer även större utvärderingar. Lärarna är timanställda och betalas enligt utländskt lektorsarvode (150–160 kronor/timme inkl. LKP) eller per vecka för intensivkurser (ca 5 500/2 veckor).

Internutbildningsbudgeten omfattar för 1979/80 1,04 MKr, varav 620 000 kronor för utbildning av hemmapersonalen och 400 000 kronor för förberedelse för biståndskontorstjänstgöring. Språkutbildningen svarar för 540 000 kronor varav 327 000 kronor går till förberedelse inför u-landstjänst. Det totala antalet utbildningsdagar per anställd har för samma period beräknats till i genomsnitt högst 10 arbetsdagar eller 5 %.

3.3.2 *UD:s internutbildning*

Grundstommen i UD:s internutbildning är den 12–15 månader långa utbildningen av nyanställda handläggare. Antalet kursdeltagare år 1979/80 var 17, varav 3 internrekryterade och 14 som valts ut bland över 1 000 sökande. Utbildningen är uppbyggd på avvägda delar praktisk tjänstgöring, språkträning och kompletterande teoretisk träning. Strävan är att utforma den indviduella delen av utbildningen så, att den kompletterar handläggarens tidigare utbildning och yrkeserfarenhet. Efter utbildningen skall deltagarna vara väl förberedda för tjänstgöring vid utlandsmyndighet.

Målet för handläggarutbildningen är följande:

"Efter genomgången utbildning bör handläggaren

- kunna handlägga kommersiella, konsulära och administrativa ärenden samt informationsfrågor
- besitta goda kunskaper om Sverige, svensk förvaltning, svensk utrikespolitik, handelspolitik, biståndspolitik och internationell rätt
- kunna formulera skriftliga rapporter och promemorior samt bereda och föredra olika ärenden
- känna till arkivets funktion samt behärska bokföring, kurirsändning, telex, radio, chiffer och maskinskrivning
- ha viss kännedom om internationell förhandlingsteknik
- väl behärska engelska, ha god behandling av franska i tal och skrift samt om möjligt även ha grundläggande kunskaper i ett tredje språk, företrädesvis ryska, spanska eller tyska
- vara informerad om förhållandena i sitt kommande stationeringsland."

I den övriga allmänna internutbildningen dominerar som på SIDA kortare kurser i förvaltningskunskap, skriftlig och muntlig framställning samt chefsutbildning och samarbetsträning. Andra viktiga inslag i utbildningen är seminarier för att följa upp utvecklingen inom olika områden av vikt för utrikesförvaltningen som i t. ex. sjöfart, totalförsvar, handel samt inrikes- och utrikespolitik.

Personal och medföljande makar som skall resa ut till u-land har möjlighet att genomgå förberedelseutbildning i SIDA:s regi, men denna möjlighet används endast i mindre omfattning. (Avsnitt 3.3.1.4)

Tjänstledighet med B-avdrag för vidare studier förekommer och enskilda personer kan få gå längre specialutbildning vid svenska och utländska universitet.

Språkutbildningen är omfattande. Utrikesförvaltningen har av naturliga skäl behov av ett mycket stort antal språk och utbildning arrangeras i olika omfång och med olika ambitionsnivå i 33 språk. Intresset för rena lokalspråk uppges på grund av arbetets karaktär inte vara så stort. Nästan samtliga som arbetar inom UD behärskar engelska väl, men det finns också ett behov av kunskaper i franska och spanska. Nivån är dock generellt lägre och ytterligare utbildning anses i många fall behövas.

UD har egen undervisande personal (huvudsakligen i franska), men köper också i hög grad utbildning från olika organisationer. I huvudsak tillgodoses behoven på följande sätt:

1. Inom *handläggarutbildningen,* som innehåller
a. ca 70 timmar engelska genomförda av Stockholms universitet
b. franska antingen som en specialinriktad 20-poängskurs genomförd av universitetet i Uppsala eller som B- eller C-språk i den kommunala vuxenutbildningens (Komvux) regi
c. en kortare kurs i diplomatisk franska med lärare från UD
d. eventuell intensivkurs i ytterligare språk allt efter stationeringsort.
2. I den *kontinuerliga språkutbildningen,* som är ett led i UD-personalens fortbildningsprogram. Den omfattar för närvarande
a. franska som B-gymnasiekurs i Komvux regi samt som postgymnasial kurs genom lärare som timanställs av UD
b. portugisiska som gymnasiekurs i Komvux regi
c. ryska som postgymnasial kurs genom lärare timanställd av UD
d. spanska som gymnasiekurs i Komvux regi
e. tyska som postgymnasial utbildning genom lärare timanställd av UD.
3. *Specialkurser* (ofta intensivkurser) inför utlandsstationering eller förflyttning. Dessa varierar givetvis mycket ifråga om omfattning och inriktning. Ett flertal organisationer och företag anlitas för undervisning. Som tidigare nämnts samarbetar man med SIDA eller utnyttjar SIDA:s utbildning på Lövudden när det gäller t. ex. portugisiska och swahili. Några har deltagit i de intensivkurser i engelska och franska som anordnas av Umeå universitet. Ofta är tiden för förberedelser inför förflyttning kort. Individuella intensivkurser är därför vanliga. Man anlitar då i Sverige privata språkutbildningsföretag och studieförbunden samt språkskolor i utlandet.

Andra lösningar förekommer också. Två personer studerar t. ex. finska på tjänstetid. Ett antal personer deltar i korrespondensutbildning via Hermods. Ca 30 personer stationerade utomlands studerar engelska via s. k. långdistansundervisning anordnad av Uppsala universitet. Härutöver läser ca 20 engelska eller franska vid universitet på kvällstid.

Omfattningen av UD:s språkutbildningen är, som framgår av ovanstående stor. Totalt deltog under ht 1979 145 personer i de kurser som arrangerades i Stockholm inom UD, därav 45 i Komvuxkurser och 15 i intensivkurser i samarbete med SIDA. Till de 145 skall också läggas dem som deltar i den språkutbildning som ingår i handläggarutbildningen.

Sammanlagt deltog 424 personer dvs. 35 % av personalen i någon språkutbildning som arrangerades inom eller genom UD under budgetåret 1978/79; 5 500 utbildningsdagar användes vilket motsvarar 4 per anställd. Budgeten för språkutbildning omfattar ca 600 000 kronor för innevarande budgetår av en total budget på 2 MKr. Antalet utbildningsdagar för övriga ämnen, exklusive handläggarutbildningen, var 6 000 eller 5 per anställd.

3.3.3 *Enskilda organisationer*

Inom missionen och övriga enskilda organisationer som Afrikagrupperna och UBV ser man ofta hela kedjan av urval, utbildning, u-landsarbete och återföring som en enhet. I Sverige finns grupper som på frivillig basis arbetar aktivt med att stödja verksamheten i u-länderna och att informera om förhållandena där.

3.3.3.1 Afrikagrupperna och UBV

Inom Afrikagrupperna (avsnitt 2.2.3) har bildats fackgrupper inom sjukvård, jordbruk och pedagogik. Dessa grupper fungerar som en länk mellan den svenska resursbasen och solidaritetsarbetarna i u-land och medverkar vid den yrkesmässiga förberedelsen före utresa.

Rekrytering och utbildning börjar med en uttagning till urvalskurser. Under denna ges viss information till de sökande. De som antas kallas sedan till ett tvåveckors förberedelseseminarium som ligger till grund för den slutliga uttagningen. Efter urvalskursen diskuterar man individuellt med varje deltagare motiven för utresa och vederbörandes möjligheter att göra ett bra arbete i u-land. Det förekommer att man tackar nej till kandidater men oftare att man gemensamt kommer överens om att en person skall vänta med u-landsuppdrag tills han/hon hunnit skaffa sig mer mognad och erfarenhet och/eller språk- och yrkeskunskaper. Afrikagrupperna anser själva att denna satsning på urvalsutbildning har varit lyckad. Sedan starten har cirka 150 personer deltagit. Utvärderingar som gjorts har varit mycket positiva. I anslutning till varje förberedelseseminarium planeras också in en uppföljning som förläggs till ett veckoslut några månader senare. Dessa träffar ägnas åt fortsatta studier och planering inför ett eventuellt arbete i Afrika. För solidaritetsarbetare som har arbetat klart men som väntar på språkutbildning och utresa anordnas s. k. avstampsseminarier. I dessa går man igenom aktuell information om tjänstgöringsländerna och ger praktiska råd och anvisningar inför utresan. Särskild vikt läggs också vid Afrikagruppernas behov av information från dem som arbetar på fältet. Afrikagruppen sänder också regelmässigt personal inom hälsosektorn till kursen i u-landshälsovård vid Uppsala universitet vilken till del finansieras av SIDA. Man har goda erfarenheter av denna kurs. I u-land anordnar Afrikagrupperna regelbundna möten och seminarier. Information om dessa möten tillställs hemmaorganisationen. Brev och rapporter spelar för övrigt en viktig roll i Afrikagruppernas informations- och utbildningsverksamhet.

Man samarbetar i sin utbildningsverksamhet med folkhögskolor, men har anmält visst behov av hjälp med enkla kursgårdsfaciliteter för förberedelseutbildningens olika stadier.

Afrikagruppernas språkutbildning omfattar endast portugisiska. Tidigare följde man SIDA:s utbildning i detta språk, men har nu förlagt hela intensivstudiedelen till ett privat språkinstitut i Portugal, Centro Audiovisual de Linguas. Utbildningen sträcker sig över åtta veckor, med fyra timmars undervisning per dag. Denna kurs föregås normalt av självstudier i Sverige via vuxengymnasium och studieförbund. Inom Afrikagrupperna är man inte helt nöjd med nuvarande arrangemang. Bland annat anser man att antalet undervisningstimmar i Lissabon är för litet och man försöker bygga ut undervisningen genom att i utbildningen ta mer kontakt med portugisiska organisationer utanför Centro Audiovisual.

Afrikagrupperna skulle ha velat utnyttja SIDA:s utbildning bl. a. i portugisiska mer än man gör idag. Att det inte blivit så beror dels på att SIDA endast kunnat erbjuda ströplatser vid uppkomna vakanser och dels på att de volontärbidrag som utbetalas av SIDA tidigare inte räckt till för att betala vad SIDA tar för deltagande i kurs. Man valde därför att flytta huvuddelen

av språkträningen till Portugal. Kursmaterialet för de inledande självstudierna har dock utarbetats i samarbete med SIDA. Diskussioner pågår för närvarande med SIDA om att återuppta samarbetet med utbildning i portugisiska.

Inom UBV (Utbildning för biståndsverksamhet) genomförs förrekryteringskurser med spanska och latinamerikakunskap som huvudämnen. Medan förkurserna pågår söker organisationen lämpliga arbeten för de aktuella volontärerna. Dessa kurser utgör den grund från vilken den vidare utbildningen sedan planeras. Språkutbildningen i spanska i vilken land- och fackutbildningen är integrerad omfattar åtta veckors intensivutbildning i Sverige, för närvarande förlagd till Jakobsbergs folkhögskola, och nio veckor vid ett språkinstitut i Bolivia. Språkutbildningen är utformad helt efter UBV:s egna behov och i stor omfattning medverkar organisationens egna medlemmar som organisatörer och lärare.

3.3.3.2 Missionssamfunden

Utbildningsverksamheten är inom de flesta missionssamfund omfattande. Utmärkande för denna utbildning är dess religiösa förankring och betoningen av goda kunskaper i lokalspråk. I likhet med de tidigare nämnda Afrikagrupperna och UBV har många missionssamfund som mål för utbildningen att låta deltagarna få "spegla" sin personlighet och sina förväntningar mot samfundets mål och verksamhet men med mer betoning på självurval. Man lägger stor vikt vid familjens roll under vistelsen i u-land och medföljande vuxna familjemedlemmar deltar alltid i utbildningen. Det är för övrigt vanligt att båda makarna sänds som jämbördiga missionärer eller missionsarbetare. Vissa samfund samarbetar i utbildningen nära med till missionen knutna folkhögskolor. Delar av utbildningen förläggs också utomlands både av kostnadsskäl och för värdet av en tidig konfrontation med en annan kultur. I stationeringslandet tar ofta mottagande kyrka på sig ett ansvar för att utbildningen på plats fullföljs. Volontärer som sänds ut med volontärbidrag från SIDA får som regel samma utbildning som övrig personal. Många sänder regelbundet deltagare både till Sandöskolans 10-månaderskurs och till kursen i u-landshälsovård som anordnas av Uppsala universitet (avsnitt 4.2.3.1). Man har positiva erfarenheter av bådadera och har med god behållning även kunnat sända personal med mångårig erfarenhet av u-landshälsovård till den senare. Utbildningen inom de i antal u-landsstationerade fyra största organisationerna skiljer sig i uppbyggnad och omfång.

Inom *Svenska Missionsförbundet,* skiljer man på personal med långtids- och korttidsengagemang där det senare innebär en tidsbegränsad anställning, som regel på 2 år.

De långtidsengagerade kan vara pastorsmissionärer, sjukvårdspersonal samt administratörer, tekniker och lärare m. fl. I gruppen korttidsengagerade ingår bl. a. volontärer.

Långtidsengagerad personal får utöver grund- och yrkesutbildning upp till ett års missionärsutbildning vid förbundets teologiska seminarium på Lidingö. Tiden där ägnas åt missionshistoria och missionskunskap och också åt språk och förhållandena i u-länder. Huvuddelen av språkutbildningen

förläggs dock utomlands till Frankrike, England och USA samt Costa Rica eller för lokalspråk som kikongo och hindustani till stationeringsländerna. Denna språkutbildning kan ta upp till ett år. Hälsovårdspersonal går också tropikmedicinsk kurs i Uppsala, London eller Antwerpen och i utbildningen ingår också viss praktik vid sjukhus i stationeringslandet. De korttidsengagerades utbildning omfattar en kortare allmän förberedelsekurs kombinerad med egna litteraturstudier och språkträning under ca 3 månader beroende på förkunskaper. Därtill kan viss kompletterande utbildning ges.

Örebromissionen har en egen missionsskola med en 17 veckors akademisk utbildning (20 poäng) under UHÄ:s överinseende. Budgeten för en sådan kurs uppgår till ca 80 000 kronor. Kursen omfattar bl. a. missionskunskap, kultur och u-landsfrågor, psykologi och kunskapsöverföring, tropisk hälsolära och motorkunskap samt viss språkutbildning. Huvuddelen av språkutbildningen ges separat under 6 månader till 1 år i England, Frankrike och Brasilien. Till detta kommer också där så behövs lokalspråksutbildning av samma längd. Missionskursen i Sverige är öppen för deltagare utanför Örebromissionen, och genom att den står under UHÄ:s överinseende är deltagarna berättigade till studiemedel. Efter ca tre år i u-land brukar Örebromissionen ge återkommande utbildning bl. a. för att samla upp erfarenheter från fältet. Hittills har man haft en kurs med 30 deltagare.

Internationell kyrkotjänst (International Church Service [ICS]) ansvarar för rekrytering och utbildning till Svenska Kyrkans Mission, (SKM), Evangeliska Fosterlandsstiftelsen (EFS) och Lutherhjälpen. Man rekryterar kyrkoarbetare, lärare, hälsovårdspersonal, tekniker, ekonomer etc. I den utbildning som ges ingår urvalskurser och förberedelseutbildning av ungefär samma slag som de SIDA ger samt kompletterande fackutbildning och en omfattande språkutbildning både i de stora europeiska språken och i lokalspråk. Språkutbildningen omfattar främst engelska och utresande missionspersonal sänds till Selly Oaks College i Birminghamn. Man utnyttjar inte enbart det senares språkutbildning som varit av ojämn kvalitet utan även en Training and Missions Course. Normalt är att en hel familj far till Selly Oak och går på olika kurser. För barn finns möjligheter att följa vanlig skolgång. Vanligtvis tillbringar deltagarna en termin i England, men de som behöver kan gå upp till tre terminer, vilket motsvarar ett läsår. För utbildning i franska, spanska och portugisiska har olika modeller prövats med privatundervisning i Sverige och intensivutbildning i Frankrike, Spanien och Brasilien. Lokalspråkskunskaper betraktas som synnerligen viktiga. Ansvaret för den utbildningen ligger huvudsakligen på mottagande kyrka, och den räknas som ett led i anpassningen till de nya förhållandena. I swahili ges utbildning i 6 månader i Moshi i Tanzania. ICS har rekryterat elever från Sandöskolan och har goda erfarenheter av detta. Eleverna har dock problem med språkfärdigheter. SKM har i samarbete med Uppsala Universitet arrangerat en rekryteringsfrämjande och fackutbildande kurs för diakoner. EFS driver också missionsanknuten u-landsutbildning vid sin folkhögskola Hålland i Undersåker.

Pingstmissionen rekryterar samma personalkategorier som övriga missionssamfund. Deras utbildning i Sverige sker till största delen på de till pingströrelsen knutna folkhögskolorna Mariannelund och Kaggeholm där man

har bibelutbildning, korta introduktionskurser, en u-landslinje med språkinslag på en termin, och intensivutbildning i engelska, franska och swahili. Även pingstmissionen förlägger stora delar av sin språkutbildning utomlands, och samarbetar med kristna språkskolor i England, Frankrike och Belgien. Lokalspråksutbildningen är förlagd till stationeringsländerna. Den normala utbildningstiden för utresande personal är ca ett år.

3.3.4 *Industri och handel*

Det svenska näringslivet satsar relativt sett mindre på planmässig information och utbildning inför u-landstjänst än man gör inom bistånd, enskilda organisationer och mission. Man använder sig i högre grad av individuella personalutvecklingsåtgärder, enstaka kurser och muntlig information där man kan finna den. För det stora flertalet svenskar som reser ut i näringslivets tjänst består den allmänna förberedelsen i några timmar eller högst några dagars information om förhållandena i stationeringslandet. Informatören är som regel en person som bor eller nyligen har vistats i landet. Informationen stöttas ofta av viss litteratur som utlandspersonalavdelningen skaffat fram. Ett viktigt element i denna briefing är de engelska Employment Conditions Abroad, på vilka många företag prenumererar.

Inom de flesta större företag finns ett relativt stort utbud av språkutbildning, ofta i samarbete med Komvux och studieförbund. Inom några företag har man byggt upp egna språkutbildningsenheter. I de små och medelstora företagen är emellertid även språkutbildningen eftersatt visar en utredning som genomförts av Exportrådet.[1]

Frågan om förberedelseutbildning har dock fått ökad aktualitet genom olika inträffade incidenter med rättslig efterföljd och med hemsändningar och brutna kontrakt till följd. De fackliga organisationerna har därför börjat ställa krav på att utresande personal skall få någon form av organiserad utbildning eller information. En arbetsgrupp har bildats mellan SAF, LO och PTK för att diskutera dessa frågor.

Under senare år har SIDA också i enlighet med riksdagens beslut börjat ställa högre krav på att personal från företag som deltar i biståndsfinansierad verksamhet i u-land skall väljas ut enligt SIDA:s kriterier för urval av biståndspersonal och att de skall genomgå någon slags förberedelseutbildning inför uppdrag. (Avsnitt 1.1 och 3.3.1.)

Inom några företag med stora åtaganden i u-länder har förberedelsefrågorna på senare tid uppmärksammats allt mer och viss utbildning förekommer i ökande omfattning. LM har t. ex. genomfört ett omfattande utbildnings- och briefingprogram inför sina stora engagemang i Saudi Arabien. Trots att svenska företag varit verksamma där i många år kunde man inte finna någon lämplig utbildning i Sverige, utan anlitade istället det brittiska briefingcentret Farnham Castle (avsnitt 3.4.5). Andra större svenska företag anordnar nu också viss "kulturutbildning" på upp till en vecka för utresande personal och medföljande vuxna familjemedlemmar.

Svenska exportföretag har också börjat samarbeta i u-landsutbildningsfrågor eftersom man som regel varje företag för sig har för få utresande

[1] Håkan Kronwall. Språk i små och medelstora företag.

för att kunna anordna adekvat utbildning. Genom att de utresande är få och ofta skall till många olika länder har man svårt att ge en land- eller regioninriktad utbildning. En alltför generell förberedelse ses som mindre värdefull av företagen. Samma svårigheter med för många länder och för oregelbundet tillflöde av deltagare rapporteras för övrigt av både PA-rådet och ALI/RATI som trots flera försök inte lyckats få igång en gemensam förberedelseutbildning för näringslivet.

SAF har därför tagit initiativ till bildande av en grupp för u-landsutbildningsfrågor med deltagande av utbildare från de större svenska exportföretagen i avsikt att åstadkomma större samordning i dessa frågor.

Vissa företag anlitar idag konsulter inom Sverige eller utomlands för genomförande av förberedelseutbildning. Några företag har i samband med svenska biståndsinsatser använt sig av SIDA:s förberedelseutbildning men denna har uppfattats som för allmän och för lång i förhållande till sitt innehåll och ibland som väl "indoktrinerande".

Förutsättningen för att näringslivet skall kunna bli en regelbunden avnämare av förberedelseutbildning är att den är tillgänglig på kort varsel, land- eller regioninriktad och upplevs ha betydelse för det kommande arbetet.

Det bör slutligen noteras att personal i ledande ställning inom företagen i ökande omfattning bereds möjlighet att resa ut till det tilltänkta stationeringslandet och informera sig om förhållandena där. Annars begränsas ofta utbildningen i u-land till en planmässig introduktion och viss ekonomisk medverkan till språkutbildning.

Företagens språkutbildning är mer omfattande men varierar mycket från företag till företag i omfattning, uppläggning och genomförande. Det är dock svårt att få en uppfattning om hur mycket av språkutbildningen som är inriktad på personer som skall på uppdrag i u-länder resp. i-länder och hur mycket som är del av företagets ordinarie personalutveckling. För många företag är det dessutom så att omfattningen varierar från ett år till ett annat på grund av att kontrakt slutförs och nya upprättas med andra länder. Vår företagsenkät visar att vid 18 större företag är engelska det klart dominerande språket även när det gäller nuvarande utbildning, trots att flera företag kräver goda kunskaper redan för anställning. I de 18 företagen får drygt 200 personer varje år utbildning i engelska inför u-landsuppdrag, dvs. ca hälften av dem som rekryteras inom dessa företag. Spanska tycks komma därnäst med ca 50, därefter portugisiska med ca 40 och franska med ca 30. Företagens hela språkutbildning har betydligt större omfattning än vad ovanstående siffror visar. Över 1 000 personer i de undersökta företagen får t. ex. undervisning i engelska.

De kostnader som budgeteras för språkutbildning av företagen uppgår till över 5 MKr. Det har i vissa fall varit svårt att få fram uppgifter om detta på grund av en långt gående decentralisering inom vissa koncerner. Budgetarna varierar från 0 till ca 1 MKr, kostnader för förlorad arbetstid ej inräknade, och de största företagen svarar för större delen av det totala beloppet. Ett företag har angivit att det principiellt avsätter 20 000 kronor för språkutbildning per utresande person.

Emellertid bekostar samhället en minst lika stor del av företagens organiserade språkutbildning. Tolv av företagen utnyttjar studieförbunden och

genomför studiecirklar i språk delvis på betald arbetstid. Tre företag använder sig dessutom av den kommunala vuxenutbildningen för gymnasiekurser i framförallt franska och spanska, likaså delvis på betald arbetstid eller i direkt anslutning till arbetstiden. I det antal personer som följer språkkurser inom företagen ingår därför även sådana som följer studieförbundskurser eller kommunala vuxenutbildningen i företagens regi.

Några företag har egen språkutbildning i den meningen att de har språklärare anställda. Tre av dem som ingår i undersökningen har hel- eller deltidsanställda lärare och ytterligare två har regelbundet timarvoderade lärare. Samtliga dessa ca 25 lärare är väl kvalificerade för sina uppgifter. De har för det mesta akademisk utbildning och har det språk de undervisar i till sitt modersmål. De känner företagsmiljön och utnyttjas därför också som översättare och språkkonsulter.

Vissa företag använder sig av olika slag av språktest både för anställning och för utbildningsplanering. Testen utgörs av allt från informella intervjuer till formaliserade skriftliga och muntliga prov för nivågruppering och annat slag av pedagogisk planering.

För övrigt utnyttjar företagen flera av de språkutbildningsföretag som finns i landet, framförallt när det gäller enstaka personer i ledande ställning. För chefspersonal används också utbildningsmöjligheter utomlands. Av de ca 200 personer som får språkutbildning i engelska för u-landsuppdrag går ca 25 på kurser i England. Därutöver följer ca 10 personer undervisning i vardera franska, spanska och portugisiska. Både svenska och utländska språkutbildningsföretag anlitas.

Behovet av olika lokalspråk anses vara litet. Två företag har nämnt ett behov av kunskaper i arabiska, två i vietnamesiska. De säger också samtidigt att intresset bland medarbetarna att lära sig dessa språk inte är särskilt stort. Detta beror sannolikt på att den tid som de har till sitt förfogande inte betraktas som tillräcklig, och att de normalt anser att de klarar sig med engelska i arbetet. Dessa företag har också angivit engelska som första språk och arabiska resp. vietnamesiska i andra hand.

3.3.5 *Militär FN-personal*

Utbildningen av personal till FN-bataljonerna varar i tre veckor för officerare och i två veckor för övriga anställda. I utbildningen ingår bl. a. FN:s regler för fredsbevakning. Efter inkallelse och i samband med avfärd tillkommer ytterligare en vecka med tyngdpunkten lagd på landkännedom med bl. a. den historiska, kulturella och politiska bakgrunden till situationen i landet. Utbildningen ges vanligtvis av befäl förtrogna med landet samt ett mindre antal inkallade föreläsare. Under utlandstjänstgöringen erbjuds bl. a. språkutbildning på fritid. Under vinterhalvåret deltar omkring 30 % av personalen i denna, under sommarhalvåret avsevärt färre.

I enlighet med Sveriges utfästelser att hålla två bataljoner i beredskap – inklusive eventuella bataljoner i tjänst – utbildas årligen 1 380 man i två omgångar.

Observatörer till Mellanöstern, Kashmir och Korea får särskild utbildning i samarbete med den finska arméns FN-avdelning. Utbildningen, United Nations Military Observer Staff Officer Course, anordnas höst och vår i resp. Finland och Sverige med 70 deltagare i varje omgång. Totalt deltar från Sverige drygt 40 per år. Kursen drivs helt på engelska. Den varar en månad och har en klar länderinriktning. Såväl civila som militära lärare hämtas från de nordiska länderna. Kursen bedöms mycket positivt av arméstabens FN-avdelning – de nordiska observatörerna anses av många vara bättre förberedda än andra länders vars personal icke har tillgång till motsvarande utbildning.

Utbildningen för katastroftjänst är för närvarande kort, en vecka i form av ett katastrofspel. Avsikten har snarast varit att sammanföra gruppen kring en relevant övning och att klargöra rollen. En mer omfattande utbildning kommer att utarbetas, men detta är förenat med stora problem eftersom man på förhand varken känner till arten av katastrof, språkområde eller land. För dem som hitintills sänts ut på uppdrag har 1–2 dagars landorientering anordnats utomlands i samband med uppdraget.

Arméstabens FN-avdelning undersöker för närvarande möjligheten att etablera ett utbildningscenter för militär FN-tjänst förlagt till något regemente eller eventuellt en kursgård. Den sammanlagda utbildningsvolymen i Sverige är omkring 2 600 manveckor per år.

3.4 Andra länders utbildning för u-landsarbete

Industriländer som lämnar bistånd eller har andra former av kulturellt, tekniskt och ekonomiskt samarbete med u-länder ger som regel någon form av förberedelseutbildning för utresande personal och ofta också medföljande makar. I det följande lämnas en kortfattad översikt över något av den utbildning som sker med statlig medverkan i de nordiska länderna samt i Frankrike, Holland, Kanada, Storbrittanien, USA och Västtyskland.

3.4.1 *De nordiska länderna*

De nordiska biståndsorganens utbildningsverksamheter är varandra ganska lika. Detta beror till del på att den allmänna synen på personalbistånd och förberedelsefrågorna är relativt lika och också på att man kunnat enas om en gemensam målsättning för utbildningsverksamheten. (Uppsala Statement bil 1.) Uppbyggnad av utbildningsverksamheten har i alla fyra länderna skett parallellt och utbytet av information och ideer har tidvis varit livligt. Det förekommer ett regelbundet utbyte av kursplaner och material och framförallt i språk har man sänt kursdeltagare till varandras kurser. Ungefär en gång om året brukar hållas en nordisk utbildningskonferens för ömsesidig information och utbyte av tankar och idéer samt för uppföljning av gemensamma projekt. De konkreta samarbetsprojekten har emellertid varit få. Språktestet i engelska har utarbetats av en nordisk testgrupp och används i alla fyra länderna. Även i franska, spanska och portugisiska har test utarbetats i huvudsak av SIDA, men i samarbete med övriga länder. Ge-

mensamt har de fyra nordiska länderna också köpt in och pedagogiskt bearbetat ett omfattande videomaterial från Tanzania.

3.4.1.1 Danmark

Det danska biståndsorganet *Danidas* utbildning av biståndsarbetare är obligatorisk för alla bilaterala experter och biträdande experter inom FN-systemet som skall resa ut för första gången. De som tidigare gått den allmänna förberedelsekursen kan få gå den om de tar nytt u-landsuppdrag. Danida lägger vikt vid att medföljande makar går samma utbildning, vilket 75 % av dem gör. Kursdeltagarna får ersättning för mistad arbetsförtjänst och hemarbetande makar får bidrag till barnpassning.

Antalet danskar i bilateral eller multilateral tjänst 1979 var 465 personer och de som under samma år genomgick utbildning i Danidas regi var 136 personer, varav 92 experter och 44 medföljande makar.

Liksom SIDA:s utbildning omfattar den danska praktisk information före utresa, en orienteringskurs och språkutbildning samt, i vissa fall, kompletterande fackutbildning. Den praktiska informationen lämnas så snart en kandidat blivit godkänd av mottagarlandets myndigheter. Som regel ges den individuellt vid besök på Danida eller bara per brev eller telefon. Orienteringskursen är tre veckor lång och syftar till att ge deltagarna ökad insikt i utvecklingsländernas situation och att förbereda dem på de samarbets- och anpassningsproblem de kommer att ställas inför under vistelsen i landet och i arbetet tillsammans med människor med främmande kulturmönster. På varje kurs finns som regel deltagare som skall till många olika länder. Tyngdpunkten i utbildningen ligger därför mest på att ta fram och belysa problem och förhållanden från många olika håll för att ge deltagarna större medvetenhet och självständighet inför det nya och främmande de kommer att möta. Språkutbildningen bygger på varje persons testresultat. Den är obligatorisk för alla som inte uppnår för arbetet uppställd målprofil. Utbildning i engelska sker vid Danidas kurscenter, medan den i franska, spanska och portugisiska är av så liten omfattning att den brukar anordnas individuellt eller på något privat språkinstitut. Utbildningstiden i engelska varierar från en till sex veckor. Medföljande makar får högst tre veckor. Utbildning i swahili är obligatorisk för experter till Tanzania och den ges vid den danska fredskårsorganisationens kursgård, Usa River i Tanzania. Experter till Kenya som önskar swahili kan få sådan utbildning på plats. Danida kan vidare låna ut text- och bandmaterial för ytterligare 8–10 lokalspråk och har en gång anordnat en sexveckors intensivkurs i bengali för experter till Bangladesh. Kompletterande fackutbildning kan ges på individuell basis, normalt dock inte längre än två veckor.

Danida har ett kurscenter ca 50 km norr om Köpenhamn med plats för ca 40 deltagare. Kurscentret är väl utrustat med bibliotek, språklaboratorium, video och bildmaterial. För orienteringskurserna är tre kursledare anställda, varav en samtidigt är chef för centret. För engelskundervisningen har man två utländska lärare. Hälften av personalstyrkan är fast anställd och hälften på tvåårskontrakt. Därutöver används på varje orienteringskurs tio till femton personer som föreläsare och till engelskutbildning inkallas efter behov ytterligare lärarkrafter.

Mellemfolkeligt Samvirke, den danska fredskårsorganisationen, förlägger huvuddelen av sin utbildning till ett eget kurscenter, Usa River i Tanzania. I Danmark har man endast förkurser på minst en vecka för information och självurval. Dessa förkurser arrangeras normalt i samarbete med högskolor och studieförbund. Målet med förkurserna är att introducera det danska fredskårsprogrammet och de förväntningar som finns på de frivilliga. Kurserna skall också behandla kulturmötet och generella utvecklingsfrågor.

Mellemfolkeligt Samvirke (MS) har valt att delegera genomförandet av dessa kurser till andra utbildningsanordnare som universitet och studieförbund för att förankra fredskårsprogrammet i ett vidare sammanhang och få ett mer varierat utbud av utbildning och information. Även om uppbyggnaden av den decentraliserade utbildningen har varit arbetskrävande räknar man med att detta i det långa loppet skall spara resurser. Under 1979 har man haft fyra högskolekurser och tre kvällskurser genom studieförbund. Dessutom har MS arrangerat tre egna kurser.

De personer som uttas för fredskårstjänst sänds till Danish Volunteer Training Centre (DVTC) i Arusha. De som behöver ytterligare engelskutbildning börjar med en treveckors engelskkurs som i mycket bygger på engelskspråkigt material från u-länder.

Den allmänna orienteringskursen varar fem veckor och har som mål att utveckla förståelse för kulturella och sociala likheter och olikheter samt kunskaper om politik och ekonomi i Östafrika och södra Afrika. Kursplanerna varierar från kurs till kurs bl. a. på grund av att deltagarna själva deltar i planeringen av undervisningen. Arbetsorientering sker i yrkesgrupper både på centret genom studier av rapporter och böcker och genom besök på olika arbetsplatser i centrets närhet. Då så är möjligt anordnas besök vid de frivilligas kommande arbetsplatser. Andra ämnen i kursen är utvecklingsfrågor och undervisningsteknik, det senare ämnet därför att flertalet av de danska frivilliga i arbetet skall instruera eller undervisa. Kursen går på engelska, vilket ger ytterligare träning i detta språk. Inom kursen ges viss swahiliundervisning och deltagare till andra länder får börja bekanta sig med andra lokalspråk.

Efter denna kurs går frivilliga till Kenya och Tanzania en treveckors swahili- och landorienteringskurs med bl. a. en 4–5 dagars vistelse i en by på landet. Frivilliga till andra länder får ca tre veckors lokalspråksundervisning i stationeringslandet. I Zambia och Botswana anordnas också i samarbete med inhemska utbildningscentra och andra volontärorganisationer särskilda landkurser.

Uppföljning av utbildningen sker i Kenya och Tanzania dels genom en tiodagars återkommande utbildning i swahili då även andra frågor av betydelse diskuteras. I Danmark anordnas ca sex månader efter hemskomsten särskilda hemkomstseminarier där möjligheterna att nyttiggöra de frivilligas erfarenheter i ett större sammanhang diskuteras.

De danska frivilliga som fått anstånd med värnplikt har möjlighet att i efterskott ansöka om att fredskårstjänsten i u-land skall få räknas som värnplikt. Detta görs direkt till de danska värnpliktsmyndigheterna oberoende av Mellemfolkeligt Samvirke. Man räknar med att så görs av ca 10 % av de frivilliga.

Under 1979 deltog 280 personer i förkurser i Danmark, medan kurscentret i Arusha hade sex kurser för 101 frivilliga och sju medföljande makar. För hemvändande hade man ett hemkomstseminarium med 40 deltagare.

Kurscentret har 64 bäddar, vilket förutsätter att det också utnyttjas av andra organisationer. Bland andra har Danida och de nordiska kooperativa projekten förlagt sin swahiliundervisning dit. Personalen uppgår till 21 personer, varav sex är utsända och resten anställda på lokala villkor. Man använder sig också av korttidsanställd personal och gästföreläsare. Centret är välutrustat med litteratur, språklaboratorium och AV-hjälpmedel, inklusive video och man har möjlighet att ta hand om kursdeltagares barn under utbildningstiden. För närvarande söker man vidga samarbetet både med andra biståndsorganisationer och med tanzaniska organisationer för att få ett bättre utnyttjande av centret.

De nordiska kooperativa projekten i Kenya och Tanzania administreras sedan 1966 av Danida som också har satt upp en särskild administration härför. Eftersom det i detta fall rör sig om etablerade projekt i två länder har utbildningen givits en stark land- och projektinriktning och huvuddelen ges i resp. mottagarland.

I Danmark ges intresserade kandidater en kortare information redan vid den första rekryteringsintervjun, vilken sedan följs upp med en endags familjebriefing som hålls i de nordiska huvudstäderna i samarbete med varje biståndsmyndighet. Strax före utresa anordnas också en enveckas orienteringskurs med starka inslag av kooperation på Danidas kurscenter. I denna utbildning deltar även medföljande makar. Efter denna reser de anställda till Kenya och Tanzania medan deras makar reser åter till sina hemländer för den tid som den fortsatta utbildningen i stationeringslandet pågår. Utbildningen i Kenya och Tanzania ingår i kontraktsperioden och varar 4–6 veckor. Kursen varvar teori om länderna och den kooperativa rörelsen med praktiskt arbete. Många besök görs vis kooperativa projekt och kenyanska resp. tanzaniska tjänstemän medverkar i utbildningen. I Kenya hyr man lokaler lokalt från gång till gång, medan man i Tanzania utnyttjar DVTC i Arusha. Särskild utbildning i engelska förekommer inte, men hela den lokala kursen går på detta språk. Kooperatörer till Tanzania och deras medföljande makar får dessutom utbildning i swahili i Arusha.

3.4.1.2 Finland

De finska förberedelsekurserna omfattar endast bilaterala experter och de rekommenderas för medföljande make. Personer som antagits som FN-volontärer eller biträdande experter kan beredas möjlighet att delta om de själva tar initiativet till detta. Finland sänder inte ut fredskårister i egen regi. Även experter som tidigare varit ute i u-landsuppdrag brukar som regel vilja gå utbildning igen. Under 1980 har för första gången deltagit personal från ett konsultföretag.

Förberedelsekurserna är integrerade orienterings- och språkkurser. Experter till Kenya och Zambia får tre veckors utbildning med endast engelska, medan experter till Tanzania får en tvåveckors påbyggnad med swahili. Kursprogrammet innehåller följande komponenter: för det första allmän

bakgrund och orientering om utvecklingsproblem (historiska, politiska, ekonomiska, sociala och kulturantropologiska aspekter; inklusive baskunskaper om Finlands bistånd), för det andra orientering om det land experten skall verka i samt familjebriefing och för det tredje språkundervisning. Störst intresse har deltagarna visat för kulturella och kulturantropologiska element i kurserna. Familjebriefing förekommer men borde enligt FINNIDA hellre ordnas utanför det egentliga kursprogrammet; för undervisningen i engelska och swahili skulle det behövas flera timmar än vad som nu står till buds; land- och särskilt arbetsorienteringen kunde vara mer systematisk. Mycket beror i detta sammanhang på hemvända experter, men det finns inga ordentliga möjligheter för handledning och koordinering av deras insatser.

Vid sidan av förberedelseutbildningen anordnade FINNIDA två gånger 1979 förrekryteringskurser med sammanlagt 60 deltagare. Rekryteringstjänstemännen ansåg att detta förenklade deras intervjuarbete. De sökande erhöll på detta sätt en viss grundinformation om rekryteringssituationen. Detta kommer att fortsätta under 1980.

Två avrapporteringsseminarier ordnades under 1979; det ena för hemvända bilaterala experter och det andra för finländare som arbetat i samnordiska projekt. Syftet var att få information som skulle kunna utnyttjas inom personalbiståndet. Enligt FINNIDA:s bedömning ansåg de deltagande experterna att det var viktigt att delta i dessa seminarier.

FINNIDA hyr Röda Korsets kurscentrum under en del av året. Kurscentret är ändamålsenligt och välutrustat. Det kan endast disponeras under på förhand fastställda tider – i allmänhet varannan månad vilket i någon mån försvårar kursplaneringen. Kurscentret befinner sig i Helsingfors centrum, vilket i viss grad påverkar intresset för kvällsstudier.

Centret är välutrustat med pedagogiska hjälpmedel och FINNIDA:s bibliotek som befinner sig i samma hus står till deltagarnas förfogande. När det gäller materialanskaffning samarbetar biståndsutbildningssektionen med FINNIDA:s informationssektion, Finlands FN-förbund och UNICEF-kommittén samt också med den tvärvetenskapliga institutionen för u-landsfrågor vid Helsingfors universitet.

Utbildningssektionen har under en längre tid haft endast en heltidsanställd tjänsteman, en kurssekreterare, medan kurserna i stor omfattning byggs upp med hjälp av inkallade resurspersoner. Den ogynnsamma personalsituationen medför enligt FINNIDA problem för utbildningsverksamheten, försvårar koordineringen och gör det omöjligt att bilda en lärargrupp som skulle kunna bygga upp de specialprogram som skulle behövas på förberedelsekurserna. Bristen på fasta lärarkraften visar sig för tillfället klarast i svårigheterna att ordna en fast undervisning i swahili.

Under 1980 planeras fyra förberedelsekurser med påbyggnad i swahili. Antalet deltagare per år rör sig om mellan 50 och 60. Budgeten för 1980 belöper sig till 450 000 Fmk (ca 0,5 MKr), icke inberäknat ersättning för mistade löner.

3.4.1.3 Norge

Utbildningssektionen vid NORAD anordnar för utresande biståndspersonal orienteringsdagar, språkutbildning och allmän förberedelsekurs samt an-

svarar för fredskårsutbildning. Orienteringskurs och allmän förberedelsekurs är obligatorisk för anställda och medresande makar under bilaterala avtal, för personal till nordiska projekt och för "junior experts" till FN. Kurserna står öppna också för FN-experter och deras makar samt för personal från enskilda organisationer med bidrag från NORAD och från företag som på dess uppdrag arbetar i u-land. Fredskårskursen är obligatorisk för alla fredskårister och för medföljande makar och barn över 16 år. Orienteringskursen som är nyinrättad varar i två dagar, den allmänna förberedelsekursen i två veckor och fredskårskursen i sju till åtta veckor.

Språkutbildning ges främst i engelska och swahili. Den arrangeras i samarbete med den internationella sommarskolan vid Oslo universitet. Dess längd och utformning bestäms av varje persons språknivå. NORAD ställer kraven mycket högt för att befria någon från undervisning i engelska – man bör vara nära "native speaker". Makar och barn över 16 år erbjuds delta på frivillig basis. Kurser i engelska och swahili anordnas över hela året, medan de i andra språk som franska, spanska, portugisiska och setswana anordnas vid behov.

Antalet deltagare i orienterings- och förberedelsekurserna är normalt ca 25 och i språkkurserna ca 10 per kurs. Den totala kursomfattningen (1979) var:

i förberedelsekurser	128 kursdeltagare
i fredskårskurser	50 kursdeltagare
i engelska	107 kursdeltagare
i swahili	56 kursdeltagare
i övriga språk	10 kursdeltagare

Antalet norrmän i bilateral och mutilateral tjänst var vid utgången av 1979 378 personer.

Utbildningens målsättning och uppläggning är i stort densamma som för SIDA:s och Danidas med målen i Uppsala Statement som grund. Kurserna var tidigare mer traditionellt utformade, men sedan 1979 har man gått över till en mer aktivitetsorienterad undervisningsmodell. Norad har också arbetet med att förbereda barnen som följer föräldrarna till främmande land genom att i förberedelsekursen ha ett par besöksdagar med särskilda barnprogram. Erfarenheterna av dessa barndagar är positiva.

Utbildning i fält förekommer för fredskårister i Botswana och mer oregelbundet i Zambia i samarbete med lokala utbildningsinstitutioner. För närvarande diskuteras om inte även andra kategorier skall få utbildning i värdlandet.

NORAD:s utbildningssektion har fem kursledare och chef. Språklärarna som är sju till antalet, är alla anställda av Oslo universitet. För den allmänna förberedelsekursen hyr man lokaler år för år, vilket skapar pedagogiska och praktiska problem vid genomförandet av kurserna. Budgeten för 1979 uppgick till 4,2 miljoner norska kronor.

3.4.2 *Frankrike*

Det franska biståndsprogrammet administreras av två ministerier. Biståndsministeriet ansvarar för biståndet till länderna i Afrika söder om Sahara medan utrikesministeriet har hand om resten av utvecklingsländerna med

en kraftig tonvikt vid de forna franska besittningarna i Nordafrika. Totalt finns ca 32 000 fransmän i biståndsarbete i utvecklingsländer varav 90 % i franskspråkiga sådana. Av dessa är ca 5 000 unga män som valt att göra minst 16 månaders biståndstjänst istället för värnplikten. De övriga 27 000 är anställda på traditionellt sätt på tvåårskontrakt som experter (coopérants).

Utrikesministeriets utbildningsorganisation, Centre de Formation des Coopérants Culturelle et Techniques Internationaux (CEFECTI) utbildar varje år ca 3 000 personer varav flertalet skall till Nordafrika. Utbildningen är uppdelad yrkesvis och organiseras på olika platser i landet. Dess längd varierar från yrke till yrke. Läkare får två veckors yrkesinriktad kurs i tropisk medicin medan lärare endast ges en fyradagars briefingkurs tillsammans med hemvändande lärare. Den senare kursen anses vara väl kort. Någon språkutbildning förekommer ej, då samtlig personal avses fungera på franska. Medföljande makar deltar ej i utbildningen eftersom kurserna snarast siktar till viss yrkesanpassning. CEFECTI anordnar vid enstaka tillfällen också längre kurser och seminarier om olika utvecklingsfrågor. Vid två tillfällen har SIDA-anställda deltagit i sådana.

Biståndsministeriets utbildningsorganisation BLACT (Bureau de Liaison des Agents de Cooperation Technique) utbildar varje år ca 2 000 bilaterala experter. Eftersom biståndsverksamheten i detta fall riktar sig även till länder med andra arbetsspråk än franska förekommer språkutbildning, bl. a. tremånaders kurser i spanska och portugisiska. Den allmänna förberedelseutbildningen som varar i två veckor lägger mer vikt vid social och kulturell anpassning än CEFECTI:s och den följs ofta av yrkesanpassade kurser i samarbete med olika universitet. Läkare får t. ex. en tvåmånaders vidareutbildning i Marseilles. BLACT:s förberedelsekurser är förlagda till Monpellier där man kan ta emot ca 300 deltagare åt gången. Kursdeltagarna är uppledelade i grupper om 10–12 personer med en kursledare per grupp. Man har också deltagare från andra franskspråkiga länder som Kanada och Belgien.

Utöver ovanstående biståndsinriktade utbildning finns två statligt stödda organisationer, SATEC och CEPAG, som organiserar utbildning med sikte på u-landsarbete. SATEC driver i Paris sjuveckorskurser för representanter från det franska näringslivet och förvaltningen med målet att förbereda dem inför arbete i u-land och för kontakter med u-länder. Man arbetar mycket med fallstudier och landkunskap. Affärspraxis samt umgängesformer, seder och bruk ägnas stor uppmärksamhet. Lärartätheten är en på tio deltagare och samtliga lärare har omfattande egen u-landserfarenhet. Kurskostnaden per deltagare är 10 000 kronor exklusive kost och logi. SATEC organiserade tidigare korta tvådagarsseminarier för affärsmän men har upphört med den eftersom de ansågs som för korta och mycket lite givande. Bakom CEPAG:s kurser ligger ett arbetsmarknadsmotiv. Man erbjuder tekniker och ingenjörer på mellannivå som önskar söka arbete utomlands och även dem som önskar emigrera en femmånaders förberedelseutbildning som behandlar utvecklingsfrågor, kunskapsöverföring, arbetsmetoder och landskunskap samt ger ca 100 timmars språkundervisning. Kursen anordnas två gånger om året för ca 20 deltagare. Därutöver förekommer kortare kurser på åtta dagar för utresande tekniker och medföljande familjer.

3.4.3 *Holland*

Utbildningen av bilateral holländsk biståndspersonal sköts av Tropeninstitut i Amsterdam. Tropeninstitut är en stiftelse under det holländska utrikesministeriet. Institutet, som räkar sina anor från den holländska kolonialtiden, driver också forskning inom jordbruk, medicin och socialvetenskaper samt ett stort välutrustat museum, som är öppet för allmänheten.

Institutet bedriver både språkutbildning och en tvåveckors allmän förberedelseutbildning. Kursdeltagarna kommer från tre håll. Det holländska utrikesministeriet sänder biståndspersonal och medföljande makar. Den holländska fredskåren utnyttjar centrets språkutbildning men har nyligen flyttat den allmänna förberedelseutbildningen till ett annat kurscenter, KdK (Kontakt med kontinenter), som också utbildar missionärer. En ökande grupp kunder till centret är den holländska industrin. Bl. a. KLM och Philips har använt sig av centret för sin utbildning. Deras krav på utbildning är dock mindre djupa än den målsättning som gäller för biståndsarbetarutbildningen. Några dagar och allmän information är det som mest efterfrågas.

Språkutbildning sker i engelska, franska, spanska, portugisiska och swahili samt i bahasa-indonesia, arabiska, bemba och vid behov även i andra lokala och nationella språk. All språkundervisning sker i sexveckors-kurser med undantag för volontärkurserna som är på tre veckor i Holland med fortsättning utomlands, ofta lokalt i stationeringslandet. Man organiserar också i mindre omfattning språkutbildning för näringslivet i form av kvällskurser som varar från 10 månader till 2 år.

Eftersom efterfrågan på kvalificerad rådgivning i språkfrågor ökar har man bildat en stiftelse vid sidan av centrets ordinarie verksamhet. Avsikten är att mot avgift kunna gå ut till näringslivet och ge kvalificerad hjälp i språkutbildningsfrågor.

Volontärer till franskspråkiga länder får fem veckors vidareutbildning vid ett av volontärorganisationen drivet centrum i Dobo Diallo i Övre Volta. Experterna får inte denna träning p. g .a. centralt beslut om att deras träning skall ske i Holland. Centret i Övre Volta skulle kunna ta emot svensk personal till lågt självkostnadspris. Man har f. n. överkapacitet på ca 10 platser per kurs – av 21 platser. Deltagarna får förbinda sig att delta i alla former av undervisning – vilket bl. a. innebär att leva några dagar i en by.

Förberedelseutbildningen av experter omfattar ca 200 personer per år. Kurserna är på två veckor med en vecka allmänna utvecklingsproblem och en vecka om liv och arbete i den tredje världen. Den andra delen ägnas åt ämnen som kulturell identitet, icke-verbal kommunikation. För närvarande håller man på med att bygga upp ett resurscenter där deltagarna själva skall kunna söka information om sina stationeringsländer. Ca tjugo personer arbetar med språk och förberedelseutbildning. Därtill använder sig centret av resurspersonal som anställs från kurs till kurs.

Tropeninstituts medicinska center driver i samarbete med universitet i Antwerpen en niomånaders högre kurs i hälsovård och hälsoplanering främst för deltagare från u-länder, men även för hälsovårdspersonal från i-länder, som skall resa ut på u-landsuppdrag. Kurserna går omväxlande på engelska och franska och svensk biståndspersonal skulle kunna tas emot.

Den holländska fredskåren ONV har 380 personer i fält. Fredskåristernas kontrakt är för närvarande 27 månader men man planerar en förlängning till 36 för att kunna ge bättre utbildning i lokala språk. Utbildningen omfattar följande moment:

- en veckoslutskurs på två dagar om allmänna utvecklingsproblem
- självstudier i språk samt eventuellt viss arbetsorienterad utbildning vilket bestäms i samråd med rekryteraren vid ONV
- en tvåveckors förberedelsekurs av samma slag som för de bilaterala experterna
- tre veckors språkträning i Holland samt
- vidareutbildning i mottagarlandet. Denna del av utbildningen löses olika från land till land. Som regel försöker man att etablera ett samarbete med någon lokal utbildningsorganisation.

3.4.4 *Kanada*

Det kanadensiska biståndsorganet CIDA driver sedan 1969 ett briefingcenter i Hull, Quebec. Centret tillhandahåller ett antal tjänster, resurser och utbildningsprogram för CIDA-personal, biståndspersonal, andra statligt anställda och grupper som deltar i internationellt utvecklingsarbete.

För personal som skall tjänstgöra i u-land ger centret för närvarande ett förberedelseprogram på en till två veckor med olika kurser för engelskspråkig och för franskspråkig personal. Man anordnar också kortare praktiska briefingprogram på olika ställen i landet. Som utgångspunkt för dessa kurser har CIDA ställt upp ett antal antaganden som vi finner intressanta för vidare eftertanke och för att vara exakta föredrar att återge på orginalspråket:

a. The human aspects of technical assistance are of equal if not greater importance than the technical competence itself.
b. A posting abroad will provide an opportunity for a family to receive an equal if not greater amount than they can give.
c. There is a need for a preparation based on past experience of international development.
d. People can be assisted in preparing themselves for adaption.
e. Preparation is best when the whole person/family is engaged in the learning process concerning all aspects of the new situation.
f. An individual's ability to adapt is increased if facts that will affect him are shared as soon as possible.
g. The greater an individual's ability to adapt to a new international situation the greater will be the contribution of his assignment.

Målen för utbildningen är att ställa resurser till kursdeltagarnas förfogande för att ge dem möjlighet att

- lära känna och förestå kulturella skillnader och likheter mellan kanadensare och världlandets befolkning
- göra möjligt för biståndsarbetaren att förstå sitt projekts roll
- diskutera bistånd och CIDA:s biståndsfilosofi
- ta upp aspekter på kommunikation och kunskapsutbyte.

Innehållet i kurserna varierar, men täcker normalt ämnen som:

- □ internationell utveckling
- □ CIDA
- □ hälsofrågor
- □ möten med hemvändande
- □ landstudier
- □ identifikation av begreppet kanadensisk kultur
- □ viss informativ språkutbildning
- □ kunskapsöverföring/utbyte.

De allmänna förberedelsekurserna har under de drygt tio år de existerat genomgått fyra utvecklingsfaser. I början dominerade projekt och landinformation samt administrativa frågor, medan under den andra fasen ökad vikt lades på personlig och kulturell medvetenhet, ofta med gruppdynamiska metoder. Under den tredje fasen blandades information och utbildning för ökad medvetenhet och idag försöker man i ökande grad att möta varje deltagares personliga behov bl. a. med en utbyggnad av resurser för projekt- och landinformation.

Utöver förberedelsekurser och orienteringsprogram anordnar centret kortare briefing-kurser för konsulter, seminarier om utvecklingsfrågor och landkurser och utbildning på fältet för CIDA-personal och andra statligt anställda med internationella uppdrag. För närvarande arbetar man med att få igång urvalskurser för potentiella kandidater och stor vikt läggs vid forskning och uppföljning av vad u-landsarbetet innebär. (Avsnitt 6.3.) Utbildningen håller också på att struktureras om mot mer land- och projektstudier.

3.4.5 *Storbrittanien*

Diplomater, biståndspersonal och näringslivsanställda kan få utbildning inför u-landstjänst vid the Centre for International Briefing (CIB) på Farnham Castle ca en timmes tågresa från London. Centret är en statsstödd oberoende organisation med målet att förse utresande personer med kunskap om och förståelse för folk och kulturer i deras destinationsländer. Utbildningen som normalt varar en vecka är region- eller landinriktad. Under 1979/80 hölls 14 afrikaseminarier, 9 om Mellersta Östern och Nordafrika, 9 om Latinamerika och de Karibiska öarna och 9 om Asien och Stilla Havsöarna. Antalet deltagare har beräknats till 1 800 varav 900 från näringslivet, 600 biståndsarbetare och makar samt 300 från mission och enskilda organisationer. Antalet deltagare per kurs är högt, i medeltal 27 personer men deltagarna delas sedan in i mindre grupper beroende på studiemål och intressen. Personalen består av fem heltidsanställda regionansvariga kursledare och tio assistenter. Erfarenheten visar att de regionansvariga endast bör ha sina poster i högst ca fyra år för att kunna vara aktuella för den utbildning som ges. Kursavgifterna för en enveckaskurs är ca 2 500 kr inkl. kost och logi (jan. 1980). För vissa ideella organisationer med svag ekonomi tillämpas en lägre avgift dock minst 25 % av ovanstående.

Centret är upplagt som en kunskapsbank om olika länder och regioner. Man är välutrustad med bibliotek och audiovisuella hjälpmedel och har

ett register över ca 200 personer som är specialister på olika ämnen av värde för utbildningen. Även om mycket av utbildningen körs i kurser innebär centrets uppläggning att man är flexibel inför olika kunders behov och man anordnar regelbundet både specialinriktade weekend-seminarier och individuell briefing. Flera svenska företag har sänt personal för utbildning vid centret.

3.4.6 *USA*

Det amerikanska biståndsorganet USAID genomför flera utbildningsprogram såväl för kontraktsanställd biståndspersonal med medföljande makar och vuxna barn som för personal i diplomatisk tjänst och andra regeringsanställda. Därutöver finns tillgång till ett brett spektrum av u-landsinriktade program vid universitetsinstitutioner och konsultföretag. Den amerikanska fredskåren har ett eget utbildningsprogram.

Språkutbildningen för den utlandsstationerade personalen varierar beroende på vilka krav på språkkunskaper som ställs på varje tjänst. Vissa tjänster kräver goda språkkunskaper medan det i andra fall inte ställs några krav alls. Fredskårens volontärer förväntas arbeta till nästan 100 % på inhemska nationella eller lokala språk och de får därför en omfattande utbildning. Bland bilateral och diplomatisk personal i Latinamerika räknar man med att ca 70 % talar spanska. I Indonesien talar ca 20 % av de där stationerade bahasa-indonesia. Om en utlandstjänst kräver kunskaper i ett visst språk måste den som utväljs normalt ha dessa redan vid anställningstillfället. De som inte har tillräckliga språkkunskaper måste uppnå den nivå som erfordras för att få resa ut.

För de tjänster, där inga formella språkkrav finns, ges de utresande ändå möjlighet till 8–12 veckors utbildning i arbetsspråk och även i det viktigaste lokala språket i destinationslandet.

Medföljande makar kan också få en åttaveckors språkkurs på hel- eller deltid. Utbildningen äger rum vid ett språkinstitut i Washington, Foreign Service Institute.

I stimulansstyfte har den amerikanska utrikesförvaltningen introducerat en lönepåslag för dem som lär sig ett "udda" språk.

Målsättningen för USAID:s allmänna förberedelseutbildning är att ge kunskap och förståelse för ekonomiska, sociala, kulturella, etniska, religiösa och andra företeelser i den region och det land till vilka deltagarna skall resa. Utbildningen är upplagd i fyra block. Under det första studeras amerikansk utrikes- och biståndspolitik, biståndsprojekt och hur det är att leva i u-länder i allmänna termer. Den andra veckan ägnas åt mänskliga relationer ur den synvinkeln att bistånd kräver en gemensam insats och att biståndsarbetarens roll är att hjälpa folk att hjälpa sig själva. Under de tredje och fjärde veckorna studerar man stationeringslandet och regionen ur alla synvinklar med hjälp av resurspersoner från de utländska ambassaderna i Washington, universitet och från affärsvärlden.

Uppdelningen i enveckas delkurser gör det möjligt för medföljande makar att delta i vissa delar av kursen. Personer med tidigare erfarenhet av arbete i u-länder kan koncentrera sig på den senare region- och landstudiedelen.

Internt erbjuder USAID ett professionellt utbildningsprogram kallat DSP (Development Policies and Concept Studies Program) vars mål är att höja yrkeskunskaperna hos personal på mellannivå. Kursen står även öppen för ett begränsat antal deltagare utifrån. Dess innehåll varierar från år till år, men målet är att ge ökad kunskap om olika teorier om ekonomisk och social utveckling och om stads- och landsbygdsutveckling. Den behandlar nyckelproblem som livsmedelsfrågor och nutrition, befolkningsfrågor och hälso- och miljöfrågor. Deltagarna får lära sig att samla in och analysera data om sociala och ekonomiska sektorer och också om program och projekt samt utföra visst fältarbete. Kursen sträcker sig över 12 veckor på heltid med större delen i Washington. Efter ca nio veckor görs ett avbrott för ett tvåveckors fältarbete i ett mindre utvecklat distrikt i USA med en veckas uppföljning i Washington. DSP-kursen drivs med lärarkrafter från universitet och AID:s egen toppadministration. Kurserna omfattar föreläsningar med efterföljande frågestunder, seminarier, gruppdiskussioner, både obligatoriska och fritt valda litteraturstudier samt fältstudier. Deltagarna får sig tilldelade arbetsuppgifter som redovisas skriftligt och utvärderas. Personliga omdömen utdelas till varje kursdeltagare efter genomgången kurs. För nyanställda tjänstemän till State Department och USAID finns också ett tvåårs utbildningsprogram med inslag av olika kurser, arbete på fältet, språkutbildning och cirkulationstjänst av samma slag som UD:s handläggarutbildning.

Den amerikanska fredskåren har sedan starten 1962 haft ca 80 000 volontärer stationerade i u-länder. Idag tjänstgör nära 7 000 i 64 länder på 1 000 olika projekt. Enligt fredskårens syn på en volontär är det en person som måste kunna "leva enkelt bland landets innevånare – tala deras språk – förstå och uppskatta deras kultur och arbeta bra under ledning av inhemska chefer." En volontär måste ha en stark vilja att ställa upp för dem som behöver hjälp och genom sitt arbete skall han/hon bidra till en större ömsesidig förståelse mellan värdlandets befolkning och det amerikanska folket. För att uppnå allt detta lägger man ned mycket arbete på urval och utbildning. Minimiåldern för en volontär är 18 år, men mycket få sökande under 20 har yrkeserfarenhet nog för att kunna kvalificera sig för arbete och genomsnittsåldern är 26–27 år. Kunskaper i franska är en fördel, liksom erfarenhet av byggnadsarbete, hälsovård eller jordbruksarbete eller universitetsbetyg i naturvetenskapliga ämnen. Det finns inga formella krav på tidigare arbetserfarenhet och den varierar från mycket lite till upp till fem år.

De av u-länderna mest efterfrågade sektorerna är jordbruk, skogsbruk, fiske, hälsovård, utbildning och också tekniska yrken. Man har två sökande för varje post och den som anställs får vid kontraktsskrivningen veta till vilket land och projekt vederbörande skall.

Fredskåren utbildar varje år mellan 2 500 och 3 000 volontärer. Utbildningens innehåll varierar från år till år och beror på land, projekt och volontärernas egen bakgrund. Längden varierar från 2 till 16 veckor. Genomsnittligt är den 11 veckor, varav en vecka i USA och tio veckor i stationeringslandet. Förberedelsen startar med ett enveckas seminarium före kontraktsskrivning på fredskårens center för urval och utbildning, CAST (Center for Assessment and Training). Det har två syften, dels att skapa

en brygga till volontärtjänst genom att påverka deltagarnas kunskaper och attityder till volontärtjänst, dels att fungera som ett instrument för ömsesidig urval. De ämnen som behandlas är bl. a.

- information om land och arbete
- fredskårens mål och förväntningar på volontärerna
- hur man kan samla information
- att lämna den egna kulturen och komma in i en ny
- relationen hjälpare – hjälpt
- volontärrollen.

Eftersom kursen samtidigt fungerar som urvalsinstrument har man två till tre kursledare på 10–12 deltagare.

Efter anställningskontrakt sänds volontären normalt till sitt stationeringsland och deltar där i en lokalt anordnad land- och språkutbildning. Denna utbildning innehåller vanligen två veckors tvärkulturell utbildning, tre till fem veckors lokalspråksutbildning (kan förlängas till åtta veckor) och tre till fem veckors fackutbildning. Lokala lärare och experter används så mycket som möjligt. Eftersom volontärernas utresa sker gruppvis kan man ha sammanhållna kurser. Antalet kursdeltagare är normalt 10. Viss språkutbildning i franska och spanska förekommer i USA. Nästan all annan språkutbildning sker i stationeringslandet.

De flesta utbildningsprogrammen i Latinamerika är utlagda på konsultföretag eller universitet medan de i Afrika och Asien utförs under direkt överinseende av den lokala fredskårsadministratören.

3.4.7 *Västtyskland*

Ansvaret för den västtyska biståndet och andra former av samarbete med den tredje världen är spritt på många federala myndigheter, institutioner och delstater. Det finns därför flera utbildningsprogram, men i det följande beskrivs endast de tre mest betydande. De är den högre biståndsutbildningen vid Institut für Entwicklungspolitik i Berlin, den allmänna förberedelseutbildningen för tysk biståndspersonal vid Zentralstelle der Auslandskunde i Bad Honnef och den tyska fredskårsutbildningen vid Entwicklungshelfer für den deutschen Entwicklungsdienst i Berlin.

I samarbete mellan den västtyska regeringen och Deutsches Institut für Entwicklungspolitik i Berlin drivs en högre utbildning i bistånds- och utvecklingsfrågor på nio månader. Kursen riktar sig till yngre akademiskt skolade personer som är intresserade av att arbeta med utvecklingsfrågor både i hemlandet och på fältet. Den är indelad i tre faser: först en period på 18 veckor i Berlin, därefter ca 11 veckor i något utvecklingsland och sist en uppföljnings- och utvärderingsperiod på 7 veckor i Berlin igen. I kursen ingår ekonomi och utvecklingsteori samt biståndsmetodologi och språkutbildning. Viktigt är att deltagarna ges möjlighet till att också i praktiken få studera planering, utförande och utvärdering av biståndsprogram

och projekt. Utbildningen sker också i nära samarbete med den forskning i utvecklingsfrågor som pågår vid institutet. Ungefär 200 personer söker årligen till denna utbildning och man kan ta emot 16–19 deltagare. En uppföljning av de 300 elever som gått kursen visar att ca 15 % arbetar i utvecklingsländer och lika många i internationella organisationer, 40 % i västtyska utvecklingsinstitutioner och de övriga 30 % på universitet och i andra företag och institutioner huvudsakligen i den Västtyska Förbundsrepubliken.

Bilateral och multilateral personal utbildas vid Zentralstelle der Auslandskunde i Bad Honnef nära Bonn. Centret är organisatoriskt en del av det tyska biståndsorganet Deutsche Stiftung für Internationale Entwicklung. Mål och innehåll i utbildningen påminner mycket om de nordiska ländernas, men kurserna bedrivs med språk, allmänna ämnen och land-regionstudier integrerade. Kurstiden är tre månader och man anordnar fyra kurser om året, med ungefär 60 deltagare (anställda och makar) åt gången. Utbildningen är öppen även för andra kategorier och personal från turistföretag, mission och utrikesförvaltningen deltar. Centret anordnar också kortare kurser och individuell briefing för utresande som inte har tid att gå den längre utbildningen. Man har också under 1980 genomfört en serie seminarier om Turkiet och turkisk kultur för poliser som ofta i sitt arbete kommer i kontakt med turkiska invandrare. De västtyska företagen har ett eget utbildningscentrum, Karl Duisburg Gesellschaft i Düsseldorf.

Det tyska fredskårsprogrammet omfattar för närvarande ca 750 volontärer som arbetar i 25 länder. Fredskårstjänst är i Västtyskland ett alternativ till militärtjänst. En person som önskar göra fredskårstjänst kan vid mönstringen till militärtjänsten ansöka om det. Med dem som passerar intervjuer och tester skrivs ett kontrakt i vilket den sökande förbinder sig att byta ut 15 månaders militärtjänst mot 5 månaders utbildning och 24 månaders ulandstjänst. Flertalet av de sökande inom denna kategori är i tjugoårsåldern och har därför ännu inte slutfört sin yrkesutbildning. Genom kontraktet får deltagarna från början en internationell inriktning och kan i god tid börja förbättra sina språkkunskaper. Minimiåldern för deltagande i förberedelseprogrammet är 21 år, men genom att det krävs två års yrkesverksamhet är deltagarna i allmänhet äldre. Fredskårsprogrammet är också öppet för andra än de som önskar fullgöra sin värnplikt på detta sätt. Ungefär en tredjedel är kvinnor. Utbildningen är uppdelad i två faser. Den första äger rum i Berlin och varar i tre månader med inriktning huvudsakligen på allmänna utvecklingsfrågor. De som behöver kan få fyra veckors ytterligare språkträning i engelska, franska, spanska och portugisiska. Den andra fasen som är förlagd till stationeringslandet varar i två månader med tonvikt på landstudier och lokalspråk.

Utbildningscentret i Berlin kan ta emot upp till 100 deltagare per år fördelade på fyra kurser. Personalstyrkan uppgår till 30 heltidsanställda inklusive administratörer. De som under den långa mellantiden mellan kontrakt och planerad utresa ändrar sig kan bryta sina kontrakt och istället göra värnplikt i vanlig ordning.

4 Långsiktig utbildning

4.1 Inledning

Utbildningsbehovet inför arbete i u-land kan inte enbart tillgodoses i ett kortsiktigt perspektiv i form av olika insatser före utresa. Den svenska personalinsatsen utomlands är stor nog och tillräckligt betydelsefull för att beaktas i långsiktig yrkesutbildning. En internationaliserad utbildning som beaktar arbetsmarknadens krav behövs och häri ingår utbildning för tjänst utomlands. På lång sikt bör målet vara att åstadkomma en internationaliserad utbildning som når fler svenskar med bättre språkkunskaper, mindre etnocentrism och större öppenhet för nya språk- och ämnesområden.

Om den långsiktiga utbildningen får en sådan karaktär kan förberedelseutbildningen inför ett u-landsuppdrag begränsa sig till sådant som hör direkt till uppdraget och stationeringslandet.

Vi har varken kunnat eller haft för avsikt att ge en total bild av den internationella, u-landsinriktade utbildning som pågår vid svenska universitet och högskolor. Härtill skulle behövas en ny internationaliseringsutredning. Men vi vill betona vikten av att den högre svenska utbildningen får en större grad av internationell inriktning än den har idag. I det följande ges därför några exempel på internationellt inriktad utbildning, av betydelse för arbete i u-land, vid svenska universitet och högskolor samt vid studieförbund, folkhögskolor och vuxengymnasium. Till den långsiktiga utbildningen räknar utredningen också biståndsutbildningsnämndens skola för bistånds- och katastrofutbildning vid Sandöskolan i Kramfors. Den biståndspolitiska utredningens frågor och synpunkter på denna skola var viktiga skäl för denna utrednings tillkomst. Därför har vi valt att ge detta avsnitt särskild vikt med en relativt utförlig behandling av hur skolan kom till, vilken verksamhet som bedrivs där och vilka resultat man uppnått.

Utredningen har valt att inte behandla skolsystemet upp till gymnasienivå annat än där det erbjuder språkutbildning för vuxna av direkt betydelse för u-landstjänst som Komvux och statens skola för vuxna.

4.2 Universitet och högskolor

4.2.1 *Högskoleutbildningens internationalisering – Internationaliseringsutredningen*

Mer än sex år har nu gått sedan internationaliseringsutredningen lade fram sitt betänkande med förslag om hur den högre svenska utbildningen skulle kunna internationaliseras. Utredningen behandlade frågan ur två aspekter.

Som ett överordnat mål betonade man ett globalt perspektiv för att befrämja solidaritet och samarbete över gränserna, men såg också ett arbetsmarknadsmotiv i och med att många yrken håller på att få en internationell inriktning och att arbetsmarknaden håller på att bli allt mer internationell. Utredningen föreslog en rad åtgärder inom den högre utbildningen och kostnadsberäknade deras genomförande till ca 20 milj. kr under en fyraårsperiod. Sedan 1976 har årligen anslagits drygt 2,5 milj. kr för detta ändamål.

Man kan nu börja överblicka vilka resultat utredningen fått och vad som fortfarande återstår att göra. Två uppföljningar har gjorts. Amerikanskan Susan Opper har i en doktorsavhandling om förnyelse i den högre utbildningen[1] behandlat utredningen och dess resultat. Universitets- och högskoleämbetet har genom Marianne Hildebrand-Larsson under 1979 kartlagt[2] vad som hänt med de särskilda internationaliseringsmedel som blev ett av resultaten med utredningens förslag. Svenska UNESCO-rådet har också genomfört en enkät till länsskolnämnder och högskolor m. fl. rörande internationalisering av utbildningen. Resultatet av denna enkät har sedan sammanfattats av Marianne Hildebrand-Larsson.[3] Man konstaterar att det särskilda internationaliseringsanslaget har stimulerat till ett ökat internationellt innehåll i utbildningen och också till ett ökat internationellt utbyte. Många nya kurser har tillkommit, några centra för s. k. "area studies" har byggts upp, fackspråksutbildning har införts på flera utbildningslinjer och vid några universitet har som alternativ tillkommit möjligheter att förlägga delkurser till universitet utomlands. Det ges också många exempel på hur enskilda ämnen påverkats och omformats genom internationaliseringssträvandena. Studieresor och lärarutbyte förekommer i ökande omfattning framförallt till England, vissa andra europeiska länder och Nordamerika. Få kontakter har gällt u-länder till vilka främst studenter rest.

Så långt kan allt sägas vara gott och väl. Men varken Susan Opper eller Marianne Hildebrand-Larsson är helt nöjda med resultatet. Man konstaterar att det idag inom det högre svenska utbildningsväsendet finns en positiv men något "dimmig" syn på utbildningens internationalisering och att det hitintills saknats en aktiv policydiskussion om vad det är man vill uppnå.

Susan Opper säger i sin avhandling: (i översättning) "Det finns knappast någon diskussion om betydelsen av begreppet "internationalisering" eller om nödvändiga kriterier och därmed löpande utvärdering av internationella aktiviteter *i stort,* av ledande förvaltningstjänstemän, nämnder eller liknande".

Internationaliseringsarbetet har därför främst kommit att drivas av "eldsjälar" enskilt eller i grupp och många universitets centrala engagemang i denna fråga har i praktiken ofta begränsat sig till bedömningar av förslag om hur tilldelade medel skall användas.

[1] Susan L Opper Ph. D. University of Virginia. The Internationalisation of Swedish Higher Education. Case Studies at the University of Uppsala and the University of Umeå.

[2] Universitetens och högskolornas internationella utbyte. En kartläggning. Marianne Hildebrand-Larsson.

[3] Marianne Hildebrand-Larsson. Sammanfattning av enkät. Svenska UNESCO-rådet.

UHÄ hade tidigare genom att internationaliseringsmedlen var decentraliserade inget inflytande över deras användning. Man har inte heller haft någon naturlig dialogpartner på universiteten. Enligt båda rapporterna sägs detta bero på att utredningens förslag om internationella sekretariat aldrig förverkligades. Sådana sekretariat, anser man, skulle ha kunnat avhjälpa bristen på kommunikation både mellan institutioner inom ett universitet och mellan institutioner med samma ämnen vid olika universitet. Internationella sekretariat skulle ha kunnat driva policyfrågor mer aktivt, ta tillvara den forskning som sker på olika håll i landet och initiera den utvärdering som hela tiden borde göras av genomförda åtgärder.

Sedan dess har dock läget något förändrats. Vid flera universitet och högskolor har principer för fördelning av internationaliseringsmedlen utarbetats. Av innevarande budgetårs internationaliseringsanslag på 2,9 milj. kr, har 0,5 miljoner innehållits för ansökan från UHÄ. Vid en konferens om den högre utbildningens internationalisering i februari 1980, var de där närvarande representanterna från UHÄ, universitet och högskolor, i stort sett eniga om att UHÄ i fortsättningen borde spela en mer aktiv roll i internationaliseringsprocessen.

4.2.2 *Andra källor till u-landsinriktning av den högre utbildningen*

En viktig pådrivare av en u-landsinriktad internationalisering av den svenska utbildningen har varit SIDA, som sedan 1960-talets mitt haft ett särskilt anslag för internationalisering av den högre utbildningen. Avsikten med detta anslag har varit att stödja långsiktiga utbildningsinsatser för att på sikt öka den svenska resursbasen för u-landsarbete och dess internationella användbarhet. Med detta anslag har SIDA stött inrättandet av nya u-landsinriktade kurser, uppbyggnaden av u-landsinriktade resurser inom universitetsinstitutioner och också en del studieresor inom ramen för grundutbildningen. Exempel på sådana kurser är utbildningen i tropikmedicin vid Roslagstulls sjukhus och i tropiskt lantbruk och u-landsskogsbruk vid Ultuna. Vidare stöder SIDA en tioveckors kurs i u-landshälsovård vid Uppsala universitet för utresande medicinsk och hälsovårdspersonal. Inom ramen för biståndsuppdrag och genom samarbetsavtal med många universitetsinstitutioner, yrkesskolor och vissa myndigheter påverkar SIDA utbildningens innehåll mot en ökad internationalisering inom en rad områden och genom stöd till mindre forskningsuppdrag för unga forskare ges dessa tillfällen att studera u-landsrelaterade frågor. SIDA:s anslag till sådan utbildning var budgetåret 1979/80 825 000 kronor. För mindre forskningsuppdrag hade avsatts 100 000 kronor.

Även forskarutbildningen påverkas av Sveriges samarbete med u-länderna. SAREC som tidigare var en kommitté nära knuten till SIDA och sedan den 1 juli 1979 är en fristående myndighet hade under budgetåret 1978/79 utbetalningar för u-landsinriktad forskning på drygt 100 milj. kr. SAREC:s huvudmål är att stärka u-ländernas egen kapacitet för forskning, vilket dock också betyder att man stimulerar till samarbete mellan forskningsinstitutioner i Sverige och i u-länder eller direkt knyter dem samman i gemensamma projekt. Exempel på sådant samarbete är de internationella seminarierna i kemi och fysik vid Uppsala universitet. I dessa deltar varje

år ett trettiotal forskare från u-länder som under ett år tillsammans med svenska forskare driver projekt som skall öka forskningskapaciteten i deras hemländer. Direkt till svenska institutioner gick för u-landsforskning under 1978/79 ca 8 milj. kr.

4.2.3 *Internationalisering för u-landsarbete*

Om man betraktar den högre utbildningens internationalisering ur det snävare perspektivet, en långsiktig förberedelse av den svenska resursbasen inför u-landsarbete, kan man konstatera att sådan finns inom vissa fackområden, men inte inom andra.

4.2.3.1 Fackutbildning

U-landssektionen vid *lantbruksuniversitetet* driver som ovan nämnts sedan 1960-talets slut med stöd från SIDA tio- och tjugopoängskurser i u-landsskogsbruk resp. tropiskt lantbruk. Inom veterinärutbildningen förbereds därtill en tvåpoängskurs i u-landsfrågor. Skälet till att en så omfattande u-landsinriktad utbildning kommit till stånd inom lantbruksuniversitetet är dels efterfrågan från u-länder på svensk personal inom dessa sektorer, dels de annorlunda förhållanden som jord- och skogsbruk bedrivs på. Yrkesområdet ger goda möjligheter till internationell tjänst. Sedan 1968 har t. ex. 337 agronomer rekryteras till biståndsarbete genom SIDA. Antalet nyutexaminerade agronomer är idag per år ca 100 medan det årliga nyanställningsbehovet för u-landstjänst uppgår till ca 30 personer. Kurserna i tropiskt lantbruk och u-landsskogsbruk är viktiga som en yrkesmässig förberedelse för kommande u-landsuppdrag och de verkar också rekryteringsfrämjande. De ligger i slutet av agronom- resp. jägmästarutbildningen och väljs av ca 25 % av alla studenter. Även om de formellt inte står öppna för personer utanför den akademiska utbildningen har man varit pragmatisk och tagit emot deltagare med lägre utbildning, men med tidigare u-landserfarenhet och personer som stått i begrepp att resa ut i u-landsarbete. U-landssektionen medverkar också aktivt i SIDA:s rekrytering av personal till landsbygdssektorn och bistår med fackbriefing.

En uppföljning sedan 1969 visar att bland de agronomer som gått kursen i tropiskt lantbruk har 8,4 % kommit ut i u-landstjänst, jämfört med 1,8 % för dem som inte gått kursen. De låga procenttalen beror naturligtvis på att flertalet av dessa agronomer ännu inte hunnit skaffa sig den yrkeserfarenhet som krävs för att få internationella uppdrag. Ovanstående procenttal visar att utbildningen verkar rekryteringsfrämjande, men betyder dock att gruppen icke u-landsutbildade i varje fall på kort sikt kommer att bidra med mer än en tredjedel av nyrekryteringen av agronomer till u-landstjänst. Detta kan innebära att kurserna i tropiskt lantbruk och skogsbruk ännu inte blivit något avgörande kriterium för anställning till u-landstjänst.

Eftersom kurser i tropiskt lantbruk och u-landsskogsbruk inte pågått mer än drygt tio år, saknar fortfarande flertalet av dem som idag tjänstgör i u-länderna denna formella utbildning. Det betyder dock inte att hela denna personalgrupp saknar all kunskap om u-landsjordbruk. Några har genom

egen lärarverksamhet och internationella uppdrag förvärvat motsvarande kunskaper och SIDA och lantbruksuniversitetets u-landssektion har genom åren bedrivit kurs- och seminarieverksamhet vid sidan av u-landskurserna samt sänt kandidater på kompletterande fackutbildning ibland utomlands. Det visar dock att även en väl uppbyggd och omfattande internationaliserad utbildning tar lång tid att slå igenom på fältet och att det för stora grupper ändå krävs kompletterande utbildningsåtgärder för att ge nödvändig fackkunskap. Det långa tidsspannet mellan u-landskurs och anställning i u-land innebär också att det behövs någon form av yrkesmässig repetitionsutbildning före utresa av det slag som nämnts ovan.

Fastän dessa u-landskurser syftar till internationell tjänst finns inga språkkrav för tillträde, ej heller ingår någon språkundervisning i dem. Mycket material är dock på engelska varför viss språkfärdighet är nödvändig. Det finns också vid lantbruksuniversitetet frivillig språkundervisning som inte ingår bland examensämnena.

Vid de *ekonomiska utbildningslinjerna* finns på många håll kurser och delkurser med u-landsinnehåll i den ordinarie utbildningen. Vid Stockholms universitet avslutades vårterminen 1980 en kurs för u-landsekonomer med nio deltagare. Vid Handelshögskolan i Stockholm förbereds för närvarande en utbyggnad av kursen i u-landsekonomi till åtta poäng. För detta har man ansökt om bidrag ur SIDA:s anslag till den högre utbildningens internationalisering. Vid några universitet finns möjligheten att förlägga det sista året till universitet i England och Frankrike.

Även inom den *tekniska utbildningen* finns flera u-landsinriktade inslag. Vid Lunds universitet ges u-landsinriktad vattenbyggarutbildning omfattande 4–11 poäng. Vid Tekniska Högskolan i Stockholm finns kurser i u-landsteknik och lantmäteri som ger sex resp. tre poäng. Korta u-landskurser för arkitekter – att bygga i u-land – finns i Stockholm, Göteborg och Lund. Dessa kurser ger mer insikt om skillnader och problem än faktiskt yrkesanpassade kunskaper. För KTH har detta varit ett medvetet val. Man har satsat på icke-tekniska kurser om förhållanden i andra länder förr än på "internationaliserade tekniska tillämpningskurser." Flertalet studenter som väljer dem tycks göra det av personligt intresse mer än för att skaffa sig en för internationell inriktning viktig yrkesutbildning. Ett bra sätt att kombinera det icketekniska kunskapsstoffet med praktisk teknik är om man kan kombinera studierna med något projekt i u-land. Bl. a. arkitektursektionen i Lund har haft möjlighet att göra examensarbeten både i Algeriet och Tunisien. Erfarenheterna därav har varit goda. Många elever har fått god insikt i de annolunda förhållanden som gäller för deras verksamhet i tredje världen. Deltagarna lärde sig på kort tid franska och för många kommer erfarenheterna säkert att innebära ett fortsatt intresse för internationellt arbete.

Undervisning i *tropikmedicin* som ges vartannat år vid Roslagstulls sjukhus omfattar 8 veckor och är en diplomkurs dvs. ger inga formella betyg i medicinutbildningen. Vid Uppsala universitet ges genom enheten för internationell barnhälsovård en kurs i internationell medicin på fem poäng. I denna ingår en en-veckas kurs vid Tropical Institute i London. I samarbete med SIDA bedriver enheten också en tioveckors kurs i u-lands-

hälsovård. Denna kurs intar en mellanställning mellan universitetens mer långsiktiga u-landsinriktade utbildning och den kortsiktiga förberedelseutbildningen före utresa. Emellertid har man idag så många ansökningar att endast deltagare som redan har kontrakt eller kommer hem från u-landsstationering för återkommande utbildning kan antas. Kursen lovordas av den u-landsstationerade hälsovårdspersonal vi träffat. Den fyller ett behov, men frågan om dess fortbestånd och finansiering är ännu inte slutgiltigt löst. SIDA har f. n. förbundit sig att finansiera två kurser per år t. o. m. budgetåret 1981/82. Antalet ansökningar medger en tredje kurs men medel saknas. Kursen har nyligen kompletterats med en tvåveckors uppföljningskurs för u-landsstationerad personal som återvänt till Sverige eller är hemma på semester. På SIDA:s uppdrag har också under 1979 genomförts en kortare kurs i hälsovårsplanering och administration för ca 25 kandidater till u-landstjänst. SIDA har också ett samarbete med institutionen för näringslära vid Uppsala Universitet och i samarbete med denna har genomförts ett antal kortare kurser och seminarier i tropisk nutrition.

Förutom ovanstående utbildning finns idag vid högskolorna ett flertal s. k. *tvärvetenskapliga kurser* med u-landsinnehåll. Exempel på sådana är kurser i u-landskunskap, humanekologi, freds- och konfliktkunskap och afrikansk kultur. Dessa tvärvetenskapliga kurser ger väsentliga kunskaper för arbete i en allt mer internationaliserad värld, men antalet deltagare i flertalet av dem är relativt lågt och de når inte huvuddelen av de grupper fackfolk som är intressanta för kommande u-landsuppdrag. De tvärvetenskapliga kursernas betydelse för utformning och inriktning av innehållet i de mer besökta kurserna är därmed låg, fastän de väl svarar mot de mål som satts upp för en internationaliserad högskoleutbildning: internationell förståelse och solidaritet, respekt för andra kulturer och värderingar och medvetenhet om det växande ömsesidiga beroendet mellan folk och nationer. På den positiva sidan är dock värt att notera att flera av dessa kurser idag ges inom den s. k. långdistansutbildningen och läses av många u-landsstationerade. På så sätt kan man säga att de når en intresserad grupp internationellt verksamma svenskar (avsnitt 4.6).

Vid flera högskolor har startats tvärvetenskapliga land- och regioninriktade centra eller kurser för *områdesstudier*. Vid Uppsala universitet finns nu en enhet för öststatskunskap och vid religionshistoriska institutionen där har på försök startats en 20-poängs kurs i asienkunskap i samarbete med andra institutioner vid universitetet. Diskussioner pågår om att starta ett latinamerikanskt centrum. Vid universitet i Lund har institutionen för österländska språk startat kurser i mellanösternkunskap. Vid Stockholms universitet finns ett centrum för japankunskap. Dessa land- och regioninriktade kurser och institutioner förefaller ofta svara mot ett behov av fördjupad kännedom om de annorlunda kulturer som svensk administration och näringsliv kommer i allt närmare kontakt med och de möter stort intresse inte minst från näringslivet. Det finns emellertid i detta en risk att likartade institutioner byggs upp på många platser i landet, att resurser splittras och blir dåligt utnyttjade.

Denna verksamhet vid universiteten stöds och kompletteras av de s. k. världsdelsinstituten. Två av dem drivs på nordisk basis, de Nordiska Asien- och Afrikainstituten i Köpenhamn resp. Uppsala, medan Latinamerikain-

stitutet i Stockholm utgör en del av Stockholms universitet. Vid Göteborgs universitet finns också det Ibero-amerikanska institutet. Världsdelsinstituten har alla liknande uppgifter. De skall:

- □ främja och anordna forskning
- □ anordna seminarier, utbildning och annan informationsverksamhet
- □ fungera som bibliotek och dokumentationscentrum
- □ bedriva publikationsverksamhet.

Av ovanstående uppgifter har av olika skäl instituten kommit att prioritera biblioteks- och dokumentationsverksamheten samt att vara en resurs för den forskning som pågår. De bedriver alla en rätt omfattande seminarieverksamhet ofta på akademisk nivå samt kurser med studieförbunden. Endast i mindre omfattning sker utbildning med särskild inriktning på personalgrupper med u-landsinriktning. (Avsnitt 7.2.4.2.)

4.2.3.2 Språkutbildning

Universitetens språkutbildning har av tradition varit inriktad på utbildning av språklärare och språkforskare. Handelshögskolan var länge ensam om högre utbildning med ordinarie språkundervisning och krav på språkkunskaper för examen. Först på 1970-talet fick språkinstitutionerna nya uppgifter, att utbilda tolkar och att ge språkutbildning som komplement till fackutbildning. Tolkutbildningen blev viktig främst genom den ökande invandringen i Sverige medan behovet av språkutbildning som komplement till fackutbildning påvisades bland andra av internationaliseringsutredningen. Denna senare form av undervisning har nu fått en sådan omfattning att ett fackspråkligt centrum inrättats vid Stockholms universitet. Liknande centra planeras vid andra universitet. Det fackspråkliga centret skall arbeta såväl inom universitetet med planering, genomförande och utvärdering av fackspråkliga kurser, som utom högskolesektorn där det förväntas söka kontakt med och förmedla språkutbildning till intresserade avnämare.

Behovet av goda språkkunskaper som komplement till yrkeskunskaper är dock idag väl känt och många inititativ har tagits. Vid några utbildningslinjer har språkutbildning införts i den ordinarie utbildningen. Exempel på sådana är ekonomutbildningen med internationell inriktning i Göteborg, Linköping, Lund och Uppsala, den merkantila civilingenjörsutbildningen i Linköping, medicinarutbildningen i Lund och vissa linjer vid Tekniska högskolan i Stockholm (KTH) och Chalmers i Göteborg. Frivillig språkundervisning som dock endast på vissa linjer får inräknas i examen finns i engelska, franska och tycks vid alla tekniska högskolor och vid lantbruksuniversitetet. Därtill finns vid KTH även spanska och ryska.

Inom KTH planeras ett projekt med ökade inslag av litteratur och föreläsningar samt seminarieuppgifter och enskilda arbeten på engelska. Inom andra språk är situationen avsevärt sämre. UHÄ:s kartläggning av bruket av utländsk kurslitteratur visar att böcker och kompendier på engelska kan användas med svårighet, medan sådana på franska och tyska inte går att använda.

Utöver den till vissa studielinjer relaterade språkundervisningen finns också alltid den möjligheten att komplettera examen med något eller några

av alla de språk som de svenska universiteten erbjuder utbildning i (se bilaga 2). Listan ser imponerande ut, men ett faktum är att många av dessa språk för en tynande tillvaro med för få elever och därmed också med knappa resurser. (Avsnitt 6.5.2.2.)

4.3 Studieförbund

Det finns för närvarande tio statsbidragsberättigade studieförbund i Sverige:

Arbetarnas bildningsförbund, ABF
Folkuniversitetet, FU[1]
Frikyrkliga studieförbundet, FS
KFUK och KFUM:s studieförbund
Nykterhetsrörelsens bildningsverksamhet, NBV
Studiefrämjandet, SFR
Studieförbundet Medborgarskolan, Mbsk
Studieförbundet Vuxenskolan, SV
Sveriges kyrkliga studieförbund, SKS
Tjänstemännens bildningsförbund, TBV.

De flesta av studieförbundens kurser kallas studiecirklar och de uppbär statsbidrag under förutsättning att de har godkänd studieplan och uppfyller vissa krav på ledarkvalifikationer, studietid och antal deltagare, inkl. studieledare. År 1978/79 uppgick statsbidragen till studieförbunden till 589 MKr. Deras kursuppläggning är mycket flexibel och de kan även anordna undervisning som faller utanför bidragsreglerna, under förutsättning att kostnaderna då helt betalas av kursbeställaren.

Utbudet av språkkurser är stort, och de flesta större språk är representerade. Lärarna är i många fall infödda, ibland med, ibland utan pedagogisk utbildning. I engelska har lärarna ofta utbildning i att undervisa i engelska som främmande språk. Eftersom studiecirkelformen inte är tänkt att vara knuten till någon behörighet förekommer normalt inte prov. Men utbildning anordnas också som leder fram till prov som eleverna kan avlägga om de vill, t. ex. Cambridge Certificate eller franska handelskammarens diplom i handelsfranska.

Många företag anlitar studieförbunden för sin språkutbildning. En hel del språkutbildning för u-landstjänstgöring döljer sig bakom de ordinarie studiecirklarna. (Avsnitt 3.3.1.4, och 3.3.2–4.) Organisationer med u-landsinriktning anordnar t. ex. egna studiecirklar som har den profilering de anser sig behöva. Ibland används egna lärare, om dessa uppfyller de allmänna krav som ställs. Det är svårt att utröna hur stor omfattning denna verksamhet har inom de tio studieförbunden.

Ett aktuellt språkprojekt med u-landsanknytning är den tvåårigа kurs i vietnamesiska som anordnas i samarbete mellan SIDA och kursverksamheten vid Stockholms universitet. Samma organisation håller även på att utarbeta en kurs i portugisiska för personal vid Linjeflyg som skall medverka i ett utvecklingsprojekt i Moçambique.

Studieförbunden erbjuder också allmänna u-landsinriktade kurser som kan sägas ha viss betydelse för att påverka den svenska resursbasen.

[1] Folkuniversitet är det enda studieförbund som inte har anknytning till någon folkrörelse av politisk, facklig, religiös eller annan ideell karaktär. Den är central organisation för kursverksamheterna vid universiteten i Göteborg, Lund, Stockholm, Umeå och Uppsala.

4.4 Folkhögskolor

De svenska folkhögskolorna spelar en viktig roll för att sprida kunskaper om u-länderna och i den allmänna internationaliseringsprocessen. Vid sju folkhögskolor finns särskilda u-landskurser och vid många andra finns u-landsinriktade avsnitt och delkurser.

U-landslinjen brukar vanligtvis omfatta en termins u-landsstudier samt språkstudier, en studieresa till något u-land och uppföljningsarbete efter resan. Eleverna är oftast unga. Lägsta antagningsålder är 18 år, men för u-landslinjen rekommenderas att eleverna bör vara 20 år och ha grundskola eller något år vid folkhögskola för att få utbyte av kursen. Man betonar att enbart studier vid u-landslinje inte ger något u-landsarbete. Endast för den som har eller skaffar sig erforderlig yrkesutbildning och erfarenhet kan den bli en merit för u-landsarbete.

Några folkhögskolor med religiös anknytning erbjuder förberedelseutbildning för bistånds- och missionsarbete med starka inslag av språkutbildning. Kurserna sträcker sig i dessa fall upp till två år. En skola, Jakobsbergs folkhögskola, samarbetar med Afrikagruppen och UBV. Afrikagrupperna förlägger sina rekryteringsseminarier dit och UBV genomför en stor del av sin undervisning i spanska och om Latinamerika där (avsnitt 3.3.3).

4.5 Kommunal vuxenutbildning

Den kommunala vuxenutbildningen erbjuder sådan utbildning som leder fram till grundskolekompetens eller gymnasiekompetens på någon av gymnasieskolans 2- eller 3-åriga linjer.

Alla ämnen i ungdomsskolans läroplan kan erbjudas, om det finns lärare, vilket beträffande språken innebär engelska, tyska, franska, spanska, italienska, portugisiska, finska, ryska och ev. kinesiska. Specialinriktning, främst på affärsspråk, kan förekomma. Dessutom prövar vissa kommuner etappindelade kurser, som inte är knutna direkt till ungdomsskolans läroplaner. Dessa kurser kan anpassas till elevernas behov på ett annat sätt än vad de sedvanliga läroplanerna för gymnasieskolan och grundskolan ger möjlighet till.

Uppläggningen av kurserna är flexibel. De kan t. ex. förläggas till en arbetsplats och delvis inom deltagarnas ordinarie arbetstid. Många företag bygger en stor del av sitt språkprogram på medverkan av den kommunala vuxenutbildningen (se kapital 3). Vuxengymnasiet i Stockholm har exempelvis haft undervisning förlagd till Dagens Nyheter, LM, KABI, Riksrevisionsverket, Vattenfall, Skandia, SIDA och UD.

Undervisningen kan variera kraftigt i koncentration. I somliga gymnasieskolor, t. ex. Norra Real i Stockholm, kan en C-språkskurs läsas in på en termin, mot normalt tre terminer. Undervisningen kan förläggas till dagtid eller kvällstid, beroende på elevernas önskemål och lärarnas anställningsvillkor. De restriktioner som finns förutom läroplanerna gäller dels deltagarantalet, normalt ett minimum av i genomsnitt 12 elever, dels det totala timantalet för en kurs.

Lärarna har som regel samma behörighet som de på ungdomsskolan dvs. akademiska examina och lärarhögskola.

Den kommunala vuxenutbildningen har också vissa möjligheter att bedriva uppdragsutbildning mot ersättning.

4.6 Statens skola för vuxna (SSVH), Statens Språkresor och Liber Hermods

Statens skola för vuxna i Härnösand och Norrköping har tillkommit som ett komplement till den kommunala vuxenutbildningen för dem som inte har ekonomiska, geografiska eller andra praktiska möjligheter att utnyttja det nya vuxenutbildningssystemet. Den viktigaste typen av utbildning som erbjuds är distansutbildning som kan sägas vara en ny form av korrespondensundervisning med aktiv ledning och regelbundna kontakter mellan elev och skola. Eleverna infinner sig i Härnösand eller Norrköping för en veckas koncentrationsläsning två gånger per termin och ämne. För elever som har haft svårt att fullfölja uppgifterna inom distansundervisningen kan koncentrationsveckan förlängas med upp till tre dagar före och tre dagar efter denna vecka. Mellan koncentrationsveckorna håller eleverna kontakt med lärarna per brev (insändningsuppgifter) eller telefon. Samarbete med kommunala vuxenutbildningen finns i flera fall, så att eleverna kan få hjälp av lärare på hemorten. Man studerar normalt 2 eller 3 ämnen parallellt, men det är fullt möjligt att variera uppläggningen på olika sätt, så att man t. ex. koncentrationsläser ett ämne under en kortare period, eller läser fler ämnen samtidigt. Den enda restriktionen är att man inte överskrider resurserna, som motsvarar 2,1 veckotimmar per elev och ämne, eller totalt ca 150 timmar per elev för avslutad gymnasiekurs i ett ämne.

Statens skola för vuxna i Härnösand har inlett ett samarbete med Sandöskolan och SIDA. Det senare avser i första hand allmän engelska. Målet är att eleverna genom studier vid SSVH skall nå upp till nivå 3 på SIDA:s testskala (avsnitt 3.2.1) för att de senare med gott resultat skall kunna följa SIDA-kurserna i arbetsinriktad engelska. Samarbete har påbörjats även i portugisiska. Under vårterminen 1980 har huvudläraren i portugisiska på Sandöskolan byggt upp en kurs som administreras och även bekostas av SSVH.

Den tidigare centralnämnden för språkresor ombildades i januari 1980 till *statens språkresor,* en ekonomisk självbärande enhet under utbildningsdepartementet. Dess föregångare centralnämnden har sedan 30 år arrangerat språkresor för skolungdom från och till England, Frankrike och Västtyskland. Sedan vuxenutbildningen på 60-talet byggdes ut har andelen vuxna på sådana kurser ökat och de utgör idag en majoritet av de ca 5 000 deltagare per år. Kurserna är oftast kombinerade med inackorderingar i en inhemsk värdfamilj och de kan omfatta från två veckor upp till ett år. Numera ingår även USA bland de länder där undervisning anordnas och de tidigare nämnda ettårskurserna går som high-schoolstudier vid amerikansk skola. Ytterligare vidgning av arbetsområdet planeras bl. a. för spanska i Spanien. Eleverna är oftast deltagare från den kommunala vuxenutbildningen men åtskilliga

kommer också från kurser på studieförbund och på privat initiativ. I de flesta fall betalar eleverna kostnaderna men det förekommer att arbetsgivaren står för hela eller delar av dem.

Liber Hermods som bildades 1979 genom en sammanslagning av Hermods Skola och Liber Utbildningskonsult har en verksamhet som på många sätt berör denna utredning. En viktig del av den är de långdistanskurser som bedrivs i samarbete med Uppsala Universitet, en annan är företagets omfattande språkutbildning och traditionell distansundervisning. Till detta kommer också att Liber Hermods erbjuder sig att medverka vid upprättandet och driften av svenska skolor utomlands.

I samarbete med Uppsala Universitet och utrikesdepartementet erbjuder Liber Hermods akademiska kurser upp till 40 poäng i bl. a. engelska, franska, företagsekonomi, nationalekonomi, miljövård, statskunskap och u-landskunskap. Kurserna överensstämmer med motsvarande reguljära kurser vid universiteten i Uppsala respektive Lund men är utformade för självstudier och brevkontakt med lärarna. Normalt tenteras kurserna skriftligt på svenska ambassaden där det finns en särskild kontaktperson som ansvarar för provens genomförande. Genom denna långdistansutbildning får u-landsstationerade svenskar möjlighet att studera vidare och förkovra sig inför återkomsten till Sverige vilket inte minst för medföljande makar kan vara av stor betydelse. Genom Liber Hermods finns också möjligheter att komplettera tidigare grundutbildning inom ett flertal områden.

Inom språkutbildningen finns utöver ovannämnda akademiska kurser ett varierat utbud av utbildning i engelska, franska, spanska och tyska bl. a. i samarbete med statens skola för vuxna. Såväl UD som SIDA samarbetar i språkutbildningsfrågor med Liber Hermods.

4.7 Biståndsutbildningsnämndens skola för bistånds- och katastrofutbildning

4.7.1 *Skolans tillkomst*

Under senare delen av 1960-talet tilldrog sig frågan om utbyggnaden av Sveriges utvecklingssamarbete med de fattigaste länderna ett ökande intresse. Den då förutsedda kraftiga ökningen i Sveriges totala biståndsinsatser förutsattes kräva en energisk mobilisering av svenska personalresurser för överföring av kunskaper till u-länderna, (avsnitt 2.2.2)

I samband med en samtida omläggning av den vapenfria tjänsten inom värnpliktsverksamheten (1966) kom därför förutsättningarna för att använda vapenfria tjänstepliktiga och andra värnpliktiga inom den svenska biståndsverksamheten att diskuteras. Tidningsartiklar och uppvaktningar bl. a. av medicinargrupper påverkade regeringens ställningstagande. I riksdagsmotioner yrkades att arbete i u-land skulle kunna förekomma i särskilda fall som alternativ tjänstgöring för vapenfria tjänstepliktiga. Dessa motioner avslogs dock av riksdagen.

En viktig orsak varför u-landsarbete inte ansågs kunna ersätta annan värnpliktstjänstgöring var att den som skall göra en meningsfylld internationell biståndsinsats måste ha speciella kunskaper inom något av de om-

råden som efterfrågas av u-ländernas myndigheter. Vederbörandes vilja till medverkan måste också vara grundad på vissa allmänna kunskaper om det mottagande landets förhållanden. Sådana kunskaper har endast i undantagsfall den 20-årige svensk som skall göra värnplikt eller vapenfri tjänst. Han ansågs i regel inte heller ha tillräcklig erfarenhet för att kunna delta i någon av de former av katastrofhjälp som samtidigt hade diskuterats.[1]

Mot bakgrund härav tillsattes år 1968 en utredning under försvarsdepartementet för att undersöka förutsättningarna att anordna utbildning för internationell biståndsverksamhet inom ramen för värnpliktstjänstgöringen och den vapenfria tjänsten. Sådan utbildning borde enligt direktiven i första hand syfta till att göra vederbörande lämpad delta i hjälpaktioner i katastroffall, men borde även kunna vara en grund för framtida u-landstjänst. Utredningen uteslöt ånyo biståndsarbete i utvecklingsländer som alternativ till värnpliktstjänstgöring och vapenfri tjänt, men fann det möjligt och lämpligt anordna ett utbildningsalternativ till sådan tjänst. Utbildningen skulle vara utformad som grund för krigsplacering främst inom civilförsvaret.

I påföljande Kungl. Majt:s proposition 162 av år 1970 uttalade sig försvarsdepartementschefen således:

"... jag ansluter mig till utredningens förslag att värnpliktiga, vapenfria tjänstepliktiga och kvinnor som har särskilda förutsättningar och fyller vissa grundläggande krav bör beredas tillfälle genomgå en särskild bistånds- och katastrofutbildning.

Jag instämmer också i utredningens principiella överväganden i fråga om biståndsinsatser som ett alternativ till värnplikten. Om tjänstgöring inom ramen för utvecklingssamarbetet skulle bli ett sådant alternativ, behövs en revision av det nuvarande värnpliktssystemet."

"Jag måste alltså i likhet med utredningen konstatera att ett fullgörande av värnpliktstjäntgöring och vapenfri tjänst genom biståndsarbete i utvecklingsländer inte står i överensstämmelse med de principer efter vilka det svenska statliga utvecklingsbiståndet f. n. bedrivs och inte heller med de riktlinjer som anges i FN:s generalsekreterares förslag till inrättande av en FN:s fredskår.

Utredningen har emellertid funnit det möjligt att inom ramen för värnpliktstjänstgöringen och den vapenfria tjänsten anordna utbildning och förberedelser för deltagande i bilateralt och multilateralt utvecklingssamarbete, katastrofinsatser m. m. En sådan ordning finner utredningen vara förenlig med gällande värnpliktssystem. Utredningen föreslår därför att för värnpliktiga och vapenfri tjänstepliktig som tas ut till bistånds- och katastrofutbildning den fullständiga militära grundutbildningen och motsvarande tjänst för vapenfri tjänstepliktig ersätts av en utbildningsgång som är inriktad på utvecklingssamarbete och katastrofinsatser och så utformad att den kan utgöra grund för krigsplacering inom totalförsvaret, främst civilförsvaret. Jag biträder förslaget i denna del. Genom denna utbildning och dessa förberedelser skall vederbörande kunna kvalificera sig för befattningar inom ramen för samarbetet med utvecklingsländerna. Som utredningen har föreslagit bör utbildningen inte automatiskt leda till anställning. Ansökan om tillträde till tjänster och befattningar får göras i vanlig ordning."

Utöver vad som sagts ovan angavs fyra allmänna utbildningsmål:

1. Att skapa en reservkår för rekrytering av svensk personal för bilateralt och multilateralt utvecklingssamarbete.
2. Att skapa möjligheter för att komplettera den tekniska kontingenten i beredskapsstyrkan för FN-tjänst.

[1] FN:s generalförsamling hade 1965 antagit en resolution som uppmanade medlemsstaterna att undersöka vilken typ av bistånd de kunde lämna i katastroffall.

3. Att skapa möjligheter för att uppsätta särskilda kontingenter för katastrofhjälp.
4. Att skapa vidgade möjligheter för organisationer att rekrytera personal för biståndsinsatser och katastrofhjälp."

Utredningen angav att antagningen bör uppmärksamma rekryteringsbehoven på sikt främst inom SIDA:s verksamhetsområde samt den resurs som erfordras för att organisera katastrofinsatser. SIDA:s rekryteringsbehov skattades inom en femårsperiod stiga till ca 1 200 per år, varav en tredjedel för fredskåren. Utan att närmare ange sambandet föreslogs en utbildningskontingent på 100 personer med möjlig framtida ökning till 200. Utredningen uppskattade driftskostnaden till ca 2,65 milj. kr per år (1970-års prisläge) för 100 elever.

För att leda och genomföra bistånds- och katastrofutbildningen och besluta om antagning inrättades i juli 1971 en biståndsutbildningsnämnd (Kungl. Majt:s kungörelse SFS 1971:355 och instruktion SFS 1971:356) under försvarsdepartementet. Ansvaret för nämndens verksamhet överfördes från juli 1975 till utrikesdepartementet. I nämnden ingår representant för SIDA, (ordförande jämte personlig ersättare), civilförsvarsstyrelsen försvarsstaben, Svenska Röda Korset, Rädda Barnens Riksförbund, Internationell Kyrkotjänst, politiska ungdomsorganistioner samt facklig representant. Vidare ingår en ledamot som kan sägas representera biståndsarbetar- och forskarsidan.

Utbildningen förlades till Sandöskolan, civilförsvarets anläggningar ca en mil utanför Kramfors. Denna förläggning motiverades av såväl lokaliseringspolitiska aspekter som av kostnadsskäl.

Utbildningen påbörjades i september 1972. Den årliga antagningsramen höjdes från 1979/80 till högst 125 elever. En regeringsanvisning på en utökning till 150 elever föreligger.

4.7.2 *Sandöskolans verksamhet*

4.7.2.1 Yttre ram

Utbildningen skall enligt gällande författning omfatta

- grundutbildning à 335–360 dagar
- repetitionsutbildning à 90–160 dagar.

Grundutbildningen har i stort haft följande indelning:

Allmän biståndsutbildning	Katastrofutbildning		
Allmän biståndskurs 250 dagar minus 14 dagar övningsuppehåll	Civ. försv. kurs 40 dgr	Allmän katastrof-kurs 70 dgr	
1 september	10 maj	20 juni	25 aug.

För närvarande tillämpas en annan indelning med en integrerad bistånds- och katastrofutbildning à ca 310 dagar följd av en vid senare tillfälle inkallad

civilförsvarskurs. Den senare leds av civilförsvaret och är obligatorisk för alla utom för medicinsk personal.

4.7.2.2 Urval av elever

Angående urval av elever anger Kungl Majt:s proposition 1979:162 bl. a. följande:

"Ett villkor för tillträde till utbildningen bör vidare vara allmän lämplighet för utbildningen och den avsedda tjänstgöringen. Detta villkor bör tillmätas väsentlig betydelse för urvalsprövningen och nödvändiggör som utredningen har påpekat ett särskilt prövningsförfarande. Därvid bör SIDA:s principer och metoder för personalrekrytering så långt möjligt tillämpas."

Såsom ytterligare krav på den sökande anges svenskt medborgarskap och åldersgränsen 18–26 år. Skolan medgavs möjlighet att ge åldersdispens liksom dispens för utländska elever. Det bör noteras att ingen kvotering mellan de sökande beroende på kön och värnpliktsstatus angetts. Lämplighet för utbildning och framtida tjänstgöring skulle vara avgörande för antagningen.

I enlighet härmed har biståndsutbildningsnämnden (BUN) använt ett av SIDA utarbetat förslag till bestämmelse för antagning och urvalsprövning av värnpliktiga m. fl. som grund för urvalsarbetet. Detta har fortlöpande anpassats till vunna erfarenheter. Vid en undersökning företagen av skolan 1978 på uppdrag av biståndsutbildningsnämnden (Översynsutredningen) finner denna en god överensstämmelse mellan tillämpade antagningskriterier och huvudavnämarnas allmänna krav på den personal de rekryterar för bistånds- och katastrofarbete:

Urval	Utbildning	Organisationernas krav
Klar yrkesinriktning	Miljöanpassning av värde för yrkesutövning	God yrkesutbildning Ett par års yrkespraktik
Praktisk färdighet	Övningar	Besitta viss praktisk händighet
Läkarundersökning i stort enligt av FN fastställd norm	Fysisk träning	God fysisk och psykisk hälsa
Förmåga att lära språk	Språkutbildning	Grundläggande språkkunskaper
Vid urval bedöms allmän mognad, samarbete, flexibilitet, initiativ, empati, motivation	Samarbetsträning, skolformen	God anpassningsförmåga God samarbetsförmåga God initiativförmåga Klar målsättning med sitt arbete
	U-landskunskap, länderstudier	God kännedom om de sociala, kulturella, geografiska, historiska, ekonomiska, religiösa och politiska förhållandena i det land man skall verka i
	U-landskunskap, problem och projektstudier	Medvetenhet om att man deltar i ett arbete som åstadkommer sociala förändringar men även i övrigt påverkar kulturella, ekonomiska och politiska förhållanden
	Skolans arbetsform och övningar	Förmåga att insamla och bearbeta samt använda information i en främmande miljö
	Heterogena arbetsgrupper och internatmiljö	Förmåga att överföra kunskaper och färdigheter också i informella undervisningssituationer

Urval	Utbildning	Organisationernas krav
	Eleverna åläggs att i hög utsträckning utföra sådant arbete på skolan	Förmåga att planera, organisera och administrera sitt arbete
Urvalet och utbildningen tar ingen hänsyn till de speciella, religiösa och politiska kraven		*Speciella krav* Politisk och religiös neutralitet Inte ha hög lön och fina arbetsvillkor som motiv för u-landsarbetet
1	1	Medvetenhet om rasproblematiken och vilja att arbeta med sig själv i denna fråga[1] Nykterhet och moralisk hållfasthet *Politiska krav* Visa solidaritet med mottagarlandets uppbyggnadsarbete samt visa respekt för deras sätt att bygga revolutionen Se solidaritetsarbetet som ett led i det antiimperialistiska arbetet *Religiösa krav* Personlig kristen tro Solidaritet med den kyrka man skall arbeta i

I skolans reguljära rekryteringsarbete ingår informationsbesök vid inskrivningscentraler, skolor och övriga utbildningsanstalter, annonskampanjer och distribution av informationsmaterial till arbetsförmedlingar, skolor etc. De senaste åren har skolan haft ca 1 000 ansökningar per år av vilka ca 75 % uppfyllt grundkraven (främst ålder, relevant yrkesinriktning och medborgarskap). Bland de återstående ca 700 sökande har de enligt ansökningshandlingarna 150–300 lämpligaste kallats till en informations- och intervjudag på skolan. Härigenom förbättras skolans möjligheter att bedöma de sökandes förutsättningar för biståndsarbete. De sökande ges också ett bättre underlag för att ta ställning till ett eventuellt erbjudande från skolan. Mallar för intervjuer och kriterier för personlighetsbedömningar har upprättats. Skolans elever deltar i såväl informations- som intervjuarbete. Intervjuerna pågår under tiden oktober till mars följande år med ca fem kallade per intervjudag. Besked om antagning sänds ut i början av maj. Lämpliga sökande kan om som så anses lämpligt (t. ex. för fullgörande av yrkesutbildning och yrkespraktik) beviljas anstånd med genomförandet av utbildningen. För närvarande medges ca 25 % av de antagna sådant anstånd.

Värnpliktiga kan söka till skolan i samband med mönstringen, varefter värnpliktsmyndigheten avvaktar BUN:s beslut i ärendet. Ingen kvotering förekommer mellan olika kategorier sökande, men gallringen har likväl blivit störst bland värnpliktiga och minst bland vapenfria tjänstepliktiga. Detta framgår av den kategorivisa fördelningen bland sökande och elever (t. o. m. årskursen 1978/79 bilaga 3).

[1] Enligt Sandöskolan beaktas denna punkt i såväl urval som utbildning fastän den i Översynsutredningen tagits upp under sådana "Speciella krav" som man ej tar hänsyn till.

Kategori	Sökande som uppfyllt grundkraven		Elever som genomgått utbildningen	
	Antal	%	Antal	%
Värnpliktiga	2 723	55	298	45
Vapenfria tjänstepliktiga	472	10	90	14
Frivilliga Män	1 720	35	83	13
Kvinnor			184	28
Summa	4 915	100	655	100

Fastän yrkesutbildning och yrkeserfarenhet tillhör de starkast vägande meriterna har skolan icke funnit det möjligt kräva avslutad yrkesutbildning före utbildningens start. Av åldersskäl har relativt få av de sökande sin yrkesutbildning klar vid ansökningstillfället, varför urvalet baserats på deklarerad eller dokumenterad yrkesinriktning.

Innevarande år, med en antagningsram av 125, deltar 96 elever i utbildningen.

4.7.2.3 Utbildning

Skolan fäster stor vikt vid samarbetsträning och deltagarplanering av arbetet som medel för attitydpåverkan och färdighetsinhämtning. Samtliga elever deltar således i beslutsfattande i både större och mindre sammanhang. De åsyftade sambanden mellan skolans arbetsmetoder och avnämarorganisationers krav på sin personal framgår av tablån under paragraf 4.7.2.2.

Utbildningen är baserad på en gruppindelning med högst 8 elever och en lärare (benämnes handledare) som jämnbördiga medlemmar i gruppen. Detta torde vara den väsentligaste enheten för samarbetsträningen. Varje sådan grupp planerar själv en stor del av sitt arbete inom vissa yttre ramar.

Som följd av deltagarplaneringen kan detaljerade studieplaner inte redovisas annat än i efterhand. Fastställda yttre ramar leder emellertid till följande ungefärliga indelning av tiden:

Språkträning 340 timmar
Ett huvudspråk (engelska, franska, spanska eller portugisiska)
Ett orienteringsspråk (swahili, amharinja, quechua eller arabiska) eller påbyggnad i huvudspråket

U-landskunskapsstudier 360 timmar
Grundkurs (cirka 20 % av tiden)
Temakurser med projektarbete (80 %):
(a) Ekonomiska mekanismer
(b) Samhällen och kulturer
(c) Bistånd

Praktiska övningar, bland annat	360 timmar
Tältveckor (vatten och sanitet m. m.), 1 v.	
Skogsavverkning, stensprängning, 1 v.	
Motorutbildning (körövning, motorlära och felsökning), 1 1/2 v.	
Vägbyggnad, 1/2 v.	
El eller radio och telefon, 1–2 d.	
Katastrofspel, 2 v.	
Fysisk träning	125 timmar
Övrigt	115 timmar
Introduktion, stormöten m. m.	
Summa	1 300 timmar (à 60 min)

I stort sett delas således tiden (och i praktiken även de flesta dagar) ungefär lika mellan språk och u-landskunskap med avbrott för perioder av praktiska övningar. Engelska är obligatoriskt för dem som ej uppnår nivå 2 på SIDA:s språktest.

Ämnet u-landskunskap baserades ursprungligen på tre delrubriker (a) u-landskunskap, biståndsarbete och katastrofhjälp (300 timmar), (b) samhällskunskap (100 timmar) och (c) studieteknik, kunskapsöverföring och arbetsledning (40 timmar). Under de tre första verksamhetsåren delgavs undervisningen också ämnesvis med fastlagda timtal. Fram t. o. m. årskursen 77/78 tillämpades sedan en fullständig integration varvid utbildningen baserades på regionstudier och problemställningar. Sedermera har fastare ramar till tid och innehåll angivits för deltagargruppernas studieplanering. De första åtta veckorna och vissa praktiska övningar är således givna. Hälso- och näringslära, ett ursprungligen fristående ämne, har även det sammanförts med u-landskunskapsdelen.

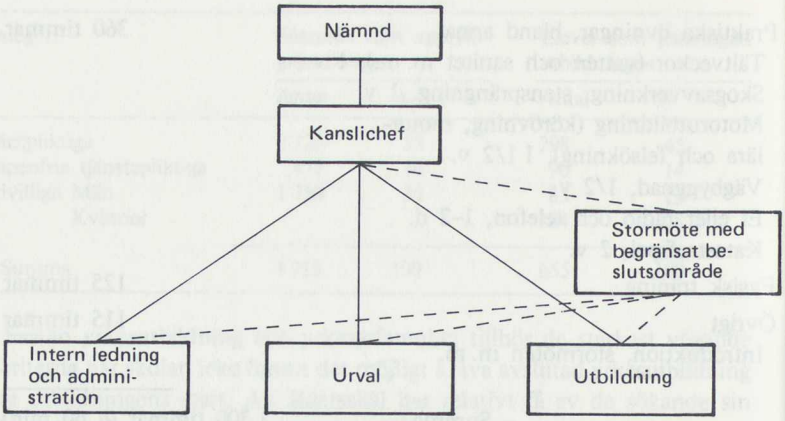
Studiebesök i Sverige kan ingå i programmet. Däremot har studiebesök eller arbete i u-land icke kunnat inkluderas på skolans bekostnad. Sådana studiebesök har dock prövats som en del av biståndsprojektstudierna. De har då genomförts och till större delen bekostats av eleverna själva.

4.7.2.4 Beredskapsregistret

Elever som genomgått bistånds- och katastrofutbildning vid Sandöskolan införs i ett register, "beredskapskåren", som upptar: namn, personnummer och adress, språkkunskaper, utbildning, yrke och yrkespraktik samt eventuell u-landserfarenhet och önskemål om u-landsuppdrag inom de närmaste åren. Registret är upplagt på ett nålkortssystem och revideras årligen. Skolan söker upprätthålla kontakter med presumptiva avnämarorganisationer för att underlätta placeringen av tidigare elever. Det förekommer även att skolan kontaktas i rekryteringsärenden.

4.7.2.5 Organisation och personal

Skolans verksamhet leds av ett kansli underställt biståndsutbildningsnämnden. Huvudansvarig är en kanslichef. Följande organisationsform används:



Ansvarsområdet Utbildning är vidare indelat i arbetsgrupper med 7–8 elever jämte handledaren. Vanligen tillkommer dels ett representativt organ inom utbildning med en deltagare från varje arbetsgrupp för att förbereda utbildningsärenden för stormötet, dels kommittéer för frågor och arbetsuppgifter som sträcker sig över en längre tidsperiod, exempelvis fritidsfrågor och budget.

Den praktiska tillämpningen kan lämpligen illustreras med den årliga studieplaneringen:[1]

1. "Utredning, proposition, tidigare utbildningsplaner m. m. presenteras för eleverna och handledarna. Vidare inhämtar eleverna information om skolans personella och materiella resurser.
2. Arbetsgrupperna fastställer utbildningsbehovet för en biståndsarbetare och utformar kansliets förslag till utbildningsplan i stort.
3. Stormötet fattar beslut om kansliets förslag till utbildningsplan.
4. Förslaget presenteras i nämnden för beslut.
5. Arbetsgrupperna utformar detaljplaner.
6. Stormötet fattar fortlöpande beslut om gemensamma utbildningsmoment och vissa budget- och anställningsfrågor som berör årets utbildningsprogram m. m.".

Kanslichefen bevakar att beslut inte strider mot gällande bestämmelser.

Skolan har en personalstyrka på 27 1/2 tjänster fördelade på följande sätt:

Intern ledning och adm.	Urval	Utbildning
Kanslichef plus 4 1/2 tjänster	Byrådir. plus 1 1/2 tjänst	Byrådirektör plus 17 1/2 lärarkrafter och 1 institutionstekniker
Ledning av verksamheten, ekonomi- och personaladministrativa funktioner, sjukvård	Elevurval, personal och elevvård, beredskapsregister	Utbildning samt utbildningsservice (bibliotek, kopiering m. m.)

[1] Översynsutredningen sid. 25.

Därutöver tillkommer två arvodestjänster.

I ovan redovisade personalstyrkor ingår vissa korttidsanställda men icke enstaka föreläsare. Dessa senare svarar dock för endast en liten del av undervisningen.

De flesta lärare är knutna som handledare till två arbetsgrupper vardera. Skolans nominella intagning på 125 elever motsvarar, vid maximum 8 elever per grupp, 16 grupper i vardera språk och u-landskap. Av skolans 18 1/2 lärarkrafter åtgår således 16 för handledning av arbetsgrupper.

Tjänster för andra funktioner (utspisning, förläggning, transporter, viss personal och ekonomiadministration m. m.) köps av civilförsvarsstyrelsen.

4.7.2.6 Lokaler, utrustning och övriga resurser

Skolan har tillgång till moderna och rymliga lokaler som BUN hyr av civilförsvarsstyrelsen. Totalt disponerar skolan 700 m^2 undervisningslokaler omfattande bl. a. 16 grupprum, språklaboratorium och motorlektionssal. Därutöver finns lärarrum samt förläggningsmöjligheter för 144 elever.

Skolan har efter hand byggt upp ett specialiserat bilbliotek om 300 hyllmeter samt en stor samling video- och ljudband. De senare är framförallt inriktade på språkutbildningen.

4.7.2.7 Kostnader och finansiering

Faktiska kostnader för budgetåret 1978/79 utgjorde 8,95 MKr eller ca 94 000 kronor per elev (95 elever). För 1979/80 hade 10,80 MKr anslagits, fördelat sålunda (enligt regleringsbrev):

Lönekostnader	3 324 000
Sjukvård anställda	6 000
Värnpliktskostnader	1 550 000
Sjukvård, vpl	60 000
Lokalkostnader	4 620 000
Resekostnader	260 000
Expenser	810 000
Övriga kostnader	165 000
Summa	10 795 000

Anslagsposten "Lokalkostnader" innefattar lokalhyra, mathållning, fordonsservice och transporter, telefon, m. fl. tjänster som köps från civilförsvarsstyrelsen. Något över hälften av denna post kan hänföras till deltagarförmåner, varför kostnaderna torde kunna fördelas på funktionsområden på följande vis:

Personalkostnader för undervisning och administration	31 %
Övriga utbildningskostnader	31 %
Deltagarförmåner	38 %

I deltagarförmåner ingår förutom fri kost och logi sedvanliga värnpliktskostnader (resor vid in- och utryckning och ledigheter, vpl – 10 resor, förplägnads- och färdkostersättning, dagersättning och utryckningsbidrag) till samtliga deltagare.

Kostnaderna för biståndsutbildningsnämndens verksamhet har med bibehållet deltagarantal, stigit med i medeltal 13,1 % per år från 4,275 milj. kr för läsåret 1972/73. Konsumentprisindex har under samma period stigit med i medeltal 9,7 % per år. Utgifter för nämndens verksamhet redovisas under förslagsanslaget C5 inom utrikesdepartementets verksamhetsområde.

4.7.3 *Några utbildningsresultat*

Under de sju första verksamhetsåren 1972/73–78/79 genomgick 655 elever bistånds- och katastrofutbildning vid Sandöskolan.

Vid 1979 års utgång hade preliminärt 107 u-tjänster[1] besatts med inalles 94 tidigare BUN-elever. Ytterligare 7 elever hade u-landserfarenhet före antagningen. Antalet tjänster tillsatta med tidigare BUN-elever har visat en markant ökning under de senaste två åren vilken kan förklaras av två faktorer: (1) Medelåldern för en BUN-elev, ca 23 år är 5 resp. 8 år lägre än medelåldern vid utresa för svenska fredskåren resp. för svenska biträdande experter. Medelåldern för BUN-elever vid avresa är 27,2 år. (2) Tidigare årskuller BUN-elever har börjat få andra omgångens u-tjänster. Av 13 andragångsuppdrag har 10 tillkommit under de två senaste åren.

Ett näraliggande mått på skolans yttre effektivitet är antalet tjänster besatta med tidigare BUN-elever jämfört med antalet elever som genomgått skolans utbildning. Alternativt kan andelen tidigare elver med u-tjänst anges. Preliminära siffror per 79-12-31 var 16 % resp. 14 %:

[1] Med u-tjänst avses här tjänst i u-land eller annan tjänst med uttalad u-lands- eller biståndsanknytning överstigande 3 månader påbörjad efter utbildningens slut. Även medföljande make/maka medräknas.

Tabell 4:1 Tidigare BUN-elevers u-tjänster. Fördelning per årskull och rekryterande organisation

Årskull	U-tjänster[a]		Antal elever per årskull	Antal u-tjänster i relation till elevantalet, %	Andel elever som erhållit u-tjänst, %
	Antal totalt	Berörda elever			
72/73	29	23	91	32	25
73/74	17	14	87	20	16
74/75	21	19	91	23	21
75/76	12	11	90	13	12
76/77	19	18	96	20	19
77/78	9	9	105	9	9 (prel.)
78/79	–	–	95	0	0
Summa	107	94	655	16	14

[a] Anställande organisation: SIDA, 17, FN 9, Röda Korset 4, Rädda Barnen 3, Pingstmissionen 5, Internationell Kyrkotjänst 9, Övrig mission 11, lokalt 7, Afrikagrupperna 18, svenska företag (anställda i Sverige ej medräknade) 10, Svalorna, Emmaus, UBV 3, UD 2, övrigt utomlands 7, övrigt u-landsrelaterat i Sverige 2.

Källa: Statistik levererad av Sandöskolan (79-10-29).

Mot bakgrund av vad som sagts ovan om BUN-elevers väntetid för u-landstjänst ger detta dock ej en rättvisande bild. De första årskullarna uppvisar, som framgår av tabellen, betydligt högre siffror med 32 u-tjänster per 100 elever beräknat på den första årgången 1972/73. Längden på aktuella tjänstgöringar varierar från lägst 3 månader (kortare perioder räknades ej) till flera år.

Ett alternativt mått på skolans yttre effektivitet som tar hänsyn till variationen i tjänstgöringstid är antalet i u-landstjänst vid givet tillfälle som proportion av den elevkullens storlek. En sådan beräkning visar att det i medeltal behövs ca 1,7 elevår (till en kostnad av ca 170 000 kronor) vid BUN för att åstadkomma ett tjänsteår i u-land 5–6 år senare:

Tabell 4:2 Biståndsutbildningsnämnden – antalet sökande, utbildade samt senare i tjänst bland olika elevkategorier

	Värnpliktiga	Vapenfria tjänstepliktiga	Frivilliga	Totalt
1. Urvalsgrupp, medeltal 71–75	322 (59 %)	59 (11 %)	164 (30 %)	543 (100 %)
2. Genomgått utb., medeltal 1972/73–76/77	46,4 (51 %)	13,8 (15 %)	30,8 (34 %)	91 (100 %)
3. BUN-elever i u-land per				
(a) okt. 77	22 (42 %)	10 (19 %)	20 (38 %)	52 (100 %)
(b) dec. 78–feb. 79	18 (33 %)	14 (25 %)	23 (42 %)	55 (100 %)
(c) medelvärde	20 (37 %)	12 (22 %)	21,5 (40 %)	53,5 (100 %)
4. Rekryteringsinsats per person i tjänst (1)/(3)	16,1	4,9	7,6	10,2
5. Utbildningsinsats per person i tjänst (2)/(3)	2,32	1,15	1,43	1,70

Källa: Statistik levererad av Sandöskolan (oktober (1979).

Avsevärda skillnader kan i detta avseende noteras mellan olika kategorier elever vid skolan. Antalet utbildningsår per tjänstgöringsår varierar från 2,3 för värnpliktiga till 1,2 för vapenfria tjänstepliktiga, med kategorin frivilliga i mellanläge på 1,4. Att gallringen vid urvalet till skolan, trots avsaknaden av kvotering, följer ett snarlikt mönster talar för att urvalet bedrivs på ett kvalificerat sätt. Samtidigt utgör det en indikation om ett negativt urval som resultat av anknytningen till värnpliktssystemet.

Antagningen har anpassats väl till yrkesvisa fördelningen för rekryterande organisationers behov. Främsta avnämare är olika missionssällskap (30 %), följt av SIDA/FN (22 %), Afrikagrupperna (16 %) och företag (11 %). Av tidigare elever har 45 u-landsinriktat arbete i Sverige och 6 arbete i andra i-länder.

Sannolikt torde före detta BUN-elever också fungera som u-landsinformatörer i Sverige. Detta bekräftas av en enkätundersökning företagen hösten 1979 av skolan i vilken 71 % av de som svarat uppgav att de under året ägnat sig åt någon form av fritidsverksamhet som har med u-land, bistånd eller annat internationellt engagemang att göra.

4.7.4 *Biståndspolitiska utredningens behandling av Sandöskolan*

4.7.4.1 Överväganden och förslag

I betänkandet "Biståndets Organisation" diskuteras Sandöskolans bistånds- och katastrofutbildning ur väsentligen två synpunkter, nämligen

a. dess effektivitet i form av anställda elever och
b. dess uppfyllelse av värnpliktsalternativet.

Biståndspolitiska utredningen anförde således att endast ca 15 % av de fem första årskullarna (1972/73–76/77) erhållit uppdrag fram till juli 1978.- Fredskåren, som enligt 1970 års proposition skulle ta i anspråk huvuddelen av eleverna, hade inte vuxit tillnärmelsevis så som förväntats och endast två elever hade rekryterats för detta ändamål. Därutöver hade två anställts i FN:s fredskår. Med avseende på katastrofarbete – för vilket det likaledes hade antagits föreligga ett stort rekryteringsbehov – kunde endast en rekryteringsinsats noteras: Kompletteringen år 1978 av den tekniska kontingenten i beredskapsstyrkan för FN-tjänst med en specialenhet för katastrofarbete à 160 personer. Bland 600 sökande fanns 16 BUN-elever varav 7 antogs. Specialenheten, för vilken personer med u-landserfarenhet rekryterades, genomgick istället en kort utbildning i armens tjänst. Mot denna bakgrund fann utredningen det oundvikligt . . ." att ställa frågan om det är rimligt att för biståndsmedel av storleksordningen 10 milj. kr per år bedriva utbildning på Sandöskolan i de former och av det slag som nu sker".

Utredningen påpekade därefter att . . ." ett av de ursprungliga motiven för att inrätta Sandöskolan, nämligen att erbjuda ett alternativ för vapenfria tjänstepliktiga, kvarstår" . . . Utredningen påpekade dock att andelen vapenfria tjänstepliktiga hade sjunkit till mindre än 10 % av sökande som uppfyllt grundkraven, medan andelen frivilliga utgjorde 40 %. Utredningen påpekade vidare att anknytningen av utbildningen till värnplikten, med åtföljande krav på utbildningslängd och åldersgräns hade försvårat ett effektivt utnyttjande av skolan i utvecklingssamarbetet. Biståndspolitiska utredningen föreslog slutligen att frågan om utbildning av biståndspersonal borde utredas vidare.

4.7.4.2 Remissvaren

Uppemot tjugo remissinstanser till den biståndspolitiska utredningen berörde i någon form BUN eller Sandöskolan.

Biståndsutbildningsnämnden bemöter i sitt remissvar en del av de synpunkter som biståndspolitiska utredningen anfört angående Sandöskolan. Nämnden instämmer således i konstaterandet att efterfrågan på BUN-utbildade blivit en annan än vad statsmakterna räknade med då skolan in-

rättades, men anser att utredningen borde tagit större hänsyn till samtidiga förändringar i utvecklingssamarbetets utformning. Nämnden erinrar om att prognoserna från början av 1970-talet beträffande behovet av biståndspersonal, såsom de återspeglas i framställningar till SIDA, slagit fel i hög grad. Särskilt gäller detta fredskåren, för vilken nämnden finner ett stort kvarvarande behov i u-länderna, men där av andra skäl framställningarna minskat starkt. Samtidigt har dock de enskilda organisationerna utsänt ett växande antal volontärer med bidrag från SIDA vilket lett till att de enskilda organisationernas rekrytering kommit att dominera. Nämnden poängterar att utbildningen vid Sandöskolan måste ses på lång sikt, som den mest omfattande och målmedvetna insatsen att på ett tidigt stadium påverka den resursbas som det framtida biståndet har att lita till.

Vad beträffar kopplingen till värnplikt/vapenfri tjänstgöring finner biståndsutbildningsnämnden det troligt att den på lång sikt verkar rekryteringsfrämjande. Möjligheten att med anstånd preliminärt anta unga sökande, som ej fullgjort sin samhällsplikt, gör det möjligt för BUN att nå efterfrågade yrkeskategorier som jägmästare, agronomer, tekniker, ekonomer m. fl. BUN ser inte utbildningstidens längd – som fastställs av värnpliktsregler – som en alltför lång period när behov av språkträning och attitydpåverkan beaktas. Nämnden anser dock att möjligheten att utnyttja en del av utbildningstiden för fältstudier bör göras föremål för ytterligare studier.

Länsstyrelsen i Västernorrlands län framhåller i sitt remissyttrande att det är angeläget att Sandöskolan utvecklas och blir kvar i Kramfors kommun. Under perioden 1963–72 har nio skogsindustrier lagts ned i Kramfors med bortfall av mer än 1 000 direkta arbetstillfällen och för perioden 1975–85 beräknas folkmängden i kommunen minska med 1 700 personer. Förläggning av utbildningen till Sandö överensstämmer med tankarna på decentralisering av offentlig verksamhet till underförsörjda områden. Länsstyrelsen påpekar vidare att BUN funnit lokaliseringen till Sandö ändamålsenlig och framhåller det centrala läget i Norden inför ett eventuellt nordiskt samarbete i fråga om biståndsutbildning.

Ungefär hälften av övriga remissinstanser uttryckte olika grader av tveksamhet om utbildningens ändamålsenlighet. Lågt utbyte i form av anställda i u-land nämndes vanligen som främsta orsak. En remissinstans konstaterade kort att BUN:s utbildning spelat ut sin roll.

Få remissinstanser gav sig in på att diskutera orsakssammanhang. De som så gjorde nämnde som problem

a. kopplingen biståndsutbildning – värnplikt
b. åldersgränserna som ansågs för låga
c. kravet på effektivitet som tenderar höja åldern och undergräva värnpliktsalternativet
d. skolans numera oförenliga mål.

Ett klart stöd för skolans bistånds- och katastrofutbildning uttalades av fyra instanser. Man påpekade dels att man haft möjlighet utnyttja BUN:s utbildning, dels att BUN:s roll som utbildare av u-landsinformatöer för Sverige icke tillfyllest beaktats.

5 Problem i svenskars anpassning i u-länder

5.1 Översikt

Människans reaktioner och uppträdande i främmande miljöer har länge varit föremål för intresse i vetenskapliga verk, skönlitteratur, film och nyhetsmedia. Till en början gällde intresset i Sverige främst enstaka resenärer och äventyrare, missionärer eller kolonialmakters emissarier. Idag har frågan trängt närmare hela svenska folket, ty både vad beträffar antal och kunskaper om de annorlunda arbetsförhållandena kan utlandssvenskarna nu betraktas som en yrkeskår bland yrkeskårer. De rekryteras från alla yrkesområden och alla inkomstlägen.

Intresset gäller utlandssvenskens reaktioner och uppträdande och förmågan att fungera på ett tillfredsställande sätt i den främmande miljön. Uppdragsgivarens, omgivningens och personens egna förväntningar är viktiga. Det gäller också hur utlandssvensken själv påverkas liksom den egna påverkan på en främmande miljö. Att rubriken ovan talar om just "problem" skall inte uppfattas som att svenskars uppträdande utomlands skulle vara sämre än andras. Men problem förekommer och de behöver lyftas fram i syfte att finna vägar att minska dem.

Det är väl känt att den som flyttar till en främmande miljö efter en tid genomgår en anpassningsperiod under vilken en mer eller mindre uttalad otillfredsställelse är vanlig. Någon gång kan en depression förekomma. Sådana reaktioner kallas ofta "kulturchock", fastän våldsamma förlopp är ovanliga.

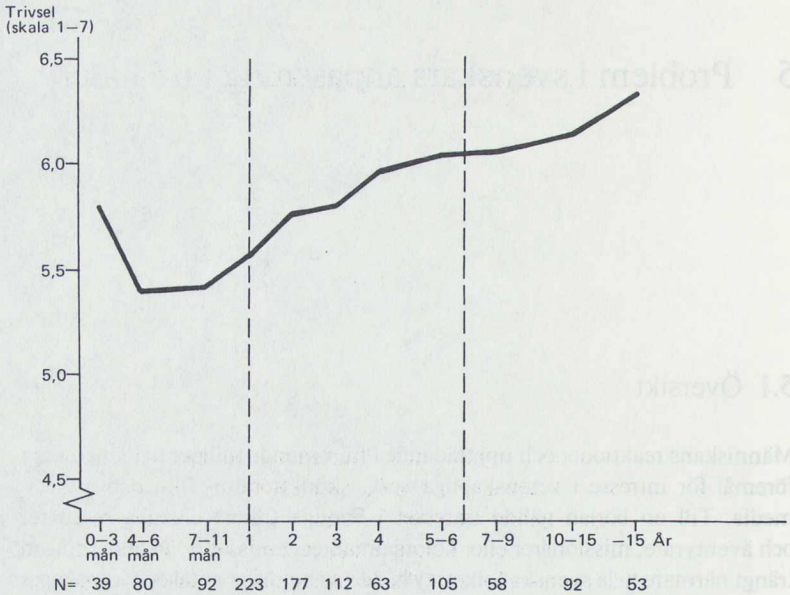
En etiopiers svar på frågan om hur länge en missionsarbetare borde stanna i landet är belysande:[1]

"I would say as long as possible. Because the longer he stays in this country, the better he understands our country, the better we understand each other. If he is only here for three years, you know, the first year is an adjustment. The second year he is down, down. He goes down you know. He is below – the cultural chock, yes – he is below zero. Then he comes up on the third year, you see, and would after that be effective. I figure personally that he should serve for a longer period, if he is to come to Ethiopia."

Den nedgångsperiod som etiopiern talar om har också belagts av en svensk forskare, Ingemar Torbiörn[2]. I ett enkätmaterial omfattande 641 svar från utomlands långtidsanställda för svenska företags räkning (80 % svars-

[1] The International Church Worker, Ingrid och Carol Winninge, 1976.

[2] Att leva utomlands, Ingemar Torbiörn, Studieförbundet Näringsliv och Samhälle 1976.

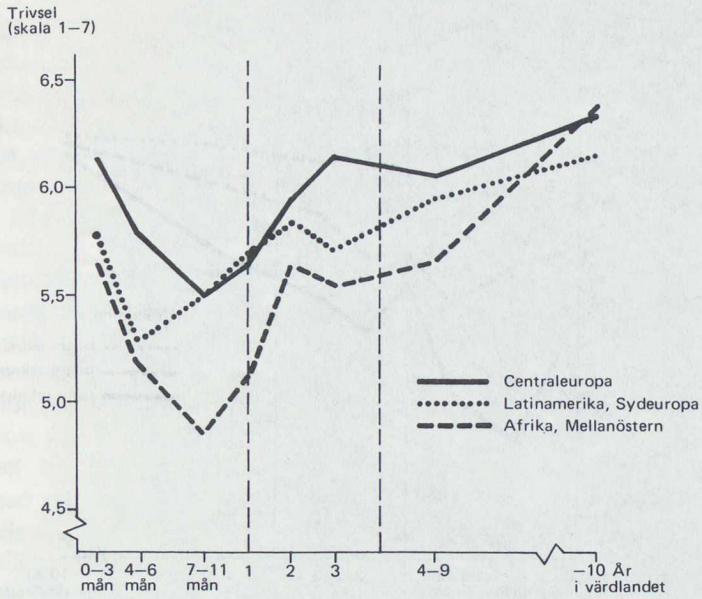


Figur 1 Trivselns utveckling över tiden i värdlandet. (Trivselskala 1: Synnerligen dålig 7: Synnerligen god.)

frekvens) plus 474 svar från medföljande familjemedlemmar påvisar han ett utpräglat minimum i trivseln drygt halvåret efter ankomsten till värdlandet (figur 1). Begreppet trivsel definieras inte närmare, men det framgår att svarspersonerna har vägt in såväl arbete som övriga levnadsförhållanden. Besvärliga arbetsförhållanden uppges av den som yrkesarbetar som den främsta orsaken till dålig trivsel. Det bör dock noteras att kopplingen mellan arbete och privatliv anses vara starkare för familjer som vistas på främmande ort eftersom familjen är mer utlämnad till sig själv. Medföljande vuxna har för övrigt en extra stor omställning att klara av om de måste övergå från förvärvsarbete till att vara hemma. Detta kan också influera den anställdes arbetsförmåga.

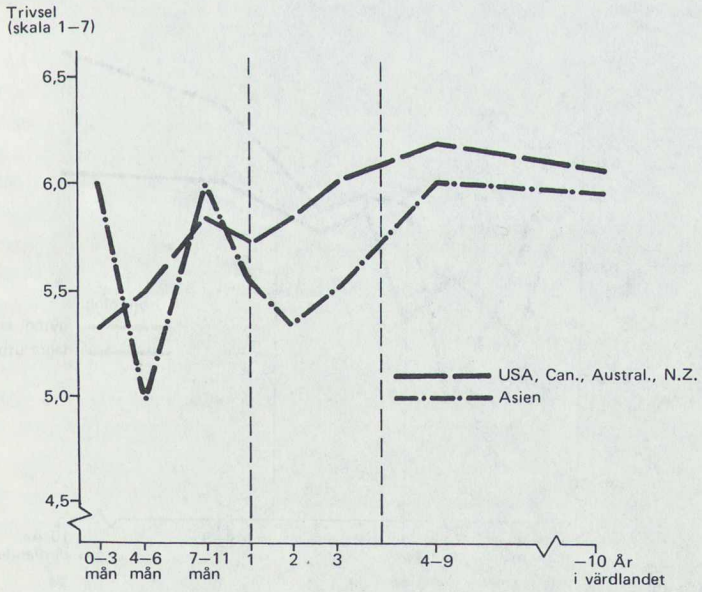
Torbiörn påvisar också att trivselsvackan fördjupas och blir mera långvarig ju mer främmande miljön är för svensken (figur 2 och 3). Trivselsvackan fördjupas också med avtagande befattningsnivå och utbildning. Det tycks däremot inte föreligga några större skillnader mellan den anställdes och medföljande familjemedlemmars trivsel. Inte heller synes kön, civilstånd eller familjestorlek vara av avgörande betydelse. Sämre värden noteras dock för gifta män utan medföljande familj. Figur 4a och 4b belyser vissa av dessa samband.

En förklaring till fenomenet "kulturchock" kan enligt Torbiörn sökas i ett möte mellan två normsystem. Varje individ, grupp företag eller nation styrs i sitt handlande av mer eller mindre klart uttalade värderingar, praxis, regler, förordningar etc. Många av dessa normer har vuxit fram lokalt – ytterst styrda av historiska händelser, religiösa föreställningar, traditioner m. m. Andra har kommit in utifrån. För den nyanlände känns miljön främmande, och upplevs efter den första tidens tjusning som säregen eller irrationell – dvs. mycket står i motsats till de normer och värderingar personen



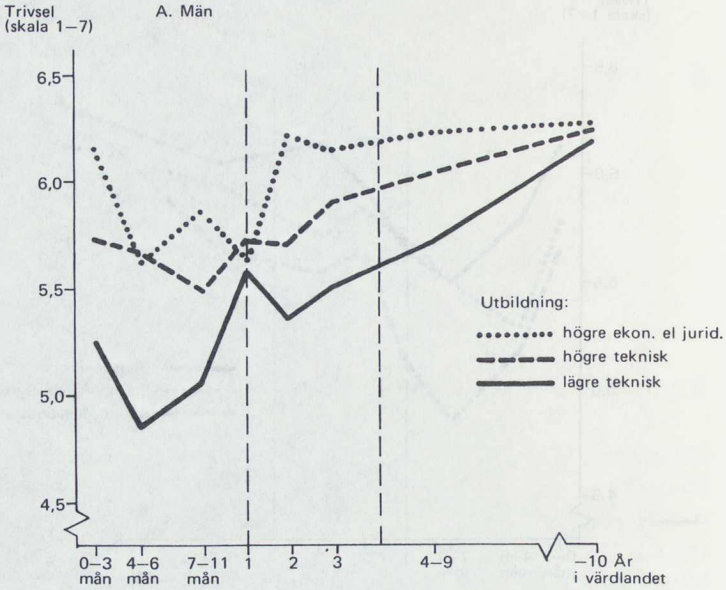
Centraleuropa	N=	7	25	20	56	42	29	85	49
Lat.am.,Sydeur.	N=	14	18	26	75	51	34	60	37
Afr., Mell.öst.	N=	16	11	25	42	27	20	21	14

Figur 2 Trivselförlopp i olika regioner.



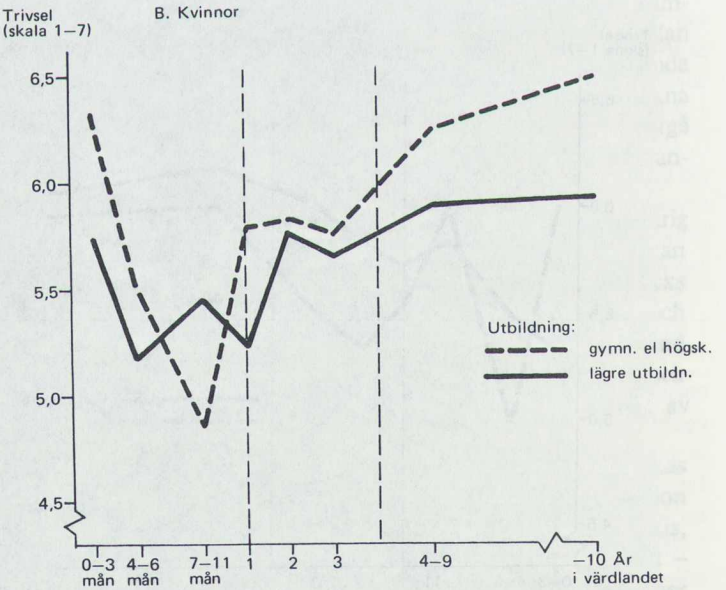
USA, Can., Austr.	N=	3	4	13	24	33	11	39	31
Asien	N=	4	17	8	26	24	18	21	14

Figur 3 Trivselförlopp i olika regioner.



Hög ek.jur.	N= 6	14	15	30	23	21	32	22
Hög tekn.	N= 15	23	37	62	43	21	45	35
Låg tekn.	N= 4	14	17	26	20	14	34	15

Figur 4a Trivselförlopp och utbildning (män).



Hög utb.	N= 3	12	7	29	28	21	32	24
Låg utb.	N= 11	17	16	65	56	34	72	39

Figur 4b Trivselförlopp och utbildning (kvinnor).

för med sig hemifrån. Efterhand får personen också uppleva att handlingar i de bästa avsikter ej leder till väntat resultat och kanske bedöms olämpliga eller felaktiga medan för miljön synbarligen mer välanpassade beteenden inte stämmer med de egna värderingarna. En period av tvivel och osäkerhet följer då inte bara landets regler och praxis ifrågasätts utan också de egna värderingarna. Denna period av tvivel är också en period av mindre god trivsel. Först när personen börjar finna nya sätt att anpassa handlande och tankevärld till förhållanden i värdlandet förbättras trivseln och därmed oftast arbetsresultaten. Personen har enligt Torbiörn nått en ny klarhet. Denna anpassning behöver inte vara fullständig, vilket f. ö. skulle innebära en total integration i värdsamhället, men en kännedom om de normer och värderingar som styr andra är nödvändig. Många av dessa gäller för övrigt bara vissa grupper och behöver inte vara officiellt accepterade. Ett exempel är i kastsystemet grundade normer som lever kvar i Indien trots att kastsystemet är officiellt avskaffat och bekämpas.

En god anpassning skulle kunna sammanfattas som att den u-landsstationerade lärt sig känna igen och förstå grunden för andras handlingsmönster, inse skillnader i inställning, värderingar och regelsystem och funnit nya vägar att umgås och agera.

Andra viktiga orsaker till att den u-landsstationerades välbefinnande minskar när den första entusiasmen har lagt sig kan vara språksvårigheter eller andra mindre påtagliga kommunikationsproblem och en anhopning av praktiska göromål för att få vardagsrutinerna att börja fungera. Men även dessa frågor kan vara rotade i värdlandets norm- och regelsystem. Allt detta har många gånger tidigare skildrats i både tal och skrift. Det ger en förklaring till varför trivselsvackan – den s. k. kulturchocken – visat sig bli djupare ju mera främmande landet ur vår synpunkt är, vad beträffar kultur, språk, levnadsvillkor och arbetsförhållanden.

Det kan synas som om vi har överbetonat betydelsen av de problem som de u-landsstationerade upplever med avseende på arbetstillfredsställelse och socialt välbefinnande. En slutsats är dock att flertalet av de ofta med omsorg utvalda personer som sänds ut, möter problem i arbete och privatliv av sådan art och omfattning att de påverkas starkt, åtminstone i ett viktigt inledningsskede. Många kan synas triviala men sammantagna och lämnade åt en ensam person eller en familj att lösa i en okänd miljö kan de bli högst besvärande.

Risken att även i välmening handla fel på grund av bristande insikter om värdlandet och dess normsystem gäller i lika grad för den stora grupp svenskar som kommer på kortvariga besök för försäljning, förhandlingar, montage, service m. m. Skillnaden är bara den att dessa besökare sällan stannar länge nog för att för få se effekterna av sitt eget handlande och nå den klarhet som de långtidsstationerade med tiden som regel gör.

Enligt detta synsätt bör arbetsresultat och personlig anpassning för svensk u-landsstationerad personal kunna underlättas genom en förberedelse som hjälper dem till insikt om likheter och olikheter i de samhällssystem som möts. En sådan förberedelse måste vara grundad på kunskap om stationeringslandet, dess seder och bruk, men också på kunskaper om vårt svenska samhälle och de normer och värderingar vi bär med oss från det. Det bör gå att träna personer till att inse hur dessa faktorer kommer att påverka

liv och arbete i det nya landet. Avsikten med detta kapitel är att belysa några framträdande problem som u-landssvensken möter i sitt dagliga värv. Redogörelsen bygger på några vetenskapliga undersökningar och de intervjuer som utredarna har gjort vid besök i u-länder. En ökad förståelse för u-landssvenskens situation är nödvändig som bakgrund för senare angivna förslag. Fem problemområden diskuteras i det följande (a) Fackkunskaper och arbetsmiljö, (b) Språk och kommunikation, (c) Praktiska frågor, (d) Social anpassning, (e) Sverigekontakt. Få exempel på konsekvenser av förekommande problem ges i texten. Dagspress och litteratur torde ge tillräckligt. Men de inkluderar ofta förluster i ekonomiskt hänseende för berörda parter, förluster i förtroende och förlorade tillfällen till djupare, mänskliga kontakter över gränserna.

5.2 Fackkunskaper och arbetsmiljö

Svensk personal stationeras vanligen i utvecklingsländerna i kraft av svenska fackkunskaper och svensk yrkeserfarenhet. Denna kunskap och erfarenhet har en avsevärd tillämplighet i alla jordens länder men den är inte fullständig ens inom de mest tekniska yrkesområden. Varierande klimat, odlingsbetingelser och grundförhållanden, olika material, råvarusortiment och marknadsbehov ställer speciella krav på fackkunskapen. Andra sociala system innebär ytterligare begränsningar på tillämpligheten av svenska fackkunskaper. Flera exempel skulle kunna nämnas där tekniska olikheter har vållat problem och ekonomiska förluster för någon eller några av de inblandade parterna: Felbeställningar på grund av avvikande tekniska normer. Leveranser av för orten olämplig eller obrukbar utrustning. Felbedömningar av anbud där båda parter har styrts av sina egna tekniska normer vid anbudsgivning resp. anbudsanalys. Stora byggnadsarbeten som måste göras med en för svensk praxis orimlig precision därför att värdlandet följer en importerad, och kanske omotiverad byggnorm som det svenska företaget har varit omedvetet om. Skillnader i teknoligisk nivå kan också vålla problem. Vår svenska tekniska standard har ibland utvecklats därhän att u-landsstationerad personal rapporterar att man inte längre har kunskaper i de mer ursprungliga tekniker som förekommer i u-länder. Sjuksköterskor vana vid svensk, "engångsförpackad" sjukvård, har svårt att hålla instrument sterila och i skick för upprepat bruk. Svenska mekaniker sedan åratal vana vid datoriserad reservdelstillförsel, finner sig ansvariga för reservdelslager organiserade enligt principer som i Sverige gällde för flera decennier sedan och som de därför icke har upplevt. Arbetet måste ofta utföras med färre moderna hjälpmedel än vad som är vanligt i Sverige och överhuvudtaget har det poängterats att man i u-landssituationen måste utföra arbete utan tillgång till den kvalificerade bakgrundsorganisation som finns i Sverige. Ofta inträffar det för övrigt att ekonomiska problem och andra faktorer kräver en anpassning av teknologin som svensk personal inte är beredd på.

Det förekommer också att både biståndsinsatser och kommersiella projekt utvecklas på ett mindre önskvärt sätt på grund av att västerländska värderingar och teknologi på ett felaktigt sätt har överförts till värdlandet. Den ekologiska balansen har många gånger rubbats så att nettoutbytet blivit ne-

gativt trots att detta borde ha kunnat förutses. Projekt som går stick i stäv med kända sociala mönster har tvingats igenom och i u-länder finns många "vita elefanter" som vittnar om hur västerländsk teknik fått en felaktig användning. Problem av dessa slag är ingalunda bara svenska – men de är likafullt värda att beakta.

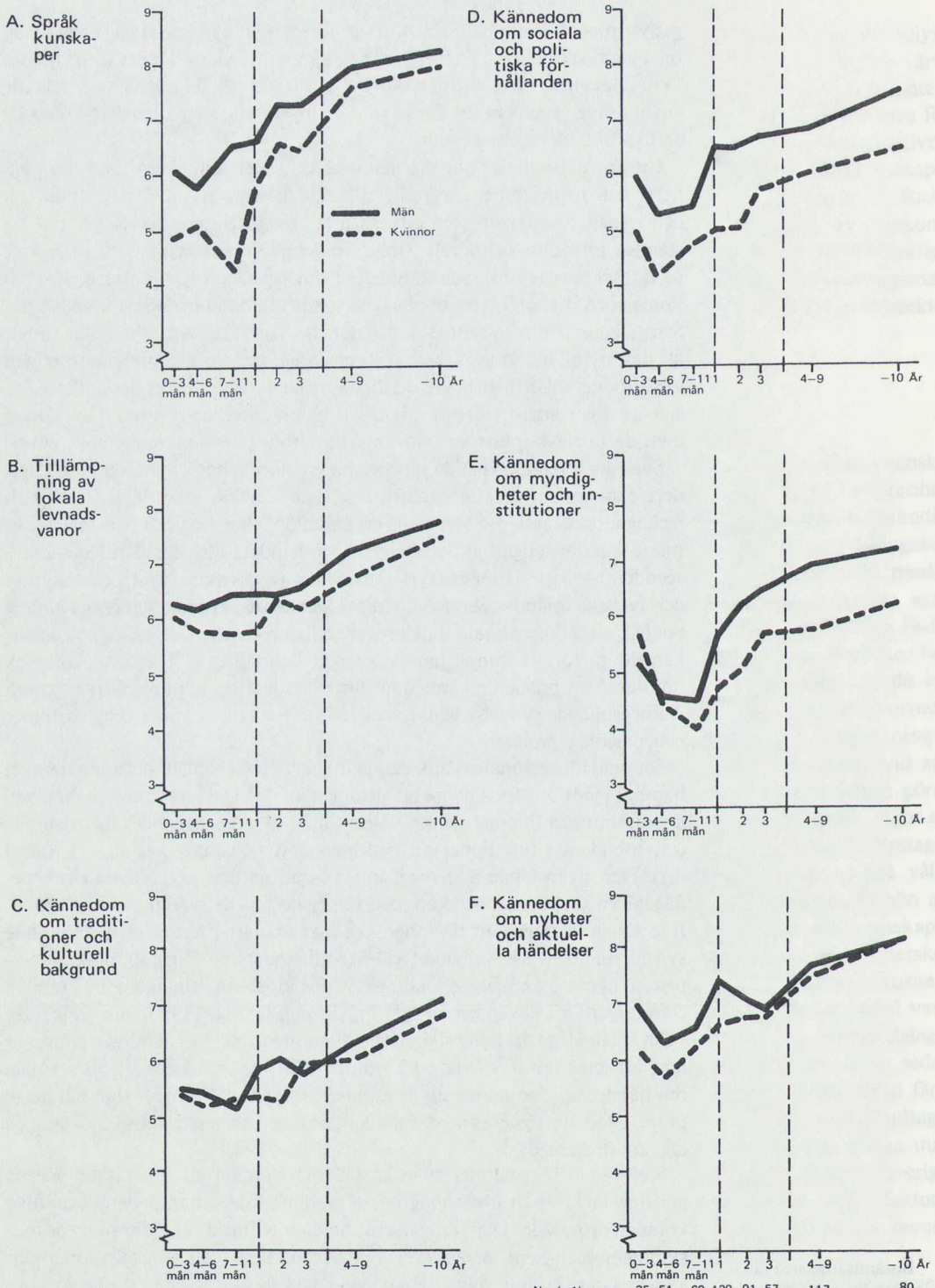
Ett annat betydelsefullt problemområde gäller kontakten med myndigheter och institutioner. Svårigheter med tillstånd av olika slag, tullfrågor och transporter uppges som allvarliga störningskällor av stora tvärsnitt biståndsr-, missions- och företagsfolk. En del av dessa störningar beror säkert på de nykomnas bristande kännedom om lagar och förordningar, institutioners och myndigheters uppbyggnad samt till buds stående kontaktvägar. Samtidigt är det intressant att konstatera att Torbjörn i sin avhandling finner att den nyinflyttade svensken skattar sin kännedom om myndigheter och institutioner väsentligt högre de första månaderna än under det andra halvåret av sin vistelse i landet (figur 5). Utbildningsbehov finns från början men de upplevs inte som relevanta förrän de bittra erfarenheterna gjorts!

Svenska företagsanställda rapporterar ett stort behov av att känna till landets ekonomi, utvecklingspolitik och lagar, särskilt arbetslagstiftning och fackliga förhållanden. Företagens organisation, planering och personalpolitik måste oundgängligen anpassa sig till värdlandets förhållanden i dessa avseenden. Arbetsrelationer styrs inte sällan av oskrivna lagar och tradition och svenska u-landsstationerade framhåller att de påverkas starkt av rådande politisk situation, sociala indelningar, religion m. m. Det krävs god lokalkännedom för att kunna handskas med dessa frågor. Till detta komplex hör också att bristande kännedom om olika länders administrativa system – ofta grundade i engelsk eller fransk tradition – vållar företag, organisationer och enskilda problem.

Ser man till personalens arbetsuppgifter är det väl känt att det stora flertalet hamnar i jämförelsevis högre befattningar än de hade före utresan. Vanligen är befattningen förenad med ett större mått av arbetsledande, instruerande och utbildande funktioner än personen haft i Sverige (avsnitt 2.2, tabell 2:7). Den nyanställde är i regel inte beredd på den psykologiska och pedagogiska situationen och kan reagera negativt på de svårigheter han möter. Inte sällan åberopas att de inhemska medarbetarna har en nedvärderande syn på manuellt arbete, vilket väl har illustrerats av Stig Lindholm,"– experten ligger i smutsig overall på verkstadsgolvet under en bil, medan counterparten i kavajkostym står brevid och lär sig." Lindholm fortsätter: "Det är lätt att se det löjliga i den här situationen, om man nämligen glömmer bort att experten är rik nog på status för att kosta på sig att bli smutsig om händerna. Counterparten är mindre rik i detta avseende. Han har dessutom både sin egen syn på manuellt arbete och sina landsmäns syn på det att dras med."[1]

Som redan har nämnts ovan är det inte ovanligt att u-landsstationerad personal får ta sig an arbetsuppgifter på randen till eller utanför deras egentliga kompetensområde. Det kan gälla ett bredare tekniskt område, som för maskiningenjören som får ansvara för både maskin- och elinstallationer och kanske också en inte ringa del av byggnadsverksamheten i ett projekt. Det kan också gälla samhällsplanering som i fallet med skoladministratören som plötsligt förväntas upprätta långsiktiga planer för ett lands skolsystem. Bi-

[1] Biståndsarbetare i fält – arbete, liv, och tankar, Stig Lindholm, 1973.



Figur 5 Kännedom om värdlandets förhållanden och tid i värdlandet. (Skala 1: Mycket otillfredsställande, 9: Mycket tillfredsställande.)

ståndsexperter med central placering blir ofta ålagda uppgifter av avsevärt större vidd än de har utbildats för eller arbetat med i Sverige. Det är uppenbart att detta är förenat med risker. U-landsstationerade svenskar, främst biståndsarbetare, har i detta sammanhang påpekat att de känner sig bristfälligt orienterade om internationella erfarenheter inom sina fack- och yrkesområden. Sådana erfarenheter förvärvar man sällan i den vanliga yrkesutövningen i Sverige och kunskaper och information därom är inte lättillgängliga.

5.3 Språk och kommunikation

Goda språkkunskaper redan i inledningen av vistelsen i ett nytt land är en av de viktigaste faktorerna för anpassning, arbetsresultat och kontakter över nationalitetsgränserna. Svensk skolutbildning har sedan andra världskrigets slut lagt stor vikt vid det engelska språket vilket också till struktur och ordförråd ligger nära svenskan. Många svenskar har sålunda goda kunskaper i engelska och kan klara sig väl i de länder där detta fungerar som arbetsspråk. Men ändå anger många u-landsstationerade att de har problem med språket. Den engelska de har lärt i skolan är europeiskt inriktad och har inte företrätt de varianter av engelska som talas i den tredje världen. Likheterna mellan svenskan och engelskan innebär också en fara. Erfarna u-landsadministratörer varnar för att svenskarnas germaniserade sätt att tala engelska kan skapa förståelseklyftor. Det är också en stor skillnad på engelskutbildningens mål och de språkligt krävande situationer u-landssvensken ofta hamnar i med förhandlingar och rådgivning på hög nivå, undervisning och arbetsledning m. m. Svensk personal talar ofta om att de skulle behöva mer yrkes- och fackengelska. Efter ingående diskussioner med många u-landsanställda har vi kommit fram till att det inte rör sig så mycket om den direkt näraliggande terminologin – den lär man sig snart – utan förr att vara beredd på just de språkligt nya situationer som sammanträden och förhandlingar på ett främmande språk utgör. Många som annars känner sig relativt säkra på det talade språket hade önskat mer träning i argumentationsteknik och i att skriva brev, överenskommelser, protokoll och avtal.

Olika kunskapsnivåer för kontraktsanställda och medföljande makar skapar ibland problem vid kontakter utanför svenskkolonin, eftersom båda makarnas språkkunskaper påverkar vilket umgänge man kan ha. Barnens inskolning i ny miljö på nytt språk anges också i många fall som ett viktigt problem i början.

Nästan genomgående har de u-landsstationerade som vi har talat med betonat värdet av att kunna det lokala språket bättre än man i allmänhet gör. Detta är en förutsättning för ett närmare umgänge med landets innevånare och en bättre förståelse för landets kultur – faktorer som vi tidigare visat är av central betydelse för trivsel och arbetsfunktion (avsnitt 5.1). Även om motparten behärskar ett europeiskt språk tas lokalspråkskunskaper som ett bevis på intresse och avsikt att vilja bibehålla kontakten. Det klagas exempelvis från svensk sida ofta på att förhandlingar tar oskäligt lång tid. En orsak är att det inte bara är varan eller sakfrågan som prövas utan också vad personen och hans företag eller organisation står för. Att någon lär sig det lokala språket ses som ett bevis på intresse och antyder att vederbörande är seriös. I många länder är också kunskaperna i europeiska språk mindre utbredda.

Inhemska nationella språk växer också i betydelse. En svensk som varit bosatt i arabland i mer än tre decennier har sagt oss att svenskar genom att inte gå direkt till arabiskan går miste om många möjligheter till direkt kontakt som nu skyms av användandet av engelska och franska. I arabstaterna pågår en genomgripande arabisering av hela utbildningssystemet och administrationen till förfång för engelskan och franskan. I Indonesien och Malaysia med ursprungligen splittrade språksituationer har man i samarbete genomfört språkreformer som ger de i stort sett lika officiella språken bahasa malay och indonesia en räckvidd på uppemot 150 miljoner innevånare. Swahilin har nått en erkänd position i flera internationella organ. Dessa strömningar ställer ökade krav på svenskens språkkunskaper och kommer att öka problemen för de svenskar som icke är beredda lära sig lokalspråk.

Personal från svenska företag som vistas i länder där de romanska språken talas har överlag angivit att de får för lite språkutbildning för att klara sina arbetsuppgifter och att vad de har fått ofta givits i form av intensivundervisning under en kort pressad period strax före avresa. Man betonar att för den som har låga förkunskaper eller inga alls måste språkinlärningen få ta sin tid och därför påbörjas mycket tidigare.

En fråga på gränsen mellan språk och uppträdande är hur saker sägs. Från flera håll har vi fått höra att svenskar ofta har ett frånstötande sätt att ställa frågor eller framföra synpunkter – det får lätt och omedvetet en ton av aggressivitet eller arrogans i hård reporterstil som saknar motsvarighet i de flesta främmande kulturer.

Goda språkkunskaper är dock inte allt. Den icke-verbala kommunikationen är värd att uppmärksammas. Känner man inte till kulturens icke-verbala sätt att uttrycka t. ex. gillande och ogillande, uppmuntran resp. avspisning eller förakt kan det leda till missförstånd som är svåra att klara ut. Det är inte bara gester och mimik som är väsentliga i dessa sammanhang, utan även andra frågor som sätt att närma sig andra människor, val av kläder, syn på tid och punktlighet m. m. Den svenska konsulten Jean-Phillips-Martinsson har i en undersökning för Exportrådet av hur utländska affärsmän ser på svenska företagsrepresentanter påvisat hur vanliga och ibland grava dessa typer av missförstånd är.[1]

5.4 Praktiska frågor

U-landssvenskar som tillfrågas om vad som vållar dem problem nämner med hög frekvens praktiska saker: Barnens skolgång, bostad, flyttgodsfrågor (vad ta med, transport, förtullning, leverans och ev. lagring), arbetstillstånd för medföljande, sjukvård, bestämmelser med avseende på bilar, körkort, försäkringar, resemöjligheter, säkerhetsfrågor etc. Problemen kan på en del orter och för vissa personer upplevas som utomordentligt svåra som till exempel när en familj misslyckas med att få tag på en för dem acceptabel bostad inom tillåten eller för familjen möjlig kostnad, eller när de icke finner en för dem acceptabel lösning på barnens skolgång. Det förekommer att utsänd personal inför sådana problem vänder tillbaka utan hänsyn till arbetsuppgift och kontrakt.

Det är uppenbart att dessa praktiska svårigheter i många fall starkt bidrar till det "kulturchocksfenomen" som har diskuterats ovan. (Avsnitt 5.1) Pro-

[1] Cross-cultural relations in international marketing, Cross Cultural Relations Center, Septembr 1979

blemen kan vara stora, och de växer sig gärna ännu större i den främlingssituation personen befinner sig. Hemmaorganisationen är avlägsen och upplevs ofta som ointresserad, och svenska ambassader och konsulat är ej alltid tillgängliga eller intresserade av dylika frågor. En korrekt och balanserad beskrivning av arbetsförhållanden, den service som företag och värdland kan ge och de praktiska problem som kan uppträda måste anses vara en rättighet livärdig med normala sociala förmåner. Åtskilliga av de u-landssvenskar vi har intervjuat har inte ansett sig ha fått sådan information. Men den eftertraktade informationen är ingalunda lätt att ge. Förhållanden varierar starkt inte bara mellan länder men också mellan orter i samma land. Förordningar ändras, personal förflyttas och förskjutningar av olika slag förekommer ständigt. Därtill har varje person sin egen referensram med följd att vad den ene upplever som oacceptabelt kan synas helt normalt för den andre.

Samtidigt som u-landssvenskar poängterat dessa praktiska problem kan vi konstatera att den service som ges anställda inför och efter utresan har ökat kraftigt under de senaste åren. Flera personaladministratörer har uppgett att framförallt yngre familjer är starkt knutna till det svenska välståndet, tryggheten och maskinella utrustningen och kräver mycken service inför flyttningen samt gör problem av att vistelsen i värdlandet inte erbjuder allt som Sverige gör. Utgifterna för service och extraförmåner i samband med utresa och under anställningstiden blir allt högre.

Även om en god information före utresa är viktig ifrågasätter vi om det icke föreligger en risk med för god service till utresande personal. Personerna måste dock – med undantag för de fall då en hel koloni sänds ut för att leva i "camp" – vara beredd att själva klara upp de flesta problemen. För mycket omvårdnad hemifrån kan skapa passivitet och en tendens att i onödan hänskjuta frågor till hemmaorganisationen för lösning. De företag och organisationer som har personal stationerad utomlands går en besvärlig balansgång när det gäller att avväga vilken service och vilka förmåner som skall ges. Men en korrekt balanserad information om de problem som kan uppträda i samband med utlandsvistelser är väsentlig och kan sannolikt i någon mån minska behovet av kostsam service från hemlandet.

5.5 Social anpassning

Kontakt och utbyte människor emellan är av stor betydelse för funktion och välbefinnande. För utlandssvenskar som nyligen lämnat svenska vänner och bekanta med gemensamma intressen framträder detta med skärpa. Att nå fram till nya kontakter av samma djup är ej lätt. Men samtidigt som det är ett stort problem är det just här som belöningarna ofta är störst. Personliga kontakter över kulturgränser – fastän svåra att nå – upplevs vanligen som starkt berikande. För många kan de framstå som den mest värdefulla och lärorika delen av utlandsvistelsen. Många vinner också nya vänner för livet i andra svenskar som tillfälligt arbetar i värdlandet och får nya varaktiga intressen. Det är viktigt att utresande svenskar blir medvetna inte bara om de problem som kan förekomma utan också om de positiva sidorna av en u-landsstationering.

Socialt umgänge utgör i många länder en mer betydelsefull del av arbetslivet än i Sverige. Det är ett normalt element inte bara i affärsuppgörelser, utan också inom administrationen. Det är här icke enbart frågan om representationsmiddagar, klubbar eller cocktailpartyn, utan det gäller också att visa intresse och engagemang i vad som händer på arbetsplatsen och i samhället – att utnyttja de inkörsportar som erbjuds genom skolor, föreningar, välgörenhetssatsningar m. m. Vi har vid flera tillfällen hört inhemska samarbetspartners beklaga sig över att svensk bistånds- och företagspersonal har ett svårdefinierat handikapp i detta avseende.

Ömsesidigt goda relationer mellan kollegor, respekt, intresse och förståelse för motparten torde världen över vara av stor betydelse för såväl arbetsprestation som välbefinnande. Att kontakten går över kulturgränser kan försvåra för bägge parter, men undanröjer icke behovet av sådana goda relationer. Exempel har givits där svensk personal – bunden i egna tekniska normer – har varit starkt kritisk mot samarbetspartnerns tekniska kunnande och där gravt nedsättande ord, gester och åtbörder har blivit vanliga i samtal bland svenskarna. Sådant medverkar inte till någonderas välbefinnande inte heller till att arbetet kan genomföras utan störningar. Att, som förekommer, låta motparten gå under namnet "yxa" eller "apa" är destruktivt i alla bemärkelser.

Kontakter över kulturgränser kan minska uppkomsten av kotterier som annars lätt blir en grogrund för tanklöst skvaller och förtal och som fostrar icke önskvärda attityder. Då människor i en homogen grupp möts förekommer ofta att samtalet kretsar kring andra gruppers beteende. Samtal av detta slag stärker lätt den egna gruppens värderingar och utmålar andras beteende såsom mindre positivt. Det finns många exempel på hur människor – omedvetet och oavsiktligt – sveps med i samtal med rasistisk anstrykning och sårande omdömen. I detta avseende felar alla i större eller mindre grad, ingen kategori kan helt undantas.

Kontakter över nationsgränser kan förutsätta en politisk förståelse helt annan än den som visades av en biståndsarbetare i ett land med socialistisk inriktning när han vägrade att acceptera en på förhand aviserad bostad därför att den inte var representativ nog och låg i ett "arbetarområde".

Därtill är det av internationellt intresse att människor möts över nations- och kulturgränser på ett djupare plan. Möten av den arten tillmäts ofta ett fredsbevarande och solidaritetsstärkande syfte. Inför framtiden, då en ökande resursknapphet sannolikt kommer sätta solidariteten mellan rika och fattiga länders invånare på svåra prov, bör dessa kontakter tillmätas ett ökande värde.

Någon bred kartläggning av kontakter mellan u-landssvenskar och lokalbefolkning med kvantitativa data känner vi inte till. Detaljstudier har dock gjorts för vissa grupper vilka verfierat att problemen kan vara störande. Bland företagspersonal fann Torbiörn[1] t. ex. följande fördelning av utlandssvenskars oftast använda språk:

	Inom familjen	I privatlivet	I tjänsten
Svenska	91 %	74 %	1 %
Annat europeiskt språk	8 %	26 %	98 %
Andra språk	0 %	0 %	1 %

[1] Att leva utomlands, Ingemar Torbiörn, 1976.

I Asien, Afrika och Mellanöstern var andelen svenskar som överhuvudtaget hade umgänge med lokalbefolkningen för det mesta under 10 % och nådde 20 % först för dem som hade vistats mer än 7 år i landet. Lindholm[1] redovisar dock att omkring 20 % av intervjuade svenska biståndsarbetare i Kenya, Tanzania, Zambia och Etiopien ansåg sig ha övervägande kontakter med lokalbefolkningen.

Kontaktproblemen är emellertid ingalunda lätt övervunna. Svenskar stationerade i u-länder kan icke utan fog genmäla att de har utsatts för ett orimligt tryck att nå kontakt utan att ha fått de förutsättningar och redskap som kan behövas. Framförallt biståndsfolk har i debatten kring deras roll fått mycken kritik för vad som inte har gjorts i detta avseende medan många av deras insatser fått gå obemärkta förbi. Inte heller bör det gälla att skapa kontakter till varje pris. Det förekommer t. o. m. att det av olika skäl kan vara önskvärt för u-landet att hålla besökarna för sig själva. Där kan "campen" trots allt vara den lösning som ger den minsta störningen på bägge håll.

Det främsta hindret i kontakterna mellan lokalbefolkning och andra nationers tillfälligt stationerade personal är möjligen gapet i levnadsstandard. Såväl bistånds- som företagspersonal har vanligen något högre löneförmåner i u-landet än hemma vilket kan vara nödvändigt av rekryteringsskäl, inte minst därför att man ofta förlorar den andra makens lön. Med en ur den synvinkeln normal löneförmån hamnar svensken lätt på en nivå som är 20–100 gånger så hög som den genomsnittliga levnadstandarden i flertalet u-länder. Även om inkomstskillnader normalt är stora i landet blir lönegapet oundgängligen en begränsande faktor i privatumgänget med lokalbefolkningen. Avundsjuka hos inhemska medarbetare över svenskens högre lön, längre semester, hemresor och bostadsförmåner ligger nära till hands.

Ett annat väsentligt hinder utgör bostadens läge. Det är vanligt och ibland oundvikligt att utländsk personal anvisas bostad i samma område. Detta favoriserar internt umgänge.

I allt fler länder ökar betydelsen av de inhemska nationella språken vid sidan av engelska och andra europeiska språk (avnitt 5.3). Även i de fall där de senare är gångbara på arbetsplatsen, i affärer etc. kan ett inhemskt språk vara det som vanligen används privat. Den svenske gästarbetaren blir då socialt handikappad utan detta språk. Men det är svårt att vid sidan av arbetet lära ett nytt språk och de flesta lämnar saken utan åtgärd inför en vistelse på endast ett par år. Detta uppfattas i sin tur som brist på intresse – motparten väntar sig åtminstone en sakta fortskridande inlärning av språket.

Ett annat hinder som understundom nämns på bägge sidor är brist på gemensamma samtalsämnen. Kulturskillnader spelar in, men också gästens ofta bristfälliga kunskaper om landet. Sällan kan han ens huvuddragen av landets geografi och historia. Än mindre känner han till om landets nationella arv – de institutioner som folket med stolthet betraktar som sina. Samtalen blir därför ytliga och kortvariga.

Missionssällskapen har förmodligen kommit längst i detta avseende bl. a. genom sin ambitiösa satsning på lokalspråk (avsnitt 3.3.3.2). Men icke heller här är situationen helt problemfri. I en undersökning från Etiopien rap-

[1] Biståndsarbetare i fält, Stig Lindholm, 1973.

porterar flera missionsarbetare och etiopier att de starkt känner av några av de problem som här har belysts.[1]

Vad beträffar familjeanpassning utomlands nämner personaladministratörer och svenskar i fält en förhöjd frekvens av skilsmässor och spritmissbruk. Huruvida dessa beror på orsaker som har att göra med utlandsvistelsen eller på att folk sökt sig bort från problem i Sverige må vara osagt. Det anses dock att problemen förvärras ju mer begränsat familjens umgänge blir. Som exempel på en svår, problemrik situation nämns livet i en isolerad "camp" med bristande sysselsättningsmöjligheter för medföljande familjemedlemmar och begränsat umgänge. Vissa svenska företag har därför haft som policy att i sådana situationer försöka erbjuda samtliga medföljande vuxna ett meningsfullt deltidsarbete på "campen". I vissa länder erbjuds vidare ganska få tillfällen till kontakter och ett avspänt umgänge med det motsatta könet. Detta skapar problem för många ensamstående.

Relativt få medföljande familjemedlemmar lyckas få arbete under utlandsvistelsen vilket är ett besvärande problem. För företagspersonal utomlands uppskattas antalet fruar i arbete utanför hemmet till 10 % mot 78 % allmänt i Sverige.[2] Detta innebär att landet går miste om en arbetskraft medan personen förlorar tillfällen till kontakt och yrkesförkovran. Många länder har skäl att vara restriktiva med arbetstillstånd men accepterar att utländsk personal går in som frivillig arbetskraft framförallt i sociala institutioner. En del makar till svenska u-landsstationerade anställda har också lyckats finna sådana poster.

5.6 Sverigekontakt

Svenskar utomlands har ett behov av kontakt med Sverige som inte bör förringas mot bakgrund av vad som sagts i föregående avsnitt. Anknytningen till Sverige är väsentlig för en god återanpassning efter avslutat uppdrag. Bland vanliga, åberopade problem i detta avseende kan nämnas:

(a) Återanpassning och utnyttjande av vunna erfarenheter. När en person lämnar för u-landsarbete slutar sig snart hans arbetsplats bakom honom. Nya personer tar över arbetsuppgifterna och kommer under de år som går alltmer in i arbetet. Varje återkomst tenderar därför att starta en utstötningsmekanism som inte sällan drabbar den återvändande, ty även internationellt verksamma företag och organisationer har en tendens att undervärdera internationella erfarenheter. Återanpassningen till den svenska arbetsmarknaden blir svår. Inte heller anser hemvändande svenskar att deras erfarenheter från u-landsvistelsen utnyttjas på rätt sätt.

(b) *Råd om återanpassning av skolbarn.* Svenska skolbarn som återkommer till Sverige har ofta gått i internationella eller inhemska skolor med andra undervisningsspråk och andra läroplaner än den svenska skolan. Endast en mindre del har gått i särskilda svenska skolor. Här förekommer en del problem men mot bakgrund av de skillnader som förekommer i läroplaner och språk synes de oss snarast förvånande få. I allmänhet är dessa svårigheter störst när eleven tvingas byta skolsystem kort tid (mindre än 2 år) före utgången av grundskola resp. gymnasium. Utlandssvenskarna känner sig dock ofta osäkra i dessa frågor. Skolbarnens sociala anpassningsproblem

[1] The International Church Worker, Ingrid och Carol Winninge.

[2] Källor: Ingemar Torbiörn, Att leva utomlands och SCB, Arbetskraftsundersökning, 1979 – Antalet gifta kvinnor i åldern 30–60 år var år 1979 1,17 milj., varav sysselsatta 0,91 milj.

är möjligen stora, men oss veterligt är den långsiktiga effekten av barnens skolbyten icke tillräckligt undersökt.

(c) *Råd i fackfrågor från Sverige.* Framförallt biståndspersonal har nämnt svårigheter att få hjälp och råd i fackfrågor. Man vet inte var kunskaperna finns, vem som kan hjälpa till med att söka rätt på dem eller om det går att få finansiell hjälp till att klara ut sådana problem.

(d) *Information om Sverige.* Ju längre man vistas långt borta från Sverige desto svårare blir det att följa den utveckling som sker. Det är därför enligt många u-landssvenskar viktigt att informationsfrågorna ägnas stor uppmärksamhet. Förslag har nämnts om regelbunden utsändning av nyhetsprogram på video till ambassaderna. Sveriges Radios utlandsprogram är uppskattat men flera personer klagar på dålig hörbarhet jämfört med andra europeiska länders sändare och behovet av ett bredare internationellt och svenskt nyhetsstoff har poängterats. Man påpekar att informationsspridningen i många u-länder är så hårt styrd och propagandistiskt hållen att det är svårt att hålla sig à jour med den internationella utvecklingen.

Sammantaget talar problemen med Sverigekontakt och återanpassning för att särskilda åtgärder med fördel skulle kunna vidtagas under utlandsvistelsen och efter kontraktets utgång.

6 Sveriges framtida utbildningsbehov för olika former av internationellt arbete

6.1 Inledning

Utredningens syfte är att mot bakgrund av behovet av utbildning inför arbete i u-land, göra en översyn av vad som idag görs och framlägga förslag om inriktning och omfattning av vad som bör erbjudas i framtiden. I detta ligger en önskan om att utresande svensk personal skall vara väl kvalificerad och förberedd för arbete och liv i u-land – en önskan som dock balanseras av att vi vet att många andra faktorer utanför utbildningens räckvidd kan påverka utgången. Men utbildning behövs. Vilka är då dessa utbildningsbehov och i vad mån kan de tillgodoses? För att besvara denna fråga görs i detta kapitel en bedömning av den framtida omfattningen av svenska personalinsatser i u-land (avsnitt 6.2) och en analys av de krav som u-landsarbete ställer på individen (avsnitt 6.3). Därefter följer – med tonvikt på svaga sidor och behov – en analys av i vad mån samhällets kortsiktiga och långsiktiga utbildning och existerande utbildningsprogram tillgodoser de behov som finns (avsnitt 6.5). Några betydelsefulla frågor på gränsen till eller utanför utbildningsinsatsens räckvidd behandlas i avsnitt 6.4.

6.2 Personalinsatsens volym

Antalet svenskar stationerade utomlands för olika arbetsuppgifter har ökat stadigt under de senaste åren (avsnitt 2.1) och det vore naturligt att söka åstadkomma en prognos för framtiden. För att vara meningsfull i detta sammanhang bör den sträcka sig över ca 10 år. Att ta fram en sådan prognos vore dock förenat med stora problem.

Den ökning i u-landsstationeringar som har förekommit har främst föranletts av näringslivsinsatser (avsnitt 2.2.1) och ser man till fördelning på länder är hälften av den personalen koncentrerad till tre; Saudi Arabien, Liberia och Vietnam. Några få projekt sysselsätter där stora delar av personalstyrkan. Enbart Saudi Arabien svarar för 44 % av ökningen under de senaste fem åren. Det är mot denna bakgrund uppenbart att konjunkturvängningar och politiska förändringar kan komma att starkt påverka situationen i endera riktningen. Insatserna påverkas också av regeringens utrikes-, handels- och biståndspolitik. En framtida förskjutning av näringslivssamarbetet mot andra länder än Mellanöstern torde vidare – även med

bibehållen ekonomisk eller industriell volym – leda till en minskning av den svenska personalinsatsen, eftersom länderna i Mellanöstern importerar mer arbetskraft än andra u-länder. Någon prognos är därför knappast möjlig. Detta har också reflekterats i företagens svar på frågan om framtida personalinsatser. De har allmänt uttalat sig försiktigt; de sedan länge utlandsaktiva såg ökningen stanna upp, medan de som mer nyligen etablerat sig utomlands hyste större tro på fortsatt tillväxt. Ofta nämndes en allmänt kärv hemmamarknad som motiv för att även i fortsättningen söka stärka och vidga u-landskontakterna.

För biståndspersonal (SIDA och mellanstatliga organ) har efterfrågan, efter en snabb ökning under 1960-talet, stabiliserats och avtagit under 1970-talet. Men icke heller här har det varit möjligt att åstadkomma en prognos i egentlig bemärkelse. Det centrala problemet är här av annan natur och innehåller alla de faktorer som kom insatsen av kontraktsanställda biståndsarbetare att avta – utan att för den skull leda till en minskning av biståndsfinansierad personal i u-länderna (avsnitt 2.2.2). Enligt vår bedömning kan ingen bättre prognos göras än att personalinsatsen kommer att förbli i stort sett konstant så länge den svenska biståndsvolymen förblir vid ca 1 % av Sveriges bruttonationalprodukt. Förändringar av personalbiståndet skulle främst föranledas av förskjutningar mellan kontraktsanställda och korttidsanställda.

Att beräkna det kvantitativa behovet av svensk biståndsfinansierad personal baserat på u-ländernas behov låter sig helt enkelt inte göras. Biståndsarbetarna utgör en ytterst ringa del av den totala arbetskraften i u-länderna varför det i hög grad är en bedömningsfråga för en u-landsförvaltning vilka poster och arbetsuppgifter som bäst besätts med annan än inhemsk personal. Sverige är vidare – med mindre än en procent av den totala biståndsarbetarkåren – bara ett av många länder som ett land kan vända sig till för att få hjälp med rekryteringen. Det är dessutom inte något av de billigare. Vad som framförallt avgör den svenska insatsen av biståndspersonal (SIDA och mellanstatliga organ) är därför snarare den svenska synen på svenskt personalbistånd och hur det behandlas i dialogen med samarbetsländerna. Andra viktiga faktorer är tillgången på internationellt gångbar expertis i Sverige och de ansträngningar som görs för att rekrytera personal till biståndsarbete.

Vad beträffar de två sista punkterna noterar vi att Sverige har en mindre andel av personalen i de multilaterala organen än vår bidragsandel till dessa. Tillgången på personal är inom många områden starkt begränsad och ingen svensk myndighet driver någon systematisk aktiv rekrytering för de multilaterala organen.

De enskilda organisationernas inkl. missionssällskapens samlade personalinsats har varit i stort sett oförändrad under det senaste årtiondet, dock med en ökning av antalet SIDA-stödda volontärer inom gruppen (avsnitt 2.2.3). Inga tecken tyder på någon större framtida förändring i volym.

För den militära FN-personalen är en prognos i egentlig bemärkelse icke meningsfull. Sverige har dock åtagit sig att hålla två bataljoner i beredskap för eventuella insatser. En av dessa är för närvarande i tjänst.

Sammantaget torde en realistisk bedömning vara den, att när den mycket snabba ökningen av utländsk personal i Mellanöstern väl avstannat, kommer

en period av stagnation och eventuellt minskning av antalet utlandsanställda att inträffa. Någon egentlig prognos är dock ej möjlig varför nuvarande personalinsatser och Sveriges nuvarande u-länderkontakter torde få tas som ungefärligt mått på det totala behovet av såväl kortsiktiga som långsiktiga utbildningsinsatser. Samtidigt är det dock troligt att ett större antal språkkunniga, internationellt erfarna svenskar inom företag, förvaltning och organisationer skapar förutsättningar för ökande svenska engagemang utomlands. Vi räknar därför även i fortsättningen med en kår av storleksordningen 7 000 u-landsstationerade anställda (inkl. militär FN-personal), 3 000 vuxna medföljande och minst 20 000 anställda med kortare u-landsuppdrag eller u-landsinriktat arbete i Sverige. Till antalet är detta väl jämförbart med flera stora yrkesgrupper, t. ex. läkare med ca 17 000 yrkesverksamma. Rekryteringen är också omfattande vilket framgår av nedanstående uppställning:

Tabell 6:1 Antalet u-landsstationerade samt den årliga stationeringen av anställda och medföljande vuxna per kategori arbetsgivare

Kategori arbetsgivare	U-landsstationerade			Årlig nystationering		
	Anställda	Medföljande		Anställda	Medföljande	
		Vuxna	Barn		Vuxna	Barn
Näringslivet	3 130	1 700	1 900	1 000	540	620
SIDA, FN syst., UD m. fl. statl.org.	1 090	840	1 740	350	280	600
Missionssällskap och övr. ensk.org.	1 610	160	800	250	20	120
Militär FN-pers.[a]	1 080	40	80	900	40	80
Summa	6 910	2 740	4 520	2 500	880	1 420
Summa vuxna	9 650			3 380		

[a] För flertalet av dessa är tjänstgöringstider 6 månader.

Den geografiska och språkliga fördelningen av de u-landsstationerade (avsnitt 2.1) är icke identisk med fördelningen av utresande men kan ändå tas som signifikativ för utbildningsbehoven. Regionen Norra Afrika och Mellanöstern med 38 % av målgruppen svarar för närmare hälften av alla utresor på grund av överlag kortare cirkulationstider bland de anställda. Cirkulationstiden är kortare i denna region på grund av att militär FN-personal och de företagsanställda är fler än övriga gruppers personal och då framförallt missionsanställda (med omkring åtta års cirkulationstid). Det är dock inte så att kortare cirkulationstid och därmed ökat antal utsända leder till ökad efterfrågan på utbildning. Det verkliga behovet ökar, men arbetsgivare kan av olika anledningar finna skäl att minska utbildningsinsatsen per anställd. Vilken effekt detta har på efterfrågan på utbildning är svår att beräkna.

Flertalet av de ca 3 300 årligen utsända och några tusen per år av de ca tjugotusen sverigebaserade med u-landsinriktat arbete torde ha substantiella utbildnings- och informationsbehov av den art utredningen diskuterar. Detta ger en uppfattning om det *möjliga* antalet "deltagare".

6.3 Önskvärda kvalifikationer och kompetens

Att bidra till utlandssvenskens arbetseffektivitet och sociala anpassning bör vara målet för de insatser som denna utredning gäller. En central fråga blir då: Vilka kunskaper, färdigheter, personegenskaper och yttre omständigheter kan förväntas bidra till "arbetseffektivitet" resp. "social anpassning".

De flesta organisationer som har sänt personal för arbete i u-länder har troligen från början utgått från att krav bör ställas på personalen som för motsvarande arbete i Sverige. All erfarenhet visar att detta är en farlig förenkling. Särskilda fordringar bör ställas. Detta har tydligt framkommit i utredningens kontakter med arbetsgivare och u-landsanställda. Det verifieras också av flera utländska undersökningar.

Av särskilt intresse genom sitt djup och grundliga genomförande är en nyligen avslutad kanadensisk undersökning med avseende på anställda i u-länder.[1] Undersökningen omfattar personal från i-länder inom företag, kanadensiskt bistånd, olika institutioner samt lokalanställda, sammanlagt 160 anställda och 90 makar. Utöver testintrument och intervjuer med dessa ingick för var och en av de 250 individerna intervjuer med 3–6 kanadensiska kolleger och 3–6 personer från värdlandet, vanligen på arbetsplatsen.

Analysens första steg behandlar vad man kallar "effektivitet i främmande miljö" hos de anställda. Utredningen finner att detta begrepp beskrivs väl av tre faktorer, nämligen

a. *Yrkeseffektivitet:*
   - erfarenhet och kvalifikationer
   - arbetsmotivation
   - fackanpassning, förståelse för lokala förhållanden och arbetsmetoder

b. *Interkulturellt utbyte och kunskapsöverföring:*
   - umgänge med lokalbefolkning på arbete och fritid
   - intresse för och färdighet i lokala språk
   - förmåga att kommunicera med gester (kroppsspråk)
   - kunskap om den lokala kulturen
   - visat intresse för och medverkan i utbildning av landets befolkning
   - tolerans och öppenhet gentemot lokala kulturen och lokala förhållanden, lokal mentalitet och seder samt positiva samarbetsattityder

c. *Den egna och familjens anpassning och trivsel:*
   - aktiva fritidsintressen i landet
   - ge uttryck för belåtenhet med miljön, bostads- och arbetsförhållanden
   - få klagomål om lokala förhållanden, folket och dess kultur
   - ingen tendens till negativa stereotypiseringar
   - ingen överdriven bild av egna hemlandet
   - välanpassad familj.

[1] Frank Hawes, Daniel J. Kealy: Canadians in Development, An Empirical Study of Adaption and Effectiveness on Overseas Assignments, CIDA.

Ju fler faktorer som överenstämmer desto mer "effektiv" bedömdes personen vara. För medföljande icke yrkesverksamma makar var mönstret snarlikt, utom att gruppen (a) ovan utgick. Den kanadensiska definitionen av en "effektiv anställd" i u-land stämmer väl överens med den probleminventering som gjorts för svenska personalgrupper utomlands i kapitel 5. God kontakt med landets befolkning och god egen social anpassning framträder starkt bidragande till den totala effektiviteten vid en arbetsuppgift utomlands. Överlag fann man personalen svagast inom området (b) som gäller kontakten och umgänget med landets befolkning. Betydelsen av interkulturellt utbyte och kunskapsöverföring för arbetseffektiviteten hade starkt betonats av lokala arbetsgivare.

Efter att ha fastställt vad begreppet "effektiv" skall innefatta och var svagheterna vanligen ligger fortsatte undersökningen med att söka indikatorer i form av grupperingar av personegenskaper och färdigheter som bidrar till effektiviteten. Den ojämförligt starkast bidragande gruppen innehåller:

- Flexibilitet inför andras idéer, värderingar och åsikter
- Respekt för andra och förmåga att visa uppskattning
- Förmåga att lyssna och uppfatta andras känslor
- Förmåga att skapa kontakt
- Lugn och behärskning under påfrestningar
- Känslighet för värdlandsfrågor.

Därnäst framträder en grupp mer expressiva personegenskaper:

- Initiativförmåga
- Självförtroende – tro på egna mål och bedömningar
- Uppriktighet – ärliga uttalanden snarare än enbart artiga.

Bland någorlunda starkt framträdande indikatorer märks också att personen icke är allt för etnocentrisk och själv förväntar sig att få värdefulla erfarenheter och upplevelser men samtidigt är beredd på att problem kan uppträda.

Utfallet av den kanadensiska undersökningar visar stor likhet med vad som från flera håll framförts till oss angående svensk personal. Det kan ligga nära till hands att påstå att vad som ovan anförts inte ger vid handen att kraven för arbete i u-länder skulle vara väsentligt skilda från dem man normalt ställer för arbete i Kanada och Sverige. Vi finner dock att det föreligger flera viktiga skillnader bl. a.:

att en serie inre kvaliteter (flexibilitet, respekt, lyhördhet, kontaktförmåga, lugn och värdlandssensitivitet) framträder klart starkare och högre värderade än de expressiva dragen (initiativförmåga, självförtroende och uppriktighet). Detta är anmärkningsvärt eftersom vid tjänstetillsättning i de flesta i-länder ordningen normalt är omvänd

att yrkeskunskaperna skall vara tillämpliga i en både fysiskt och socialt annorlunda miljö

att förmåga till kontakt gäller över kulturgränser med för oss främmande folk med andra språk och med ofta andra värderingar, arbetsvanor, umgängesformer, ekonomi och levnadsnivå

att den egna anpassningen är mer komplicerad än vid en motsvarande flyttning i Sverige.

Vad som har sagts ovan har betydelse såväl för samhällets långsiktiga utbildning som för rekrytering och förberedelse av personal och anhöriga för liv och arbetsuppgifter i främmande miljöer och kulturer. Vid rekrytering eller val av person för en uppgift bör kunskaper, färdigheter och personlighetsegenskaper vägas på ett annat sätt än vid motsvarande tjänstetillsättning i Sverige.

Vad beträffar utbildningsinnehåll framträder tre behovsområden starkt:

- Fackkunskapsanpassning. Häri ingår alla behövliga yrkes- eller arbetsrelaterade kunskaper och färdigheter som icke normalt erfordras eller inhämtas i Sverige. Detta innefattar lokal teknik, lokala förhållanden och arbetsmetoder, kunskap om internationell teknik och eventuellt väsentlig internationell erfarenhet etc. I detta ingår också att svensk personal i u-land som regel har kunskapsöverförande och/eller arbetsledande funktioner och att dessa funktioner skall utövas i en för dem främmande miljö.
- Språk och kommunikationsfrågor i allmänhet. Vanligen bör ett europeiskt arbetsspråk och ett lokalt språk ingå, liksom uppträdandefrågor och kommunikativa beteenden. Kunskaper i lokala språk framstår som särskilt betydelsefulla.
- Landkännedom. Ett till kulturmönster relaterat kunskaps-, färdighets- och attitydområde. I detta innefattas den mångfald ämnen som kan ingå i begreppet områdesstudier: Ytlig eller djupare kunskap om landet och dess folk, historia, kultur, seder och bruk, politiskt system, social struktur, utvecklingsplaner, utbildningssystem, förvaltning, arbetslagstiftning m. m.

Fastän uppdelningen mellan dessa tre områden ingalunda är kristallklar kan vart och ett relateras till de tre faktorer som enligt den kanadensiska undersökningen ingår i att vara "effektiv i främmande miljö". Se ovan för definitioner. Sambanden kan illustreras på nedanstående sätt med + för direkt påverkan på effektiviteten i främmande miljö och (+) för indirekt påverkan:

Utbildnings- och informationsområde	Faktorer som bidrar till "effektivitet i främmande miljö"		
	"Yrkes-effektivitet"	"Utbyte med landets befolkn."	"Egen anpassning"
Fackkunskapsanpassning	+	(+)	(+)
Språk, speciellt lokalt talande språk	(+)	+	+
Landkännedom	+	+	+

Utbildningsinsatser för att anpassa en persons fack- och yrkeskunskaper till krav och behov i ett visst land syftar naturligtvis främst till att förbättra personens "yrkeseffektivitet". Men de bidrar likväl till personens totala "effektivitet i den främmande miljön" genom faktorerna "Utbyte med landets befolkning" och "Egen anpassning". Kunskap om lokal teknologi kan till exempel skapa kontakter med landets befolkning, minska tendenser till klagomål och i vissa fall ge ett fritidsintresse. Språkkunskaper inverkar naturligtvis främst genom faktorerna "Utbyte med landets befolkning" och "Egen anpassning". Språkkunskaper, speciellt i lokala språk, kan emellertid också påverka en persons arbetsmotivation och därmed också faktorn "yrkeseffektivitet". Utbildningsområdet landkännedom kan inriktas så att det påverkar alla tre faktorer som ingår i begreppet total effektivitet.

Naturligtvis måste för samtliga tre utbildningsområden innehåll och färdighetsnivåer anpassas till personens arbetsuppgifter, förkunskaper och destinationsland. Vissa yrkesgrupper kan således ha särskilt stort behov av anpassad yrkesutbildning (bl. a. medicinsk personal för tropiska områden). Personal i olika befattningskategorier behöver varierande kännedom om landets myndigheter, administration och lagar. För företagsledare, ledande personal inom ekonomi och administration, avdelningschefer m. fl., kan behoven här vara stora. Dessa befattningskategorier omfattar 40 % av näringslivets utlandsstationerade personal (se tabell 2:7). Behovet av språkkunskaper varierar lika starkt. Särskilt höga krav måste således ställas på förhandlande, rådgivande och viss socialt och kyrkligt arbetande personal, medan kraven på andra grupper kan vara lägre.

Vi har tillsammans med flera arbetsgivare och u-landsarbetare analyserat vilka utbildningsbehov som kan föreligga. Vi har konstaterat att variationsbredden är stor men att gemensamma element återfinns för alla grupper utresande och i Sverige anställda inom områdena landkännedom, språk och fackkunskapsanpassning. Detta framgår vidare med all önskvärd tydlighet av den kanadensiska undersökningen ovan och av de problem svenskar upplever utomlands (kapitel 5). Grupperingen av deltagare blir emellertid olika inom de tre utbildningsområdena – ett faktum som med nödvändighet måste beaktas för att en till arbetsuppgifter, förkunskaper och destinationsort klart anpassad förberedelse skall kunna åstadkommas. Det framgår vidare att utbildningsbehovet till största delen avgörs av just arbetsuppgifter, förkunskaper och destinationsland och endast till en mindre del av vilken kategori arbetsgivare personen arbetar för.

6.4 Personaltillgång, anställningsförhållanden, arbetskvalitet och utbildningsbehov

Tillgången på personal som är intresserad av arbete i u-land är av avgörande betydelse för kvaliteten på u-landsarbetet (effektivitet i främmande miljö enligt föregående avsnitt). Därmed är den också av central betydelse för utbildningsbehoven. Vi har tidigare i avsnitt 3.1 nämnt att det finns tendenser till ökade svårigheter att rekrytera personal. Inga tecken tyder på en framtida avsevärt lägre efterfrågan på personal och därmed minskade

rekryteringssvårigheter. Det finns därför anledning att ta allvarligt på de rekryteringssvårigheter som nu kan observeras. Det är farligt för kvaliteten i svenska personalinsatser om man på grund av svagt intresse för u-landsarbete och för litet urval tvingas acceptera personal med för dåliga språk- och yrkeskunskaper eller med olämpliga personliga egenskaper.

Det är naturligtvis möjligt att i viss utsträckning köpa sig fri från dessa problem genom att betala löner långt över dem på den svenska arbetsmarknaden. Så sker också i viss utsträckning i dag. Det kan dock icke vara rimligt att göra rekryteringsproblemen enbart till en lönefråga. Som tidigare påtalats (avsnitt 5.5) föranleds en del av anpassnings- och samarbetsproblemen utomlands just av att i-länningen har så höga löne- och naturaförmåner. För bästa insatser i u-land är engagemang och intresse för uppgiften en styrka. För detta resonemang talar att flertalet ideella organisationer inte alls upplever samma rekryteringsproblem. Afrikagrupperna t. ex. har till och med väntelista till sina urvalskurser, trots att de är avgiftsbelagda.

Det är vår åsikt att skall Sverige fortsätta sina engagemang med personal till u-länder bör en långsiktig påverkan av den svenska resursbasen ägnas mer uppmärksamhet och fler möjligheter till u-landstjänst för unga yrkesutbildade tillkomma. Den nya fredskåren som håller på att växa fram kan i detta hänseende bli ett viktigt instrument liksom en ökande förekomst av språkutbildning och internationella eller u-landsinriktade element i den ordinarie utbildningen på gymnasium och högskola. Avsnitt 6.5.2 ägnas åt hithörande frågor.

Lika viktigt är emellertid att vidta en serie åtgärder för att minska verkningarna av några av de rekryteringshinder som föreligger.

Det idag kanske svåraste hindret är att så få av medföljande makar lyckas få arbete i värdlandet (uppskattningsvis 10 % mot 80 % före utresa – avsnitt 5.5).

Båda makars möjlighet till arbete är en så viktig svensk fråga att den bör kunna tas upp som en särskild punkt vid förhandlingar om bistånds- eller samarbetsavtal. Det borde också vara möjligt att varje utsändande företag eller organisation åtar sig att t. ex. på volontärvillkor men med lön i Sverige anställda den medföljande make/maka som i värdlandet utför oavlönat arbete av social, humanitär eller utbildningskaraktär varvid han/hon också kvarstår i det svenska pensionssystemet. Även om arbete inte alltid kan garanteras i förväg skulle detta avsevärt reducera rekryteringsproblemen och därmed indirekt höja kvaliteten på personalen. Medföljande familjemedlemmar kunde utnyttjas i produktivt arbete och anpassningsproblem minskas. En värdefull sidoeffekt är det kunnande personen inhämtar om olika förhållanden i värdlandet. SIDA har i liten skala prövat något liknande i form av listor "jobs to do" vid biståndskontoren och några företag har sökt ordna deltidsarbete (avsnitt 5.5). Många makar (om än procentuellt få) har själva ordnat arbetsuppgifter utanför hemmen.

Mot detta kan anföras att de medföljande familjemedlemmarna skulle frånta befolkningen arbetstillfällen. Detta kan vara fallet men behöver ej nödvändigtvis vara så. I vissa länder finns det bristyrken, på det sociala fältet finns många fall då kvaliten på arbetet kan ökas med en extra arbetskraft som normalt ej kan finansieras med reguljära medel, och på lång

sikt kan nya produktiva arbeten tillkomma. Ett exempel är där en "cottage industry" startas.

För den medföljande make/maka som inte har fullt arbete med hemmet och inte vill ha arbete utanför finns redan vissa alternativ, men de är inte alltid kända. Ett är distansstudier vid gymnasium och högskola. Stor vikt bör därför läggas vid ett varierat utbud av och information om sådan utbildning. Detta förekommer redan (avsnitt 4.7) men verksamheten bör ges ökade resurser och byggas ut.

En annan betydelsefull rekryteringsbegränsande faktor är möjligheten till tjänstledighet. Många makar vill inte lämna ett arbete i Sverige med mindre än att de kan komma tillbaka till det efter u-landsstationeringen. Det kan vanligen statligt och kommunalt anställda vars makar tar biståndsuppdrag. Men långt ifrån alla arbetsgivare har samma positiva grundsyn på u-landstjänst. I små och medelstora företag kan det vara mycket svårt att bevilja tjänstledighet. Man har inte några ersättare och lagen om anställningsskydd verkar som ett klart hinder mot att anställa vikarier. När den tjänstledige återvänder måste ett nytt jobb konstrueras om inte någon lämnar. Reglerna för tjänstledighet och tillämpningen av lagarna för anställningsskydd i samband med u-landsstationering bör därför ses över.

En faktor som påverkar efterfrågan på u-landsinriktad utbildning – och då speciellt icke-europeiska språk – är att sådan normalt ej beaktas som merit i anställning och lönesättning. Resultatet blir att få skaffar sig denna utbildning och kvaliteten i arbetet kan bli sämre än nödvändigt (avsnitt 5.3).

Ett annat hinder som ofta åberopas är rädsla för den personliga säkerheten och ovilja mot att behöva avstå från mycket av vår höga svenska standard. Detta kan mötas med förbättrad information och utbildning. Mycket få svenskar upplever tiden i u-land negativt. Tvärtom är det vanligare att man framhåller den tiden som den mest värdefulla hitintills. Andra hinder är oro för barnens skolgång och att utlandsvistelsen skall försämra deras möjligheter till framtida högskolestudier i Sverige. I många om än långt från alla fall, är också detta en informationsfråga. Ofta är de lokala skolorna (eller vissa lokala skolor) av högre standard än flertalet besökande i-länningar tror och på många platser finns internationella eller svenska skolor av hög klass.[1]

Konkreta åtgärder av ovanstående slag och saklig information på ett tidigt stadium bör kunna öka tillgången på intresserade personer och därmed underlätta och förbättra rekryteringen.

6.5 Kritisk analys av utbildningsutbudet

6.5.1 *På kort sikt*

6.5.1.1 Brister

Vad beträffar rekrytering och förberedelse av personal och deras anhöriga inför u-landsuppdrag finner vi tre framträdande och bland organisationer utbredda problem, nämligen

[1] Vi har icke analyserat frågan om de utlandsstationerade barnens skolgång, men har noterat att endast ett fåtal verkligt svåra problemfall rapporterats till oss i våra över 200 intervjuer. Fastän oron för barnens skolgång var utbredd har vi dock intrycket att flertalet hemvända utlandssvenskars barn icke mött särskilt stora problem efter återkomsten till Sverige och på lång sikt klarat sig bra. Någon studie över detta ämne är emellertid oss icke bekant.

att beslut om anställning eller utresa grundas på ömsesidigt otillräcklig information – möjligen också inhämtad onödigt sent

att uppemot hälften av alla utresande inte får någon systematisk förberedelseutbildning för sin u-landsuppgift, samt

att den utbildning som dock ges en del av de utresande är behäftad med avgjorda svagheter.

Det första problemet, att beslut ofta fattas på grundval av otillräcklig information, gäller för såväl anställda som arbetsgivare. Vi har således funnit att flertalet utresande fattar beslut om att acceptera även längre arbetsuppgifter utomlands utan stort annan information än arbetsbeskrivning, kontraktstext och en ytlig, turistartad information om landet. Ibland kompletteras den med ett samtal med någon som besökt arbetsplatsen eller landet. Långt ifrån alltid samtalar rekryterarna med medföljande maka eller make. Lysande undantag finns där särskilda seminarier eller kurser anordnas för aktuella kandidater inkl. familjemedlemmar och där motiv, konsekvenser m. m. gås igenom. Vidare förekommer att enskilda individer själva förmår skaffa sig behövlig information för ett välgrundat beslut. Men även i dessa fall händer det att kandidaterna redan känner sig knutna till uppgiften – informationen har kommit för sent. Analogt skaffar sig rekryterarna långt ifrån alltid den information som ur deras synvinkel borde vara motiverad. Svagheterna varierar från en organistion till en annan. Formella meriter och yrkeserfarenhet beaktas nästan undantagslöst, tidigare arbetsprestation och personlighetsegenskaper tas ofta med i bilden, medan motiv för ansökan och utresa mer sällan beaktas. Det kan synas naturligt att betona formella meriter, erfarenhet och tidigare god arbetsprestation – dessa är helt säkert nödvändiga villkor för en god arbetsinsats också i en främmande miljö. Men som framgått tidigare (kapitel 5 och avsnitt 6.3) är personlighetsegenskaperna och egna och medföljande familjemedlemmars motiv för utresan av jämförbar vikt. Det ligger ett ömsesidigt intresse i att de beaktas. Ett avbrutet kontrakt eller en felplacerad, besviken och ineffektiv person, eller en som uppträder på ett sätt som stör kolleger i värdlandet blir för alla inblandade negativt, prövande och kostsamt.

Personlighetsegenskaper beaktas som sagts ofta vid rekrytering till u-landstjänst (kapitel 3) och bland organisationer med lång u-landserfarenhet kan en viss samstämmighet noteras om önskvärda egenskaper. Endast ett fåtal organisationer har dock konkretiserat dem till vägledning för rekryterarna. Det är här värt notera att övervägande erfarenhet pekar på att andra personlighetsegenskaper skall betonas för arbetsuppgifter i främmande miljö än i svensk (avsnitt 6.3). Erfarna rekryterare hävdar vidare ofta motivens betydelse och varnar för fall där en flyktsituation styr handlandet.[1] Flertalet rekryterande organisationer tar dock märkbart lätt på detta och åtskilliga underlåter bl. a. att intervjua medföljande maka eller make.

Men det tas ibland även väl lätt på formella meriter, erfarenhet och tidigare arbetsprestation. Att läsa en arbetsbeskrivning från ett främmande land och mot den bedöma en svensk kandidats lämplighet och behov av kompletterande fackutbildning är en svår uppgift som kräver ingående kunskaper och förståelse för miljön på "den andra sidan". Särskilt är detta fallet med experter och rådgivare. Rekryterare kan göra en del, men att underlåta att

[1] Så vitt oss är bekant har bakomliggande samband icke studerats vetenskapligt. Fastän vi icke har skäl betvivla att rekryterarnas erfarenhet är välgrundad har vi kunnat konstatera att många utomordentligt kvalificerade och i u-landet väl fungerande experter, tjänstemän och arbetare tagit initiativet till u-landsarbete just på grund av skäl som har en anstrykning av flykt dvs. önskan att komma ifrån något som man hemma funnit besvärligt eller störande. Möjligen behöver begreppet flykt kvalificeras bättre.

höra tillgänglig fackexpertis vid exempelvis universitet och branschorgan, närmast projektansvariga, nyligen hemkomna personer från samma eller liknande poster eller erfarna kolleger är att ta en stor risk. Enligt flera rapporter förekommer detta. I vilken omfattning är oss dock inte känt.

Ett annat exempel på bristande hänsyn till formella meriter kan tas från språk. Fastän testinstrument med riktvärden för behövlig färdighetsnivå finns att tillgå för ett brett spektrum av språk, befattningar och uppgifter (avsnitt 3.2.1) utnyttjas de av ett ytterst ringa antal organisationer ansvariga för personal i u-länder.

En sak, som hänger samman med det första problemet är att möjligheten att arbeta på längre sikt inte utnyttjas lika väl av alla organisationer. Organisationer som årligen rekryterar ett antal av en viss yrkeskategori borde ha möjlighet att tidigt påbörja preliminära rekryteringsåtgärder innan fullständig arbetsbeskrivning föreligger. Detta betyder att exempelvis språkutbildning kan sättas in innan rekryteringsproblemet blivit akut och att kandidater i god tid kan hänvisas till det relativt väl uppbyggda systemet av språkutbildning genom högskolor, kommunala vuxenskolan, studieförbund, folkhögskolor m. fl. Så fungerar det inte idag. Håkan Kronwall konstaterar i sin utredning, språk i små och medelstora företag för exportrådet, att språkfrågan är något man med stor övertro på intensivundervisning ordnar först när problemet blir akut.

Det andra problemet som vi anfört, att uppemot hälften av alla utresande inte får någon systematisk förberedelse för sina u-landsuppgifter – utöver det som mer eller mindre automatiskt sker i jobbet – är lätt att konstatera. Ambitiösa program förekommer inom biståndsorgan och vissa enskilda organisationer. Systematiska förberedelseprogram förekommer också för militär FN-personal samt vid ett litet antal företag. För företagens del – vilka representerar hälften av alla u-landsstationerade och det stora flertalet korttidsuppdrag – erbjuds ett ringa antal någon egentlig förberedelseutbildning. Utbildningen gäller främst chefer trots att det är de med lägst befattningar som har de svåraste anpassningsproblemen (avsnitt 5.1, figur 4). Medföljande familjemedlemmars behov beaktas sällan.

Det tredje problemet gäller innehållet i den utbildning som dock ges en hel del utresande. Vi finner att det är behäftat med fyra ofta återkommande svagheter.

(a) Den allmänna förberedelseutbildning som ges av SIDA, flera enskilda organisationer och några företag är ej tillräckligt specifik med avseende på land och arbetsuppgift. Var och en av de uppemot 20 organisationer som arbetar med sådan utbildning möter snarliknande problem – att underlaget är otillräckligt för att med rimlig ekonomi ge en tillräckligt specifik utbildning. SIDA:s förberedelsekurser är typiska – grupper på 15–20 personer som skall ut till mellan 5 och 10 länder över hela jordklotet och med ett brett spektrum av yrken och arbetsuppgifter. Även om kursens syften är goda (para. 3.3.1) visar våra enkäter att resultatet inte blir fullt så matnyttigt som det borde vara. Respekten för värdlandets värderingar är t. ex. en viktig fråga, men denna skapas bäst genom kunskap om stationeringslandet. Än bättre kan den förstärkas i diskussion om för personernas arbete uppenbart viktiga och relevanta frågor. Den landinformation som ges vid SIDA:s kurser i Uppsala har utökats på sistone, men är likväl begränsad till några dagar.

Den består i möten med personer som nyligen bott i landet, studier av litteratur, film, video och bilder. På grund av att flertalet deltagare skall till olika länder i Afrika blir det svårt tillgodose behoven för deltagare som skall till andra delar av världen. Liknande eller värre är situationen för flertalet andra organisationer vi varit i kontakt med (kapitel 3).

(b) Betydelsen av åtminstone några kunskaper i lokala språk undervärderas i förberedelseutbildningen. Undantag är främst missionssamfunden – där lokalspråk dock ofta är liktydigt med arbetsspråk – och för vissa länder, SIDA. Bland företagens personal tillhör det de exceptionella undantagen att någon uppmuntrar till studier i lokala språk före utresa. Ändock är betydelsen av även måttliga kunskaper i ett lokalt nationellt språk som dörröppnare och medel att förstärka utbytet med landets befolkning väl känd (avsnitt 5.3 och 6.3). Även världsspråk som arabiska försummas trots potentiella vinster av färdigheter i det språket.

(c) Vad gäller språkutbildningen lämnas för mycket till ett för sent stadium. Att lära ett språk tar längre tid än flertalet arbetsgivare inser. Det finns en övertro på vad intensivutbildning kan åstadkomma utan grundkunskaper i grammatik. Intensivutbildning i språk har bäst effekt sedan en bas väl är lagd genom undervisning med det egna modersmålet som utgångspunkt.

(d) Den förberedelseutbildning som ges tar ofta alltför lätt på behovet av kompletterande fackutbildning och projektgenomgång. I tropisk hälsovård har det blivit rutin för många organisationer att utnyttja de av SIDA finansierade kurserna vid Uppsala universitet. Förutom i u-landshälsovård, tropiskt lantbruk, u-landsskogsbruk, lantmäteri och ett par andra områden är dock sådana kurser icke allmänt tillgängliga och detta är en svaghet i sig. Ofta finns dock viktiga kunskaper hos enskilda personer inom universitetet, företag och förvaltning samt dokument och litteratur. Lika ofta finns värdefull erfarenhet utomlands. Det har emellertid ofta omvittnats för oss att detta kunnande inte utnyttjas. Flertalet "fackbriefings" utgör en eller ett par dagar för samtal och självstudier med personal vid utsändande organisation eller vid något institut. Dessa "briefings" är ofta illa strukturerade och kan sakna så väsentliga element som en genomgång av den internationella erfarenheten på området, andra svenska insatser inom samma fack, planeringsteknik m. m. Dåligt är också att det många gånger icke förekommer nämnvärd överlappning med eventuell företrädare på arbetsplatsen. Efterträdaren måste börja om på nytt. Det senare är icke ovanligt bland biståndspersonal – såväl bilateral som multilateral. Problemet är dock ingalunda begränsat till biståndet – klagomål har kommit oss till del från flera håll på att var och en får börja på nytt, utan att ha fått hjälp att komma igång eller att ha fått ta del av företrädarens erfarenhet. Detta är en misshushållning med kunskaper. Oförutsebara händelser spelar sin roll – men förklarar ej alla fall av bristande överlappning. Det är också märkligt att det ofta förekommande ansvaret för kunskapsöverföring och arbetsledning i främmande miljöer som påvisats under 6.3 varken inneburit någon insamling av kunskaper eller avsatt några mer betydande spår i den förberedelseutbildning som ges.

6.5.1.2 Orsaker och samband

Vad som anförts ovan är avsett som en beskrivning av vanliga problem snarare än som en kritik av de organisationer som är ansvariga för svensk personal utomlands. Flertalet – om än inte alla – av de problem som anförts har sina naturliga förklaringar och existerar trots att många arbetat seriöst med att lösa dem.

Vår allvarligaste observation ovan är att närmare hälften av alla utresande svenskar icke får någon eller får mycket lite förberedelseutbildning och att den som ges är för generell i förhållande till personens framtida uppgift. Problemet har observerats av de flesta utsändande organisationer, men de har ändå svårt att ta ett samlat grepp på frågan. Orsakerna är flera. Den främsta orsaken är av principiell natur. Utbildningsutbudet är splittrat på många händer och ingen organisation har eget deltagarunderlag för erforderlig specialisering. Detta gäller främst landinriktad förberedelseutbildning där en hög grad av specialisering på destinationsland och arbetsuppgifter är nödvändig. Men i vissa avseenden gäller det även språkutbildning där få organisationer haft underlag för egna insatser mellan kontrakt och utresa. Valet har stått mellan kostsamma intensivspråksstudier med en à två elever per lärare eller inget alls. Medan denna insats ibland är högst motiverad är den vid andra tillfällen icke försvarbar. Den är vidare sällan tillgänglig i de många lokala språk som är aktuella. Varken i frågan om landinriktad utbildning eller i språkutbildning har någon organisation haft eget deltagarunderlag för en helt tillfredsställande utbildning till acceptabelt pris.

En naturlig tillväxt av utbildningen inför u-landstjänst hos någon organisation har dessutom försvårats av att utbudet varit svåröverskådat och av att det varit svårtillgängligt. De många små programmen och initiativen har inneburit att de förblivit relativt okända. Svårtillgängligheten kan illustreras av SIDA:s utbildning där platser kunnat erbjudas till enskilda organisationer och företag "i mån av plats" varför ingen organisation kunnat utgå från att platser funnits tillgängliga. Vidare har SIDA och SIDA:s förberedelseutbildning av många utomstående tänkbara kunder setts som allt för ideologiskt färgade. SIDA:s förberedelseprogram har först nyligen på allvar vänt sig till en vidare krets i och med att verket av statsmakterna ålagts att ta större ansvar för förberedelsen av konsulter till u-landsuppdrag. Bland annat har verket intill 1979 inte haft möjlighet att ta betalt för den utbildning man kunnat erbjuda.

Den troligen näst viktigaste orsaken till varför olika former av förberedelseutbildning blivit eftersatta är de korta tidsfrister som är regel snarare än undantag. Förhållandena är i detta avseende extremt svåra inom byggnads- och anläggningsbranschen. Vid en rekryteringstopp är personalenheten hårt belastad och hinner inte samtidigt lägga ned stor tid och arbete på att utveckla eller upphandla ett utbildningsprogram. Andra aktiviteter undantränger utbildning. Förberedelseutbildning måste vara lättillgänglig.

En annan bidragande orsak är att kunnandet som behövs för att anordna en skräddarsydd utbildning är spritt på många händer. Ingen organisation har kontaktnätet till ett tillräckligt antal resurspersoner. Inte heller vid universiteten finns alltid en överblick över den fack- och landkompetens som finns samlad inom de olika institutionerna. Ingen bemödar sig att för ut-

bildningsändamål hålla reda på tidigare u-landsarbetare med särskilt värdefullt kunnande. Ibland är kunnandet icke heller tillgängligt i Sverige, utan måste sökas i våra grannländer eller i länder med starkare internationell tradition såsom Storbritannien. Det material som behövs för ett specifikt program är likaledes utspritt och lite görs för att bearbeta det pedagogiskt. Det blir mödosamt, och för en organisation i tidsnöd, i praktiken nära omöjligt, att själv anordna ett enstaka program.

En försvårande omständighet är vidare att personalutvecklingsfrågor inom näringslivet prioriteras lågt jämfört med allehanda mer konkreta åtgärder och med en snabb start med folk på plats. Till bilden hör vår erfarenhet att samtidigt som den svenska modeorganisationen kan hävda just knappa tidsmarginaler kan platschef och andra anställda utomlands hävda att det funnits stora marginaler som bättre borde ha utnyttjats för förberedelse och personalutbildning. Det finns i detta avseende en attitydskillnad mellan den u-landsstationerade personalen och hemmaorganisationerna. Skillnaden i synsätt kan bero på att den ena parten på västerländskt sätt i första hand bedömer framgång efter den tid uppdraget tar, medan den andra finner det sätt som arbetet utförs på lika viktigt och dessutom hela tiden kan se samband mellan personalens egenskaper och hur arbetet fortskrider. Den förra kategorin är pressad att ta risker och torde vara beredd kalkylera med att en del av personalen får sändas hem medan den andra lättare kan se alla konsekvenser på kort och lång sikt av sådana händelser. En hemsändning av en person innebär en personlig tragedi som vi har sett leda till ett försämrat förtroende i värdlandet för den svenska organisationen eller företaget.

Till bilden hör att de svenska företag och organisationer som är verksamma på utlandsmarknaden med några få undantag är långt ifrån väl internationaliserade. De är i flertalet fall primärt en sverigeorganisation med under- eller sidoordnad utlandsverksamhet. Även om utlandsfunktionen kan vara utomordentligt viktig är det ett vanligt symptom att det är lättare att göra karriär på hemmakontoret än i utlandsarbetet (avsnitt 3.2.4 och 5.6).

Alla dessa faktorer tenderar till en underbetoning av det speciellt u-landsinriktade i rekrytering och till en underbetoning av personalutbildning för u-landsuppgifter.

6.5.2 *Långsiktig utbildning*

6.5.2.1 Inledning

Utbildningsbehovet för Sveriges samarbete med utvecklingsländerna måste ses både på kort och lång sikt. Vi har sett det förra tidsperspektivet – utbildning inför utresa – som vår primära uppgift, men det finns ett sammanhang mellan dessa båda perspektiv, ty mycket av den utbildning som idag sker på kort sikt som förberedelse inför u-landsuppdrag, hade kunnat göras bättre på längre sikt inom ett mer internationaliserat utbildningssystem. Den långa förberedelseutbildning som vissa organisationer, myndigheter och företag lägger ned på sin utresande personal (kapitel 3) är en indikation på att stora delar av det svenska utbildningsväsendet ännu är otillräckligt internationaliserat. Detta medför nackdelar. En utbildning som

alltför snävt behandlar svensk materia och svenska förhållanden för med sig en minskad användbarhet i internationella sammanhang. Genom att få personer under studietiden kommer i kontakt med internationella frågor och språk förblir intresset och därmed resursbasen för internationellt arbete liten. Rekrytrings- och förberedelsetiden blir lång och en orimlig tid av den måste ägnas åt grundkunskaper i t. ex. språk till förfång för andra viktiga frågor av betydelse för uppdraget.

Vår analys av svenskars behov av utbildning inför uppdrag i u-länder har pekat på flera svagheter i den långsiktiga utbildningen.

Enligt vår bedömning är en mer målmedveten pedagogisk satsning för att bredda resursbasen av stor vikt för Sveriges långsiktiga samarbete med u-länderna. Om det senare handlar om biståndssamarbete, kommersiellt eller annat samarbete spelar i detta sammanhang mindre roll. I satsningen måste ingå en fortsatt internationalisering av utbildningsväsendet. Däri bör också ingå tillfällen till arbete och studier i u-länder för ungdomar liksom tillfällen till forskning över allehanda u-landsrelevanta ämnen. Alla dessa insatser bör med det u-landsarbetsmarknadsperspektiv som vi vill betona, syfta till

- ökade språkkunskaper och i flera språk än engelska
- mer internationell fackkunskap
- mer kunskap om och förståelse för de annorlunda förhållanden som råder i andra länder och kulturer.

Sammantaget bör detta föra till en utbildning mindre präglad av etnocentrism och med mer av globalt perspektiv och internationellt intresse.

Vi presenterar i det följande vissa synpunkter på långsiktig språkutbildning (avsnitt 6.5.2.2), allmän internationalisering inklusive internationellt fackkunskap och långsiktig personalutbildning (avsnitt 6.5.2.3). Slutligen gör vi vissa överväganden angående bistånds- och katastrofutbildningen vid Sandöskolan (avsnitt 6.5.2.4).

6.5.2.2 Språk

Bland de problem och svagheter inom den högre utbildningens internationalisering som utredningen mött och av olika organ uppmärksammats på, intar språkfrågorna en framträdande plats. Man konstaterar idag liksom i remissvaren till internationaliseringsutredningens delbetänkande III att engelskans dominerande ställning som sekundärspråk har lett till en alltför ensidig anglosachsisk inriktning i många typer av förbindelser med andra länder.[1] Men man är icke heller nöjd med kunskaperna i engelska.

Susan Opper säger i sin doktorsavhandling (i översättning) att . . . "ett direkt studentinflytande över kurserna var sällsynt . . . men de hade ett indirekt inflytande över dem genom att behärska engelska så dåligt att lärarna huvudsakligen valde svenska böcker till sina ämnen".[2] En annan spontan reaktion mot utländsk – i detta fall engelsk – kurslitteratur är de kompendier som brukar komma i omlopp strax efter det en utländsk kursbok introducerats. Detta bekräftas också av UHÄ:s kartläggning av bruket av utländsk kurslitteratur. Den visar att böcker och kompendier på engelska endast kunde

[1] "Användningen av internationaliseringsmedlen vid universiteten och högskolorna 1977/78–78/79", UHÄ rapport 1980:7.

[2] Susan L Opper Ph. D. University of Virginia. The Internationalisation of Swedish Higher Education. Case Studies at the University of Uppsala and the University of Umeå.

användas med svårighet medan sådana på tyska eller franska inte gick alls. Spanska och portugiska, två andra viktiga språk för svensk internationell verksamhet, nämns överhuvudtaget inte. Försvenskningen av den högre undervisningen kan innebära att en person efter fyra års universitetsstudier går ut på arbetsmarknaden med fyra år gamla gymnasiekunskaper i språk – vilket inte befrämjar vederbörandes möjlighetet att göra en internationell insats! Inte heller bedöms dessa gymnasiekunskaper ens i engelska vara särskilt starka. De språkexperter som utredningen anlitat säger i sin rapport om universitetens fackspråkutbildning: "Ofta måste denna språkutbildning, trots att den ligger på universitetsnivå, bli ganska elementär. Särskilt för engelskan är det förvånande att många studerande, trots flera års studier i skolan, är så föga hemma med språket."

De krav på kunskaper motsvarar det tvåårigа gymnasiets i svenska och engelska som uppställdes vid högskolereformens genomförande år 1977 betecknas på universitetshåll allmänt som för låga för att de studerande med behållning skall kunna bruka kurslitteratur på engelska.

I de romanska språken är situationen än värre och kommer sannolikt att förvärras ytterligare inom de närmaste åren. I en summering[1] av användningen av internationaliseringsmedel påpekar UHÄ att "I och med högskolereformen med nya tillträdesregler, som trädde i kraft 1977, har engelskans ställning ytterligare stärkts inom högskolan och därmed risken att kunskaper i andra språk blir ovanligare hos högskolestuderande. Summeringen av genomförda internationaliseringsprojekt visar att den ensidiga anglosachsiska inriktningen alltjämt är stark och att internationaliseringsanslaget trots klara uttalanden i internationaliseringsutredningen icke förmått ändra denna inriktning på länderkontakterna.

Detta har haft betydelse för Sveriges samarbete med u-länderna och kommer att ha det framgent. När SIDA mot 1970-talets mitt avvecklade det bilaterala personalbiståndet till Tunisien var ett tungt vägande skäl att man inte kunde hitta kvalificerad personal med tillräckliga kunskaper i franska. När Sverige förband sig att rekrytera personal till Moçambique blev SIDA tvunget att starta en språkutbildning från grunden i portugisiska.

Språkundervisningen är också fortfarande i stort västerländskt etnocentrisk. Det faktum att t. ex. engelska och franska talas av fler människor utanför än inom England och USA resp. Frankrike och att dessa människors kulturella arv och miljö färgar språkets användning kommer bara sällan till utryck i svensk språkutbildning.

Till detta kommer också att det finns behov av en högre språkutbildning med starka formella inslag som t. ex. en träning i förhandling på olika språk i skiftande kulturbetingat klimat. Det behövs mer utbildning i lag- och kontraktsspråk och i att skriva protokoll och överenskommelser.

En annan svaghet med nuvarande språkutbildning är att samhället är trögt när det gäller att få igång utbildning i "nya" språk. När biståndssamarbetet med Vietnam kom igång inledde vietnameserna med att sända ett antal personer till Sverige för utbildning i svenska, vilket innebar att man på kort tid fick tillgång till personer som kunde både tala – och inte minst viktigt i förhandlingssammanhang – förstå svenska. Motsvarande utbildning för svenskar i vietnamesiska kom igång hösten 1979, sex år senare.

[1] Användningen av internationaliseringmedlen vid universiteten och högskolorna 1977/78 och 1978/79 UHÄ-rapport 1980:7.

Inte heller tycks samarbetet med Kina eller västvärldens ökande beroende av arabisk olja ha avsatt några betydande spår i form av satsningar på motsvarande språk. Däremot har framsteg gjorts inom swahiliundervisningen främst genom de ökande språkkrav som ställts genom biståndssamarbetet med Tanzania.

Det är möjligt att en ökande nationalism i samband med att många u-länder försöker frigöra sig från industriländernas inflytande kommer att leda till större krav på kunskaper i inhemska, nationella språk (avsnitt 5.3). Arabiseringen av hela undervisningssystemet i arabvärlden kommer till exempel säkerligen att medföra att engelska och franska trängs tillbaka i dessa områden. Det gäller då att ha beredskap både i form av arabisktalande personer och en utbildning som kan klara de ökande behoven av språkträning.

Kunskaper i inhemska, nationella och lokala språk ger också fördelar i form av insikter i och förståelse för andra kulturer, djupare kontakter och en mera direkt kommunikation. Det borde också finnas möjligheter att öka förutsättningarna för att lära dessa i Sverige "små" språk eftersom det finns en i stort sett outnyttjad resurs i de personer, ofta missionärer, som efter åratals vistelse i u-länder återvänder med både goda sådana språkkunskaper och pedagogisk erfarenhet. En annan inte helt utnyttjad resurs står att finna bland de invandrare som bosatt sig i Sverige.

Situationen tycks nu vara den att medan skola och universitet håller på att diskutera engelskundervisningens svagheter och gradvis blir varse vår okunnighet i romanska språk (och kanske andra) tränger "nya" språk fram och pockar på vår uppmärksamhet.

Ser man på antalet språk som man kan studera på universitet verkar listan i förstone imponerande (bilaga 2). Men vid närmare betraktande av förhållandena är det tveksamt om nuvarande bredd i utbildningsutbudet kommer att kunna hållas trots att behovet av personer med olika språklig specialisering ökar! Vissa ämnen är stora på så sätt att de har många studerande. Hit hör rätteligen engelska, franska, tyska och spanska. De får också resurser som medger årliga kurser på olika nivåer. Flertalet andra språk är små – inte i förhållande till internationell betydelse eller antal människor som talar dem – utan i förhållande till det antal som studerar dem. Där har dupliceringar av "små" språk och knappa anslag tvingat fram ett oregelbundet kursutbud, bristfälligt material och få undervisningstimmar. Samtidigt saknas beredskap för undervisning i några viktiga språk såsom thai och indonesiska. Ett bättre utnyttjande av resurserna skulle kunna åstadkommas genom koncentration av "små" språk till en ort. Dessutom skulle ett stort antal studerande kunna nås om man istället för att som nu oftast inrätta professurer i nytillkommande språk inrättade universitetslektorat. Härigenom skulle ämnet byggas upp från grunden med tonvikt på undervisning snarare än på forskning.

Till en inte ringa del kan den trängda situationen för s. k. småspråk trots ett stort nyttovärde bero på att de, är dåligt efterfrågade på arbetsmarknaden (avsnitt 6.5.1.1). Situationen kräver inte bara någon form av policy för utbildning i "små språk" vid de svenska universiteten, utan också en diskussion mellan universitet och avnämare om hur man skall kunna tillgodose de behov som finns, men av någon anledning inte konkretiseras.

Även utanför universitetens värld finns stora behov av förbättrade språkkunskaper. Bland de kategorier svenskar som arbetar i u-land finns många med praktiska yrken som inte har det treåriga gymnasiets språkutbildning. Detta förhållande lägger exempelvis hinder i vägen för en utbyggnad av fackföreningsrörelsens u-landsverksamhet. Det minskar också resursbasen för rekrytering till arbete på en kvalificerad mellannivå där kontroll, kvalitetsfrågor och daglig arbetsledning är av betydelse för väl genomförda uppdrag. För dessa grupper finns numera ett ganska väl utbyggt system av språkutbildning genom den kommunala vuxenskolan, studieförbunden och folkhögskolorna. Ett problem är att berörda arbetsgivare inte arbetar (eller kan arbeta) på så lång sikt som vore önskvärt. Det som avgör vad som kan ges blir tiden mellan kontrakt och utresa. Ett annat problem är att det lilla intresset (som vi dock tror finns) för studier av ickeeuropeiska språk icke utnyttjas.

Överhuvudtaget behövs mer forskning kring internationellt engagerade svenskars behov och användning av språk. De försök att mäta personers förmåga att lära och behärska språk som företagits har i huvudsak gjorts utanför universiteten. Mycket talar för att forskning kring internationellt arbetande svenskars användning av språk skulle kunna medföra en stimulans för språkutbildningen vid universiteten.

6.5.2.3 Allmän internationalisering – Arbetsmarknadsmotivet och internationellt anpassad yrkesutbildning

Utredningen har vid kontakter med svenska universitet och högskolor i likhet med tidigare citerade skrifter kunnat konstatera att det råder osäkerhet och oklarhet om målen för den högre svenska utbildningens internationalisering. Alla kan vara överens om att den är nödvändig i en värld där det ömsesidiga beroendet stadigt ökar. Men internationaliseringsfrågorna träffar grundläggande värderingar och lämnar spelrum för olika tolkningar. Om det är det globala motivet som är tyngst eller om det yrkesinriktade motivet är viktigast är inte klart. Internationaliseringsutredningen hade satt det allmänna internationaliseringsmotivet som överordnat och arbetsmarknadsmotivet som delmål, men det skulle krävas klarare mål på alla nivåer. I målen för utbildningslinjer och ämnen saknas ibland något om internationalisering och då det står inskrivet har det visat sig vara svårt att leva upp till det. Något annat är inte heller att vänta. Universitetsfolk anger allmänt att kontaktvägarna utåt är för få och endast en minoritet av lärarna har internationell erfarenhet. De företag och organisationer som rekryterar personal deltar i liten omfattning i debatten kring utbildningens internationalisering och inom flertalet ämnen räknas internationaliseringsfrågorna vanligen till innehållets periferi och umbärliga delar. I konkurrens med mer centrala kurselement kan det synas svårt att ge utrymme åt dessa mer "suddiga" mål.

Därför har den högre utbildningens internationalisering kommit att präglas av bristande målinriktning och kontinuitet. Internationaliseringsmedlen har fördelats utan någon bakomliggande helhetssyn och ofta i för små poster för att kunna ge resultat. Enligt vår bedömning har arbetsmarknadsmotivet

icke betonats tillräckligt. De som arbetat med dessa frågor har ofta varit entusiaster som gjort stora uppoffringar för att få igång verksamheten. Brist på samordning mellan och inom universiteten har vidare gjort att man saknat kunskap om vilka initiativ som tagits. Mycket internationell kunskap har samlats inom tvärvetenskapliga linjer vid universiteten men den stora massan av studenter har förblivit oberörd av deras innehåll, eftersom flertalet studenter väljer ämnen som är mer eftertraktade på arbetsmarknaden. Internationella ämnen och även språk har genom att de inte når dem som kanske mest behöver dem något av en lyxkaraktär – något man kan läsa av personligt intresse i mån av tid.

Det ovan sagda innebär inte att vi finner att allt det som idag har åstadkommits inom den högre utbildningens internationalisering skulle vara dåligt, felaktigt eller onödigt. Tvärtom har mycket av stort värde för Sveriges framtida samarbete med u-länderna åstadkommits (kapitel 4). Men det tar tid att genomföra en internationaliserad utbildning. Det visar den av SIDA stödda utbildningen i tropiskt lantbruk och u-landsskogsbruk som ännu tio år efter starten inte har slagit igenom till mer än två tredjedelar av alla nyrekryteringar (avsnitt 4.2.3.1). Vi vill emellertid peka på behovet av en mer u-landsinriktad internationalisering.

Det finns enligt vår uppfattning ett klart behov att ur perspektivet framtida u-landsarbete gå vidare med en internationalisering av den högre utbildning. Det är i riktning mot u-länderna som en ökande andel av Sveriges personella kontakter går och vi tror att en inriktning av utbildningen mot yrkesutövning utanför Sveriges gränser samtidigt kan uppfylla det globala motivet. Den internationalisering som bör eftersträvas kan liksom hittills ta många former och mycket av det som föreslås behöver inte kosta stora pengar.

För det första bör en internationalisering av kunskapsstoffet inom flertalet ämnen eftersträvas. Detta kan främjas genom att fler lärare får internationell erfarenhet – helst från u-länder – och genom en dialog mellan lärare, avnämare och elever om hur ämnesinnehåll och struktur kan fås att svara mot aktuella internationella arbetsvillkor. I denna diskussion bör också representanter för de internationellt inriktade tvärvetenskapliga disciplinerna delta. Vid några universitet har redan liknande initiativ tagits.

Bristande språkkunskaper främst i engelska bör mötas med en serie åtgärder. En av de enklaste vore att på tidigt stadium i varje utbildningslinje ha en kursbok på engelska och sedan låta engelskspråkig kurslitteratur vara regelbundna företeelser i de fortsatta studierna. Fackspråksspecialister kan medverka i denna del av utbildningen. Det bör också finnas möjlighet att välja – och få hjälp med – att studera kurslitteratur på franska och spanska. Inom språkutbildningen bör i högre grad än nu införas alternativa realia- och litteratururval med fler författare från den tredje världen och ökade studier av u-länder. Examensarbeten kan i högre grad än nu behandla internationella företeelser och skrivas på främmande språk. Att som ytterligare steg förlägga en del av studierna utomlands är förmodligen bland de mer effektiva åtgärderna (avsnitt 4.2.3.1). Här lägger emellertid både reglerna för studiemedel vid studier utomlands och värderingen av utländska studier hinder i vägen. Det torde vara en förutsättning för en ökad internationalisering att dessa frågor beaktas.

Ett andra steg är att inrätta särskilda kurser med internationellt u-landsinriktat innehåll inom ämnesområden viktiga för internationellt arbete såsom redan skett för agronomer, jägmästare och personal inom hälsovården. För efterfrågade yrken med mer omfattande utbildningsbehov bör övervägas om inte ett internationellt påbyggnadsår bör kunna införas med särskilda krav på kunskaper i minst två språk och med en allsidig internationell inriktning av yrkeskunskaperna.

En yrkeskategori som enligt uppgift från SIDA i ökande grad efterfrågas av u-länderna är planerare inom t. ex. arbetsmarknads-, hälsovårds- och utbildningssektorerna. Någon motsvarande utbildning finns inte i Sverige, men väl i flera andra länder (avsnitt 3.4.3 och 3.4.6–7). De som idag rekryteras för sådana uppgifter är som regel personer som gått den långa vägen genom systemet och som har goda kunskaper om svenska förhållanden, men som mera sällan har den ingående kännedom om de speciella förutsättningar som råder i u-länder. Icke heller behärskar de alltid den planeringsteknik som kan bli aktuell. Inom det bredare samarbetet har analogt påpekats att det råder brist på svensk personal som kan göra "feasibility studies" på de samarbetsprojekt som presenteras. Troligen kommer det bredare samarbetet genom de nyetablerade statliga organen också att innebära andra nya utbildningsbehov. Det är då betydelsefullt att det förs en dialog mellan de parter som rekryterar dessa personalgrupper och olika instanser inom det svenska utbildningsväsendet och att en viss flexibilitet inför nya internationellt inriktade behov upprätthålls. Sannolikt vore påbyggnadskurser med inriktning på planering och utveckling ("development education") inom olika fackområden en gångbar modell. Utländska kurser bör kunna utnyttjas. En liknande kompetens kan i mindre skala inhämtas via särskilda forskningsanslag.

Institutionernas internationella verksamhet och lärarnas intresse och erfarenhet av internationella frågor spelar en avgörande roll i internationaliseringsprocessen. Många erfarenheter visar att de bästa formerna för att skaffa internationell erfarenhet och kompetens har varit i konkreta samarbetsprojekt med utländska universitet exempelvis på uppdrag av svenska internationellt verkande organ som SIDA, SAREC och utbildningsberedningen under UD. Exempel på sådana verksamheter är lärarhögskoleprojektet i Kenya, KSTC, i samarbete med Uppsala universitet, SIDA:s samarbete med lantbruksuniversitet och olika arkitektuppdrag i u-länder, bland andra för universitet i Lund (avsnitt 4.2.3.1). Inom institutioner som har ett brett internationellt kontaktnät och där lärarna har personlig erfarenhet av internationellt arbete flyter internationaliseringsarbetet naturligt. Men vi har samtidigt erfarit att det med nuvarande meritvärderingssystem för akademiska lärare är tveksamt om internationellt arbete är någon merit.

Viktiga åtgärder för att främja en vidare internationalisering måste även i fortsättningen bli att stödja samarbete i gemensamma projekt mellan institutioner i Sverige och i u-länder. Fler vägar som gör det möjligt för lärare att skaffa personlig erfarenhet av u-länder, bör skapas. Men även lärarfortbildningen berörs. Specialstudier över behovet av och möjligheterna till en internationalisering av vissa yrkesutbildningslinjer kan också vara motiverade. Behoven bör täckas på ett rationellt sätt utan att resurser splittras på för många orter.

Vidare bör organisationsfrågorna behandlas. Vi har tidigare visat att det saknas ett samlat grepp om internationaliseringsfrågorna och att detta har lett till ett splittrat och svåröverskådligt utbud. Idag finns det t. ex. ansatser att bygga upp tvärsektoriella centra för samma "area studies" vid flera universitetet och till att utbildning i med avseende på deltagarantalet små språk ges vid flera universitet. Utomstående myndigheter som SIDA och SAREC utövar med sina anslag för utbildning och forskning ett vitaliserande men svårtstyrt inflytande över universiteten och UHÄ:s möjligheter att aktivt delta i den delen av internationaliseringsprocessen har varit små. Detta har också lett till att SIDA sedan en utbildning väl kommit igång har haft svårt att få universiteten och den mer strängt hållna budgeten för den högre utbildningen att ta över kostnaderna. Sammantaget leder detta oss till att konstatera att det saknas fora för diskussion och beslut om vad som skall internationaliseras, hur och av vem. Någon eller några måste hålla i dessa frågor vid universiteten och inom högskoleväsendets centrala administration utan att för den skull lokala initiativ och engagemang förkvävs.

På lång sikt är det slutligen betydelsefullt att alla de organ som samarbetar med u-länderna tillgodoser den egna personalens behov av utbildning. Häri ingår språkutbildning och kännedom om samarbetsländerna. Vissa organisationer har också en långsiktig policy i dessa frågor. Men minst lika viktigt är det att personalen hålls yrkesmässigt kvalificerad. Det är allmänt erkänt att det är svårt för en administratör att följa med fackutvecklingen inom det egna förvaltningsområdet. Samarbetet med u-länderna inkluderar en dialog som kan vara starkt vägledande för u-landet. Här bör kravet på fackkompetens ställas högt. Detta bör avspegla sig vid rekrytering till organisationer och långsiktiga personalutvecklande åtgärder. Nyss nämnda akademiska påbyggnadskurser är en väg.

Vi har inte sett det som vår uppgift att analysera SIDA:s och UD:s internutbildning – men vissa randanmärkningar bör göras. Få organisationer har en så omfattande språkutbildnng som UD och SIDA. Utbildningen är både omfattande och varierad. Den bygger på lång erfarenhet och test används för att fastställa den anställdes språknivå. Kunskaperna i engelska är goda både inom UD och SIDA, men sämre är tillgången på personal som behärskar franska och spanska. I dessa senare språk har SIDA gjort en behovsanalys och en inventering av personalens kunskaper samt följt upp med kompletterande språkutbildning. UD samarbetar i franska bl. a. med Uppsala universitet. Relativt snabbt har både UD och SIDA byggt upp kunskaper i portugisiska inför biståndssamarbetet med de nya portugisisktalande staterna i Afrika. Inom SIDA har många bl. a. genom att swahiliundervisning är obligatorisk för arbete i Tanzania och Kenya lärt sig att behärska detta språk och några har lärt sig även andra lokala eller nationella språk. De som inom både UD och SIDA vill studera ett lokalt språk får ersättning för kursavgifter och på biståndsamabassader förekommer både privat undervisning och kurser. Synen på utbildning i lokala språk är alltså allmänt positiv. Men varken UD eller SIDA har en klar policy till förmån för dessa språk. I vetskap om att goda kunskaper i lokala språk är avgörande för möjligheten till kommunikation över kulturgränser och god anpassning till arbete och miljö borde mer tid och resurser ägnat åt dem. Det borde vara en rimlig regel att åtminstone en utsänd inom varje

ambassad kan tala det lokala språket och därmed direkt kommunicera med folk utanför det officiella kontaktnätet. En möjlighet vore att låta kunskaper i vissa lokala språk avspegla sig i lönesättningen.

Vi har också noterat att det inom SIDA saknas en mer långsiktig utbildning i planering, administration och uppföljning av bistånd. Den utbildning som sker, ges i form av korta kurser, byråintern utbildning och enskilda studier. Därmed blir det enligt vår uppfattning svårt att uppnå en jämnare professionell standard på personalen och att få policy, regelsystem och arbetsmetoder att nå ut till alla berörda.

Den fackutbildade personal som arbetat länge med biståndsadministration riskerar också att fackkunskaperna långsamt eroderar. Därför förekommer i viss omfattning att personal ges möjlighet att tjänstgöra på annat håll både inom och utom SIDA för att upprätthålla och förbättra sina fackkunskaper. Med hänsyn till hur viktigt det är att SIDA upprätthåller en fackmässigt kvalificerad dialog med samarbetsparter både i Sverige och i samarbetsländerna förordar vi att denna fråga ges stor tyngd vid planeringen av SIDA:s internutbildning. Större möjligheter bör ges till vidareutbildning och att viss tid byta personal med de fackinstitutioner med vilka SIDA samarbetar.

Integreringen av SIDA:s biståndskontor i ambassaderna har lett till att UD:s utsända personal fått mer direkt kontakt med biståndsfrågorna.Den vidgade synen på samarbetet med biståndsländerna har lett till nya former för svenska engagemang. UD-personalen bör därmed ha delvis samma behov av långsiktig u-landsinriktad utbildning som SIDA.

6.5.2.4 Biståndsutbildningsnämndens bistånds- och katastrofutbildning i Kramfors kommun

Behovet av svenska personalinsatser för bistånds- och katastrofarbete har icke utvecklats som man allmänt väntade sig vid skolans tillkomst. Medan man således räknade med att SIDA:s rekrytering skulle öka snabbt och vid mitten av 70-talet nå 1 200 personer per år planade rekryteringen av vid en nivå på 400 per år (avsnitt 2.2.1). Rekryteringen till den svenska fredskåren, som antogs komma att svara för ca en tredjedel av personalbehovet nådde som högst 86 personer år 70/71 (dvs. 20 % av förväntad nivå) och sjönk gradvis mot slutet av 70-talet. Till en icke ringa del har visserligen bortfallet i SIDA:s rekrytering motsvarats av en ökning av korttidsanställda och konsulter och av tillkommande volontärbidrag till enskilda organisationer. Dessa förändringar av personalbiståndet har emellertid försämrat rekryteringsläget för skolans elever. En samtidig förskjutning uppåt i åldrarna för utresande biståndspersonal är även väsentlig att notera. För fredskåren har medelåldern vid utresa förskjutits uppåt från 26,4 år (1966) till 31,3 år (1979).[1]

Icke heller på katastrofsidan har svensk medverkan påkallats i förväntad utsträckning. Styrkor för sådant arbete sätts upp lokalt med vanligen ett högst begränsat antal utländska rådgivare och tekniker. Dessa rekryteras bland snabbt tillgängliga högt kvalificerade personer med lämpligt yrke och erfarenhet. Även i de få fall där större kontingenter har satts upp har till-

[1] Källa: SIDA, datalistor över fredskårsdeltagare.

gänglighet och bakgrundserfarenhet för det speciella uppdraget spelat en avgörande roll.

Det är mot bakgrund härav naturligt att skolans yttre effektivitet kommit att bli låg. Konstruktionen utbildning som värnpliktsalternativ förutsätter relativt unga deltagare och tillgången på tjänster för dessa är idag sämre än ursprungligen förväntat. Därav har följt att elever som genomgått utbildning måst vänta 5–6 år före eventuell utresa. Majoriteten torde vid det laget vara knutna i sverigebundna karriärer och icke längre lättillgängliga för avsedd u-landstjänst.

De långa väntetiderna och det låga utnyttjandet har fått klara pedagogiska nackdelar: (a) Eleverna utbildas för dagens biståndsarbetarroll vilken på 5–6 år förändras både reellt och subjektivt. En inaktualitet är med andra ord inbyggd. Rollen blir dessutom till viss del olika beroende på vilken organisation eleven kommer att åka ut för. (b) Väntetiden ger stora glömskeeffekter inte minst i språk. (c) Elevens motivation påverkas negativt av vetskapen om att det inte är sannolikt att han/hon kan få u-landsarbete inom kort.

Ett exempel på svårigheten att anpassa utbildningen till behov som uppträder flera år senare kan tas från språkutbildningen på Sandöskolan: Bland 52 BUN-elever som 1977 vistades i u-länder rapporterade 39 behov av andra språk än de läst på Sandöskolan. Fördelningen kan även sammanfattas sålunda:

	Språkstudier på Sandöskolan	Språkkrav i tjänsten
Engelska[a]	7	25
Franska	28	8
Portugisiska	1	13
Spanska	16	4

[a] För engelskans del kan den bristande överensstämmelsern förklaras av att vissa haft goda kunskaper i detta språk och föredragit att satsa på annat språk.

Ett ökat antal åldersdispenser och krav på att eleverna ska ha avslutad yrkesutbildning och eventuellt någon praktik kan synas vara en framkomlig väg att förbättra effektiviteten. Detta är dock förenat med andra problem. Utbildningen skulle då i minskad grad tjäna som värnpliktsalternativ och erfarna personer kan tveka inför att avsätta en så lång utbildningstid för detta ändamål.

Mot bakgrund härav och de relativt höga utbildningskostnaderna (100.000 kronor per person och omkring 170 000 per manårs arbetsinsats i u-land, avsnitt 4.7.3) synes det därför angeläget att ompröva såväl skolans mål (utbildning av reservkår för rekrytering till bistånds- och katastrofarbete) samt den yttre ram som värnpliktsalternativet utgör.

Enligt vår bedömning är det icke längre motiverat att systematiskt utbilda yngre människor för eventuell rekrytering till katastrofarbete utomlands.[1]

Frågan uppkommer då om en renodlad biståndsutbildning utformad som ett alternativ till värnplikt är motiverad.

Den utredning som föregick skolans bildande utgick från att den utbildning som gavs skulle utgöra grund för ianspråkstagande för uppgifter inom

[1] Skolan har sedan länge noterat det ringa behovet av sådan svensk personal och i överensstämmelse härmed minskat tonvikten på katastrofutbildning till förmån för biståndsutbildning.

totalförsvarets krigsorganisation. Man nämnde att om värnpliktiga kan användas i det internationella biståndet skulle Sverige tillföras kunskaper och erfarenheter av värde för totalförsvarets verksamhet under krig. Detta resonemang är speciellt tillämpligt på katastrofutbildning och erfarenheter från katastrofinsatser utomlands. Argumenteringen för skolans utbildning såsom ett värnpliktsalternativ försvagas sålunda avsevärt om biståndsutbildningen renodlas.

Allvarliga principiella invändningar kan också riktas mot en renodlad biståndsutbildning som alternativ till värnplikt. (a) Utbildningen kommer att styras av vissa militära bestämmelser (t. ex. utbildningstidens längd) snarare än pedagogiska. (b) Få argument för just biståndsutbildning kan anföras som icke motsvaras av ungefär likvärdiga argument för annan samhällsnyttig utbildning som alternativ till värnplikt (t. ex. sköterskeutbildning och ungdomsvårdsutbildning). (c) Flera andra utbildningsvägar föreligger vidare som har och eventuellt överträffar Sandöskolans långsiktiga resursskapande effekt för biståndsrekrytering:[1] UBV och andra volontärprogram, folkhögskolor med u-landslinjer, särskilda forskningsanslag, stipendieprogram m. m. För vapenfria tjänstepliktiga finns redan möjligheten att fullgöra tjänsteplikten i form av samhällsnyttig utbildning.

Mot detta resonemang kan anföras att Sandöskolan har utgjort ett av många värnpliktiga och vapenfria tjänstepliktiga uppskattat alternativ till tjänsteplikt och att Sandöskolan har bidragit till att underlätta rekrytering till u-landsinriktat arbete. Vidare kan invändas att Sandöskolans verksamhet är långsiktig och att inga omedelbara effektivitetskrav uppställdes för skolan. Det bör då noteras att antalet som årligen utnyttjat Sandöskolan som värnpliktsalternativ, ca 40 värnpliktiga[2] och 13 vapenfria tjänstepliktiga, är obetydligt i jämförelse med antalet mönstrande, 50 000 per år, och antalet som begär vapenfri tjänst, 3 500 per år. Vidare måste det konstateras att skolan spelat en relativt liten roll för rekrytering till biståndsarbete.

Efter en sammanlagd investering i utbildning på 46 MKr (1972/73–78/79) och med en driftskostnad som uppgår till 10,8 MKr (1979/80) har f. n. 107 u-tjänster tillsatts med före detta BUN-elever. Deras andel i den totala rekryteringen till enskilda organisationer och biståndsverksamhet har nått en nivå av 5 %.

Sammanfattningsvis finner vi således att sådana förändringar i skolans yttre miljö inträffat att en fortsatt bistånds- och katastrofutbildning i nuvarande former icke längre är motiverad. Avgörande faktorer är

att behovet av att utbilda unga män och kvinnor för eventuell rekrytering till katastrofarbete icke längre föreligger

[1] Av de fem första fredskårsgrupperna (1965/66–1969/70) har minst 28 % senare haft u-landsuppdrag. Denna siffra upptar alla som per 800427 hade fått annat biståndsuppdrag plus andra som i SIDA:s datalista var bokförda under icke-skandinavisk adress. Det är känt att ytterligare ett antal har eller har haft uppdrag för företag eller lokalanställning. Fredskårstjänst är alltså i sig minst lika rekryteringsfrämjande som Sandöskolans utbildning i Sverige. Därtill är fredskårstjänst ett mer relevant alternativ än Sandöskolans utbildning i Sverige.

[2] Vissa av dessa torde dock ha begärt vapenfri status om detta utbildningsalternativ icke existerat. Det förekommer således att sökande till vapenfri tjänst återtar sin vapenfriansökan efter antagning vid skolan och därför redovisas som värnpliktiga i statistiken.

att skolan yttre effektivitet, särskilt i beaktande av kostnadsläget, är låg
att en renodlad biståndsutbildning som alternativ till värnplikt icke är utan principiella och pedagogiska invändningar,
att utbildningen icke varit av avgörande betydelse för någon organisations rekrytering till u-landsarbete. Dess resursbasskapande effekt har således varit måttlig och bör kunna åstadkommas på annat sätt än genom att ge ett litet antal personer en påkostad ettårig utbildning.

En nedläggning av skolans verksamhet, eller en genomgripande förändring synes således motiverad. Inför en sådan åtgärd bör dock värdet av de personella och materiella resurser som byggts upp vid skolan beaktas.

I Sandöskolan har staten för BUN:s räkning gjort investeringar på ca 14,5 MKr och ungefär lika mycket för civilförsvarsstyrelsen, med vilken man delar anläggningen. Under 1979/80 färdigställs en om- och tillbyggnad av BUN:s och civilförsvarsstyrelsens administrationsbyggnad för 6,5 MKr. För detta har man fått en välutrustad kursgård med god kapacitet och till rimliga inackorderingskostnader per elev och dag.

Sandöskolan disponerar för närvarande ca 150 bäddar, de flesta i dubbelrum och det finns vidare utbyggnadsmöjligheter. Kostnaden för kost och logi uppges till 52 kronor/elevdag. Man har bra utbildningslokaler och därtill möjlighet att i samråd med civilförsvarsstyrelsen disponera ytterligare utrymme t. ex. för katastrofövningar.

Skolans personal har sedan starten 1972 samlat en ingående kunskap och färdighet i att förbereda personer för arbete i u-land. Omkring hälften av lärarkåren har tjänstgjort som biståndsarbetare före eller under anställningen vid nämnden och ytterligare en fjärdedel är födda utomlands, mestadels i något u-land. Kompetenta språkhandledare finns för de fyra huvudspråken (engelska, spanska, franska, portugisiska) och dessutom finns kunskaper i t. ex. swahili och arabiska. Metoder för språkutbildning har utvecklats där gruppundervisning varvas med övningar i språklaboratorium och intensivveckor, hela tiden inriktade mot målet – den praktiska användningen i u-land.

Skolan har en kontinuerlig uppsamling av material om u-länder och kontakter med f. d. elever, biståndsorgan och institutioner som bedriver u-landsforskning. Skolan är väl utrustad med tekniskt material för utbildning.

Vidare bör beaktas att Kramfors kommun i icke ringa grad är beroende av de anställningstillfällen som Sandöskolan ger, direkt och indirekt. Antalet anställda i stat och kommun är lågt och andelen pensionärer högt, vilket framgår av följande sammanställning för 1978:

Kommun	Befolkning	Arbetstagare			Befolkning över 65 år
		Statlig verksamhet	Landstinget tjänst	Summa	
Kramfors	27 100	607 (2,2 %)	376 (1,4 %)	983 (3,6 %)	6 700 (25 %)
Sollefteå	26 100	1 758 (6,7 %)	1 194 (4,5 %)	2 952 (11,3 %)	5 600 (21 %)
Härnösand	27 400	2 616 (9,5 %)	1 382 (5,0 %)	3 998 (14,5 %)	4 850 (18 %)
Västerås	117 600	4 885 (4,2 %)	4 649 (4,0 %)	9 534 (8,1 %)	14 500 (13 %)

Kramfors har goda tåg- och flygförbindelser med resten av Sverige och skolan uppger sig icke ha haft svårt rekrytera föreläsare p. g. a. kommunikationsproblem.

7 Utredningens förslag

7.1 Översikt över utredningens förslag

7.1.1 *Bakgrund*

Sveriges kontakter med länderna i den tredje världen har sedan 1960-talet blivit mer mångsidiga och ökat i omfattning. I takt härmed har det svenska samhället tillförts kunskaper av betydelse för medvetandet om det ömsesidiga beroendet mellan industri- och utvecklingsländer. Många uttalanden från statsmakterna, nya samarbetsorgan och utredningar som t. ex. konsultexportutredningen vittnar om ett intresse för en bredare u-landspolitik och för nya former av samarbete. Detta motsvaras också av en önskan från många u-länder om nya former av svensk medverkan i utvecklingsprocessen med bland annat insatser av näringsliv och statliga myndigheter. Biståndet har skapat good-will. Den svenska solidaritetspolitiken och frånvaron av större koloniala engagemang är faktorer som i många u-länder uppfattas positivt. Det bör finnas goda förutsättningar för vidare insatser i u-länderna från svensk sida.

Insatsen av svensk personal i u-länderna och vid mellanstatliga organ är omfattande. Den uppgår till omkring 6 000 anställda jämte 3 000 medföljande vuxna och 4 500 barn som för näringslivets, enskilda organisationers, biståndets eller olika departements och myndigheters räkning stationeras i u-länder för perioder över ett år (kapitel 2). Därtill kommer en styrka på 1 100 man militär FN-personal. Insatsen i form av personal, som arbetar med u-länder i Sverige och sådana som utför kortare uppdrag i u-länder, kan icke preciseras, men antalet berörda personer uppskattas till minst 20 000. Antalet u-landsstationerade har ökat markant under 60 och 70-talen, främst på grund av ökningen i svenska bilaterala och multilaterala biståndsinsatser och näringslivets aktivitet i några av de oljeproducerande länderna. Personalinsatserna i de fattigaste länderna beror till en viss del på att SIDA allt oftare ger företag och organisationer i uppdrag att genomföra biståndsinsatser. Sammantaget har företagen fördubblat sina personalinsatser i u-länderna på fem år och svarar nu för halva antalet stationerade. Någon prognos för framtiden är icke möjlig att ge, men inget antyder att personalinsatserna skulle minska radikalt inom de närmaste åren (avsnitt 6.3).

Ökningen i antalet arbetstillfällen för svenskar i u-länderna har dock icke motsvarats av efterfrågan på u-landsarbete från svenskar. Tvärtom har flera företag, enskilda organisationer och SIDA betonat att det är svårare att re-

krytera idag än för tio år sedan (avsnitt 6.4). Bland centrala problem nämns att medföljande maka eller make måste lämna sitt arbete och sällan kan beredas arbete på den nya bostadsorten, bekymmer för barnens skolgång och vanan vid en hög levnadsstandard med välordnade förhållanden. Oro över säkerhetsproblem, politiska och sociala förhållanden och varuknapphet i vissa länder bidrar. Till en del är detta en attitydfråga. Men tillgången på kvalificerade kandidater reduceras också starkt med ökande krav på nya språk parat med det svenska samhällets anglophona inriktning. Detta har medfört svårigheter att rekrytera personal till andra språkområden. Inom samarbetet med u-länder har också börjat efterfrågas personal med yrkeskunskaper för vilka ingen motsvarande utbildning finns i Sverige (avsnitt 6.5.2.3).

Arbete i främmande miljö är heller icke problemfritt (kapitel 5). För att kunna föreslå lämpliga utbildningsåtgärder har vi företagit en probleminventering med avseende på svenskars arbete och liv i främmande miljöer. Resultatet är positivt i så måtto att de flesta synes behärska sin situation och uppleva tillfredsställelse i arbetet. Intet tyder heller på att svensken fungerar sämre än andra i-landsmedborgare. Höjs ambitionsnivån blir resultatet ett annat: I karikatyr kan man säga att mänskliga samarbets-, kommunikations- och umgängesproblem är så vanliga att de uppfattas som normala och undanträngs. Endast toppen på isberget syns i form av öppna konfrontationer eller från endera sidan avbrutna kontrakt. Problem med den egna eller familjens anpassning, praktiska frågor såsom bostad, skolgång etc. är icke heller ovanliga. Bristande språkkunskaper, framför allt i de lokala språken sätter gränser för många utlandssvenskars arbetseffektivitet och sociala umgänge. För många familjer resulterar det i en social isolering och handlingsförlamning. Det framgår vidare att svensk yrkesutbildning och praktik icke alltid svarar mot arbetsuppgiftens krav. Avvikande klimat, jordarter, materialtillgång, lokala bestämmelser är uppenbara problemkällor. Mer allvarligt är troligen förekomsten av en etnocentrism i yrkestänkandet – många är inte medvetna om i hur hög grad svenska tekniska lösningar, produktionssätt och arbetsmetoder är ett resultat av miljö, samhällssystem och värderingar.

Sammantaget leder dessa problem inte bara till enstaka stora problemprojekt som når tidningarnas framsidor, utan till en allmänt sänkt effektivitet. Därutöver skadar de allvarligt utbytet över kulturgränserna. Vi är övertygande om att dessa problem till en del kan undvikas genom en bättre rekrytering och utbildning.

På kort sikt är en förbättrad rekrytering och utbildning inför utresa viktig. Bland framträdande svagheter som bör åtgärdas (avsnitt 6.5.1) har vi noterat följande:

(a) Beslut om anställning och utresa grundas i många fall på otillräcklig information. Den antällde får veta för lite om arbete, miljö och levnadsomständigheter och arbetsgivare underlåter ofta att inhämta information om motiv och andra förhållanden som kan påverka situationen för båda parter. Resultatet är en mindre god rekrytering och att det förekommer att anställda känt sig lurade.

(b) Endast ca hälften av alla utresande får någon systematisk förberedelseutbildning. Den utbildning som förekommer framför allt inom det svenska näringslivet tar ännu i mindre omfattning hänsyn till att arbetet

skall bedrivas i främmande kulturer. Medföljande familjemedlemmars utbildningsbehov försummas.

(c) Slutligen är den utbildning som ges behäftad med avgjorda svagheter. Genomgående är den för svagt inriktad på framtida värdland och arbete. Språkundervisningen lämnas till ett för sent stadium med onödigt stor andel intensivspråksundervisning och lokalspråken undervärderas av flertalet organisationer. Detta är kostsamt och ineffektivt. Behovet av kompletterande fackutbildning, information om arbetet före utresa och inskolning på orten, t. ex. genom överlappning med företrädare, försummas ofta.

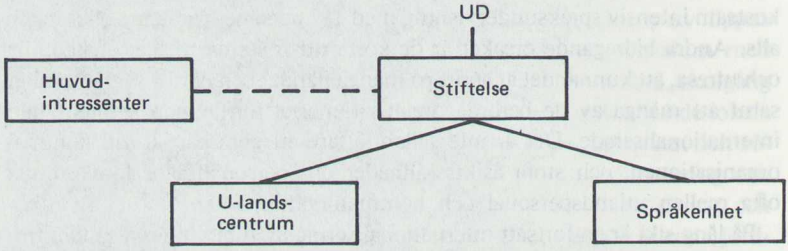
Framför allt de företag och organisationer som har egen utbildning är medvetna om dessa problem och söker lösa dem, vilket dock försvåras av vissa omständigheter (avsnitt 6.5.1.2). Den främsta är att utbildningsutbudet är spritt på så många händer att ingen har underlag för erforderlig specialisering. Utbildningen kräver en sådan specialisering och variationsrikedom att den, väl genomförd, blir alltför kostsam för en enskild arbetsgivare. Bland dem, som erbjuder en allmän förberedelseutbildning, tvingas man sammanföra 5–15 personer representerade 3–10 destinationsländer i olika världsdelar. Att lägga fokus på destinationsland och arbetsuppgifter blir svårt. I språk är förhållandet likartat, valet står ofta mellan kostsam intensiv språksundervisning med 1–2 personer per lärare eller ingen alls. Andra bidragande orsaker är de korta tidsfristerna mellan anställning och utresa, att kunnandet är spritt på många händer och därför svåråtkomligt samt att många av de berörda organisationerna fortfarande är bristfälligt internationaliserade. Det är inte sällan lättare att göra karriär vid hemmaorganisationen, och stora åsiktsskillnader om personalfrågor förekommer ofta mellan utlandspersonal och hemmarorganisationen.

På lång sikt är en fortsatt internationalisering av utbildningsväsendet troligen den effektivaste åtgärden. Bland centrala problem (avsnitt 6.5.2) framstår språkens svaga ställning inom nästan all yrkesutbildning samt ett, med tanke på utlandsarbetsmarknadens storlek och betydelse för Sverige, väl etnocentriskt innehåll. På högskolan ingår språkundervisning i endast ett fåtal yrkeslinjer och utländsk facklitteratur förekommer sällan annat än på engelska. Vidare synes målen för högskolans internationalisering icke tillräckligt klart beakta utbildning för utlandstjänst. De särskilda internationaliseringsanslagen torde ha fått större effekt om en större andel hade tilldelats enskilda stora projekt.

Vad beträffar den bistånds- och katastrofutbildning som äger rum på Sandö har vi måst konstatera att vi icke finner den vara motiverad längre. Konstruktionen utbildning som värnpliktsalternativ förutsätter relativt unga deltagare och tillgången på tjänster för dessa är sämre än ursprungligen förväntat. Resultatet har blivit att få kommit ut i u-landsarbete (14 % av tidigare elever) och då vanligen efter väntetider på 5–6 år. Detta har i sin tur medfört pedagogiska nackdelar. Till utbildningens försvar har anförts att den utgör den enda systematiska utbildningen av sin art för att långsiktigt påverka resursbasen. Vi konstaterar dock att även av de första årskullarna har icke mer än omkring 25 % av eleverna kommit ut i u-landsarbete. Dess resursskapande effekt har således icke varit stor (avsnitt 4.7, 6.5.2.4 och 7.3.3).

7.1.2 *Förslagets huvuddrag*

För att möta ovan anförda utbildningsproblem föreslår utredningen att en stiftelse upprättas under utrikesdepartementet med uppgift att verka för en förbättrad utbildning för u-landstjänst och därmed också för en förbättrad rekrytering. Genom stiftelsens försorg ställs utbildnings- och rådgivningsresurser till förfogande för alla de arbetsgivare och organisationer som är ansvariga för svensk personal utomlands. Stiftelsen skall driva två institutioner, nämligen en för rådgivning och landinriktad förberedelseutbildning inför u-landstjänst (u-landscentrum) samt en grundläggande språkutbildning inför u-landstjänst (språkenheten). Det yttersta ansvaret för att utresande personal och familjemedlemmar ges en god förberedelse bör dock även i fortsättningen åvila resp. arbetsgivare. Stiftelsen styrs av sina huvudintressenter: stat, företagsamhet och enskilda organisationer. Dess arbete finansieras genom dels statsbidrag, dels avgifter. Den bör förfoga över medel för egen kursutveckling och för att finansiera pedagogisk utveckling och studier inom sitt intresseområde. Stiftelsen skall samverka med UHÄ för att främja högskoleutbildningens anpassning till den internationella arbetsmarknadens behov.



U-landscentret, vilket förordas bli förlagt till Stockholm–Uppsala området, skall erbjuda och meddela landinriktad förberedelseutbildning enligt överenskommelse med resp. arbetsgivare. Centret skall utöver fasta kurser vara berett anordna skräddarsydda kurser och enskilda studieprogram med kort varsel och allmänt ställa sitt kunnande och sina resurser till förfogande. Det skall vidare kunna ge råd till företag m. fl. angående förberedelser för flyttningar till och uppdrag i u-länder. Syftet med verksamheten skall vara att underlätta arbetsinsatsen i landet och bidra till anställdas och medföljande familjemedlemmars sociala anpassning. Då detta är både av nationellt intresse och ett arbetsgivarintresse, föreslås att kostnaderna fördelas på ett administrativt enkelt sätt mellan stat och arbetsgivare. För den senare kategorin bör detta huvudsakligen ske i form av deltagaravgifter.

Språkenheten, vilken förordas bli förlagd till Sandö, skall i första hand meddela för utresande personal jämte familjer anpassade internatkurser i språk upp till högst gymnasienivå.[1] Villkor för deltagande skall vara att utresa är så nära förestående att samhällets normala språkutbildning inte är tillräcklig. Eftersom utbildningen i detta fall är att betrakta som en komplettering av tidigare skolutbildning och av nationellt intresse bör den vara avgiftsfri. Arbetsgivaren förutsätts betala kost, logi, resor och eventuella löneförmåner för deltagarna. Språkutbildningen till högre nivå än 3 och arbetsspråksundervisning föreslås organiserad och finansierad av arbetsgivaren.

[1] Eller ungefärligen nivå 3 på SIDA:s femgradiga språktestskala.

På sikt skall stiftelsen, genom sina bägge institutioner, även åta sig uppgifter av kontakt- och förmedlingskaraktär. En sådan är att samla upp erfarenheter både i Sverige och utomlands och att vara kontaktpunkt mellan utbildare inom organisationer, myndigheter och företag som sänder ut personal. Den bör därigenom kunna bidra till en fortsatt internationalisering av de företag och organisationer som svarar för svensk personal utomlands.

Utredningen framför vidare vissa allmänna rekommendationer till arbetsgivare m. fl. angående rekrytering och urval av personal och om den utbildning och information som bör ges inför u-landstjänst.

- Företag och organisationer som rekryterar stora delar av sin personal internt, bör lägga större vikt vid dessa frågor redan vid rekryteringen till arbetet i Sverige. Språkkunskaper, internationell medvetenhet och villighet att ta arbete utomlands bör tillmätas mer vikt än vad som nu sker.
- Större vikt bör läggas av de flesta arbetsgivare vid att kandidater till u-landsarbete får korrekt och relevant information innan beslut om anställning eller utresa fattas. Detta kan bl. a. ske genom s. k. rekryteringsutbildning. Framförallt för organisationer med extern rekrytering är detta ett verksamt sätt att förbättra rekryteringen och minska risken för senare problem. En tidig kontakt medger också att intresserade, men ännu inte fullt kompetenta personer, kan upplysas om sina möjligheter och brister. Personer med otillräckliga språkkunskaper bör normalt hänvisas till på hemorten tillgänglig utbildning eller en u-landsanpassad korrespondensundervisning. Riktig information före kontraktsskrivning är ett rimligt krav från den anställde – jämförbart med rättigheter såsom i förväg fastställda lönevillkor. Kunskaper i lokala språk bör mer än vad som hitintills skett uppmärksammas som merit vid anställning och lönesättning (avsnitt 3.4.6).
- De möjligheter som står till buds att underlätta arbete och social anpassning via utbildning före utresa bör utnyttjas. Världsvid erfarenhet pekar på att personal som arbetar över språk- och kulturgränser kan öka sin effektivitet och främja sin anpassning genom olika former av utbildning. Detta gäller inte bara språk, vilket är allmänt accepterat, utan även för värdlandet specifika yrkeskunskaper, arbetsmetoder m. m. samt överhuvudtaget för kunskaper om landet och dess folk. Utbildningen bör gälla all personal jämte familjemedlemmar, inte bara chefspersonal.
- Det kan vara fördelaktigt att dela denna utbildning mellan Sverige (ev. annat i-land) och värdlandet. Intresse för fortsatta studier i värdlandet bör uppmärksammas och stödjas. En möjlighet är att medel ställs till ambassadernas förfogande för att stödja lokal studiecirkelverksamhet. Samtidigt är det viktigt att en utbildning i värdlandet inte får former som ytterligare ökar den u-landsstationerade svenskens beroende av svensk organisation och svensk grupptillhörighet.
- Arbetsgivare bör medverka till att hemvändande personers erfarenhet utnyttjas inte enbart inom den egna organisationen, utan även nationellt. Denna återkoppling av erfarenhet är en förutsättning för de föreslagna institutionernas verksamhet.

De av utredningen föreslagna institutionerna avses underlätta för arbetsgivare och rekryterande organisationer att följa dessa rekommendationer.

Vad beträffar långsiktig utbildning förordar vi konkret att den av oss föreslagna stiftelsen samverkar på lämpligt sätt i fördelningen av de särskilda internationaliseringsmedlen inom UHÄ. Detta bör säkerställa ett utnyttjande av stiftelsens erfarenhet av ändamålsenligheten av svensk högre yrkesutbildning vid utlandstjänst. Vi stöder vidare en fortsatt internationalisering av högskolan. Därvid bör dock arbetsmarknadsperspektivet betonas starkare än vad som hitintills har skett. Språkens ställning, och särskilt då andra språk än engelska på yrkesutbildningslinjerna bör särskilt beaktas. Vi föreslår vidare att en större andel av de särskilda internationaliseringsmedlen reserveras för utveckling av enstaka större kurser inom särskilda bristområden.

Vi förordar också en ökad användning av stipendier och forskningsanslag m. m. för studier i u-länder eller över för u-länder relevanta problem.

För den händelse beslut fattas om en ny fredskår föreslår vi en för denna och för intresserade volontärer från enskilda organistioner sammanhållen utbildning. Vi vill genom vårt förslag framhäva fredskårstjänstens karaktär av utbildning för internationell tjänst och för en informatörsroll i Sverige. Enligt förslaget kan fredskårsutbildning och fredskårstjänst ses som delar av något större som, utöver fredskårsuppgiften, även fyller ett långsiktigt svenskt behov av resursbasutveckling. De formella utbildningsdelarna i Sverige föreslås förlagda till Sandö. Utbildningen kan antingen ske i fredskårens regi eller för fredskåren i den föreslagna stiftelsens regi. I bägge fallen förutsätts utbildningen finansierad av fredskårs- och volontärmedel.

Utredningen föreslår vidare att den katastrof- och biståndsutbildning som nu bedrivs vid biståndsutbildningsnämndens skola på Sandö och som kan genomgås som alternativ till värnplikt gradvis avvecklas. Utredningen finner inga starka sakskäl som talar för att ersätta det alternativ till värnplikt och vapenfriutbildning som således skulle bortfalla med ett nytt internationellt eller u-landsinriktat alternativ. För den händelse statsmakterna finner ett sådant önskvärt skisseras dock en tänkbar modell. Icke heller denna är emellertid fri från invändningar.

Ovanstående förslag kan förverkligas genom omvandling av existerande nämnder och institutioner med tillägg av en enhet för land- och regionutbildning. Utredningen föreslår således att stiftelsen samt dess enhet för språkutbildning och u-landscentrum inrättas genom omvandling av den nuvarande biståndsutbildningsnämnden och dess skola för bistånds- och katastrofutbildning. Tillkomsten av u-centret balanseras av att SIDA kan överföra en del av sina nuvarande kurser till stiftelsen och som följd härav bör kunna upphöra med en av sina kursgårdar.

Synpunkter på genomförandet avges i avsnitt 7.5.

Preliminära beräkningar visar att de i betänkandet föreslagna åtgärderna skulle kunna rymmas inom nuvarande anslag för biståndsutbildningsnämnden, även om utbildningskostnaderna för en ny fredskår medräknas.

7.2 Utbildning för u-landsinriktat arbete och stationering i u-länder

7.2.1 *Målgrupper, utbildningsbehov och sannolik efterfrågan*

Två målgrupper har beaktats av utredningen:

- personal som stationeras i u-länder för perioder överskridande ett år jämte medföljande vuxna familjemedlemmar, inalles ca 10 000 personer
- personal som eljest genom sitt arbete kommer i kontakt med u-landsfrågor, uppskattningsvis minst 20 000 personer.

Även om målgruppens storlek och sammansättning är väl känd (kapitel 2) är det svårt att bedöma beredvilligheten att delta i utbildning. Än svårare är det att bedöma i vilken omfattning arbetsgivare kommer finna det lönsamt och möjligt att sända personal och deras familjemedlemmar på utbildning. Deltagandet avgörs dock till sist av utbildningens kvalitet, tillgänglighet och pris. Då såväl kvalitet som tillgänglighet förutsätts markant förbättrade och priset synes bli jämförbart med vissa nu förekommande förberedelseinsatser kan det antas att flertalet av de organistioner som idag erbjuder sin personal någon förberedelseutbildning skulle komma att utnyttja föreslagna program. Därutöver kan många andra tillkomma. I vår enkät bland tänkbara avnämare uttalar flertalet enskilda organisationer sig för ett deltagande i både språk och landorienterad utbildning. Preliminära kontakter med SIDA tyder också på ett stort intresse för utnyttjande av u-centrets resurser och för ett samarbete med avseende på språkutbildning. Företagen visar en mer splittrad bild. Av 21 som uttalat sig i endera riktningen anser 15 att de skulle utnyttja de föreslagna resurserna, medan 6 icke tror att så skulle ske. Flertalet av dem som icke uttalat sig har varit små företag. Arméstabens FN-avdelning har uttryckt intresse för samarbete främst vad beträffar material och resurspersoner för egna utbildningsprogram. Ett visst behov av språkutbildning för medföljande vuxna och av landbriefing för katastrofpersonal föreligger dock. På grundval av enkätsvar och preliminära reaktioner uppskattar vi att under de första åren efter start skulle försiktigtvis 1 000 personer per år tillgodogöra sig någon form av landinriktad utbildning i u-centrets regi. På sikt är potentialen avsevärt högre – det antagna deltagandet utgör 40 % räknat enbart på vuxna nystationerade exkl. militär FN-personal (avsnitt 6.2). Intresset för språkstudier torde i antal personer räknat vara mindre på grund av den större tidsåtgången och pressade tidsscheman. Vi har något godtyckligt antagit att efterfrågan skulle överskriva SIDA:s utbildningsvolym med minst två och en halv gång.

7.2.2 *Mål för utbildning inför u-landsuppdrag*

Målet för den av utredningen föreslagna förberedelseutbildningen skall vara att:

- underlätta svenska personalgruppers arbetsinsatser i u-länder och
- bidra till personalens och medföljande familjemedlemmars sociala anpassning i värdlandet.

Detta mål betyder att utbildningen skall kunna läggas upp med inriktning på arbetsfunktion och social anpassning i samråd med för deltagarna ansvariga arbetsgivare eller rekryteringsorganisationer. Deras syfte med verksamheten skall normalt icke behöva ifrågasättas, men utbildningen skall styras av respekt för destinationslandet och dess utvecklingsansträngningar och respekt för mänskliga värden och rättigheter.

7.2.3 *Allmänna principer för rekrytering och förberedelseutbildning*

7.2.3.1 Förutsättningar

Att närmare precisera vilka rekryterings- och utbildningsinsatser som bäst tjänar i föregående stycke givna syften "att underlätta svenska personalgruppens arbetsinsatser" och "bidra till social anpassning" är ingen liten uppgift. Den kan heller inte klaras av en gång för alltid. Uppgiften kräver svar på följande analytiska frågor:

- Vad ingår i resp. syfte "underlätta arbetsinsatser" och "social anpassning" och vilka beteenden och prestationsmått etc. är tillämpliga eller önskvärda?
- Vilka kunskaper, färdigheter, personegenskaper och yttre omständigheter bidrar positivt till att åstadkomma framtida önskvärda prestationer och beteenden?
- Vilka rekryterings-, utbildnings- eller andra åtgärder kan främja dessa kunskaper, färdigheter, personegenskaper etc.?

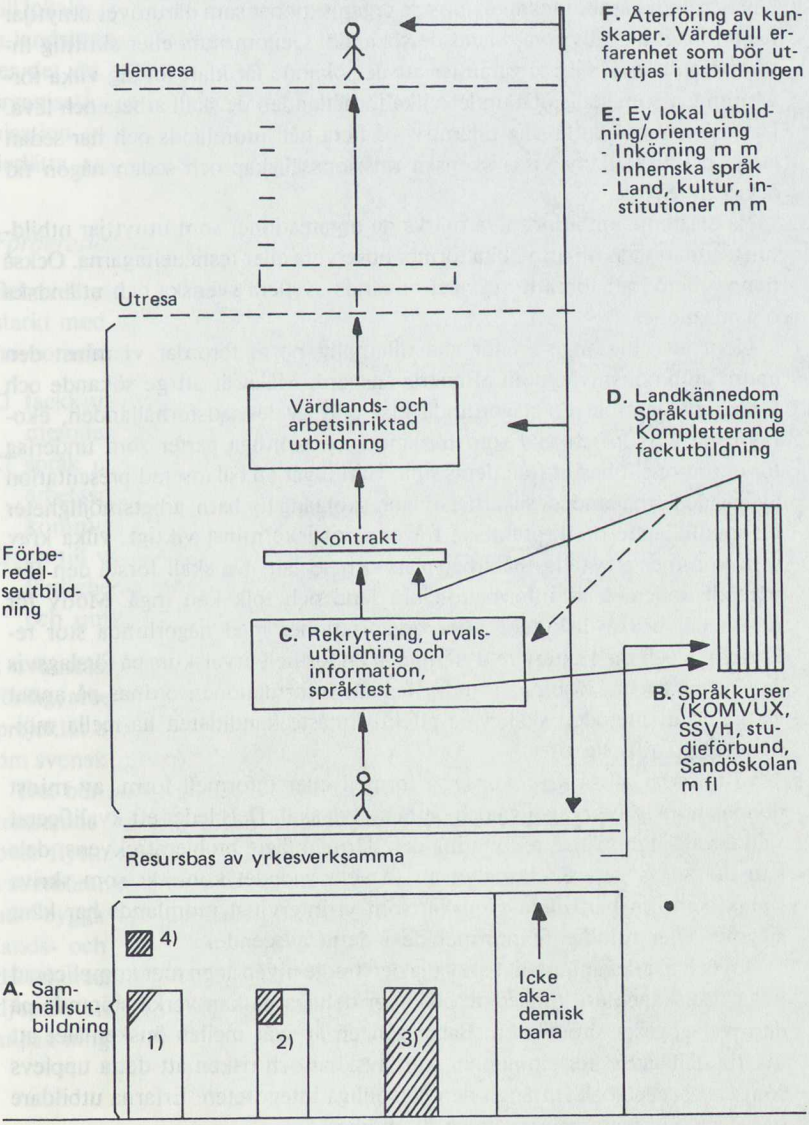
Ingendera är lätta att besvara och svaren blir med nödvändighet osäkra. Svaren är vidare endast ideal som vi kan ställa upp som förutsättningar för god arbetsinsats och social anpassning. De är därtill föränderliga i tiden och från början inte lika för alla länder och arbeten. Det vore således fel att tro att vi har eller kan förväntas få sådana instrument att vi kommer att kunna förutsäga en persons möjligheter att lyckas i arbete och social anpassning i en främmande miljö med någon större exakthet. Än mindre att vi skulle ha säkra metoder att bedöma individers utbildningsbehov.

Det vore dock lika fel att resignera inför problemen och försumma betydelsen av skillnader i arbets- och levnadsmiljö. Flera studier av denna fråga har genomförts för olika personalgrupper (avsnitt 6.3). En aktningsvärd erfarenhet har också byggts upp av bl. a. SIDA, enskilda organisationer, biståndsutbildningsnämnden och flera stora svenska företag som har personal utomlands och av konsultfirmor som sysslar med rekrytering och utbildning av personal för utlandstjänst. Det är väl känt att vissa, och från motsvarande arbete i Sverige avvikande, personegenskaper är av betydelse för arbete och social anpassning i vissa u-landsmiljöer. Personliga motiv är också av betydelse. Betydelsen av vissa kunskaper är också väl kända. Det råder ingen tvekan om att ett väl fungerande urval och en målinriktad utbildning kan bidra till förbättrad arbetsprestation och social anpassning i en främmande miljö. De tre frågorna måste dock ständigt vara i blickpunkten.

7.2.3.2 En idealiserad modell för rekrytering och förberedelse av personal

Mångfalden av svenska organisationer och företag som sänder ut personal för arbete i u-land är som vi tidigare visat stor. Villkoren för deras verksamhet i u-land varierar, så också deras sätt att se på personalinsatsen och på frågan om rekrytering och förberedelse av personal. Utredningen kan därför konstatera att det idag inte finns någon möjlighet att föreslå *ett* utbildningssystem som skall vara lika för alla. Istället har vi valt att presentera en idealbild för hur urval och förberedelseutbildning skulle kunna gå till och att sedan föreslå resurser som kan utnyttjas flexibelt av alla organisationer och företag som sänder ut personal till u-land. Denna idealbild beskrivs i text och figur nedan.

Figur 7:1 Idealiserad modell för rekrytering och förberedelseutbildning



A. Samhällsutbildning. Inom den akademiska utbildningen kan en internationaliserad utbildning förekomma i många former. Den bör kunna förekomma som frivillig eller obligatorisk delkurs för examen (1 och 2) eller i form av internationaliserade inslag i varje kurs (3). Där så anses lämpligt bör internationella kurser ges som påbyggnadskurser ovanpå grundexamen (4).
B. Språkkurser. Språkkurser som mer bygger på element från den tredje världen utarbetas i de "stora" språken och ges över hela landet genom de ordinarie utbildningsorganisationerna. Genom språktest vid urvalskurser skall intressanta kandidater utan tillräckliga språkkunskaper kunna hänvisas till denna utbildning.
C. Rekryterings- och urvalsutbildning. Bör anordnas av varje företag och organisation för sig. Den föreslagna stiftelsen bör dock kunna göra detta på uppdrag.
D. Värdlands- och arbetsinriktad utbildning. U-centrum föreslås bli den kunskapsbank från vilken utsändande organisationer och företag kan hämta material, kunskaper och utbildning om kommande stationeringsländer. I de fall där samhällets språkutbildning ej förslår, erbjuds språkkurser vid språkenheten. Stiftelsen förutsätts kunna ge råd och anvisningar vad beträffar fackutbildning och vidare språkutbildning.
E. Utbildning i stationeringslandet. Utredningen föreslår att ett antal ambassader på försök utrustas med ett särskilt anslag för lokal utbildning.
F. Återföring. Stiftelsen förutsätts få en roll i att ta vara på den erfarenhet hemvändande svenskar har av u-landsarbete.

Före kontrakt eller beslut om utresa

Flera ambitionsnivåer tillämpas idag vid rekrytering till u-landstjänster av olika svenska arbetsgivare och organisationer (avsnitt 3.2).

På den första och lägsta ambitionsnivån sker urval bland sökande utifrån eller bland tillgänglig personal. Viktiga urvalsinstrument är meriter och ibland intervjuer. Utöver arbetsbeskrivning och ekonomiska villkor får den sökande viss information om allmänna förhållanden på destinationsorten från arbetsgivaren genom t. ex. resebroschyrer, skriftliga landbeskrivningar[1] och kanske genom att få träffa någon som har arbetat i landet. Detta är den vanligaste ambitionsnivån. Ett fåtal företag och organisationer anlitar utomstående konsulter för intervjuer som då kan omfatta ingående personlighetsbedömningar.

På en andra ambitionsnivå finns de organisationer som därutöver utnyttjar någon from av självurval bland de sökande. Genom kurs eller skriftlig information o. dyl. skapas garantier att de sökande får klart för sig vilka förväntningar som ställs och under vilka förhållanden de skall arbeta och leva. Urvalskurser av detta slag tillämpas på flera håll utomlands och har sedan länge praktiserats av vissa svenska missionssällskap och sedan någon tid också av SIDA.

På en tredje ambitionsnivå märks de organistioner som utnyttjar utbildningssituationen till att i olika former observera eller testa deltagarna. Också denna metod att förbättra urvalet används av flera svenska och utländska organisationer.

Utan att vilja ange en för alla tillämplig norm förordar vi minst den andra ambitionsnivån som eftersträvansvärd. Målet är att ge sökande och familjemedlemmar en någorlunda klar bild av levnadsförhållanden, ekonomiska villkor och vad som förväntas av samtliga parter som underlag för ett rationellt beslut från deras sida. Häri ingår en balanserad presentation av bostadsförhållanden, säkerhetsfrågor, skolgång för barn, arbetsmöjligheter för medföljande m. fl. praktiska frågor samt icke minst viktigt, vilka krav som kommer att ställas på arbetsplats och socialt. De skall förstå den förväntade rollen. Viss information om land och folk kan ingå. Motiv för utresa bör också diskuteras. För organisationer med någorlunda stor rekrytering, och med extern rekrytering, är en formell urvalskurs på förslagsvis 2–5 dagar en bra lösning. I andra fall får informationen ordnas på annat sätt. För att metoden skall vara effektiv måste kandidaten ha reella möjligheter att dra sig ur.

Vi förordar alltså *urvalskurser,* i formell eller informell form, av minst denna andra självurvalsnivå och detta av två skäl. Dels leder ett kvalificerat självurval till en bättre rekrytering och därmed lägre problemfrekvens, dels kan det sägas vara en rättighet att få veta vad det kontrakt som skrivs i praktiken innebär. Flera svenskar som vi intervjuat utomlands har känt sig mer eller mindre felinformerade i detta avseende.

Om och när det är lämpligt att välja den tredje nivån är en mer komplicerad fråga. Vetskapen att kursledare bedömer deltagarna kan verka störande på den pedagogiska situationen. Balansgången är svår mellan önskemålet att utsätta deltagarna för situationer som avslöjar och risken att detta upplevs som ett oacceptabelt intrång i den personliga integriteten. Erfarna utbildare har dock visat att balansgången är möjlig.

[1] T. ex. Employment Conditions Abroad.

Tidiga kontakter mellan rekryterande organisation och sökande har ytterligare fördelar. En urvalskurs kan till exempel utnyttjas för att diagnostisera intresserade kandidaters behov av kompletterande språkutbildning (se figur). Om kontakten äger rum tillräckligt tidigt kan den som är intresserad av arbete men behöver förbättra sina meriter hänvisas till utbildning i samhällets regi. Behovet av dyrbar specialutbildning före utresa (t. ex. intensivundervisning i språk) minskas och rekryteringstiden kan förkortas. Särskilda kurser och seminarier kan också anordnas för att öka tillströmningen av sökande. Ett exempel på sådana är SIDA:s rekryteringsfrämjande kurser på 1–3 dagar.

Ansvaret för eventuella urvalskurser bör ligga på arbetsgivaren och de bör främst ordnas organisationsvis. Utbildningen måste kunna profileras efter egna mål och verksamhetsområden. Även om urvalsutbildning främst bör ordnas organisationsvis finns dock ett gemensamt behov av tillgång till lokaler och andra resurser. Här skulle universitets- och högskoleväsendet, u-landsinriktade utbildningslinjer, SIDA, Sandöskolan, privata konsulter eller det av utredningen föreslagna u-centret kunna komplettera den egna organisationens kunskaper och resurser. Som en central utbildningsorganisation med överblick över vad som finns tillgängligt kan stiftelsen underlätta anordnandet av urvalsutbildning.

Förberedelseutbildning

Behovet av förberedelseutbildning inför stationering utomlands varierar starkt med arbetsuppgifter, destinationsland och förkunskaper. Följande behovsområden har visat sig vanliga bland svenskar stationerade utomlands

- fackkunskapsanpassning; lokal teknik, lokala förhållanden och arbetsmetoder, internationell erfarenhet inom ämnesområdet
- språk och kommunikationsfrågor i allmänhet; vanligen ett europeiskt arbetsspråk och ett lokalt språk, gester, miner och annan icke-verbal kommunikation
- en till värdland och kulturmönster relaterad utbildning med kunskaps-, färdighets- och attitydmål i syfte att underlätta arbete, kommunikation och umgänge med landets befolkning samt egen anpassning i landet.

I ovanstående rubriker innefattas kunskapsutveckling och kunskapsöverföring, arbetsledning, lokal administration m. m. Förtrogenhet med det egna projektet och med moderorganisationen i Sverige har förutsatts. Kännedom om svensk utrikespolitik och biståndspolitik kan vidare anses vara önskvärd.

Det bör poänteras att medan urvalsutbildning främst syftar till att få intresserade kandidater att fundera över sina förutsättningar för arbetet eller över flyttningen överhuvudtaget, gäller det i förberedelseutbildningen att vederbörande får tillgång till nya "redskap" för en ny situation. Det gäller att "bygga upp" personen inför vad som förestår. Vissa delar av den värdlands- och kulturrelaterade delen kan ingå såväl i urvals- som i förberedelsekurser. I det senare fallet är emellertid informationen av annan och djupare art, eftersom den där syftar till en förbättrad arbetsfunktion och anpassning.

Stor variationsrikedom i behov och tillgänglig tid för utbildning förekommer. Detta betyder praktiskt att varje arbetsgivare och/eller rekryterande organisation måste ha möjlighet att anpassa förberedelseutbildningen efter aktuella önskemål och förutsättningar. Detta bör kunna ske genom att deltagare i varierande grupperingar utnyttjar olika land- och arbetsinriktade utbildningselement och språkkurser. För större grupper till ett och samma land kan särskilda kurser sättas upp. Fastän det formella ansvaret är arbetsgivarens bör för flera arbetsgivare samordnade kurser eftersträvas. Endast därigenom kan tillräckligt stora grupper åstadkommas för att ge landspecifik och arbetsinriktad utbildning.

Förslag och synpunkter angående utbildningens innehåll, pedagogiska metoder, behövliga resurser m. m. ges i avsnitt 7.2.4 för landinriktad utbildning, 7.2.5 för språkutbildning och 7.2.6 för fackinriktad utbildning. Det bör dock redan här förutskickas att flera delar med fördel kan ges i andra länder än Sverige. Således har flera enskilda organisationer, SIDA och vissa företag delar av sin förberedelseutbildning förlagd utomlands (kapitel 3).

Orientering och fortbildning i värdlandet

Även sedan den anställde flyttat till sitt destinationsland kan vissa utbildningsinsatser återstå eller vara motiverade. En konkret introduktion till den nya arbetsplatsen är nödvändig och kan antingen ske genom överlappning med företrädare (avsnitt 6.5.1.1) eller på annat sätt. Kursformen används bl. a. av de Nordiska Kooperativa biståndsprojekten i Östafrika. Vidare återstår i vissa fall omfattande språkstudier, främst i lokala språk. Vissa missionssällskap ägnar perioder på upp till ett år åt för arbetet erforderliga lokalspråk. Mycket av den landorientering som diskuterats under rubriken "förberedelseutbildning" ovan bör även med fördel kunna ges i landet ifråga. Är en sådan tillgänglig kan den i Sverige i motsvarande mån minskas. Den bör dock aldrig helt försvinna eftersom mycket av den bör relateras till svenska förhållanden. Tidigt given landutbildning bidrar också till de utresandes känsla av säkerhet och utgör en grund för vidare inlärning.

Utlandssvenskars behov av utbildning och kulturaktiviteter på längre sikt bör ej heller underskattas. Folkbildningen tillmäts i Sverige stor vikt, vilket tar sig uttryck bl. a. i statliga subventioner till ett brett urval studiecirklar och kurser. Utlandssvenskens behov är knappast mindre. Eventuella studieintressen bör så långt som möjligt tillvaratas utomlands lika väl som i Sverige. En del av behovet kan och bör tillgodoses genom studieförbund, universitet och institutioner i värdlandet. Ytterligare en del kan tillgodoses genom de långdistanskurser som erbjuds i korrespondensform via Liber Hermods och Uppsala universitet. Enligt vår bedömning är behovet dock långt ifrån täckt. Vi förordar därför att svenska ambassader i u-länder ges ett utbildningsanslag att användas för att främja studiecirklar i värdlandsanknutna frågor samt studier i lokala språk. Vi föreslår att ett sådant system inleds som en försöksverksamhet omfattande fem u-landsambassader.

Enligt vår bedömning har de flesta svenska arbetsgivare med utlandsstationerad personal – missionssällskapen möjligen undantagna – underskattat betydelsen av även måttliga färdigheter i lokala språk. Studier av

lokala språk bland utlandsanställda bör stimuleras. Vi föreslår att arbetsgivare prövar att på lämpligt sätt erkänna sådana språkkunskaper som merit i rekrytering och lönesättning.

Återföring av erfarenhet till utbildningen

Svenskar i arbete utomlands för med sig hem kunskaper och färdigheter av potentiell betydelse för Sveriges framtida utveckling. Bland återvändande svenskar återfinns också ofta de kunskaper som utresande så väl behöver ta del av. De kan ha färsk erfarenhet om vad kulturmötet i ett visst land innebär och förmåga att analysera egna problem i arbete och social anpassning på ett för den utresande verksamt sätt. Ett annat exempel är förhandlingsteknik och administration i olika länder där stor kunskap finns hos vissa företag och inom utrikesförvaltningen. Denna utnyttjas inte i tillnärmelsevis alla de fall då det vore möjligt och lönsamt. Ytterligare ett exempel är lokala och nationella språk. Bland de enskilda organisationernas f. d. fältpersonal finns många återvändande som skulle kunna undervisa i lokala språk. Inte heller denna resurs utnyttjas väl idag.

Den föreslagna stiftelsen med dess u-centrum och språkenhet skall ha till uppgift att samla in, bearbeta och återföra u-landssvenskars erfarenheter, främst till förberedelseutbildningen, men i någon mån även till den långsiktiga utbildningen inom universitet och högskolor. Aktiv medverkan från olika arbetsgivare kommer dock att behövas för att identifiera särskilt kompetent personal och att ställa denna till förfogande för materialframställning och undervisning.

7.2.4 *Allmän landorienterad förberedelseutbildning – U-centrum*

7.2.4.1 Pedagogisk idé och arbetsmetoder

Det föreslagna u-centret föreslås få till uppgift att

- genomföra och förmedla allmän landorienterad undervisning och information samt
- bistå med råd och konsulttjänster med avseende på förberedelse av personal för arbetsuppgifter utomlands.

Verksamheten vid centret skall i princip vara marknadsstyrd, dvs. styrd av de utbildnings- och servicebehov som deltagande individer och organisationer och företag har för sin u-landsinriktade verksamhet. Centrets förmåga att sälja sina tjänster skall vara avgörande för dess storlek. Det skall dock ägna intresse även åt små utbildningsavnämnare.

Som ett första steg kan ett företag, en enskild organisation eller statlig myndighet vända sig till centret och diskutera personal- och utbildningsproblem inför u-landsuppdrag. Centret har här en rådgivande funktion som bör omfatta all slags förberedelseutbildning, således även språk, kompletterande fackutbildning, arbetsledning m. m. I normala fall skall detta ske snabbt enligt vissa i förväg utarbetade modeller och med datoriserad sökning av material och kontaktpersoner. För mer omfattande utbildningsplanering

från centrets sida förutsätts konsultformen. Centret kan alternativt hänvisa till konsulter som kan bistå med tjänster inom detta område.

Sedan utbildningsbehov identifierats skall centret, enligt överenskommelse, kunna genomföra landorienterad utbildning med avseende på såväl arbete som social anpassning. Detta skall vara u-centrets främsta arbetsuppgift. Normalt äger utbildningen rum vid centret, men när så är lämpligt kan kurser anordnas även på annan ort. Detta antas bli fallet då stora kontingenter skall avresa till en och samma ort. Utbildningen organiseras för enskilda länder när så är möjligt, eljest för geografiska regioner eller kulturområden. I fall där resurserna är för begränsade bör centret avstå från att organisera egen utbildning och istället erbjuda sig att förmedla eventuell i utlandet tillgänglig utbildning.

Centret skall vidare kunna förmedla andra i förberedelseutbildning ingående utbildningselement. En sådan skulle kunna vara fackorientering för visst land som kan äga rum vid någon högskoleenhet i anslutning till en allmän landkurs.

Centret bör vidare allmänt ställa sina resurser till förfogande för kurser och intresserade individer. Urvalskurser bör kunna anordnas på detsamma med ett mer eller mindre stort deltagande från personalens sida.

Enskilda personer skall också kunna vända sig till centret för att använda de resurser som finns samlade där.

7.2.4.2 Innehåll och metoder

U-centret skall vara berett att förmedla insikter över ett brett ämnesområde för de med avseende på Sveriges utrikeskontakter största u-länderna. Att avgränsa möjliga ingående ämnen är svårare än att ange syfte, karaktär och djup på de kunskaper och färdigheter som skall förmedlas. Vad som eftersträvas är en saklig och balanserad behandling av ett urval ämnen och frågor som kan tjäna att underlätta arbete och social anpassning i den nya miljön. Det torde i regel vara av orienterande karaktär snarare än djuplodande, lägga tonvikten vid det senaste tidsperspektivet snarare än ett komplett historiskt, ofta vara tankeväckande snarare än slutgiltigt besvarande. Bland ämnen kan mycket av det följande ingå

politiskt klimat och system
ekonomi, ekonomiskt system i teori och praktik
utvecklingsstrategi, planer och sektorer
geografi, klimat och naturresurser
arbetsmarknadsfrågor
administration – system, regler och administrativt klimat
svenska engagemang
handels- och marknadsfrågor
lagar och förordningar, t. ex. arbetslagstiftning, tull- och bankfrågor
befolknings-, stam- och språkfrågor
yrkesutbildning, allmän utbildningsnivå och viktiga institutioner
religion och kultur
historiska huvuddrag
levnadsbetingelser, bostäder, skolor, möjlighet till arbete, miljöfrågor, konsumtion, transportnät m. fl. praktiska frågor.

Ämnesval och betoning måste flexibelt anpassas till beställares krav och gruppers sammansättning.

Eftersom ett av de vanligaste och mest allvarliga problemen för u-landsstationerad personal gäller umgänget med landets innevånare bör denna fråga ägnas relativt stor uppmärksamhet i de flesta kurser. Detta kan ske såväl genom särskild behandling av umgängesfrågor som genom ämnesval och olika delavsnitts uppläggning. U-centret bör i samma syfte sträva efter att på grundval av kunskaper om land och folk:

- skapa förståelse och respekt för folkets värderingar
- skapa respekt för landet, dess kulturella arv, institutioner och symboler
- skapa medvetenhet om landets utveckling och därmed relaterade problem
- skapa medvetenhet om pågående sociala förändringar samt intresse för landet och dess folk.

I vissa ämnen såsom kunskapsöverföring och i arbetsledning bör centret utveckla separata kurser. För vana arbetsledare kan det vara frågan om ett relativt kort inslag (1–3 dagar) i en normal landorienteringskurs. Det bör dock noteras att flera svenskar får påta sig större arbetsledaransvar på utlandstjänsten än de haft hemma (avsnitt 5.2). För detta ändamål är en så kort kurs icke tillfyllest. U-centret bör söka kontakt med lämpligt fackinstitut för eventuella längre program.

Antalet utresande svenskar medger för närvarande en normal gruppering i de fyra regionerna (a) Afrika söder om Sahara (b) Nordafrika och Mellanöstern (c) Asien och (d) Latinamerika och de Karibiska öarna. Kurser inriktade på endast ett land kan bli aktuella i samband med grupper och större projekt. Vi bedömer att den typiska kursstorleken kommer att omfatta 10–20 personer. Individuella program bör också kunna förekomma.

Uppläggningen av en enskild kurs utnyttjar för regionen relevanta kulturella, religiösa och strukturella frågor samt för flyttning och arbete i främmande miljö likartade frågor inklusive praktiska detaljer till gemensamma inslag. Därutöver organiseras kursen för gruppvisa eller enskilda studiesituationer så att landspecifika och yrkesspecifika frågor täcks. Detta kan åstadkommas (a) genom parallella inslag för olika intresseinriktningar (b) genom styrda och fria självstudier (c) genom sammanträffanden med resurspersoner för land- och yrkesområden. För varje individ kommer således programmet ha vissa fasta inslag medan resten av tiden ägnas åt delvis vägledda självstudier.

Det är icke möjligt att fastställa en allmängiltig kurslängd. Innehåll och syfte antyder dock att en allmän landorienteringskurs icke bör underskrida en vecka. Detta föreslås som riktlinje, vilket icke bör utesluta både kortare och längre program.

7.2.4.3 Material och yttre lärarresurser

Den föreslagna kursuppläggningen förutsätter att u-centret upprättar och vidmakthåller en "kunskapsbank" över ett antal u-länder. För närvarande synes underlag finnas för ca 30–40 länder. Med denna "kunskapsbank" avses dels ett resurscenter som kan samlas inom fyra väggar. Men minst lika viktigt är ett kontaktnät till människor och institutioner som kan ut-

nyttjas för olika utbildningsavsnitt eller för att anvisa eller utarbeta material. Resurscentret skall omfatta studiematerial som i första hand ordnats efter region och land och i andra hand efter ämnesområde. Det skall vara uppställt så att det är direkt utnyttjbart av deltagaren. Väl utrustat innehåller det enkelt och lättillgängligt material över flera av de ämnen som behandlas i centrets kurser. Av tryckt material finns mycket från rena turistböcker till Världsbanksanalyser, plandokument och beskrivningar av svenska engagemang. Där finns viktig praktisk information som skatte-, tull- och valutabestämmelser samt arbetslagstiftning, men också kulturellt och socialantropoligiskt material samt politiska dokument och analyser. Beskrivningar av levnadsförhållandena i landet är viktiga och centret bör ha samlat både officiella stationeringsrapporter t. ex. från UNDP och mer informella avrapporteringar. Via dataterminal skall det vara möjligt att ta fram viktigare artiklar av utländsk press om u-länderna t. ex. ur Jeune Afrique och South East Asia Review.

På bild och ljudsidan har centret ständig bevakning och inspelning av radio- och TV-program om u-länderna och har löpande tagit vara på möjligheter att köpa in film och bilder. Allt sådant material är försett med en kortfattad beskrivning av innehållet och ett omdöme om dess användbarhet. Viktigt material är bandade föredrag och intervjuer över skilda ämnen med personer som arbetat i landet.

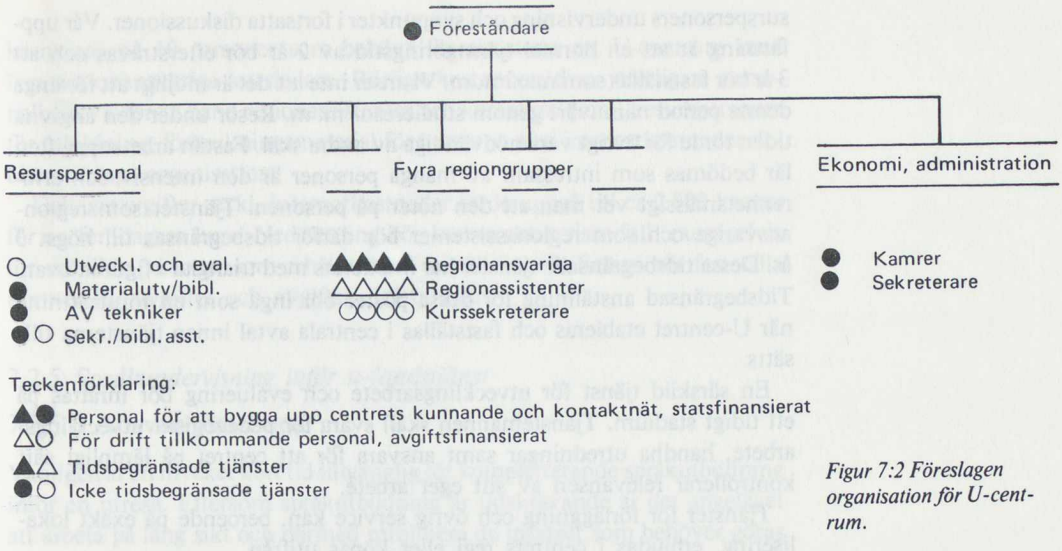
Jämfört med världsdelsinstitutens material är U-centrets av relativt översiktlig och ytlig karaktär. Volymen blir därför, ämnesomfånget till trots, ganska måttlig. En jämförelse med andra utländska briefingsinstitut och grov skattning av behovet för enskilda länder antyder att resurscentret skulle omfatta ca 200 hyllmeter. Omloppstiden är emellertid kort, från 1/2–1 år för tidskrifter, brev och vissa bandade intervjuer till 3–5 år för huvuddelen av materialet. Därutöver behöver resurscentret snabbt kunna förmedla material från reguljära dokumentations- och biblioteksystem. Särskilt viktiga är de regionala instituten, Nordiska Afrikainstitutet, Latinamerikainstitutet och Nordiska Asieninstitutet. Dessa institut bör behålla sin nuvarande inriktning mot en mer djupgående forsknings- och dokumentationskaraktär.

U-centret måste i sin verksamhet utnyttja ett stort antal personer med färsk erfarenhet från skilda länder och arbetsuppgifter samt med specialkunskaper inom olika områden. Uppgiften kan gälla att leda ett visst kursavsnitt, att utarbeta material, att ställa upp för intervjuer etc. Centret måste hålla kontakt med alla större organisationer och med u-landsanställda för att identifiera lämpliga personer. Invandrare och tillfälliga besökare i Sverige, bl. a. gästforskare, bör kunna utnyttjas i utbildning och materialbearbetning. För en enveckas kurs med tjugotalet deltagare torde ungefär lika många resurspersoner behöva inkallas.

7.2.4.4 Personal och intern ledning

U-centrets personalbehov kan för en utbildningsvolym av 1 000 man veckor per år uppskattas till ca 18 personer. Personalorganisationen bör i princip kunna utformas som framgår av figur 7:2.

Föreståndaren leder U-centrets verksamhet i stort och svarar tillsammans med de regionansvariga för kontakterna med större avnämare.



Figur 7:2 Föreslagen organisation för U-centrum.

De regionansvariga svarar tillsammans med regionassistenterna för utbildningsverksamheten och en del av rådgivningen inom sin region. För planering och genomförande av reguljära kurser bistår regionassistent och kurssekreterare. I rådgivningen bistår föreståndare och, vad gäller icke regionspecifika frågor, personalen i stort. Den regionansvarige har även ansvar för att bygga upp och vidmakthålla kunskapsbanken inom sitt område. Resurspersonal inom materialutveckling, dokumentation och AV-teknik kan bistå i det senare fallet.

En stor del av u-centrets utbildning och information kommer att bygga på tillfälligt inkallade resurspersoner. Inalles torde ca 1 000 persondagar behövas vid samma antal deltagare.

Ekonomi och allmän administration antas erfordra två tjänster. En kursgrupp på tre personer, regionansvarig kursledare, assisterande kursledare och kurssekreterare antas klara av 14 en-veckas kurser per år med inalles högst 280 deltagare per år. Rådgivning, konsultverksamhet och personlig kort-briefing av utresande ingår som del av förberedelser och kundkontakter. Vid lägre belastning kan sekreterare delas och/eller regionassistenten utgå.

U-centret torde behöva en personalbestyckning av lägst 10 personer för att starta och för att bygga upp kunskapsbanken. Dessa har markerats med fyllda symboler i figuren ovan. För drift tillkommer uppskattningsvis en person per 100 man-veckors utbildning. Sannolika poster har markerats med öppna symboler. Vid de deltagarantal som kan bli aktuella utgörs dessa rörliga (på arbetsvolymen beroende) poster främst av medlemmar i regionkursgrupper.

Vi vill framhäva såsom mycket väsentligt att varje regionansvarig och regionassistent har färsk arbetserfarenhet från den region de representerar. Utan en grundlig förankring i egen erfarenhet från en längre tids stationering utomlands kan de omöjligen besitta den praktiska erfarenhet som är nödvändig för att ge råd åt utresande, ej heller koppla samman inkallade re-

surspersoners undervisning och synpunkter i fortsatta diskussioner. Vår uppfattning är att en normal tjänstgöringstid av 2 år bör eftersträvas och att 3 år bör fastställas som maximum. Vi anser inte att det är möjligt att förlänga denna period nämnvärt genom studieresor m. m. Resor under den angivna tiden torde för övrigt vara nödvändiga av andra skäl. Fastän arbetsuppgiften lär bedömas som intressant av många personer är den intensiv och erfarenhetsmässigt vet man att den nöter på personen. Tjänster som regionansvariga och som regionassistenter bör därför tidsbegränsas till högst 3 år. Dessa tidsbegränsade tjänster har markerats med trianglar i figuren ovan. Tidsbegränsad anställning för dessa poster bör ingå som en förutsättning när U-centret etableras och fastställas i centrala avtal innan tjänsterna tillsätts.

En särskild tjänst för utvecklingsarbete och evaluering bör inrättas på ett tidigt stadium. Tjänstemannen skall svara för pedagogiskt utvecklingsarbete, handha utredningar samt ansvara för att centret på lämpligt sätt kontrollerar relevansen av sitt eget arbete.

Tjänster för förläggning och övrig service kan, beroende på exakt lokalisering, erbjudas i centrets regi eller köpas utifrån.

7.2.4.5 Lokalbehov och lokalisering

För en antagen belastning av 1 000 man-veckors utbildning per år torde centret behöva dimensioneras för en samtidig belastning av 40–50 personer. Medelbelastningen utgör drygt 20 personer och det är troligt att en à två kurser samtidigt kan vara igång. För att centret skall kunna anordna utbildning på kort varsel är en reservkapacitet nödvändig.

Vi föreslår att centret bör ha inackorderingsmöjligheter för 50 personer. Detta medger även övernattningsmöjligheter för inkallade resurspersoner och viss expansion.

Behovet av undervisnings- och arbetslokaler avgörs främst av erforderliga materialresurser och personalstyrkan. Vi beräknar den totala bruksytan till 1 500 m^2 (bilaga 4):

En expansion på sikt måste vara möjlig (avsnitt 7.2.1). Då kurserna är korta och centret blir beroende av utomstående resurser och inkallade resurspersoner bör det lokaliseras nära befolkningstyngdpunkten, förslagsvis i Stockholms- Uppsalaområdet. Korta anslutningstider till flyg och tåg samt ett för kursverksamhet i övrigt lämpligt läge bör eftersträvas.[1]

7.2.4.6 Kostnader, finansiering och avgifter

Driftskostnaderna består dels av fasta, dels av rörliga kostnader. Fullt utbyggd för ett deltagarantal av 1 000 personer per år beräknas driftskostnaderna till ca 5,8 MKr (i 1979/80 års penningvärde). Deltagaravgifterna exklusive internatkostnader torde uppgå till ca 2,8 MKr vilket skulle finansiera halva driftskostnaden (bilaga 5.B).

Därtill kommer kapitalkostnader och rörliga kostnader för deltagares kost, logi m. m.

Vi föreslår att finansieringen delas mellan stat och de organisationer som utnyttjar centret enligt följande: Fasta kostnader, dvs. samtliga kostnader för att bygga och vidmakthålla kunskapsbanken med dess resurscenter samt övriga kapitalkostnader finansieras av statsmedel. Häri ingår löner för den

[1] Vi har i detta sammanhang även övervägt om Sandöskolan skulle kunna tjäna som U-centrum men funnit att skolans läge är sådant att de lägre investerings- och driftskostnader som sannolikt skulle bli följden inte kan väga upp de ökade kostnaderna för längre resor och i samband därmed förlorad arbetstid. Enbart ökningen i resekostnader kan uppskattas till 0,25 MKr för vardera stat och arbetsgivare.

kärntrupp på 10 personer som behövs för att starta ett U-centrum med fyra regionansvariga kursledare. Rörliga kostnader, dvs. ytterligare personalbehov (i första hand regionassistenter och kurssekreterare), resurspersoner för utbildning, förbrukningsmaterial för kurserna plus internatkostnader debiteras resp. organisation.

Deltagaravgifter, exkl. internatkostnader torde uppgå till ca 2 800 kronor för en femdagars kurs. Nedsättning bör kunna ske i vissa fall, exempelvis för enskilda personer som erhållit lokal anställning. Stiftelsen bör fastställa normer för avgifter och avgiftsnedsättningar.

7.2.5 *Språkundervisning inför u-landstjänst*

7.2.5.1 Ansvarsfördelning

Vanligen är en mycket kort tid tillgänglig för kompletterande språkutbildning inför en utresa. Eftersom språkutbildning är tidskrävande är det angeläget att arbeta på lång sikt och därmed minimera de insatser som behöver göras mellan beslut om anställning och utresa.

En väg som skulle kunna användas av organisationer med stora personalbehov är att utnyttja den i avsnitt 7.2.3.2 skisserade urvalskursens möjligheter till att på ett tidigt stadium etablera kontakt med möjliga kandidater och klargöra vilka språkkrav som kommer att gälla. Personen kan uppmuntras att gå på orten tillgängliga språkkurser anordnade av Komvux, något studieförbund, av universitet eller högskola eller delta i kurser anordnade av statens skola för vuxna.

Effekten av en sådan åtgärd kan förstärkas om organisationen kan fastställa en miniminivå i arbetsspråket som villkor för rekrytering. Gymnasiekunskaper, vilket ungefärligen motsvarar en språkfärdighet på nivå 3 enligt SIDA:s femgradiga skala, bör vara ett lämpligt krav. Behovet just före utresa av sådan grundläggande språkutbildning i de språk som är tillgängliga på flera orter (för närvarande engelska, franska och spanska) skulle därmed kunna begränsas om än ej elimineras. I praktiken kommer dock undantag att bli nödvändiga där antalet kandidater är litet. Förkunskapskrav torde vidare gälla enbart den platssökande, icke eventuella familjemedlemmar. Undervisning i nationella och lokala språk kommer vidare endast att kunna anordnas på ett fåtal orter i landet. Här bör intensivundervisning kunna kombineras med korrespondenskurser så som SIDA gjort i swahili och portugisiska.

Vad beträffar språkutbildning över nivå 3, vilken inför utresa förutsätts vara arbetsinriktad, talar flera faktorer för att denna integreras med olika former av fackutbildning och projektorientering eller förläggs utomlands. Den förra principen innebär att arbetsspråksundervisningen sker på arbetsplatsen eller på annan plats eller institution med samma inriktning. Detta garanterar att rätt terminologi används. Den senare principen har fördelen att personen hela tiden använder språket i den rätta miljön.

Den föreslagna inriktningen av språkstudier inför u-landstjänst över nivå 3 betyder att dessa lämpligen planeras och eventuellt genomförs av resp. arbetsgivare. För språkundervisning på lägre nivå bör det finnas utsikter till undervisning på ett mer samordnat sätt.

7.2.5.2 Grundläggande språkutbildning som del av förberedelseutbildning – Enhet för språkutbildning inför u-landstjänst

Vi föreslår att en särskild språkenhet skapas för att tillhandahålla grundläggande språkutbildning för alla personalkategorier, jämte familjemedlemmar, inför uppgifter i u-länder.

Utbildningen skall i första hand göras tillgänglig för vuxna personer som inom kort skall stationeras i u-länder och för vilka det icke varit möjligt, inom ramen för normala rekryteringsprocedurer, att täcka utbildningsbehovet genom utbildning i samhällets regi. I andra hand och inom ramen för tillgängliga resurser, skall andra kategoriers behov av utbildning inför uppdrag i u-land kunna tillgodoses enligt efter hand fastställda riktlinjer. Häri kan bland annat ingå medföljande barn och personer som på längre sikt önskar studera lokala språk.

Undervisningen skall inrikta sig på vanligen förekommande arbets- och lokalspråk upp till högst nivå 3, det vill säga ungefärligen gymnasienivå. Den skall anpassas så att den på bästa möjliga sätt fyller av arbetsgivare angivna behov. Dock skall lokalspråksundervisning till minst en orienteringsnivå obligatoriskt ingå närhelst material, gruppstorlekar och lärartillgång så medger.

Eftersom deltagarna kommer att ha både varierande förkunskaper och varierande färdighetskrav bör undervisningen organiseras i moduler. Modulerna antas normalt vara i 2–4 veckor med en maximal sammanlagd tid av 3 månader för deltagare utan förkunskaper.

I engelska, spanska, portugisiska och franska bör en gruppstorlek på i medeltal 10 kunna hållas. Därutöver förutsätts ett visst mått av individuell handledning. Omkring 20 undervisningstimmar per vecka erfordras för 10 personer. Undervisning i lokala språk upp till orienteringsvinå skall normalt ske med huvudsakligen självinstruerande material och med stöd av inkallade resurspersoner.

Nivå 3 bör eftersträvas, men kan knappast uppnås i alla språk. Denna nivå förutsätts för närvarande i engelska, franska och spanska. Tidigare erfarenheter antyder att portugisiska bör bedrivas upp till nivå 2 i Sverige. Fortsatta studier synes bäst ske utomlands. Underlag för lokalspråksundervisning upp till nivå 2 synes för närvarande föreligga i swahili och eventuellt i arabiska (nivå 1 och 2). Därutöver förutsätts orienteringskurser i ett stort antal lokala språk. Språkenheten bör efter hand etablera kontakt med institutioner utomlands eller i Sverige för undervisning över den nivå som den själv erbjuder. På kort sikt bör språkenheten kunna förmedla sådan undervisning.

Vi räknar vidare med att språkenheten skall kunna arbeta nära samman med annan språkutbildning som t. ex. den som ges av SSVH, den kommunala vuxenutbildningen, universitetet i Umeå och Sundsvalls–Härnösands högskola.

7.2.5.3 Fackspråksundervisning

Fackspråksutbildning inför utresa bör även framgent anordnas av varje utsändande organisation eller företag, eftersom dess mål och innehåll till stor del måste vara länkad till den egna verksamheten. Den fackinriktade språkutbildningen bör i hög grad "skräddarsys" och anpassas både till verksam-

hetens mål och medel samt till vederbörande persons förutsättningar och de språkkrav det kommande arbetet för med sig. På detta stadium kommer allt oftare in fackspråksundervisning som syftar till att behärska arbetsspråket vid förhandlingar, i utbildningssituationer samt till att skriva avtal och instruktioner.

Sådan fackspråksundervisning kan bara ge resultat om de som studerar har tillräckliga grundkunskaper.

Till vissa delar bör alltså fackspråksutbildningen ligga nära den interna produkt-, policy- och fackutbildning som alltid bör äga rum före utresa. Men den kan också med fördel förläggas till ett land där språket används, ofta stationeringslandet. SIDA, missionen och UBV har haft goda erfarenheter av att förlägga portugisiska, franska, engelska och spanska utomlands (avsnitt 3). I en miljö där endast arbetsspråket talas och för elever med tillräckliga grunder innebär sådana språkstudier en effektivisering av språkinlärningen som är svår att åstadkomma på annat sätt. De ger också möjligheter att stegvis ta sig in i en främmande vardag. Fackspråksundervisning utomlands i samarbete med utländska universitet och andra utbildningsinstitutioner ställer sig dessutom ofta billigare än motsvarande undervisning i Sverige. Det behöver heller inte alltid vara fråga om språkutbildning i formell bemärkelse. En tids praktik vid ett utländskt dotterbolag eller deltagande i en yrkesinriktad utbildning utomlands kan ge lika mycket.

I Sverige finns vid flera internationellt inriktade företag och organisationer kvalificerade språklärare med goda insikter i resp. organisations behov och förutsättningar. Vi universiteten förs en diskussion om hur man på bättre sätt skall kunna ge service till arbetsmarknaden med specialutbildning i språk. Ett samarbete mellan universitetens språkinstitutioner och företagens språkutbildare skulle kunna leda till en bättre språkutbildning för näringslivet, där de förra kunde bidra med sina resurser ifråga om forskning och utvecklingsarbete och de senare med sin kännedom om marknaden och dess behov. Ett sådant samarbete skulle kunna utföras på mer eller mindre formell basis genom t. ex. konsultanställningar och utlåning av personal.

Under utredningens gång har frågan kommit upp om inte den av oss föreslagna stiftelsen för u-landsutbildning skulle ta ansvar också för en fackspråksutbildning för utresande svenskar. Av skäl som ovan angivits tror vi emellertid att omfattningen och variationsrikedomen på en sådan utbildning är för stor för att en enda institution skall kunna ta på sig ett sådant ansvar. Vi tror också att det är till fackspråksutbildningens fördel om det finns en konkurrens som ger variation och valmöjligheter för dess avnämare. Däremot bör stiftelsen känna till vilka utbildningsmöjligheter som finns i Sverige och utomlands och kunna hjälpa sina klienter att hitta passande former och villkor. Ingenting hindrar heller stiftelsens språkenhet att med tiden i mån av tid, efterfrågan och kapacitet, ta initiativ för att arbeta fram specialinriktad språkutbildning t. ex. i förhandlingsspråk.

7.2.5.4 Lokalisering, föreslagen kapacitet och personalbehov

Den föreslagna språkenheten föreslås förlagd till Sandö, där personal och övriga resurser för grundläggande språkundervisning till varierande nivå i engelska, franska, spanska, portugisiska, arabiska och swahili är tillgängliga.

Vi är av den uppfattningen att 60 utbildningsplatser skulle komma att utnyttjas effektivt och föreslår att detta antal reserveras för grundläggande språkutbildning vid Sandö.

Personalbehovet skattas till 13 tjänster, varav 4 för ledning och administration och service och 9 för undervisningen. Utöver dessa förutsätts några lärare sysselsatta med fredskårsutbildning, vilket medger tillräcklig kompetens på varje språk:

Föreståndare	1
Lärare – Adjunkter	8
Extra lärarresurs, fortbildning och utvecklingsarbete m. m.	1
Kamrer/administratör	1
Sekreterare/assistenter inkl. AV-tekniker	2

Föreståndaren är ansvarig för språkenhetens ledning och tillsammans med kamrern/administratören för avnämarkontakterna. Lärarbehovet har beräknats på grundval av en gruppstorlek av i medeltal 10 personer och 20 timmar undervisning per vecka, dvs. 5 400 timmar beräknat på 45 veckor. Med en fastställd undervisningsskyldighet av 700 timmar per år åtgår 7,7 tjänster. Åtta tjänster föreslås plus ytterligare en resurstjänst att disponeras för utvecklingsarbete, fortbildning m. m.

Det förutsätts att kost och logi och viss annan service liksom hitintills kan köpas från civilförsvaret.

Eftersom språkenhetens resursbehov i stort sett redan är tillgodosett vid Sandö (avsnitt 6.5.2.4 och 4.7.2.6) behöver dessa icke vidare beskrivas. För många av de lokala språk som kan bli aktuella saknas dock ännu resurser.

7.2.5.5 Kostnader, finansiering och avgifter

Driftskostnaderna kan vid fullt utbyggd verksamhet 1983/84 i 1979/80 års kostnadsläge beräknas till 5,1 MKr per år varav 1,7 MKr i deltagarfinansierade kostnader (bilaga 5;C).

Undervisningen kommer till stor del inrikta sig på att komplettera språkkunskaper i europeiska språk till gymnasienivå för personer som av olika skäl icke har en reell möjlighet att göra detta genom samhällets utbildning. Den riktar sig också till en icke ringa del till makar till anställda i företagens och olika organisationers tjänst. Deras språkutbildning är ofta eftersatt. Den syftar vidare till att befrämja för vårt umgänge med u-länderna högst betydelsefulla färdigheter i lokalspråk. Vi anser därför att utbildningen bör ställas kostnadsfritt till resp. arbetsgivares förfogande. Löneförmåner, utbildningsbidrag och resor etc. bör vara ett arbetsgivaransvar. För deltagande uttas således en avgift motsvarande kost och logi, vilken för närvarande skattas till 100:– per dygn.

Avgörande för detta synsätt har varit dels vikten att nå personalgrupper som idag saknar tillräckliga språkkunskaper för u-landsarbete dels att till rimliga kostnader säkerställa ett fortsatt utnyttjande av Sandöskolan. Om emellertid efterfrågan på platser skulle bli stor bör frågan om kursavgifter kunna tas upp igen.

7.2.6 *Kompletterande fackutbildning m. m.*

I denna rubrik innefattas det samlade behovet av kunskaper, färdigheter och insikter inom yrkesutövningen som på något sätt avviker från motsvarande svenska förhållanden. En del av detta har redan behandlats under rubriken landinriktad utbildning, t. ex. arbetsledning, kunskapsöverföring och diverse andra landinriktade frågor som kan påverka arbete och liv i den främmande miljön.

Utresande svenskars behov av systematiserade förberedelser i detta avseende varierar från fall till fall. Bäst torde den utsändande organisationen känna behoven. Den bör därmed också ansvara för att behoven tillgodoses. Det är dock känt att förberedelserna icke sällan varit behäftade med avgörande svagheter (avsnitt 6.5.1). Ansvaret vilar hos många olika i utbildningfrågor mer eller mindre intresserade och insiktsfulla personer. Förberedelserna blir ofta begränsade och slumpartade. För många organisationer begränsar de sig till rundvandring och studier i kontorets arkiv, något som i efterhand sällan upplevs som tillfredsställande.

Det finns åtskilliga resurser för att förbättra den "kompletterande fackutbildningen". Inom högskolevärlden finns som resultat av konsultuppdrag, forskningsprojekt och u-landsinriktade kurser en aktningsvärd kunskap om hur exempelvis tropiska klimat och kulturformer påverkar den praktiska tillämpningen inom många områden. Denna erfarenhet är också lättillgänglig om man vet var man skall söka. Det senare är dock ett problem. Bland företag finns en likaledes aktningsvärd om än icke alltid lika lättillgänglig erfarenhet. Även det egna företaget har ofta mer att bjuda än vad som utnyttjas.

Utsändande företag och organisationer bör i högre grad än idag ägna denna fråga den uppmärksamhet den förtjänar. Det av utredningen föreslagna u-centret bör i begränsad omfattning kunna bistå företag, statliga och enskilda organisationer med att identifiera behov av kompletterande fackutbildning. Kvalificerade konsulter finns också att tillgå på arbetsmarknaden som kan assistera företagen i denna fråga. Centret bör dock även kunna ge råd och anvisningar om var man skall kunna hitta sådan fackutbildning och eventuellt förmedla den. Det finns ett för många okänt utbud av specialinriktade kurser i Sverige och utomlands som väl lämpar sig för utbildningsinsatser i samband med u-landsuppdrag. Stiftelsen och u-centrum bör här genom sin verksamhet hålla kontakt med den utbildning som sker både i Sverige och internationellt.

7.3 Långsiktig utbildning

7.3.1 *Universitet och högskolor*

Utbildning på lång sikt för att förbereda och internationalisera den svenska resursbasen sker bäst inom ramen för universitetens och högskolornas ordinarie utbildning. Som vi tidigare beskrivit uppvisar dagens högre utbildning högst varierande inslag av internationellt inriktade ämnen, kurser och linjer. Ett gemensamt synsätt saknas dock för vad internationaliserings-

arbetet skall innebära och arbetsmarknadsaspekten synes ofta ha satts i andra hand. Den framtida arbetsmarknaden för dagens studenter ligger inte till sin helhet inom rikets gränser och även inom landet är den påverkad av internationella förhållanden. Vi finner icke att detta allmänt har beaktats. Dessa frågor ligger visserligen i stort sett utanför denna utrednings mandat, men vi har funnit att de ändå berör utredningen på många sätt. Vi har redogjort härför i kapitlen 4 och 6.

Den allvarligaste bristen gäller språkkunskaperna och då även dem i engelska. Engelsk kurslitteratur förekommer endast sparsamt inom den högre utbildningen och den fackspråksundervisning som på vissa linjer börjar komma igång ligger på en låg nivå. Sporadiskt och nödtorftigt underhållna gymnasiekunskaper är inte tillräckliga för att arbeta internationellt. Språkkunskaperna från gymnasiet tycks därtill i många fall inte räcka till och behörighetskraven i engelska för tillträde till högskolestudier anses allmänt vara för låga. Bristen på kunskaper i andra språk än engelska riskerar att ge överbetoning av svenska kontakter till länder där engelska talas. Språk utanför världsspråkens krets är eftersatta.

Vår uppfattning är att dessa frågor i framtiden måste tas mer på allvar av universitets och högskoleväsendet och inte minst dess avnämare. Ty det är inte minst den senare kategorins krav vid nyanställning som avgör studiernas inriktning. Det måste finnas förutsättningar för en mer långsiktig planering av internationaliseringsarbetet och samtidigt en viss flexibilitet för att möta uppkommande behov. Vilken organisationsform detta bör medföra kräver vidare diskussioner mellan berörda parter. Ett förslag till lösning som internationaliseringsutredningen på sin tid lämnade var att internationella sekretariat skulle finnas vid varje universitet och att de skulle ha sin motsvarighet vid UHÄ. Klart är att planering och genomförande av internationaliseringsfrågorna kräver någon slags samordning. Risken för dubbelarbete är uppenbar trots variationsrikedomen på ämnen och inriktningar. Det kan också vara svårt att hitta den kompetens i internationellt inriktade frågor som finns vid olika universitet och högskolor.

Mot bakgrund av att flertalet nytillkommande arbeten för svenskar utanför Sverige gäller den tredje världens länder snarare än i-länder, föreslår vi att u-länderna ägnas mer uppmärksamhet i det fortsatta internationaliseringsarbetet. Hitintills har detta med få undantag varit inriktat mot i-länder. En u-landsinriktad utbildning kan ta många former såsom studier vid universitet i u-länder, lärarutbyte och u-landsrelaterad forskning. SAREC:s stöd till u-landsforskningen och till samarbete mellan universitet i Sverige och i u-länder är här av stor betydelse. Men även utbildningsberedningens verksamhet och SIDA:s stöd till mindre forskningsuppdrag för unga forskare är av betydelse och bör göras mer känt vid universitet och högskolor.

Men det förutsätter ändå att medel för ett fortlöpande internationaliseringsarbete finns tillgängliga och att UHÄ:s centrala roll och ansvar för internationaliseringsfrågorna betonas. Vi föreslår därför att UHÄ även i fortsättningen innehåller en del av internationaliseringsanslaget för enskilda större satsningar samt att UHÄ och den av oss föreslagna stiftelsen samverkar i bedömningen av olika insatser. Därigenom skapas via förberedelseutbildningen ytterligare en länk mellan den utländska arbetsmarknaden och de långsiktiga högskoleutbildningen. Vi finner det emellertid lika viktigt

att universiteten även i fortsättningen får tillfälle att lokalt arbeta vidare med dessa frågor och att "eldsjälar" får det stöd de behöver.

7.3.2 *Fredskårs och volontärutbildning*

Av alla olika former av utbildningsinsatser för svenskt utvecklingsarbete och internationellt umgänge har måhända u-länderna bjudit på den förnämsta: Att svenskar under ordnade former får bo och arbeta i en främmande miljö. Få är de som inte efteråt tillstått att detta varit den mest lärorika tiden i deras liv och för många har vistelsen starkt påverkat framtida arbete och intresse. Detta gäller för såväl anställda som för medföljande familjemedlemmar.

Det finns skäl att tro att denna utbildningseffekt av liv och arbete utomlands är särskilt stark för unga människor i de åldrar som normalt förknippas med volontär- eller fredskårstjänst. Av de fem första fredskårsgrupperna (1965/66–1969/70) har *minst* 28 % senare haft u-landsuppdrag.[1]

En svensk fredskår (liksom volontärbidrag) fyller således ett långsiktigt utbildningsbehov. Utöver den centrala arbetsinsatsen i u-land skapar den en resurs för senare rekrytering till företag, enskilda organisationer och bistånd och den utvecklar informatörer för fortsatt folkbildning och internationalisering av det svenska samhället.

Mot slutet av föreliggande utredningsarbete tillsattes en utredning om en i enskilda organisationer förankrad fredskår. Gemensamma diskussioner om utbildningsfrågor har ägt rum. Med reservation för att nämnda utredning icke avslutat sitt arbete och i händelse av att en ny fredskår upprättas, förordar vi att en särskild utbildningskanal för fredskåren och enskilda organisationeras volontärer m. fl. inrättas.

Det kan hävdas att fredskårs- och volontärtjänst icke behöver kräva en från annan u-landstjänst avvikande förberedelseutbildning. Utbildningsbehovet avgörs främst av den kommande uppgiftens art, personens kvalifikationer och erfarenhet. I många fall har volontärers arbetsuppgifter och kvalifikationer inte skiljt sig nämnvärt från andra svenska biståndsarbetares. Detta har i ökande grad också varit fallet med fredskåren särskilt sedan SIDA integrerat densamma i sitt övriga personalbistånd.

Flera skäl talar dock för en separat utbildning för fredskåren och för unga volontärer från enskilda organisationer:

- En ambitiös satsning på utbildning av denna grupp för internationellt arbete är motiverad av det skälet att det aktuella uppdraget för många är inkörsporten till andra, u-landsinriktade arbetsuppgifter.
- Eftersom deltagarna är yngre och oftast har mindre arbetslivserfarenhet, än t. ex. biståndsarbetare och företagspersonal, behöver längre tid disponeras för utbildning. Utbildningsinnehållet blir delvis annorlunda.
- Den nya fredskåren förväntas bli stor nog för att medge sammanhållna utbildningsgrupper. Detta bör utnyttjas för att åstadkomma kostnadsbesparingar och en klar inriktning på fredskårens arbetsuppgifter.

För denna utbildning vill vi förorda två mål, *dels* att förbereda deltagarna för sina arbetsuppgifter i u-landet, *dels* att bättre ta till vara utbildningsvärdet

[1] Siffran upptar alla som per 80-04-22 har fått annat biståndsuppdrag plus andra som i SIDA:s datalista var bokförda under icke-skandinavisk adress. Det är känt att ytterligare ett stort antal har eller har haft uppdrag för företag eller lokalanställning.

av u-landsuppgiften. Det första målet är konventionellt och behöver icke vidare diskuteras. Det andra målet syftar till att utnyttja perioden utomlands som ett led i personens u-landsutbildning för vidare insatser hemma eller utomlands. Informatörsrollen bör icke minst betonas. Vi vill således för denna grupp se utbildning och fredskårstjänst som delar av något större; en långsiktig utbildning för framtida internationellt arbete.

För att fylla detta dubbla syfte föreslår vi en utbildning i stort enligt följande:

- En urvalskurs på ca fem dagar. Denna bör syfta till ett förbättrat urval och kan äga rum på Sandö. Kandidater till fredskårs- och volontärtjänst med otillräckliga språkkunskaper förutsätts genomgå samhällets ordinarie språkutbildning eller utbildning vid språkenheten. Högst dubbla rekryteringsvolymen inbjuds. Kursen följs upp med en planeringsdag för antagna kandidater.
- Förberedelsekurs på ca tolv veckor varav drygt hälften utgörs av utbildning i arbetsspråk och eventuellt lokalt språk. I övrigt ingår allmän u-landskunskap, biståndspolitik, speciella land- och projektstudier och mycket praktisk utbildning. Vidare ingår beslut om och förberedelse av en mindre studieuppgift att genomföras under u-landsuppdraget. Det förutsätts att det föreslagna u-centret utnyttjas på lämpligt sätt för att tillförsäkra landorientering i utbildningen.
- U-landsuppdraget. Under tjänstgöringen i u-land genomförs ovannämnda studieuppgift. Uppgiften bör helst vara relevant med avseende på utvecklingsfrågor och kan som exempel syfta till att fördjupa personens kunskaper om värdlandet, den egna arbetsuppgiften eller till att samla material för informationsarbete i Sverige. Studieuppgiften bör dock vara så pass enkel och begränsad att den kan utföras på fritid och med egna medel. Hobbyartade projekt bör kunna accepteras om de representerar ett genuint intresse.
- Uppsamlingskurs à 2–4 veckor efter återkomst till Sverige. Denna kurs anordnas periodiskt för grupper om minst 15 personer. Ett syfte är att hjälpa deltagarna att systematisera och bearbeta sina u-landserfarenheter samt att eventuellt utarbeta material för användning i informationssyfte. Varje deltagare presenterar i lämplig form rapporter över sitt arbete och sin studieuppgift. Ett annat syfte är att hjälpa deltagarna med information om utvecklingen i Sverige och att underlätta återanpassningen.

Vi föreslår att den del av utbildningen som förläggs till Sverige äger rum på Sandö, där behövliga resurser finns tillgängliga. Personalsammansättning, lokaler m. m. är i stort sett lämpliga för ändamålet.

Innan den ovan nämnda utredningen om fredskåren avslutat sitt arbete kan utbildningens närmare utformning icke anges – och därmed ej heller behovet av lokaler och personal. Såsom ett räkneexempel kan dock tas en till Sverige helt förlagd utbildning av ovan skisserad art: En fredskårs- och volontärutbildning för 200 man i fält med tvåårskontrakt behöver dimensioneras för 100–120 personer per år. Härför erfordras utbildningslokaler och internat för högst 50–60 personer. Vidare erfordras 6 lärare plus ledning och administration, inalles 9 personer plus tillfälliga yttre lärarkrafter.

Den föreslagna fredskårs- och volontärutbildningen bör i första hand sörja för den planerade fredskåren, men bör även ställas till förfogande för enskilda organisationers personal, FN:s fredskår och för sådana som rekryterats av u-länder för lokal anställning. Med personal avses här även personer under rekrytering jämte make/maka. Utbildningen bör dock ej som helhet göras obiligatorisk för personer med statligt volontärbidrag. Många volontärer i enskilda organisationers tjänst torde vara mer betjänta av en enskilt upplagd förberedelse utnyttjande bl. a. det föreslagna u-centrets service. Vi föreslår dock att SIDA ställer som villkor för volontärbidrag att personen förklarar sig villig delta eller medverka i återsamlingskurs och därvid i lämplig form presenterar en rapport över sitt arbete. Studieuppgiften kan endast ingå om personen deltagit även i förberedelseutbildningen. Motiveringen är densamma som för övriga volontärer.

Samtliga fredskårs- och volontärkurser bör såsom ett led i långsiktig svensk resursskapande utbildning vara i princip kostnadsfria. I flertalet fall torde dock ett statligt utbildningsbidrag redan ha utgått via volontärbidrag till organisationerna. En avgift beräknad på samma grunder som volontärbidraget bör då debiteras organisationen.

7.3.3 *Biståndsutbildning som alternativ till värnplikt*

Som tidigare har anförts har utredningen kommit till den slutsatsen att den långsiktiga bistånds- och katastrofutbildning som har bedrivits på Sandö sedan 1972, icke längre är försvarbar (avsnitt 6.5.2.4). Vi förordar därför att denna utbildning efterhand avvecklas och att skolan omvandlas till den av oss föreslagna språkenheten samt, i fall statsmakterna beslutar inrätta en ny fredskår, till att ge den ovan skisserade långsiktigt inriktade utbildningen för fredskåren och enskilda organisationers volontärer. Större delen av skolans befintliga resurser skulle därmed tas i anspråk.

Frågan uppkommer då om vad som skall ske med de möjligheter till alternativ tjänst för vapenfria tjänstepliktiga och värnpliktiga som erbjudits via Sandöskolan. Bör en koppling mellan värnplikt och den nu föreslagna långsiktigt inriktade utbildningen för fredskårs- och volontärtjänst förekomma i någon form?

Det kan först konstateras att biståndsutbildningsnämndens utbildningsalternativ för vapenfria tjänstepliktiga och värnpliktiga varit intressant för många med ca 600 ansökningar per år för båda kategorierna tillsammans. Bistånds- och katastrofutbildningen har för övrigt varit det enda icke militära alternativet för andra än vapenfria tjänstepliktiga. En bredd i utbudet av alternativ för vapenfria har också ansetts önskvärd. På grund av biståndsutbildningens speciella karaktär kan en förlust av densamma av enskilda och vissa grupper ses som en begränsning av detta utbud.

Enligt vår uppfattning föreligger emellertid inga starka sakskäl för att införa en koppling mellan den nu föreslagna fredskårs- och volontärutbildningen och värnplikt/vapenfri tjänst som ersättning för det biståndsinriktade utbildningsalternativ Sandöskolan representerar. Det står helt klart att själva kopplingen icke, i dagens läge, kan motiveras av ett personalbehov för u-landstjänst. Inga speciella meritmässiga eller pedagogiska skäl synes heller

tala för en sådan koppling. BUN har vidare representerat en mycket liten kanal till alternativ tjänst, 13 vapenfria och 40 värnpliktiga per år mot de ca 2 500 resp. 50 000 som årligen beviljats vapenfri tjänst resp. mönstrat. Vapenfriansökningar har under senare år i enlighet med den nya vapenfrilagstiftningen getts en mer liberal behandling än tidigare och många vapenfria alternativ finns att tillgå. Bland dessa ingår möjligheten att arbeta för enskilda organisationer i Sverige.

Mot en koppling mellan värnplikt och fredskårstjänst kan flera invändningar anföras. Kopplingen innebär en risk för ett element av negativt urval. Den kan bli en väg ur en kanske mindre eftertraktad värnpliktutbildning. Att detta är mer än en risk antyds av att värnpliktsgruppen trots ett långt drivet urvalsförfarande i mindre omfattning kommit i fråga för u-landstjänst efter avslutad utbildning vid Sandöskolan (avsnitt 4.7.3). Det är vidare osäkert om Sveriges samarbetsländer skulle uppskatta principen att u-landstjänst kan ingå i ett alternativ till värnplikt. En dylik koppling förekommer dock i flera länder. I Danmark har sedan länge vapenfria tjänstepliktiga i efterhand kunnat tillgodoräkna sig två års fredskårstjänst som fullgjord vapenfri utbildning.

Då inga starka sakskäl synes tala för en koppling mellan värnplikt och biståndsutbildning eller u-landstjänst förordar vi ingen sådan framtida koppling.

Om statsmakterna likväl önskar behålla ett biståndsinriktat alternativ för värnpliktiga föreslår vi att fullgjord förberedelseutbildning, fredskårs- eller volontärtjänst om minst 2 år inklusive studieuppdrag, samt uppsamlingskurs med godkänd rapport från studieuppgift i efterhand skulle kunna godkännas som avslutad biståndsutbildning. Ett villkor härför bör i så fall vara att personen ifråga har beviljats anstånd för att genomgå sådan utbildning som alternativ till värnplikt.

Antagningen av nya elever till bistånds- och katastrofutbildning föreslås upphöra någon tid efter att regeringsbeslut om alternativa arbetsuppgifter vid Sandöskolan fattats. Personer som tidigare antagits men beviljats anstånd, för närvarande 70 personer, bör dock erbjudas möjlighet att genomföra sådan utbildning under en övergångsperiod av två år efter sista ordinarie kurs slut. Genom den gradvisa övergången till andra arbetsuppgifter för Sandöskolan förutsätter vi att alla förändringar skulle kunna ske under för personalen socialt acceptabla former. En plan över kostnaderna för denna nedtrappning presenteras i hela bilaga 5.

7.4 Organisatorisk modell

Utredningens analys av utbildningsbehovet inför arbetsuppgifter i u-länder har bland annat utmynnat i ett förslag om en stiftelse med två institutioner för förberedelseutbildning; u-landscentrum och enheten för språkutbildning. Bägge institutionerna avses erbjuda sina tjänster till alla de företag, statliga och enskilda organisationer m. fl. som på ett eller annat sätt är verksamma i u-länderna. Därutöver har förslag avgetts för ett utbildningsprogram för en eventuell, nybildad fredskår, som antingen kan bedrivas av stiftelsen på uppdrag eller kan läggas vid sidan av ovanstående verksamhet.

En samordning av u-centrets och språkenhetens verksamhet är önskvärd. Båda institutionerna avses bedriva utbildning med ett och samma syfte, bättre arbetsfunktion och anpassning i ett främmande land. Utbildningen vänder sig till samma kategorier och en stor del av dem som genomgår språkutbildning kommer också att utnyttja u-centret. En samordning av utbildningsprogrammen i tid och innehåll behöver därför kunna ske. Vidare kan såväl språkundervisningen som u-centrets verksamhet antas ge erfarenheter av värde för utbildningsväsendet. Dessa bör på något sätt kunna kanaliseras både till samhällets långsiktiga utbildning och till de företag och statliga och enskilda organisationer som ansvarar för rekrytering av svenskar för u-landstjänst.

Mot denna samordning kan invändas att den kan försvaga kopplingen mellan resp. institutioners verksamhet och andra institutioner i samhället med motsvarande eller liknande kompetens. Mest framträdande skulle detta vara för språkenheten där ett nära samarbete med statens skola för vuxna, Komvux och högskolor kan synas mer naturligt.

Även för u-centrets verksamhet kan det anföras att en samordning med andra i samhället förekommande institutioner är väsentlig. U-centrets resursbehov överenstämmer således i viss mån med världsdelsinstitutens. Även vid vissa universitet finns områdeskunskaper samlade. Här finns tillgång till vetenskaplig expertis och ett värdefullt kontaktnät till andra institutioner. Vi har noga övervägt detta men bedömer dock u-centrets verksamhetsområde vara i flera avseenden skilt från världsdelsinstitutens. Erfarenheten från några utländska akademiska institutioner som påtagit sig briefingverksamhet av snarlik art är att den blivit något av en främmande kropp i organisationen. Världsdelsinstitutens huvudinriktning är dokumentation och forskning på akademisk nivå. Inget av dem är heller idag utrustat för landbriefing- och utbildning av det slag som vi föreslår. Av betydelse är också att dessa institut är geografiskt spridda. Detta skulle verka allvarligt störande på den föreslagna verksamheten. Arbetsgivare med ansvar för u-landsstationerad personal bör ha *ett kontaktorgan* snarare än flera.

Vad beträffar relationerna mellan u-centret och språkenheten föreslår vi att båda ges en relativt fristående position, men att u-centret får utvecklas till det naturliga kontakt-, konsult- och serviceorganet för företag, enskilda orgnisationer och myndigheter angående all slags förberedelse av personal för u-landsuppgifter.

U-centret bör också kunna föreslå och/eller förmedla grundläggande språkundervisning levererad av språkenheten liksom det skall kunna föreslå och/eller förmedla kompletterande fackutbildning, levererad av andra institutioner. Detta skall dock ej utesluta direkt kontakt med språkenheten, som därför icke bör underställas u-centret.

Sammanfattningsvis talar enligt vår uppfattning övervägande skäl för en formell samordning mellan u-centret och språkenheten snarare än mellan dessa och existerande, ämnesbesläktade institutioner. Arbetet torde då bäst kunna utföras av två relativt oberoende institutioner undet ett och samma styrorgan, stiftelsen. Stiftelsens kansli kan också ligga i u-centrum.

Styrorganets uppgift bör kortfattat vara (a) att styra de bägge institutionernas verksamhet så att de, enligt fastställda syften, på bästa sätt tjänar i u-länder verksamma svenska myndigheter, enskilda organisationer och fö-

retag samt (b) att följa upp och kanalisera vunna erfarenheter till svenska intressenter.

Vad beträffar myndighetstillhörighet förefaller utrikesdepartementet vara den för förberedelseutbildningen mest naturliga. Utbildningen gäller ytterst svenskars uppträdande utomlands och inget annat departement kan bättre representera såväl statliga myndigheters som företagens och enskilda organisationers intresse för utbildning och information inför utlandstjänst. Utrikesdepartementet besitter också expertis på området och har ett kontinuerligt flöde av information om de aktuella länderna som skulle vara till stor nytta. En från staten helt fristående organisation kan ej förordas eftersom verksamheten till en viss del förutsätts finansierad av statsmedel.

Två alternativa verksamhetsformer har diskuterats; en nämnd som således arbetar direkt under departementet eller en något mera självständig stiftelse. Vi förordar stiftelseformen eftersom denna ger större frihet i att fastställa och efterhand anpassa avgifter samt en friare lönesättning och dispositionsrätt till influtna medel. Stiftelseformen torde också öka möjligheten till bidrag från näringslivet.

För att styrorganets arbete skall bli effektivt bör dess sammansättning garantera utbildningsavnämarna ett starkt inflytande och en god kontakt med utbildningsväsendet. Dess styrelse bör bestå av representanter för näringsliv, samhälle och organisationer jämte en av regeringen förordnad ordförande. Representanter för UD, SAF, SIDA, enskilda organisationer, fackliga organisationer, exportrådet och UHÄ bör ingå.

Till både u-centrum och språkenheten bör knytas pedagogiska styrgrupper med deltagande av avnämarrepresentanter. Dessa styrgrupper skall ha till uppgift att diskutera utbildningens innehåll och uppläggning för att på så sätt tillförsäkra avnämarna medinflytande.

Ovanstående diskussion har icke beaktat den eventuella fredskårs- eller volontärutbildningen som tillsvidare förutsätts förlagd till Sandö tillsammans med språkenheten. Ett samordningsproblem föreligger eftersom fredskårs- och volontärutbildningen innehåller en avsevärd språkutbildning (ca 50 % av tiden) samt en viss mängd landorientering. Det senare kan dock hämtas från eller ges med hjälp av, u-centret. Den lämpligaste organisationsformen beror av vilken organisationsform fredskåren själv får, och i hur många länder den kommer att verka. En annan viktig faktor är huruvida ett u-landsinriktat utbildningsalternativ till värnplikt skall bestå. De två första frågorna behandlas för närvarande av fredskårsutredningen.

Vi föreslår, som första åtgärd efter beslut i ärendet, att en organisationskonsult ges i uppdrag att föreslå provisoriska stadgar för stiftelsen. Denna bör även beakta ovan nämnda samordningsfrågor.

Vi har övervägt om ett samnordiskt utbildningsprogram vore att föredra, men finner att övervägande skäl snarare talar för nationella program. För ett nordiskt samarbete talar främst att det skulle ge ett bättre underlag vilket skulle innebära att tillräckliga resurser kunde byggas upp för flera länder och språk. Mot detta talar dock de ökade reseavstånden och att olikheterna i språk trots allt försvårar undervisningen. Erfarenheterna från biståndsorganens förberedelseprogram visar att samarbetet fungerar bäst vad beträffar utbyte av idéer, metoder och material (avsnitt 3.4.1).

7.5 Synpunkter på genomförandet

De av utredningen förordade reformerna berör vissa existerande institutioner och personalgrupper. Vi framlägger i detta avsnitt ett tidsschema för reformernas genomförande och diskuterar konsekvenser för vissa institutioner och personalgrupper. Vidare behandlas finansiella konsekvener av utredningens förslag.

7.5.1 *Tidsschema*

Under förutsättning av ett samtidigt positivt ställningstagande av statsmakterna såväl till innevarande utrednings förslag som till planerna på en ny svensk fredskår bör verksamheten vid U-centret och språkenheten kunna starta vid årsskiftet 1981–82 (bilaga 6).

Detta tidsschema är emellertid relativt snävt tilltaget och förutsätter vissa tidsbesparande arrangemang. Det erfordrar bl. a. att en konsult påbörjar arbetet med att utforma provisoriska stiftelseurkunder omedelbart efter riksdagsbeslutet. Den tilltänkta föreståndaren för u-centret bör vidare ha identifierats, för att påbörja sitt arbete under provisorisk anställningsform samtidigt med konsulten. Det kan också bli nödvändigt starta u-centret i provisoriska lokaler. Vi föreslår detta något pressade tidsschema av två skäl, dels för att snarast möjligt erbjuda en utbildning som vi bedömer väsentlig, dels för att på bästa sätt utnyttja Sandöskolans utbildningskapacitet.

Vi har föreslagit att Biståndsutbildningsnämnden ombildas till ovan nämnda stiftelse. Stiftelsen bör därmed kunna överta ansvaret för avvecklingen av bistånds- och katastrofutbildningen på Sandö. Denna avveckling förutsätts vara genomförd i och med utgången av budgetåret 1982/83 (bilaga 5 och 6). En tidsplan för en eventuell uppbyggnad av en ny svensk fredskår kommer att avges av den sittande utredningen om fredskåren. I avvaktan på denna kan endast konstateras att efter möjlig budgetproposition i riksdagen i maj 1981 kan rekrytering och utbildning starta i liten skala tidigast hösten 1981 eller mer sannolikt i januari 1982.

7.5.2 *Utnyttjandet av vissa existerande resurser*

Utredningens förslag innebär för Sandöskolans del att merparten av dess utbildningskapacitet även i fortsättningen kan utnyttjas. Vid skolan har de senaste åren funnits omkring 100 elever. Under förutsättning att fredskårens utbildning når en volym av minst 2x40 personer per år (120–150 i fält) och att språkutbildningen belägger ca 60 platser, är denna nivå på omkring 100 elever även i fortsättningen garanterad. Om enskilda organisationer inbjuds delta i fredskårens utbildning såsom vi förordat, kan utbildningsvolymen bli större. En lågbelastningsperiod inträffar dock i slutet av 1981.

Det totala personalbehovet sedan biståndsutbildningen avvecklats skattas till omkring 22 personer – något lägre än antalet tjänster, 29, inklusive arvodestjänster, och antalet personer, som omfattas av lagen om anställningsskydd, inalles 35.

Personalsammansättningen vid Sandöskolan är i stort sett lämplig för det nya arbetsområdet där dock språklärare är de mest efterfrågade. Det finns utsikter utnyttja en del av den extra personalkapaciteten för långsiktiga lokalspråkskurser (avsnitt 7.2.5.2) i samarbete med statens skola för vuxna i Härnösand. Ett sådant samarbete har inletts och ligger helt i linje med den förordade stiftelsens verksamhetsområde. Personalen har också föreslagit att det skulle finnas ett behov av resurser för u-landsinriktade deltagarfinansierade seminarier, och kurser vilka bör kunna anordnas vid skolan. Vi har tidigare nämnt vissa sådana behov (avsnitt 7.2.3.2) och ser det som möjligt och önskvärt med ett differentierat utbud av deltagarfinansierade utbildningsinsatser inom ramen för den föreslagna stiftelsens verksamhet. Tills behovet av sådana insatser har dokumenterats i praktiskt arbete bör eventuella avgångar i personal dock normalt icke återbesättas.

Den lågbelastning som skulle inträffa under hösten 1981 bör utnyttjas för planeringsarbete. Vidare bör tjänstledighetsansökningar för vidare studier ges en välvillig behandling.

Vad beträffar SIDA:s resurser för förberedelseutbildning vilka bland annat inkluderar kursgårdar i Uppsala och Västerås med tillhörande personal avstår utredningen från att avge detaljerade förslag. Utredningens rekommendation är att SIDA – liksom förhoppningsvis flertalet andra organisationer ansvariga för personal i u-länder – samarbetar med den föreslagna stiftelsen, ställer en del av sitt kunnande och sina resurser till stiftelsens förfogande och anlitar dess tjänster enligt de principer vi skisserat i detta betänkande. De exakta formerna för detta bör efter hand avtalas mellan SIDA och den föreslagna stiftelsen. I stora drag kan det dock innebära

att SIDA efterhand upphör med språkundervisning under nivå 3 och i stället anlitar den föreslagna språkenheten
att SIDA:s språkundervisning över nivå 3 integreras med en fördjupad projekt-sektor eller fackbriefing lämpligen förlagd i nära anslutning till huvudkontoret samt
att u-centret anlitas för delar av ett omstrukturerat urvals- och förberedelseprogram med en klarare inriktning på destinationsland och arbete.

Det skulle dock varken innebära att SIDA kunde överlåta det yttersta ansvaret för personalens förberedelseutbildning på den föreslagna stiftelsen eller att SIDA kunde upphöra med all utbildning av fältpersonal. SIDA får i stället möjlighet att ägna mer kraft åt fack- och fackspråksutbildning. Konsekvenserna för personal och kursgårdar bör utredas av SIDA som bakgrund till dess ställningstagande till vårt förslag. En sådan utredning har påbörjats. Sannolikt kan en viss del av personalen komma ifråga för anställning vid språkenheten och ytterligare några vid U-centret. Andra torde erfordras för att utveckla de utbildningsaktiviteter SIDA behåller. SIDA:s kostnader för förberedelseutbildning skulle minska motsvarande dess undervisningskostnader i språk under nivå 3, dvs. med omkring 1,0 milj. kr.

7.5.3 *Statsverkets kostnader för föreslagna reformer*

Under förutsättning att de förordade reformerna förverkligas i den takt som skisserats erfordras följande årliga anslag till verksamheten (MKr, 1979/80 års penningvärde),

1979/80	1980/81	1981/82	1982/83	1983/84	1984/85
10,8[1]	11,0	11,9	12,0	10,5	10,6

Den sjukande kostnaden för 1983/84 beror på att bistånds- och katastrofutbildningen då är avvecklad och att deltagaravgifter övertagit nära 30 % av driftskostnaderna (bilaga 5). I ovan angivna belopp ingår medel för driftskostnader inklusive hyror för lokaler och investeringskostnader för utrustning och material. Däremot ingår ej kapitalkostnader för eventuell renovering eller nybyggnad av lokaler.

Kostnadsfrågan är emellertid än mer komplicerad. Dels kan man beräkna SIDA:s troliga besparing för minskad språkutbildning till minst 1 MKr, dels kostar 40 värnpliktiga och 10 vapenfria tjänstepliktiga statsverket ytterligare ca 2,8 MKr. Vidare kan vissa medel behöva reserveras för ytterligare verksamhetsområden vid Sandöskolan (avsnitt 7.5.2) för att därigenom bereda arbete för personal som ej utnyttjats ovan, men som omfattas av trygghetslagarna.

Utredningens förslag går således att genomföra med i stort sett oförändrad utgiftsnivå för biståndsfinansierade delar av verksamheten trots att utbildningskostnader för en ny fredskår inberäknats. Utbildningen når ett större antal utresande inom en totalt oförändrad utbildningsvolym i man-veckor räknat (bilaga 5.F). Kostnaden för statsverket ökar dock något (ca 19 %) på grund av tillkommande värnplikskostnader, för dem som inte längre kan göra värnplikt inom BUN. Antalet manveckor i utbildningen ökar dock avsevärt, med ca 43 %, från 4 800 till 6 850.

Viktigare än dessa siffror är dock att nya utbildnings- och informationskanaler öppnas för de svenskar som sänds ut för att verka i u-länder. Vi ser föreliggande förslag som en investering för Sveriges framtida kontakter med den tredje världen.

[1] Statsverkets kostnader för bistånds- och katastrofutbildning i Kramfors

Särskilda yttranden

1. Av *Torgil Ringmar, SIDA*

Den biståndspolitiska utredningen (BPU) framhöll i sitt betänkande (SOU 1977:13) att utbildning med syfte att förstärka och öka den svenska resursbasen för insatser i u-länderna hittills varit av otillräcklig omfattning. Föreliggande utredning ger i kap. 4 några exempel på sådan utbildning, som bedrivs vid svenska universitet och högskolor, inom studieförbund, vid folkhögskolor och i vuxengymnasier. Utredningen räknar också verksamheten vid Sandöskolan i Kramfors som en del av den långsiktiga utbildningen för arbete i u-land.

Vad gäller högskolorna och Sandöskolan redovisar utredningsmannen ett antal genomförda undersökningar och egna studier. Han konstaterar bl. a. att av de agronomer som sedan 1969 gått kursen i tropiskt lantbruk vid lantbruksuniversitetet har 8,4 % kommit ut i u-landstjänst. Studierna av Sandöskolan har visat att av de elever som under de sju första åren utbildats vid skolan har i genomsnitt 16 % erhållit tjänst i u-land (av den första årskursens elever 32 %).

Utredningsmannen föreslår, bl. a. av kostnadsskäl, att den nuvarande verksamheten vid Sandöskolan avvecklas. Någon bedömning av kostnaderna i förhållande till det kvantitativa resultatet i fråga om andra delar av den långsiktiga u-landsutbildningen, t. ex. av agronomer vid lantbruksuniversitetet, har utredningsmannen inte gjort.

Utbildningen vid Sandöskolan är en verksamhet med effekt på lång sikt. Den är att anse som en grundläggande och förberedande utbildning för kommande biståndsarbetare. Därmed utgör denna utbildning den hittills mest omfattande och målmedvetna insatsen i vårt land för att på ett tidigt stadium påverka den svenska resursbasen.

Utifrån såväl BPU:s som utredningsmannens bedömning av det angelägna i att utöka och förbättra den långsiktiga utbildningen för u-landsarbete kan jag inte stödja hans förslag att den nuvarande verksamheten vid Sandöskolan skall avvecklas.

Jag delar utredningsmannens uppfattning att fredskårs- och volontärverksamheten fyller ett långsiktigt utbildningsbehov vid sidan av att vara en viktig del av det samlade biståndsarbetet. Eftersom verksamheten pågått sedan mitten av 1960-talet kan den dock inte betraktas som något tillskott i ansträngningarna att förbättra den långsiktiga u-landsutbildningen.

Utredningsmannen redovisar i det inledande avsnittet av kap. 3 en för-

ändrad efterfrågan av personal för u-landstjänst. Mot tidigare dominans för högutbildad personal har under de senaste åren kollektivansluten personal i allt högre grad börjat efterfrågas, bl. a. som ett resultat av en stigande svensk byggexport, fackligt bistånd och svensk industrietablering i u-länder. Samtidigt pekar han på ökande svårigheter att rekrytera personal för u-landsuppdrag och anser att inom flertalet yrkesområden orsaken oftare tycks vara en minskande beredvillighet att acceptera uppdraget än bristande tillgång på kompetenta personer. I ett sådant läge ser utredningsmannen fortsatt internationalisering inom ramen för universitetens och högskolornas ordinarie utbildning som bästa sättet för en breddning av den svenska resursbasen. I ljuset av de blygsamma resultat som hittills åstadkommits inom den högre utbildningen och med tanke på pågående förändring av efterfrågan på personal för u-landstjänst är det svårt att dela hans uppfattning.

En annan omständighet som enligt min mening talar för att vid Sandöskolan behålla en utbildning som liksom den nuvarande påverkar den svenska resursbasen med långsiktig verkan är det för varje år ökande intresset hos "frivilliga" (dvs. icke värnpliktiga) att söka sig till skolan. Under de senaste åren har deras antal överstigit de värnpliktigas. Andelen yrkesutbildade och yrkeserfarna är högre bland de "frivilliga" än bland de värnpliktiga. Motivation och beredvillighet att söka u-landsarbete tycks också vara starkare hos den gruppen.

Utredningsmannen ser "inga starka sakskäl" för en koppling mellan värnplikt och biståndsutbildning eller u-landstjänst och förordar därför ingen sådan koppling i framtiden. För min del har jag ingen svårighet att se biståndsverksamheten som en del av vårt lands ansträngningar att åstadkomma avspänning och bibehålla fred i världen. Jag betraktar det därför som en tillgång att möjligheten finns för värnpliktiga att bland olika alternativ för att fullgöra samhällstjänst kunna söka och komma i fråga för u-landsutbildning. För biståndsverksamheten är det också på sikt rekryteringsfrämjande att i ett tidigt skede av yrkesutbildningen nå efterfrågade yrkesgrupper med en gedigen språkträning och att grundlägga ett djupt intresse och engagemang för internationella frågor och utvecklingssamarbete.

Med hänvisning till det föregående föreslår jag

att den centrala verksamheten vid Sandöskolan liksom hittills utformas med syfte att påverka den svenska resursbasen och att u-landsutbildningen även i fortsättningen skall utgöra ett alternativ till värnplikten;

att speciallinjer – i huvudsak enligt utredningsmannens förslag – skall kunna inrättas vid Sandöskolan, dels för utbildning av fredskårsdeltagare och volontärer och dels för språkutbildning, och

att kortkurser (veckosluts- och veckokurser) kring internationella frågor och biståndsproblem skall kunna hållas vid Sandöskolan.

Både innehåll och utformning av den centrala verksamheten vid Sandöskolan kan behöva förändras. Erfarenheter från skolans personal och från förutvarande elever bör därvid tillmätas särskild vikt.

Åtgärder för påverkan av den svenska resursbasen i syfte att underlätta rekryteringen till tjänster i u-land är synnerligen angelägna. SIDA har i ett flertal anslagsframställningar och i andra sammanhang påtalat detta. Enskilda organisationer som med statliga medel bedriver biståndsverksamhet

känner av behovet. Företag med ambitioner att investera och etablera sig i u-länder är beroende av tillgången på personal med kunskaper och färdigheter för u-landsarbete. Direktiven för den föreliggande utredningen framhåller också behovet av långsiktiga utbildningsinsatser med u-landsinriktning. Jag anser inte att utredningsmannen på denna punkt lagt fram tillräckligt konkreta och konstruktiva förslag. En verksamhet som i det sammanhanget hade varit värd mer uppmärksamhet än vad den fått är t. ex. de u-landslinjer som från senare delen av 1960-talet finns inrättade vid ett antal folkhögskolor.

2. Av *Tord Janebäck,* försvarsdepartementet

Utredningens slutsats är, att inga starka sakskäl synes tala för en koppling mellan värnplikt och biståndsutbildning eller u-landshjälp. Det är därför logiskt att en sådan koppling inte förordas i den framtida u-landsutbildningsorganisationen. Det finns därför heller ingen anledning att vidare aktualisera frågan om huruvida fullgjord fredskårsutbildning och fredskårstjänst skall tillgodoräknas såsom fullgjord värnpliktstjänstgöring eller vapenfri tjänstgöring.

3. Av *Krister Lewenhaupt,* svenska arbetsgivarföreningen.

Utredningens förslag kan om de genomförs bli av stort värde både för det svenska utvecklingsbiståndet och för de i utlandet verksamma svenska företagen och deras utsända personal.

Det finns ett växande behov av information och kunskaper om andra länder som grund för företagens utlandsverksamhet. Det gäller både för de kommersiella aktiviteterna och för genomförandet av utländska projekt, leveranser etc. Personal behöver utbildas och förberedas för att göra effektiva arbetsinsatser för företaget utanför Sveriges gränser. Det föreslagna u-landscentret kan spela en betydelsefull roll härvidlag.

Då ställning skall tas till förslaget om ett sådant center, bör det noteras att den verksamhet, som detta center till viss del föreslås ersätta, uteslutande har sina rötter inom den offentliga sektorn och har betjänat den offentliga sektorns arbetsgivare och anställda. En väsentlig del av marknadsunderlaget för det föreslagna u-landscentret skulle emellertid utgöras av det privata näringslivet och dess anställda. Det är därför ytterst angeläget att en balans upprätthålls i inflytandet över utformningen av och innehållet i den verksamhet, som skall bedrivas vid centret mellan utvecklingsbiståndets intressegrupper samt arbetsgivare och arbetstagare inom den privata sektorn.

I och för sig sträcker sig näringslivets och de privatanställdas intresse längre än till att enbart avse kunskaper och informationer om u-länderna. Den satsning som här föreslås, borde inte enbart begränsas till u-länderna. Förslagets begränsning i denna del får enbart ses mot bakgrund av utredningens tillkomst och utredningsdirektiven. Anser man att svensk verksamhet i utlandet stärks av de åtgärder, som utredningen föreslår, vore

det logiskt att denna verksamhet också fick omfatta länder med vilka Sverige har ett omfattande kommersiellt utbyte. Möjligen kan undantag göras för de övriga nordiska länderna i vilka förhållandena får anses tillräckligt väl kända eller möjligheterna att få erforderliga informationer vara gynnsamma.

Bilaga 1 "Uppsala Statement"

Statement regarding objectives for training of field personnel, first drafted at the meeting of Nordic Training Sections in Uppsala 1969, revised in Helsinki 1972 and in Uppsala 1973.

Background

The preparation of field staff before their assignment in a developing country is based on the assumption that the recruitment has been carried out according to the following criteria:

- that the field staff have the necessary professional qualifications
- that the field staff have adequate language proficiency or such skills that they, after a short course, could fulfill their task
- that the field staff have the desirable personal quality.

1. Objectives

The preparation of field staff (and spouses) is to strengthen and develop attitudes and skills that facilitate social contacts and adaption to and performance of tasks in the host country.

Attitudes and skills are more important than academic knowledge. Academic knowledge may be a subsidiary goal but serves in the first place as a support of attitudes and skills.

2. Attitudes

The preparation should strengthen the following attitudes:

a. awareness of problems of development and of the fact that development work means a mutual transfer of knowledge;
b. solidarity with international development co-operation;
c. solidarity with the host country's aspirations in so far as they are supported by the aid-giving organization;
d. respect for the value systems of the people in the host country;
e. awareness of the relativity of one's own system of values;
f. awareness of one's own role as an agent of social change;
g. awareness of the fact that the host country will as soon as possible replace the field worker with its own personnel.

3. Skills

The training should strengthen the following skills assuming language skills as a precondition:

h. collection, analysis and utilization of information and facts regarding one's environment;
j. transfer of knowledge;
k. social contact and co-operation.

4. Means

a. Awareness of problems of development and of the fact that development work means a mutual transfer of knowledge:
Knowledge of the general economic social and political problems of the development process. Elementary knowledge of cross-cultural communication.
b. Solidarity with international development co-operation:
Knowledge of economic and social injustices in the world and of the international co-operation carried out through the United Nations and in other ways to further economic and social development and equality and to secure the basic rights stated in the Declaration of Human Rights.
c. Solidarity with the host country's aspirations in so far as they are supported by the aid-giving organization:
Knowledge of the policies and development plan of the host country (administration, education, health, economy, especially agriculture, and development co-operation), and of the rules and principles governing the work of the field staff,
d. Respect for the value systems of the people in the host country:
Knowledge of the host country's political and social conditions, its religion and culture.
e. Awareness of the relativity of one's own system of values:
Self-knowledge, knowledge of the culture of one's own country and of other countries' cultures.
f. Awarences of one's own role as an agent of social change:
Knowledge of processes of social change, of oneself in relation to other people, of general development problems, of the host country's particular development problems, of the project and its place in the development plan of the host country, and of the development of one's own country.
g. Awareness of the fact that the host country will as soon as possible replace the field worker with its own personnel:
Knowledge of personnel assistance and its place in development co-operation.
h. Collection, analysis and utilization of information and facts regarding one's environment:
Knowledge of sources of information and their reliability. Skill in observing, listening and learning from experience and of not making immediate value judgements and generalisations.

j. Transfer of knowledge:
Elementary knowledge of adult education with special emphasis on learning as a process of change. Knowledge of the use of simple educational aids.

k. Social contact and co-operation:
Knowledge of customs and traditions in the host country. Knowledge of group processes and leadership, especially with regard to the preparation and carrying out of decisions. Self-knowledge and knowledge of oneself in relation to other people.

Bilaga 2 De stora språken och de svenska universitetens språkutbildning

Språk	Antal som har språket som modersmål	Förekomst vid svenska universitet				
		Umeå	Upps.	Sthlm	Gbg	Lund
A. *De 26 största språken*						
Kinesiska (mandarin)	387 000 000	–	X	X	X	X
Engelska	300 000 000	X	X	X	X	X
Ryska	200 000 000	–	X	X	X	X
Spanska	200 000 000	–	X	X	X	X
Hindi[a]	180 000 000	–	X	X	–	–
Bahasa-indoneisa-bahasi-malay	120 000 000	–	–	–	–	–
Bengali	110 000 000	–	–	X	–	–
Japanska	100 000 000	–	–	X	X	–
Tyska	100 000 000	X	X	X	X	X
Portugisiska	100 000 000	–	–	X	–	–
Arabiska	100 000 000	–	X	X	X	X
Franska	75 000 000	X	X	X	X	X
Italienska	60 000 000	–	X	X	X	X
Punjabi	50 000 000	–	–	–	–	–
Telugu	50 000 000	–	–	–	–	–
Wu	46 000 000	–	–	–	–	–
Tamil	45 000 000	–	X	X	–	–
Javanesiska	45 000 000	–	–	–	–	–
Marathi	45 000 000	–	–	–	–	–
Ukrainska	40 000 000	–	–	–	–	–
Urdu[a]	40 000 000	–	X	X	–	–
Polska	35 000 000	–	X	X	X	X
Koreanska	34 000 000	–	–	X	–	–
Thai	30 000 000	–	–	–	–	–
Hakka	30 000 000	–	–	–	–	–
Wietnamesiska	28 800 000	–	–	–	–	–

Språk	Antal som har språket som modersmål	Förekomst vid svenska universitet				
		Umeå	Upps.	Sthlm	Gbg	Lund
B. *Övriga språk förekommer vid svenska universitet*						
Bulgariska	8 000 000	–	X	X	X	–
Estniska	1 000 000	–	X	–	–	X
Finska	5 000 000	X	X	X	–	X
Grekiska	10 000 000	–	X	X	X	X
Hebreiska	3 000 000	–	X	–	–	X
Jiddish	4 000 000	–	–	X	–	–
Keltiska språk	3 000 000	–	X	–	–	–
Lettiska	2 000 000	–	–	X	–	–
Litauiska	3 000 000	–	–	X	–	–
Nederländska	13 000 000	–	–	X	X	–
Nordiska	17 000 000	X	X	X	X	X
Rumänska	10 000 000	–	–	–	–	X
Samiska	30 000	X	X	–	–	–
Serbokroatiska	15 000 000	–	X	X	X	–
Singhalesiska	?	–	–	X	–	–
Swahili	15 000 000	–	X	–	–	–
Tibetanska	4 000 000	–	–	X	–	–
Tjeckiska	10 000 000	–	X	X	X	X
Turkiska	24 000 000	–	X	–	–	–
Ungerska	12 000 000	–	X	X	–	X

[a] Urdu och hindi är snarast två dialekter av samma språk och om siffrorna för dem slås ihop hamnar de på tredje plats.

Källa: Antal personer som talar angivna språk är hämtade från Fromkin, Victoria – Rodman, Robert: An introduction to Language. Holt Rinehart & Winston 1978.

Bilaga 3 Biståndsutbildningsnämnden – Ansökningar och elever per årskurs och elevkategori

År	Totalt inkomna ansökningar	Uppfyllde ej grundkraven	Återstående urvalsgrupp			
			Värnpliktiga	Vapenfria tjänstepliktiga	Frivilliga	Summa
1971	530	163	146	62	159	367
1972	701	144	371	25	161	557
1973	850	197	415	78	160	653
1974	746	183	348	65	150	563
1975	831	244	331	65	191	587
1976	1 118	332	422	73	291	786
1977	949	253	370	63	263	696
1978	995	289	320	41	345	706
Summa			2 723 55 %	472 10 %	1 720 35 %	4 915 100 %

Årskurs	Elever som genomgått utbildningen				
	Värnpliktiga	Vapenfria tjänsteplikt.	Frivilliga		Summa
			Män	Kvinnor	
1972/73	44	13	10	24	91
1973/74	50	11	4	22	87
1974/75	47	16	10	18	91
1975/76	42	19	7	22	90
1976/77	49	10	11	26	96
1977/78	31	13	21	40	105
1978/79	35	8	20	32	95
Summa	298 45 %	90 14 %	83 13 %	184 28%	655 100 %

Källa: Statistik levererad av Sandöskolan, 79-09-24.

Bilaga 4 Lokalbehov för U-centrum

Rumstyp	Antal	Yta/rum	Yta totalt
Regionrum à 20 personer med video	4	50	200
Anslutande regioncenterdel, med materialbibliotek och 15 arbetsplatser	4	60	240
Grupprum à max 6 personer med video	10	15	180
AV-verkstad/lager/audiostudio	1		50
Samlingsrum/sällskapsrum med ekonomiutrymme	1	100	100
Arbets- och kontorslokaler för 20 personer, inkl. sammanträdesrum			300
Korridorer, toaletter m. m., 40 %			430
Bruttoyta			1 500

Bilaga 5 Kostnadsberäkning för av utredningen föreslagna reformer. (1980/81–1984/85)

	Kostnadberäkningar (MKr)				
	1980/81	1981/82	1982/83	1983/84	1984/85
A. Stiftelsen					
Styrelsearvoden, resor m. m.	–	0,2	0,2	0,2	0,2
Eget anslag för studier[a]	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Totalt stiftelsen	0,1	0,3	0,3	0,3	0,3
B. U-centret					
Uppskattat antal deltagare och deltagarveckor	(0)	(150)	(500)	(800)	(1 000)
Personal (personår)	(0,2)	(6)	(14)[b]	(17)[b]	(18)[b]
Fasta kostnader					
Löner[c]	0,04	1,0	1,7	1,7	1,7
Resor personal	0,01	0,18	0,15	0,12	0,10
Centrets material och ped. utveckling	–	0,30	0,30	0,40	0,50
Hyra[d]	–	0,50	0,75	0,75	0,75
Expenser	0,02	0,05	0,0	0,0	0,0
Summa fasta kostnader	0,07	2,03	2,90	2,97	3,05
Rörliga kostnader					
Personal	–	–	0,56	1,19	1,36
Resor	–	0,02	0,05	0,08	0,10
Resurspersoner och deltagarmaterial[e]	–	0,15	0,5	0,8	1,0
Expenser	–	0,04	0,15	0,24	0,30
Summa rörliga kostnader	0	0,21	1,26	2,31	2,76
Totalt U-centrum	0,07	2,24	4,16	5,28	5,81

[a] Inklusive organisationsstudie 1981.
[b] Varav 10 tjänster finansierade med statliga medel.
[c] I medeltal 170 000 kr per person på de 10 fast finansierade.
[d] Lokalkostnaderna har beräknats efter byggnadsstyrelsens uppskattning av hyreskostnader för nyrenoverade hyresfastigheter i Stockholm–Uppsalaområdet.
[e] Räknat efter 1 000 kr/deltagare.

Forts.

	Kostnadsberäkningar (Mkr)				
	1980/81	1981/82	1982/83	1983/84	1984/85
C. Språkenheten					
Uppskattat antal platser	(0)	(30)	(40)	(60)	(60)
Uppskattat antal deltagare	(0)	(200)	(400)	(600)	(600)
Uppskattat antal deltagarveckor	(0)	(800)	(1600)	(2400)	(2400)
Personal (personår)	(0)	(7)	(10)	(13)	(13)
Fasta kostnader					
Löner	–	1,0	1,42	1,85	1,85
Resor	–	0,06	0,08	0,10	0,10
Undervisningsmtrl, ped.utveckl.arbete[a]	–	0,10	0,10	0,10	0,10
Hyra, undervisn. och adm. lokaler inkl. städn. och tel.[b]	–	0,51	0,68	1,11	1,11[b]
Expenser	–	0,12	0,16	0,24	0,24
Summa fasta kostnader	0	1,79	2,44	3,40	3,40
Rörliga kostnader					
Kost, logi och vissa expenser[c]	0	0,84	1,12	1,68	1,68
Summa rörliga kostnader	0	0,84	1,12	1,68	1,68
Totalt språkenheten	0	2,63	3,56	5,08	5,08

[a] Beräknat på 5 % av hela lönesumman och från första verksamhetsåret för uppbyggnad av materialresurser.
[b] I kostnadsberäkningen upptagna poster 1,11 och 1,68 MKr svarar mot 60 % av aktuella hyror och kostnader för mathållning, transporter, telefon m. fl. tjänster tillhandahållna av civilförsvarsstyrelsen enligt 1979/80 års budget för BUN (inalles 4,62 MKr).
[c] Beräknat à 100 kronor per deltagardag eller 700 per deltagarvecka.

Forts.

	Kostnadsberäkningar (Mkr)				
	1980/81	1981/82	1982/83	1983/84	1984/85
D. Fredskårs- och volontärutbildning					
Antal elevplatser	(0)	(20)	(30)	(40)	(40)
Antal elever	(0)	(40)	(60)	(80)	(80)
Antal elevveckor[a]	(0)	(640)	(960)	(1 280)	(1 280)
Personal (personår)	(0)	(5)	(7)	(9)	(9)
Fasta kostnader					
Lönekostnader	0	0,71	1,0	1,28	1,28
Resor, uppföljning	0	0,05	0,07	0,09	0,09
Resurspersoner, ped.utv.[b]	0	0,13	0,19	0,25	0,25
Undervisn. mtrl[c]	0	0,06	0,06	0,06	0,06
Hyror undervisn.lokaler inkl. städn., telefon m. m.	0	0,37	0,56	0,74	0,74
Expenser[d]	0	0,14	0,21	0,28	0,28
Kost, logi m. m.	0	0,50	0,84	1,12	1,12
Totalt fredsk. o. vol. utb.	0	1,96	2,93	3,82	3,82
E. BUN					
Antal elever och elevplatser	(100)[e]	(56)	(32)	(0)	(0)
Antal elevveckor	(4 200)	(2 350)	(1 350)	(0)	(0)
Personal (personår)	(29,5)	(17)	(10)	(0)	(0)
Fasta kostnader					
Lönekostnader	3,33	1,92	1,13	0	0
Värnpliktskostn.o sjukv.	1,61	0,90	0,52	0	0
Reskostnader	0,26	0,15	0,08	0	0
Hyror, kost, logi[f]	4,62	2,31	1,39	0	0
Expenser	0,81	0,45	0,26	0	0
Övriga kostnader	0,17	0,09	0,05	0	0
Summa fasta kostnader	10,80	5,82	3,43		
Reserv för ytterligare verksamhet (personår)[g]	(0)	(0,5)	(2,5)	(8,5)	(8,5)
Lönekostnader	0	0,06	0,28	0,96	0,96

[a] Förberedelsekurs på 12 veckor, urvalskurser på en vecka med dubbla deltagarantalet och återsamlingskurser à 2 veckor.
[b] Beräknat på 200 kronor per elevvecka.
[c] 5 % av lönesumman för 1983/84.
[d] Beräknat på grundval av BUN:s expensanslag för 1979/80, 0,81 MKr för 125 elever.
[e] Sannolikt antal inom en antagningsram av 125 elever. Budgeten är dimensionerad för 125 elever.
[f] Språkutbildning o fredskårsutbildning svarar för 50 % resp. 70 % av hyror, kost, logi m. m. under åren 1981/82 resp. 1982/83.
[g] Skillnaden mellan nuvarande antal tjänster och utredningens förslag.

Forts.

	Sammandrag av utbildningskapacitet (utbildningsplatser, deltagarveckor och antal deltagare)				
	1980/81	1981/82	1982/83	1983/84	1984/85
F. Sammanfattning					
Antal utbildningsplatser					
BUN	100	56	32	0	0
Fredskår	0	20	30	40	40
Språkenhet	0	30	40	60	60
U-centrum[a]	0	30–40	30–40	30–40	30–40
Totalt	100	136	132	130	130
Antal deltagare					
BUN	100	56	32	0	0
Fredskår	0	40	60	80	80
Språkenhet	0	200	400	600	600
U-centrum	0	150	500	800	1 000
Totalt	100	446	992	1 480	1 680
Antal deltagarveckor[b]					
BUN	4 200	2 350	1 340	0	0
Fredskår	0	640	960	1 280	1 280
Språkenhet	0	800	1 600	2 400	2 400
U-centrum	0	150	500	800	1 000
Totalt	4 200	3 940	4 400	4 480	4 680
Tillkommer					
a) SIDA:s språkutb.	600				0
b) Värnpliktiga och vapenfri tjänst	0				2 170[c]
	4 800				6 850[c]

[a] Genom utbildningens annorlunda karaktär av både långa och korta kurser samt individuell briefing är platsantalet svårt att ange.

[b] Dessa siffror bör betraktas som grundstommen i föreliggande förslag. Till detta kommer annan utbildning av det som beskrivits i kap. 7. Det kan t. ex. röra sig om rektyeringsfrämjande utbildning, urvalsutbildning, kurser i kunskapsöverföring/kunskapsutbyte, arbetsledning och anpassad teknisk samt seminarier med hemvändande personer för att dra ut nytta av deras erfarenheter från tiden i u-land.

[c] Genom att utredningen föreslår en avveckling av bistånds- och katastrofutbildningen som alternativ till värnplikt och vapenfri tjänst tillkommer värnpliktsutbildning 1 680 manveckor för 40 personer resp. vapenfriutbildning 490 manveckor för 10 personer.

Forts.

	Sammanfattning av kostnadsberäkningar åren 1980/81 till 1984/85				
	1980/81	1981/82	1982/83	1983/84	1984/85
Fasta kostnader (Statsfinansierade)					
BUN	10,8	5,82	3,43	0	0
Stiftelsen	0,1	0,30	0,30	0,30	0,30
U-centrum	0,07	2,03	2,90	2,97	3,05
Språkenheten	0	1,79	2,44	3,40	3,40
Fredskårs o vol.utb.	0	1,96	2,93	3,82	3,82
Summa	10,97	11,90	12,00	10,49	10,57
Reserv för ytterligare verksamhet[a]	0	0,06	0,25	0,96	0,96
Totalt	10,97	11,96	12,25	11,45	11,53
Tillkommer kostnader utanför förslagets beräkning av budget					
a) SIDA grundl. språkutb.[b]	1,0			0	0
b) Värnpliktskostnader[c]					
40 vpl à 60 000 kr	0			2,4	2,4
10 vpl à 35 000 kr	0			0,35	0,35
	1,0			2,75	2,75

[a] Se E ovan.
[b] En överföring av SIDA:s allmänna språkutbildning till språkenheten bör på sikt medföra en inbesparing av minst 1 MKr.
[c] Värnpliktskostnader som återgår till försvarsanslaget.

Bilaga 6 Tidsscheman

A. Tidsschema för förslagens genomförande

Utrikesdepartementet:

Remissperiod	800901–801101	
Riksdagsbeslut	8105–	
Stiftelseurkunder – Organisationsstudie av konsult	8105–	8107
Preliminära anställningsvillkor	8106–	9106
Kontrakts/konsult anställning av vissa nyckelpersoner	8105–	8106
Stiftelse upprättas	8109	

Stiftelsen:

Lokalplanering	8109–	8112
Anställningsvillkor	8109–	8111
Anställning av personal	8109	
Regler för avgiftsbeläggning	8110–	8112

U-centrum:

Planering, material m. m.	8110–	
Avnämarkontakter, PR	8111–	
Provkurser	8201–	8203
Reguljära kurser	8204–	

Språkenheten:

Planering och avnämarkontakter	8109–	8110
Provkurser	8111–	
Reguljära kurser,	8201–	

B. Tidsschema för avveckling av bistånds- och katastrofutbildningen vid Sandöskolan

Direktiv från UD att i pågående rekryterings-arbete för 1981/82 kandidater skall förvarnas om en eventuell starkt begränsad antagning	8011–

Direktiv från UD att tentativt antagna med uppskov snarast skall informeras om att sannolikt endast två utbildningsperioder 1981/82 och 82/83, är möjliga	8011–	
Utbildning med oförändrat deltagarantal	8007–	8106
Utbildning med tidigare preliminärt antagna plus i andra hand nyantagna intill högst 56 deltagare (7 grupper)	8107–	8206
Dito med högst 32 deltagare (4 grupper)	8207–	8306

Statens offentliga utredningar 1980

Kronologisk förteckning

1. Fjorton dagars fängelse. Ju.
2. Skolforskning och skolutveckling. U.
3. Lärare i högskolan. U.
4. Preskriptionshinder vid skattebrott. B.
5. Förenklad skoladministration. U.
6. Offentlig verksamhet och regional välfärd. I.
7. Kompensation för förvandlingsstraffet. Ju.
8. Privatlivets fred. Ju.
9. Övergång till fasta bränslen. I.
10. Ökad kommunal självstyrelse. Kn.
11. Vildsvin i Sverige. Jo.
12. Mineralpolitik. I.
13. Lönar det sig att tillsätta fluor i dricksvattnet? S.
14 Kärnkraftens avfall. I.
15. Läromedlen i skolan. U.
16. Vissa frågor rörande flerhandikappade. S.
17. Datateknik och industripolitik. I.
18. Att vara skolledare. U.
19. Fler kvinnor som skolledare. U.
20. Jämställdhet i statsförvaltningen. B.
21. Hem och skola. U.
22. Utbyggnad av yrkesmedicinen. A.
23. Statligt kunnande till salu. B.
24. Bättre miljöinformation. Jo.
25. Studiestöd. U.
26. Mot bättre vetande. U.
27. Barn och vuxna. S.
28. Massmediekoncentration. Ju
29. Vilt och trafik. Jo.
30. Den sociala selektionen till gymnasiestadiet. U.
31. Offentlighetsprincipen och ADB. Ju.
32. Stödet till dagspressen. U.
33. Vattenplanering. Jo.
34. Handikappad-integrerad-normaliserad-utvärderad. U.
35. Energi i utveckling. EFUD 81. I.
36. Arbetskooperation. I.
37. Ny järnvägslagstiftning II. Ju.
38. Utbildning för uppdrag i u-land. Ud.

Statens offentliga utredningar 1980

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet
Fjorton dagars fängelse. [1]
Kompensation för förvandlingsstraffet. [7]
Privatlivets fred. [8]
Massmediekoncentration. [28]
Offentlighetsprincipen och ADB. [31]
Ny järnvägslagstiftning II. [37]

Utrikesdepartementet
Utbildning för uppdrag i u-land. [38]

Socialdepartementet
Lönar det sig att tillsätta fluor i dricksvattnet? [13]
Vissa frågor rörande flerhandikappade. [16]
Barn och vuxna. [27]

Budgetdepartementet
Preskriptionshinder vid skattebrott. [4]
Jämställdhet i statsförvaltningen. [20]
Statligt kunnande till salu. [23]

Utbildningsdepartementet
Skolforskning och skolutveckling. [2]
Lärare i högskolan. [3]
Förenklad skoladministration. [5]
Läromedlen i skolan. [15]
Utredningen om kvinnliga skolledare. 1. Att vara skolledare. [18]
2. Fler kvinnor som skolledare. [19]
Hem och skola. [21]
Studiestöd. [25]
Mot bättre vetande. [26]
Den sociala selektionen till gymnasiestadiet. [30]
Stödet till dagspressen. [32]
Handikappad-integrerad-normaliserad-utvärderad. [34]

Jordbruksdepartementet
Jakt- och viltvårdsberedningen. 1. Vildsvin i Sverige. [11] 2. Vilt och trafik. [29]
Bättre miljöinformation. [24]
Vattenplanering. [33]

Arbetsmarknadsdepartementet
Utbyggnad av yrkesmedicinen. [22]

Industridepartementet
Offentlig verksamhet och regional välfärd. [6]
Övergång till fasta bränslen. [9]
Mineralpolitik. [12]
Kärnkraftens avfall. [14]
Datateknik och industripolitik. [17]
Energi i utveckling. EFUD 81. (35)
Arbetskooperation. (36)

Kommundepartementet
Ökad kommunal självstyrelse. [10]

Anm. Siffrorna inom klammer betecknar utredningarnas nummer i den kronologiska förteckningen.

40.

LiberFörlag
Allmänna Förlaget

ISBN 91-38-05704-
ISSN 0375-250X