

Utbildning för demokrati

**En utvärdering av projektet
Education and Training Unit i Sydafrika**

Annika Lysén

**Department for Democracy
and Social Development**

Utbildning för demokrati

**En utvärdering av projektet
Education and Training Unit i Sydafrika**

Annika Lysén

Sida Evaluation 99/37

**Department for Democracy
and Social Development**

Evaluation Reports may be ordered from:

Infocenter, Sida
S-105 25 Stockholm
Telephone: (+46) (0)8 795 23 44
Telefax: (+46) (0)8 760 58 95
E-mail: info@sida.se, Homepage <http://www.sida.se>

Author: Annika Lysén.

The views and interpretations expressed in this report are the authors and do not necessarily reflect those of the Swedish International Development Cooperation Agency, Sida.

Sida Evaluation 99/37
Commissioned by Sida, Department for Democracy and Social Development

Copyright: Sida and the author

Registration No.: DESO-1996-0189
Date of Final Report: October 1997
Printed in Stockholm, Sweden 1999
ISBN 91 586 8960 5
ISSN 1401-0402

SWEDISH INTERNATIONAL DEVELOPMENT COOPERATION AGENCY
Address: S-105 25 Stockholm, Sweden. Office: Sveavägen 20, Stockholm
Telephone: +46 (0)8-698 50 00. Telefax: +46 (0)8-20 88 64
Telegram: sida stockholm. Postgiro: 1 56 34-9
E-mail: info@sida.se. Homepage: <http://www.sida.se>

INLEDNING

Detta är en oberoende utvärdering av första fasen av det svenska stödet till ETU, Education and Training Unit, i Sydafrika.

Utvärderingen gjordes i April, Augusti, September och Oktober 1997 av Annika Lysén, på uppdrag av Olof Palmes Internationella Centrum, med finansiellt stöd från Sida.

Utvärderingen inleds med ett generellt diskussionspapper om demokratiutbildning i Sydafrika. Det ska ses som en bakgrund till utvärderingen, och ska kunna läsas separat.

Anledningen till diskussionspappret är att jag under utvärderingens gång har stött på så många intressanta aspekter kring utbildning för demokrati, och att jag vill dela med mig av dessa erfarenheter till ett bredare spektrum än vad som är målgrupp för utvärderingen.

Utvärderingen har tillkommit genom att många personer, både i Sydafrika och Sverige, har tagit sig tid och berättat om sina erfarenheter.

Jag vill därför rikta ett stort tack till alla som jag har intervjuat.

Ett stort tack till ETUs personal, som har hjälpt mig att ordna ett stort antal möten. De har även själva blivit intervjuade.

Ett särskilt tack till Carmel Joseph och Tobile Bam på ANC-kontoret i King Williamstown, som tillsammans arrangerade mitt program i Östra Kapområdet.

Denna rapport handlar om utbildning för demokrati. Den syftar inte på formell utbildning som sker på skolor och universitet (om inte så anges), utan handlar om vidareutbildning i form av kurser för förtroendevalda inom olika organisationer och politiska partier.

Alla åsikter i denna rapport vilar helt på författaren.

Uppsala 12 oktober, 1997

Annika Lysén

Annika Lysén är en fristående konsult och frilansjournalist baserad i Uppsala, Sverige.

Hon bodde i Sydafrika 1991-1994 och arbetade då med stöd till anti-apartheidorganisationer i Sydafrika, för svenska biståndsorganisationen DIAKONIA.

Efter hemkomsten till Sverige har hon fortsatt att hålla en nära kontakt med Sydafrika.

Tillsammans med Jean Fairbairn från Kapstaden i Sydafrika, gjorde Annika Lysén en oberoende utvärdering av VEETU - the Voter Education and Training Unit, 1995.

Annika Lysén har examen från ekonomlinjen med internationell inriktning, Uppsala Universitet, samt från journalistlinjen, Göteborgs Universitet.

INNEHÅLL

1. Om utvärderingen och rapporten

2. Övergripande slutsatser och rekommendationer

3. Synpunkter på utbildningens kvalité

Informanternas uppfattning
Frågeformulären
Egna iakttagelser och slutsatser

4. Relationer till klientorganisationerna

ANC
ANC Youth League
ANC Women's League
SASCO och COSAS
PAC
SANCO
COSATU
SACP
Övriga organisationer

5. ETUs sammanhang

6. ETU som organisation

7. ETUs verksamhet i förhållande till OPCs ansökningar till Sida

8. Samarbetet med Sverige

9. Framtidsperspektiv

APPENDIX

- A. Uppdragsbeskrivning
- B. Intervjuformulär för informanterna
- C. Presentation av ETUs biståndsgivare
- D. Budget -96
- E. Utbildningsmål -96
- F. Genomförda utbildningar 1 april 1996 - 31 mars 1997
- G. Budget - 97
- H. Genomförda utbildningar April - Juli 1997
- I. Skriftligt frågeformulär
- J. Förteckning över skriftligt material
- K. Förteckning över personer som har intervjuats
- L. Ett diskussionspapper

Kapitel 1.

Om ETU, utvärderingen och rapporten

1995 och 1996 hölls de första demokratiska lokalvalen i Sydafrika. Det innebar att alla sydafrikaner fick möjlighet att på lokal nivå välja representanter till kommunfullmäktige. Detta var ett mycket viktigt steg i den demokratiska processen. En av många utmaningar i dagens Sydafrika är att se till att den demokratiska processen inte stannar vid själva valen, utan att människor på lokal nivå får möjlighet att aktivt delta i den lokala utvecklingen. För att detta ska ske behöver människor kunskap i hur den lokala demokratiska processen går till och hur man organiserar sig i konstruktiva folkrörelser, som kan vara med att påverka. Dessutom behövs kommunfullmäktigeledamöter som förstår sin roll, som kan konkretisera målsättningar och som på ett effektivt sätt kan representera dem som har valt in dem i kommunfullmäktige. Detta är utgångspunkten för Education and Training Unit, ETU.

ETU - en kort presentation

ETU är en oberoende sydafrikansk organisation som arbetar med utbildning för folkrörelser, organisationer och partier i Sydafrika.

Syftet med utbildningen är att stärka organisationernas organisatoriska och demokratiska kapacitet.

Utbildning sker oftast i form av kurser på två eller tre dagar. Kurser utformas för varje klientorganisation, som rekryterar deltagare till respektive kurs. Deltagarantalet varierar, men oftast rör det sig om mellan 50-150 personer åt gången.

ETUs arbetssätt kan beskrivas enligt följande fyra punkter:¹

1. Tillsammans med ledare på nationell nivå analyseras behovet av utbildning för respektive klientorganisation och man enas om ett utbildningsfokus.
2. ETU tar fram förslag till program och material, oftast tillsammans med en resursperson från klientorganisationen.
3. En första utbildning hålls för nationella ledare och ledare från de olika provinserna.
4. ETU håller därefter ett antal utbildningar på provins- och regional nivå för lokalstrukturerna. I samband med detta lämnar ETU ett skriftligt kursmaterial till varje deltagare.

I appendix F och H presenteras en fullständig förteckning över alla de kurser ETU har haft. Under ETUs första budgetår hade ETU sammanlagt 12 918 kursdeltagare vid 166 olika kurstillfällen.

Under ETUs första budgetår var ANC den huvudsakliga klientorganisationen, både i fråga om utbildning för funktionärer och för kommunfullmäktigeledamöter.

Även PAC, SACP, ANC Youth League och COSAS fick viss utbildning under första verksamhetsåret.

Under ETUs andra budgetår har antalet klientorganisationer vidgats och kan vid tiden för utvärderingen sägas omfatta ANC, PAC, SASCO, COSAS, SACP, ANC Women's League, ANC Youth League och i viss mån SANCO.

ETU som organisation utgörs av en kärntrupp på 8 personerⁱⁱ, som alla är anställda av ETU. ETU finansierar delvis lönen för 11 utbildningskoordinatorer inom ANC:s utbildningsorganisation, och de samarbetar mycket nära med ETU. Med tiden har andelen av deras lön minskat och under 1997 beräknas ETUs bidrag stå för 30 % av deras lönekostnad.ⁱⁱⁱ Dessutom finns en pool av 20 utbildare som anlitas i varierande utsträckning för själva kurstillfällena. Dessa 20 utbildare arbetar för ETU på sin fritid, och får en viss ekonomisk ersättning.

ETU leds av en styrelse som i sin tur vägleds av grundläggande stadgar för organisationen. Styrelsemedlemmarna är valda i sin personliga kapacitet och har alla erfarenhet av utbildning och folkrörelsearbete.

ETUs verksamhet inleddes 1996. Organisationen bildades som en fortsättning på organisationen VEETU, Voter Education and Training Unit, som var en väljar- och valutbildningsorganisation.

När lokalvalen var över i merparten av Sydafrika 1995 hade VEETU genomfört sin uppgift som utbildare inför de olika demokratiska valen och tanken var att VEETU skulle upplösas som organisation.

Det fanns emellertid en uppfattning att den kompetens som byggts upp inom VEETU borde tas tillvara och planer på en uppföljning tog fart. Denna uppfattning delades av OPC och ANC, och sedermera även av Sida.

VEETU finansierades i stor utsträckning av OPC/Sida. Därför kan ETU-projektet sägas vara en naturlig fortsättning på det samarbetet.

OPC, Olof Palmes Internationella Centrum, är den svenska arbetarrörelsens biståndsorgan. Budgetåret 1996/97 tilldelades OPC 7 100 000 SEK för ETU-projektet^{iv} från Sida. Budgetåret 1997/98 tilldelades OPC 7 800 000 SEK för ETU-projektet^v från Sida. OPC är ETUs huvudsakliga biståndsgivare^{vi}. OPC söker finansiella medel från det svenska, statliga biståndsorganet Sida, som har beviljat projektet medel inom Sidas landram. På OPC har Carin Jämtin arbetat som projektsamordnare^{vii}. Dessutom har svenska experter besökt Sydafrika för att bidra med sina kunskaper till ETU-projektet.

Syftet med samarbetet är att stärka den demokratiska utvecklingen i Sydafrika, genom utbildningsstöd till folkrörelser och partier, framför allt på lokal nivå.

Om utvärderingen

Samarbetet mellan OPC/Sida och ETU planeras pågå fram till valen i Sydafrika 1999. Således har denna utvärdering gjorts i mitten av den planerade samarbetsperioden mellan OPC/Sida och ETU.

Utvärderingen ska ge vägledning åt OPC och Sida vid bedömning av fortsatt stöd till ETU, samt till ETUs styrelse och anställda som stöd i det fortsatta arbetet. Klientorganisationerna bör delges huvudsakliga innehållet i utvärderingen.

Utvärderaren har haft sammanlagt 50 arbetsdagar till sitt förfogande för att göra en förstudie, en fältstudie samt för att skriva denna rapport.

Uppdragsbeskrivning

Mot bakgrund av ETUs tidigare verksamhet ska utvärderingen:

- försöka bedöma värdet och behovet av ett fortsatt svenskt stöd till ETU, under perioden fram till 1999 och de val som då skall genomföras.
- kunna vägleda och ge stöd till ETU i dess fortsatta planering för att förbättra organisationen, öka ETUs kapacitet och utveckla arbetsmetoderna i utbildningen och verksamheten fram till och med 1999.
- värdera behovet av en fristående utbildningsorganisation med ETUs karaktär efter 1999.

Utvärderingen är huvudsakligen gjord med utgångspunkt från OPCs ansökan till Sida.

Utvärderingens uppdragsbeskrivning återfinns i sin helhet i appendix punkt A.

Metod

Utvärderingen är gjord i tre etapper.

- * En förstudie i Sydafrika
- * En fältstudie och övriga intervjuer i Sydafrika
- * Intervjuer, dokumentstudier, samt rapportskrivning i Sverige

Utvärderaren besökte Sydafrika i april 1997 och då intervjuades representanter från ETU och från ETUs huvudsakliga klientorganisationer.

Dels diskuterades utformning av fältstudien, dels intervjuades representanter om ETUs arbete. Ett skriftligt frågeformulär utarbetades, som senare delades ut vid ett antal kurstillfällen.

Fältstudie

I augusti gjorde utvärderaren en fältstudie i två provinser. Syftet var att träffa personer som varit kursdeltagare och följa upp vad de tycker om kurser, samt att ta reda på hur/om de har använt den kunskap de fick på kursen.

Sydafrika är uppdelat i nio provinser och varje provins är unik. Vissa är emellertid mer lika varandra, och andra är mer speciella. Därför valdes de två provinserna ut på grundval att de både skulle ha gemensamma drag, men samtidigt vara annorlunda.^{viii}

Valet föll på Östra Kapområdet och KwaZulu/Natal av följande skäl:

- * De har gemensamma drag:
 - i båda provinserna finns urban miljö och landsbygd
 - båda har en stor befolkning och sträcker sig över stora geografiska områden
 - båda hade innan 1994 så kallade hemland (homelands) inom sitt geografiska område
 - båda domineras av en homogen språkgrupp (xhosa respektive zulu)

* De skiljer sig åt:

- i Östra Kapområdet är ANC det dominerande partiet. I vissa områden är andelen platser i kommunfullmäktige 100% för ANC.
- KwaZulu/Natal är en av de två provinser där ANC inte är i majoritet.

I de två provinserna träffade utvärderaren vid 15 olika tillfällen sammanlagt 30 personer, som deltagit i någon ETU-kurs under det senaste halvåret. I texten används termen *informanter* och då syftas på de 30 personerna i de båda provinserna.

Informanterna representerade följande klientorganisationer: ANC, ANC Youth League, COSAS, PAC, SASCO.

I KwaZulu/Natal arrangerade ETUs utbildare Ravin Singh utvärderarens möte och i Östra Kapområdet var det Carmel Joseph och Tobile Bam, båda på ANCs Political Education i King Williamstown.

De hade blivit ombedda att arrangera möten med personer från klientorganisationerna som deltagit i kurser mellan mars 1997 till juni 1997. Denna period valdes för att inte för lång tid skulle ha gått från det att kursen hölls till dess att utvärderaren träffade informanten.

Tillsammans med klientorganisationerna valde Ravin Singh respektive Carmel Joseph och Tobile Bam ut de personer som skulle intervjuas.

Deras urval av informanter skedde utifrån en kombination av slumpmässigt urval och praktiska omständigheter.

Utvärderaren träffade informanterna mellan 1 1/2 till 2 timmar. Intervjuerna bandades (med undantag av ett fåtal på grund av tekniska problem) och de följde ett givet frågeformulär (se appendix punkt B).

Frågeformulär

Frågeformulär till kursdeltagare delades ut vid ett antal kurser från maj till augusti.

Utvärderaren fick tillbaka 42 frågeformulär från kursdeltagare vid 14 olika kurstillfällen.

Även organisatörer och kursledare svarade på särskilda formulär vid dessa kurstillfällen.

Kursdeltagarna var helt slumpvis utvalda. Kursledarna hade blivit ombedda att ta nummer 10, 20 och 30 på deltagarlistan.

Innehållet i frågeformulären till kursdeltagarna återfinns i appendix I.

Övrigt arbete i Sydafrika

Utvärderaren var närvarande vid tre kurstillfällen. En för ANCs kvinnliga kommunfullmäktigeledamöter och två för lokala ANC-avdelningar,^{ix} (förberedelse inför ANCs nationella konferens).

Urvalet av dessa kurser baserades helt på praktiska skäl - detta var den typ av kurser som hölls under utvärderingens gång.

I samband med fältstudien i Sydafrika träffade utvärderaren på nytt representanter för ETU och för klientorganisationernas nationella huvudkontor.

Ett antal intervjuer gjordes med andra utbildningsorganisationer, samt med relevanta myndigheter.

En intervju gjordes också med personer från Sida på Svenska ambassaden i Pretoria.

Arbetet i Sverige

Tillbaka i Sverige intervjuade utvärderaren nyckelpersoner i ETU-projektet inom OPC, Sida, samt en representant för de svenska experterna. Även representanter för ABF och LO/TCOs biståndsnämnd intervjuades.

Dessutom studerades dokument som är relaterade till projektet, samt kursmaterial.

Rapportskrivning och sammanställning av materialet gjordes i Uppsala under september och del av oktober.

Rapportens uppläggning

Eftersom det inledande diskussionspappret ska ses som en bakgrund till ETU-projektets kontext presenteras ingen övrig analys över utbildningsbehov i demokratifrågor i Sydafrika.

Kapitel 2 omfattar en sammanfattande diskussion huruvida uppnått sina mål och beskriver kortfattat de slutsatser och rekommendationer som görs i övriga kapitel i rapporten.

I Kapitel 3 presenteras övergripande resultat från fältstudien och från frågeformuläret. Dessutom diskuteras utvärderarens egna intryck och uppfattningar om ETUs kurser och pedagogik.

Kapitel 4 behandlar ETUs relationer till klientorganisationerna. Organisationer som berörs är ANC, ANC Youth League, ANC Women's League, SASCO och COSAS, PAC, SANCO, COSATU och SACP.

Kapitel 5 går igenom hur ETUs sammanhang ser ut i fråga om andra utbildningsinitiativ. En diskussion förs om hur ETU står i förhållande till dessa.

Kapitel 6 diskuterar ETU som organisation. Administration, kostnadseffektivitet och jämställdhetsperspektivet tas upp.

Kapitel 7 går igenom ETUs verksamhet i förhållande till OPCs ansökningar till Sida.

I Kapitel 8 presenteras det svenska samarbetet och ETUs uppfattning om det svenska samarbetet.

I kapitel 9 finns en diskussion och rekommendationer om ETUs framtid.

Rapporten avslutas med ett appendix. Där presenteras dokument som använts för utvärderingen samt en lista över personer som har intervjuats. Här finns också rapporter över alla de kurser ETU har haft fram tills juli 1997.

Kapitel 2.

Övergripande slutsatser och rekommendationer

Detta kapitel tar först upp ETUs verksamhet i förhållande till de mål som finns uppsatta i OPCs ansökningar till Sida. Därefter kommer sammanfattande kommentarer och rekommendationer från övriga kapitel i denna rapport.

Måluppfyllelse

Denna utvärdering har huvudsakligen gjorts med utgångspunkt från OPCs ansökan till Sida. Två ansökningar har skrivits till Sida och därför måste måluppfyllelsen diskuteras i förhållande till båda dessa två.

Enligt ansökan - 96 fanns följande övergripande mål med ETU-projektet

** Att stödja organisationer i utvecklingen av ett nytt ledarskikt på lokal, regional, provins och nationell nivå. På detta sätt utbildas utbildare och ledare som kommer att vara en ryggrad i organisationerna.*

** Att delta i utbildningen av kommunfullmäktigeledamöter och andra politiskt förtroendevalda för att ge dem självförtroende och kompetens.*

** Att stödja upprättandet och utvecklingen av utbildningsavdelningar hos samtliga klientorganisationer.*

Under första verksamhetsåret har ETU uppnått sina mål i förhållande till klientorganisationen ANC. Ledare på många olika nivåer har fått utbildning i demokratiskt ledarskap och kapacitetsuppbyggnad, kommunfullmäktigeledamöter har fått utbildning och ETU har spelat en viktig och drivande roll i uppbyggnaden av en utbildningsavdelning inom ANC. I viss mån har målet uppnåtts i förhållande till PAC eftersom även deras ledarskap, inklusive deras kommunfullmäktigeledamöter, fick utbildning under denna tid. Någon direkt utbildningskapacitet har emellertid inte byggts upp inom PAC.

Även COSAS, SACP och ANC Youth League erhöll viss utbildning under första verksamhetsåret och därför kan man säga att ETU i viss mån bidragit till att utveckla dessa organisationers ledarskap, om än i mycket begränsad omfattning.

Knappast någon utbildning riktades till andra organisationer under denna period. Därför kan det inte sägas att ETU under första verksamhetsåret har bidragit till att utveckla ett nytt ledarskikt, eller har givit stöd till upprättande av utbildningsavdelningar, inom de andra organisationerna som nämns i ansökan (SANCO, SASCO, COSATU, och ANC Women's League). Enligt de *specifika* målsättningarna i ansökan - 96 var inte heller detta intentionen, vilket innebär att det redan i ansökan -96 fanns klara signaler om att det övergripande målet att bygga kapacitet i ett *brett* spektrum av organisationer inte kunde uppnås under det första verksamhetsåret.

Ansökan -97

Enligt ansökan - 97 fanns följande övergripande mål med ETU-projektet:

“De övergripande målen för ETU som beskrivs i stadgarna är att ge utbildning till organisationer som var förbjudna under apartheid, för att ge dem möjlighet att delta i demokratin på ett effektivt sätt, som väljare, valda representanter eller lokala ledare.

Målen är följande:

- att stödja organisationer att utbilda och utveckla ledare*
- att utbilda ledamöter valda till lokalfullmäktige för att ge dem möjlighet att effektivt representera sina valkretsar*
- att stödja organisationer i att utveckla ledarskiktet, och den administrativa kapaciteten på provins- och regional nivå*
- att stödja upprättandet och utvecklingen av utbildningsavdelningar hos samtliga klientorganisationer.”*

Under budgetåret 97/98 utbildar ETU fler organisationer än under första verksamhetsåret. Vid tiden för utvärderingen kan ETUs klientorganisationer sägas vara ANC, ANC Women's League och andra kvinnoorganisationer, ANC Youth League, PAC, SASCO, COSAS, SACP och i viss mån SANCO.

Det är fortfarande bara i förhållande till ANC som ETU kan sägas uppnå alla ovanstående mål. I fråga om att utbilda ledamöter till lokalfullmäktige är detta naturligt eftersom det i princip bara är ANC som har kommunfullmäktigeledamöter (PAC har 24 ledamöter).

Det är också bara i förhållande till ANC som ETU har stött upprättandet av utbildningsavdelningar.

När det gäller att utbilda och utveckla ledare och den administrativa kapaciteten måste det sägas att ETU har kommit en bra bit på vägen vad gäller att nå sina mål, även när det gäller andra organisationer än ANC.

Klientorganisationerna är mycket nöjda med ETUs utbildning och bekräftar att kapacitet har byggts.

Det är emellertid viktigt att påpeka att för att kapaciteten ska bli varaktig måste denna typ av utbildning återkomma regelbundet, inte minst med tanke på att omsättningen på ledare i organisationerna är relativt hög.

Kommentarer kring verksamheten fram till dags datum

Det går att konstatera att ETU har byggt demokratisk och organisatorisk kapacitet inom ANC, PAC, COSAS, SASCO, ANC Women's League och ANC Youth League, SACP.

Hittills har SANCO inte nåtts av utbildningen.

I vilken utsträckning kapacitet har byggts beror dels på i vilken utsträckning ETU har utbildat respektive klientorganisation, men det beror också på organisationerna själva. Betydelsen av ETUs utbildning beror nämligen även på vilka möjligheter kursdeltagarna har att i praktiken kunna omsätta de kunskaper de har fått under utbildningen. Ett problem är att det är mycket svårt att följa upp denna typ av träning, eftersom det är svårt att avgöra vad som beror på utbildningen och vad som beror på andra faktorer.

Min uppfattning är att ETU har varit ett stort stöd för klientorganisationerna, framför allt för personer på lokal nivå. De har fått en ökad förståelse för sin egen organisation, för sin egen roll i den nya samhällsprocessen och den har givit dem redskap att ta itu med aktuella problem.

Förutom kommunfullmäktigeledamöterna, verkar målgruppen ha mycket liten tillgång till annan utbildning, vilket gör att ETUs utbildning får stor vikt för organisationernas utveckling. ETU har en viktig uppgift som konfliktförebyggare, eftersom utbildningen har hjälpt ledare på lokal nivå att förstå sin egen uppgift och att kunna relatera den till övriga aktörer i samhället.

Kapitel 3

ETUs utbildning

Styrka

ETUs utbildning har svarat an mot kursdeltagarnas behov och förväntningar.

ETUs styrka är förmågan att arrangera och genomföra korta utbildningar för ett stort antal personer. Trots att kurserna oftast är stora involverar ETU kursdeltagarna, så att de känner sig delaktiga. Det beror bland annat på att ETU baserar utbildningen på deltagarnas egna erfarenheter, språket som används är lättfattligt och stor vikt läggs vid gruppdiskussioner och övningar. Dessutom håller kursmaterialet en hög kvalitet och svarar an mot deltagarnas behov. Kursledarna är professionella och inspirerande och de relaterar till kursdeltagarnas verklighet. Kurserna uppfattas som en del av klientorganisationernas eget arbete.

Jag har fått uppfattningen att kursdeltagarna efter utbildningen har blivit bättre organiserade, förstår sin organisations roll och mål på ett bättre sätt och att deras arbete sker på ett mer strukturerat sätt, med mindre konflikter.

ETUs konfliktförebyggande roll är en mycket viktig aspekt i det sammanhanget.

Svaghet

Utbildningens svaghet är att det ibland blir för mycket information på för kort tid, vilket gör att kursdeltagarna kan ha svårt att ta till sig allt. Det finns därför en risk att ETUs utbildning blir ytlig. Detta uppvägs av att många personer nås av utbildningen, och att den är lika för alla oavsett var de bor i landet.

Ett problem är att det är svårt att följa upp ETUs utbildning och att uppföljningsprocessen är inte alltid tydligt identifierad.

En annan svaghet är att utbildningen inte i tillräckligt stor utsträckning har tagit hänsyn till kursdeltagarnas begränsade ekonomiska situation i det vardagliga arbetet. Kursdeltagarna har därför känt sig frustrerade vid hemkomsten, eftersom de har varit fulla med inspiration och idéer men känt sig begränsade på grund av brist på ekonomiska resurser. Detta är naturligtvis ett problem som inte enbart är relaterad till ETUs utbildning eftersom många andra aspekter spelar in.

Rekommendationer

ETU bör i huvudsak fortsätta med den pedagogik som man nu använder och fortsätta att ta fasta på det som är styrkan i ETUs utbildning.

ETU bör emellertid överväga att minska något på mängden information under kurserna.

ETU bör även fortsätta de diskussioner som finns med klientorganisationerna när det gäller frågan om hur många kursdeltagare som ska finnas med på varje kurs.

I fråga om kursinnehåll bör samma typ av kurser fortsätta att genomföras och vidareutvecklas. Dessutom bör ETU överväga möjligheterna att genomföra kurser kring pengars roll i

organisationsarbetet (hur man kan samla in pengar och hur man arbetar i en situation med små ekonomiska resurser), samt mer specifika kurser i konflikthantering.

ETU bör integrera uppföljningen av kurserna på ett tydligare sätt i utbildningsprocessen. En möjlighet är att utse personer på lokal nivå som ska svara för uppföljningen och eventuell ge dem extra stöd, i form av påbyggnadskurser en tid efter utbildningen.

Kapitel 4

ETU och klientorganisationerna

ETUs styrka

De flesta kursdeltagarna (kommunfullmäktigeledamöterna undantagna) har gått mycket få, eller inga andra kurser alls, än ETUs. Därför fyller ETU ett stort behov och det i sig är en stor styrka.

Genom arbetet med lokala aktivister har ETU utvecklat en kunskap om lokala aktivisters arbetssituation runt om i landet. Detta gör att ETU i sitt arbete sätter de lokala aktivisterna i centrum för att få dem delaktiga i samhällsprocessen. Dessutom strävar ETU efter att få dessa aktivister att sätta medborgarnas behov i centrum för sitt arbete.

ETUs svaghet

Endast i förhållande till klientorganisationen ANC har kurserna varit systematiskt återkommande till en specifik målgrupp (lokalavdelning, provinsstyren etc). Även i fråga om kurser riktade till ANC är kurserna endast i viss utsträckning systematiskt återkommande. Därmed riskerar ETUs utbildning att bli engångsföreteelser, och kan därmed på sikt förlora sitt värde.

De informanter utvärderaren intervjuade tyckte att en av ETUs svagheter var att kurserna inte når ut till fler personer som finns närmare lokalplanet. Det är emellertid mer ett organisatoriskt och ekonomiskt problem, snarare än en svaghet.

Rekommendationer

ETU bör undersöka möjligheterna att tillsammans med klientorganisationerna planera för systematiskt återkommande utbildning.

Ett förslag är att ETU, tillsammans med klientorganisationerna, utarbetar kurser som organisationerna själva kan genomföra. Då tänker jag främst på kurser nära basplanet. Exempel är introduktionskurser till nya medlemmar och årliga kurser riktade till lokalavdelningars styrelser. Detta är viktigt med tanke på att behovet av utbildning i de olika klientorganisationerna kommer att finnas kvar under mycket lång tid framöver.

För rekommendationer och kommentarer kring ETUs förhållande till de olika klientorganisationerna se kapitel 4.

Kapitel 5

ETUs sammanhang

Det finns flera organisationer som arbetar med utbildning för demokrati. Det är emellertid framför allt i fråga om utbildning till kommunfullmäktigeledamöter som ETU riktar sig till samma målgrupp som andra utbildningsorganisationer. Övriga kursdeltagare har haft relativt begränsad tillgång till annan utbildning än ETUs.

När det gäller utbildning av kommunfullmäktigeledamöter skiljer sig ETU från andra organisationer på det sättet att ETU arbetar *genom* klientorganisationerna för att nå ledamöterna.

Antalet deltagare på ETUs kurser är fler än vad övriga organisationer har, vilket gör att ETU når ut till fler personer, men kan å andra sidan ägna mindre tid åt varje kursdeltagare. Dessutom skiljer sig innehållet i ETUs kurser från andra kurser.

Rekommendationer

Generellt är utbildning i Sydafrika som är riktad till lokal nivå mycket sporadisk och har olika innehåll. Det är därför viktigt att olika utbildningsorganisationer i landet bildar sig en uppfattning om vad andra gör på området. När det gäller utbildning av kommunfullmäktigeledamöter bör SALGA få en tyngre roll i framtiden.

ETU bör ta kontakt med andra organisationer, och med training boards, för att kunna analysera sin egen roll i det sydafrikanska samhället och utifrån det dra slutsatser gällande ETUs framtid.

Kapitel 6

ETU som organisation

Styrka

ETU är en effektiv och flexibel organisation med en mycket motiverad personalstyrka.

Min uppfattning är att administrationen fungerar väl, och ekonomihanteringen är tydlig och klar.

Min uppfattning är att ETU arbetar på ett kostnadseffektivt sätt, och att man ständigt strävar efter att hålla kostnaderna nere.

ETU riktar specifik utbildning till kvinnor, och tar upp deras problem, vilket är en styrka.

Svaghet

ETUs personal arbetar mycket övertid, vilket gör dem sårbara. Risken för utbrändhet är uppenbar.

Ibland händer det att personer som har anmält sig till kurserna inte kommer. Jag fick emellertid inte uppfattningen att detta är något stort problem.

De flesta av ETUs kursledare är män, vilket är ett problem ur jämställdhetssynpunkt.

En annan svaghet är att jämställdhetsfrågan inte är tydligt integrerad i *hela* ETUs utbildning.

Rekommendationer

Det är viktigt att ETU fortsätter att arbeta effektivt, men det får inte ske på bekostnad av personalens hälsa. Därför måste ETU diskutera möjligheter för personalen att få en något mer normal arbetssituation.

ETU bör tillsammans med andra utbildningsorganisationer verka för att kursgårdar etableras i Sydafrika, så att tillgången till lämpliga lokaler ökar.

ETU bör undersöka möjligheterna att få klientorganisationerna att betala en avgift för personer som inte kommer, trots att de har anmält sig.

ETU bör arbeta för att få fler kvinnliga kursledare. ETU bör fortsätta utbilda kvinnor, men bör även inbegripa jämställdhetsfrågan som en komponent i all utbildning.

Kapitel 7

ETUs verksamhet i förhållande till OPCs ansökningar

ETU svarar i stor utsträckning an mot den problemskrivning som finns i de båda ansökningarna (-96 och -97). I förhållande till de specifika målsättningarna som finns uppsatta i de båda ansökningarna följer ETU väl vad som presenteras i ansökningarna och i budgetförslagen.

Detta gäller även struktur och arbetssätt.

I förhållande till de övergripande målsättningarna finns en problematik när det gäller målgrupper i ansökan -96. I de övergripande målsättningarna presenteras målgruppen som ett brett spektrum av organisationer, medan de specifika målsättningarna främst riktar sig till en klientorganisation, nämligen ANC. Det finns därför en kluvenhet i denna ansökan, som försvårar bedömningen av ETUs första verksamhetsår.

I mina ögon verkar det ha funnits vissa brister i förarbetet till ETU.

Ansökan -97 reflekterar emellertid både i de övergripande och de specifika målsättningarna att ETU har flera organisationer som målgrupp.

Efter att Sida mottagit OPCs ansökan -97 meddelade Sida att Sida inte längre kan finansiera utbildning som går direkt till politiska partier, vilket innebar att OPC/ETU skrev ett nytt budgetförslag där utbildning till politiska partier inte fanns med.

Rekommendationer

I framtiden bör ansökningar av den här karaktären vara tydligare när det gäller målgrupp. Framför allt behöver de specifika målen direkt kopplas ihop på ett tydligare sätt med de generella målen, än vad som var fallet i ansökan -96.

Det bör även göras ett mer grundläggande förarbete tillsammans med de aktuella organisationerna, i början av ett projekt av denna omfattande karaktär.

Om oklarheter råder kring målgruppen bör diskussioner inledas i ett tidigare stadie, än vad som varit fallet med ETU.

För att klargöra Sidas policy i förhållande till utbildning av politiska partier rekommenderas Sida att uttrycka detta skriftligen.

Kapitel 8

Samarbetet med Sverige

Styrka

De svenskar som har varit delaktiga i samarbetet med ETU verkar ha svarat an mot ETUs behov och förväntningar.

De har varit insatta i den sydafrikanska situationen, vilket har underlättat samarbetet.

Svaghet

Det svenska samarbetet är inte dokumenterat, vilket gör att det är svårt för andra att dra lärdomar från samarbetet.

Rekommendationer

ETU, OPC och de svenska experterna bör på något sätt sammanfatta erfarenheterna från det gemensamma arbetet.

Kapitel 9

Framtidsdiskussion

Arbetsätt och klientorganisationer

I och med att ETU under andra verksamhetsåret utbildar fler organisationer påverkar det organisationens arbetsätt. Fördelen är att flera organisationer, som uppenbarligen har behov av utbildning, får tillgång till ETUs kurser. Nackdelen är att ETUs utbildning riskerar att stanna vid en kortsiktig kapacitetsuppbyggnad och att värdet på sikt kan gå förlorat.

Rekommendationer

ETU bör strategiskt planera hur arbetet ska kunna läggas upp för att varaktig kapacitet ska kunna byggas i de olika klientorganisationerna.

Behövs ETU i framtiden?

Hur ETU lägger upp sitt arbete fram till 1999 beror på om organisationen ska läggas ner eller om man ska fortsätta.

Innan ett sådant beslut tas bör ETU analysera sin roll i förhållande till de olika klientorganisationerna och i förhållande till övrig utbildning som finns i Sydafrika.

Min uppfattning är att det är av största vikt att denna typ av utbildning fortsätter i Sydafrika, eftersom jag tror att behovet kommer att finnas kvar under lång tid framöver.

Jag anser också att det är viktigt att den kompetens som finns uppbyggd inom ETU tas tillvara för detta ändamål.

I dagens läge kan jag emellertid inte säga om jag anser att ETU ska finnas kvar eller inte efter 1999. Det beror dels på hur utbildningskapaciteten inom klientorganisationerna utvecklas och dels på hur andra samhällsstrukturer kommer att utvecklas i fråga om utbildning för demokrati.

Beslutet om ETU ska finnas kvar eller inte som organisation måste tas av ETU själv, efter konsultation med klientorganisationer och andra relevanta strukturer, samt efter strategisk planering från ETUs sida.

När det gäller utbildning för politiska partier är det viktigt att Sydafrika inte blir beroende av utländsk bistånd. Därför måste Sydafrika hitta egna modeller för hur utbildning till politiska partier bör se ut i framtiden.

ETU bör delta i diskussionerna kring frågan om utbildning till politiska partier och bidra med sin erfarenhet och sitt kunnande.

Jag tror att Sydafrika kan dra lärdomar från hur Sverige har löst frågan om finansiering till utbildning av politiska partier. Jag rekommenderar därför att ETU, tillsammans med relevanta aktörer i Sydafrika och i Sverige, undersöker hur Sydafrika kan dra nytta av svenska erfarenheter på detta område.

Ansvar för utbildning till det civila samhället och till kommunfullmäktigeledamöter måste utvecklas i varje kommun. På lokal nivå har ETU i dagens läge en viktig funktion både som utbildare och som strateg, med tanke på ETUs erfarenheter.

ETU bör diskutera med alla klientorganisationerna hur utbildning för demokrati kan ske på lång sikt. Dessutom är det viktigt att ETU delar med sig av sina erfarenheter och försöker påverka relevanta strukturer för att verka för utbildning för demokrati i samhället.

ETU bör därför fram till 1999 avsätta tid för reflektion och strategiskt tänkande.

Lobbyarbete gentemot politiker och andra relevanta strukturer bör finnas med i ETUs verksamhet för att ETU ska kunna påverka att utbildning för demokrati blir en integrerad i hela det sydafrikanska samhället.

Svenskt stöd till ETU

Jag tror att ETUs utbildning har förbättrat kursdeltagarnas möjligheter att på ett mer effektivt sätt arbeta för demokrati och utveckling i Sydafrika.

Jag uppfattar ETU som en mycket seriös och kompetent organisation, som fyller en viktig uppgift i det sydafrikanska samhället.

Behovet av utbildning till folkrörelser är mycket stort och ETU fyller en viktig funktion.

Rekommendationer

Jag anser att det finns all anledning för Sverige att fortsätta stödet till ETU fram till och med 1999.

Jag anser att erfarenheten från ETU bör tas tillvara i Sverige när det gäller diskussioner om bistånd till utbildning för demokrati.

Dessutom anser jag att Sida och OPC bör överväga om det finns möjlighet att dra nytta av erfarenheterna från ETU-projektet i demokratiarbete i andra länder.

Kapitel 3.

Synpunkter på utbildningens kvalité

I det här kapitlet presenteras vad informanterna tycker om ETUs utbildning, vad de ser som kursens styrka och svaghet, samt hur utbildning hjälpt dem i deras arbete inom sina organisationer.

En kort presentation av de skriftliga frågeformulären presenteras. I stor utsträckning bekräftar frågeformulären informanternas uppfattning om utbildningen.

Sist diskuteras vad utvärderaren uppfattar som utbildningens styrka, respektive svagheter, ETUs kompetens som utbildare och pedagogiken som används.

Informanternas uppfattning om ETUs utbildning

Intryck från kursen

I princip började alla informanter genast intervjuerna med att uttrycka sin uppskattning över ETUs kurs och över det faktum att den faktiskt ägt rum. De tyckte alla att ETU spelar en viktig och relativt unik roll i det sydafrikanska samhället, eftersom mycket få andra utbildningsorganisationer ägnar sig åt utbildning i denna omfattning, gentemot de organisationer som är ETUs klientorganisationer.

Endast ett fåtal informanter sade att de erhållit vidareutbildning av någon annan organisation än ETU (eller den aktuella klientorganisationen i de fall informanterna inte kände till att det var ETU som organiserade kursen), i egenskap av medlem eller funktionär i den aktuella klientorganisationen.^x

Informanterna betonade vikten av denna typ av utbildning dels för att de ska kunna arbeta på ett bättre och mer konstruktivt sätt i den nya samhällssituationen, dels för att bygga organisationen och dels för att de ska kunna bli mer aktiva medlemmar i sitt lokala närområde. Gång på gång betonades att ETUs kurs hade fått upp ögonen på informanterna när det gäller vikten av att relatera till och arbeta tillsammans med invånarna i lokalsamhällena.

Genom ETUs kurs anser de att de på ett bättre sätt kan arbeta för och med dem som klientorganisationerna säger sig representera och vill hjälpa till ett bättre liv.

Kursen upplevdes som en stor inspirationskälla. Ord som "revival", "great inspiration", "golden opportunity" beskriver hur informanterna genom kursen fått ny kraft att engagera sig i arbetet.

Kursens styrka

Alla informanter var mycket imponerade av kursledarnas insatser, både i fråga om att lära ut och i fråga om att organisera och lägga upp själva kursen. De uppfattar kursledarna som mycket professionella i sin roll och utmärkande för att på ett lättfattligt sätt kunna förklara svåra ämnen. Det framhölls att kursledarna var måna om att se till att alla förstod. Trots att de flesta kurser hålls på engelska var det ingen som tyckte att språket var ett problem, bland annat därför att den engelska som använts var "enkel" och lättfattlig till sin karaktär och att de skriftliga manualerna fanns som hjälp i fall man missat något.

Med undantag av ett par informanter var alla mycket nöjda med praktiska arrangemang som kurslokal, transport, mat och logi.

Ofta nämndes kursupplägget som en styrka.

Kursmaterialet nämndes återkommande som en styrka med kursen.

Klart, lättläst och intressant är ord som beskriver hur informanterna uppfattar kursmaterialet.

Många berättade att de kopierade materialet när de kom hem och att de har spritt det till andra, både inom klientorganisationen men också till andra intresserade.^{xi}

Kursens svaghet

Det som oftast nämndes som kursernas svaghet var att inte fler personer kunde delta och att inte ETU-kurser kan hållas på mer lokal nivå.

I princip samtliga informanter vill att fler kurser ska hållas ännu mer lokalt. Knutet till detta nämndes problemet med brist på egna resurser för att följa upp utbildningen vid hemkomst.

En person från en lokal ANC-avdelning beskriver situationen så här: "Endast två eller tre personer från varje lokalavdelning kan åka på kurserna. Det är svårt för dem att sedan vidarebefordra kunskapen till alla när de kommer hem. I vårt fall rör det sig om 200 registrerade medlemmar, men i hela townshiptet är vi närmare 20 000 personer och de skulle alla behöva ta del av innehållet. Därför skulle ETU behöva organisera mer lokala utbildningar, så att fler får gå kurserna."

En annan svaghet som nämndes var att flera informanter tyckte att kurserna innehöll väldigt mycket information på kort tid. Vissa tyckte att det var svårt att ta till sig så mycket på en gång.

Flera informanter pekade också på att tidpunkterna enligt programmet inte hölls, något som de framför allt tillskrev kursdeltagarnas bristande disciplin.

Hur har kursen hjälpt dig och din organisation?

Informanterna framhöll särskilt två aspekter när de fick frågan "Hur har kursen hjälpt dig och din organisation?"

- den har fått mig att förstå organisationens roll i samhället och organisationens mål
- den har hjälpt oss att organisera oss bättre, den har fått oss att lyssna mer till våra medlemmar och den har fått oss att nå ut till fler människor.

Organisationens roll i samhället och dess mål

Många informanter var unga personer, vilket reflekterar att organisationernas äldre ledarskikt sugits upp i andra strukturer. De har tagit över ledarskapet inom organisationerna under stressiga former och de har blivit tvungna att göra detta utan att riktigt förstå organisationernas roll och mål. Med tanke på bristfällig utbildning och det allmänna problemet att få information är det inte förvånande att många saknar historiskt perspektiv. Därför uppskattades att ETU även förklarat organisationernas historiska bakgrund. Med utgångspunkt från detta har sedan organisationernas mål och roll analyserats. Informanterna sade att innan ETU-kursen kände de till organisationernas mål, men att de var förvirrade i förhållande till hur dessa mål skulle konkretiseras. Efter kursen kände de att de mycket tydligare visste vilken riktning de som organisation har och hur de ska gå tillväga för att försöka uppnå målen.

Bättre organisation

ETUs kurser hade fått informanterna inspirerade att intensifiera arbetet inom den egna organisationen. I princip alla informanter berättade att de efter kursen har genomfört egna kurser och seminarier, som både riktat sig till organisationen och till en bredare allmänhet. Detta gjorde att budskapet från ETU-kursen spred sig vidare.

Många har kopierat och spritt kursmaterialet de fick med sig hem.

I flera fall berättade informanterna om nystartade lokalavdelningar som ett direkt resultat från ETU-kursen.

Många betonade att arbetet nu sker på ett mer strukturerat sätt än tidigare, att konflikter inom organisationen har blivit färre och att kurserna hjälpt dem att hantera konflikter på ett bättre sätt.

Kommunikationen inom organisationen anses vara bättre.

Tack vare ETU kan informanterna dra upp en handlingsplan.

Ofta påpekades att ETU byggt kapacitet inom organisationen, även om det inte är tillräckligt, med tanke på att mer utbildning anses behövas på lokal nivå.

En annan återkommande kommentar var att kursen lärde deltagarna att praktiskt gå vidare för att försöka lösa de problem de står i för dagen. "Nu vet vi vad som förväntas av oss", sade några. En annan aspekt som togs upp var att kursen fått deltagarna att lyssna mer på andra medlemmar inom organisationen.

Praktiska kunskaper som hur man genomför möten, vad som förväntas av de olika förtroendevalda inom organisationerna och hur man genomför workshops är andra kunskaper som informanterna kände att de har lärt sig.

Informanterna hade även fått hjälp att förstå sin organisations stadgar och struktur.

- men finansiella begränsningar sätter stopp

Genomgående tyckte informanterna att det stora problemet vid hemkomsten var brist på resurser. Att organisera sig och att genomföra aktiviteter kostar pengar, och det är något som man särskilt på lokal nivå ständigt lider brist på. Informanterna upplevde att det var frustrerande att nu vara utrustade med ny kunskap och energi, men att samtidigt inte kunna kanalisera den i tillräckligt stor utsträckning på grund av resursbrist.

En person berättade att när de vid hemkomsten anordnade en uppföljningskurs i det egna townshipet kom drygt 300 personer. Detta var i sig positivt men det var samtidigt frustrerande eftersom de inte hade tillgång till overhead-apparater, högtalare eller annan pedagogisk utrustning.

Gång på gång fick jag som utvärderare frågan om jag kunde hjälpa till med finansiering för kontorsutrustning och annat material som behövs för att organisera.

Vilken typ av utbildning tror du dig behöva i framtiden?

På frågan om vad informanterna ansåg att organisationen hade för utbildningsbehov i framtiden svarade de oftast att samma typ av utbildning som de gått behöver upprepas även i framtiden. Dels behöver samma utbildning upprepas eftersom omsättningen på ledare i de olika organisationerna är hög. Det är inte ovanligt att ledarskapet byts ut årligen. Dessutom behöver den här typen av utbildning vidareutvecklas för dem som redan har gått någon av ETUs kurser. Mera ledarskapsträning, administration och kommunikation var ämnen som nämndes.

Frågeformulären

Utvärderaren hade tillgång till 42 skriftliga frågeformulär som fyllts i av kursdeltagare under utvärderingsperioden (i appendix återfinns de frågor som ställdes i formuläret). I stor utsträckning bekräftar de informanternas syn på ETUs utbildning. Av de 42 kursdeltagare som svarade ansåg 37 att deras förväntningar på kursen var helt uppfyllda, och 5 ansåg att de var delvis uppfyllda, vilket visar att kursdeltagarna var nöjda. 38 kursdeltagare ansåg att kursen var mycket god eller god. Alla tyckte att innehållet i kursen var relevant (11), eller mycket relevant (31) och det verkar som om ingen uppfattar kursen som för svår utan i lagom nivå. Förväntningarna handlade framför allt om att lära sig ledarkunskap, att förstå sin organisations mål och arbetssätt, att lära sig hur man bygger en stark lokalavdelning som når ut till människor, samt att lära sig hur man löser problem och gör en handlingsplan. Anledningar till att förväntningarna ansågs vara uppfyllda var bland annat att kursen hade innehållit bra information, det fanns ett tydligt program som ledde fram till utarbetandet av en handlingsplan, kursledarna var bra, diskussionerna var bra, kursen var tydlig, den var lätt att följa och det fanns möjlighet att få svar på frågor. De flesta kurser hade hållits på engelska, och alla utom en kursdeltagare var nöjda med språket.

Kursens styrka (exempel från frågeformulären)

- * kursen svarade an mot de uppsatta målen med utbildningen
- * den gav ledarkunskap
- * kompetent, realistisk och tydlig
- * den förbättrade vårt sätt att tänka kring arbetsrelationer
- * den tog upp utmaningar som vi möter i vardagen
- * väl organiserad
- * gav deltagarna självförtroende att våga delta i diskussionerna
- * lättfattligt språk och tydliga presentationer
- * informativ, relevant kunskap

Kursens svaghet (exempel från frågeformulären)

- * för lite tid för kursen som helhet
- * för lite tid för diskussioner
- * inte tillräckligt många provins- och nationella ledare med
- * för få kvinnliga kursledare
- * brist på finansiella resurser för att genomföra vad som lärts ut på kursen
- * för långa tal av vissa ledare

Förslag på förbättringar

- * kursen måste ske fler gånger
- * det behövs mera tid
- * skriv diskussionspapper i förväg, som kan diskuteras i lokalavdelningen innan kursen
- * deltagarna måste bli mer punktliga
- * se till att det blir en jämnare fördelning mellan kvinnlig och manliga kursledare
- * var mer tydlig i inbjudningarna när det gäller *vem* som bör komma på kursen
- * skicka ut programmen i förväg

På frågan om det skulle kunna vara möjligt att samla in lokala medel för denna typ av kurs, om det inte fanns tillgång till utländskt bistånd, svarade de flesta kanske (18) eller ja (12). Om den egna organisationen var tvungen att bidra ekonomiskt svarade 15 att R 50 är vad man i så fall skulle vara beredd att betala, 7 skrev R 100 och 7 skrev 300.

38 stycken tycker att det är klokt, eller mycket klokt, att använda biståndspengar till denna typ av utbildning.

När det gäller praktiska arrangemang var de flesta mycket nöjda. Enstaka gånger verkar det som att mat och logi inte har varit av god kvalitet, vilket kraftigt drar ner uppfattningen om kursen. Generellt får de praktiska arrangemangen annars gott betyg.

Nästan samtliga tycker att kursledarna var bra (18) eller mycket bra (18), 3 tyckte att de var okey och en person tyckte att de var dåliga.

Även det skriftliga kursmaterialet får mycket bra betyg.

Utifrån frågeformulären verkar det som att informationen innan kursen kunde ha varit bättre vid vissa kurser. 17 tyckte att den var bra eller mycket bra, 13 tyckte att den var okey, medan övriga tyckte att den var dålig.

I slutet av frågeformuläret ombads kursdeltagarna att skriva ner de kurser de har gått på sedan början av 1996. Många hade inte gått några kurser alls tidigare, och de som skrev något hade nästan alla gått en eller två kurser.

Under rubriken egna kommentarer återkom önskan om att kurser måste återkomma regelbundet och att flera kurser bör hållas på lokalplanet. Ett förslag fanns med att man ska få någon typ av certifikat att man har gått kursen.

Dessutom finns en mängd mycket entusiastiska kommentarer som till exempel; ”väl organiserat”, ”det här var det viktigaste jag har lärt mig i mitt liv”, ”kursen var bra och behöver följas upp”, ”bra för att kommuninvånare som är informerade kommer också att ta väl informerade beslut”.

Kvalitativa egenskaper i utbildningen

- egna iakttagelser och kommentarer

Utbildningens styrka

Jag tror att det finns flera anledningar till att kursdeltagarna är så entusiastiska över ETUs kurser. Följande aspekter ser jag som utbildningens styrka:

- * kurserna svarar an mot ett behov
- * kurserna uppfattas som en del av organisationernas arbete
- * kursinnehållet relaterar till kursdeltagarnas verklighet och egna erfarenheter
- * kursledarna är kompetenta och inspirerande
- * kursmaterialet svarar an mot kursdeltagarnas behov

Kurserna svarar an mot ett behov

Det är tydligt att kurserna svarar an mot ett behov av utbildning, vägledning och stöd som kursdeltagarna har och att kursdeltagarna inte har särskilt många andra möjligheter att få vidareutbildning som medlemmar i ETU klientorganisationer.

I olika sammanhang i Sydafrika poängteras ofta att det är viktigt att ha människor som engagerar sig på lokal nivå, men allt för ofta tas deras engagemang för givet.

Utbildning av den här typen är ett erkännande av dem som viktiga drivkrafter i den demokratiska processen.

Kurserna uppfattas som en del av organisationernas arbete

Genom att ETU arbetar så nära klientorganisationerna när det gäller planering och genomförande av kurserna uppfattas de som en del av organisationernas eget arbete - vilket de också är. Organisationerna står själva för rekryteringen av kursdeltagarna, samt för inbjudan. Detta gör kursdeltagarna motiverade och är en styrka hos ETU.

Denna styrka ska ses mot bakgrund av den historiska kontexten, som gör att många organisationsmedlemmar har ett visst mått av skepsis inför utomstående organisationer och personer.

Att samarbeta nära klientorganisationerna bedömer jag som ett effektivt sätt att vinna deltagarnas förtroende, särskilt i en situation där tiden är en begränsad resurs.

Kursinnehållet relaterar till kursdeltagarnas verklighet

Kursupplägget baseras på en inlärningscirkel; föreläsning, grupparbete, övning, sammanfattning och utvärdering. Föreläsningarna är inte en strikt, akademisk föreläsning, utan snarare ett pedagogiskt tal. Redan från början knyter kursledaren an till de problem som är aktuella för kursdeltagarna. Är det en studentorganisation handlar det om utmaningar inom universitetssektorn, är det kvinnliga kommunfullmäktigeledamöter handlar det om kvinnors problem och är det ett politiskt parti kan det handla om hur de lokala strukturerna kan och bör relatera till den nationella processen.

Efter det inledande talet öppnar kursledarna för frågor och därefter en stunds grupparbete då deltagarna själva formulerar sina problem. Övningen som kommer direkt därefter handlar ofta om möjligheter att lösa problemen.

Låt oss ta kursen med de kvinnliga kommunfullmäktigeledamöterna som exempel:

Först ges ett tal om kvinnors situation i Sydafrika och därefter är det grupparbete där deltagarna får beskriva hur kvinnors problem ser ut i deras eget område. Det sker på ett mycket praktiskt sätt, bland annat genom att kursdeltagarna får beskriva hur olika kvinnors arbetsdagar kan se ut. Sedan kommer en övning som handlar om hur man gör en behovsanalys och/eller hur man gör ett handlingsprogram på lokal nivå för att försöka göra något åt problemen.

Detta innebär att kurserna inte främst ger färdiga lösningar på kursdeltagarnas frågor och problem, utan snarare ger dem praktiska verktyg för hur de själva ska gå tillväga för att komma vidare i sitt eget arbete.

Med tanke på apartheidkulturens sätt att ge order till svarta är detta ett nytt sätt att närma sig ett problem. Det hjälper folk att själva bli problemlösare istället för att exakt tala om för dem hur de ska göra.

Många informanter nämnde att kursen hjälpt dem att förstå vad syftet med den egna organisationen egentligen är, vilket också är ETUs målsättning med en stor del av kurserna. Det kan vid första anblick kanske verka paradoxalt att medlemmar i organisationer inte förstår syftet med sin egen organisation, men det måste relateras till de stora politiska förändringarna i Sydafrika under de senaste åren. ETU lyckas knyta an organisationernas historiska bakgrund med dagens situation. Dessutom ger ETU redskap för hur medlemmarna ska kunna praktiskt gå tillväga för att konkretisera organisationernas mål och syften.

En annan viktigt aspekt är att ETU förklarar de olika organisationernas struktur och arbetssätt. Det är viktigt om en organisation ska kunna utöva intern demokrati. Detta är särskilt viktig för att medlemmar på lokal nivå ska kunna ha inflytande över sin organisation.

Kursledarna är kompetenta och inspirerande

Vad är det som gör att kursdeltagarna är så entusiastiska över kursledarna? Själv instämmer jag i påståendet att kursledarna är mycket kompetenta och har följande förklaringar till varför;

1. Kursledarna anstränger sig att engagera och involvera kursdeltagarna och de talar utifrån kursdeltagarnas egna erfarenheter.

En deltagare skriver i frågeformuläret att kursen var mycket bra bland annat därför att "kursledarna hade en bra stil - de ville få respons från kursdeltagarna på frågor. Det gjorde att vi svarade på frågor som vi inte visste att vi kunde svara på."

Här ligger något av nyckeln till att ETU-projektet är så uppskattat - det hjälper människor att se sina egna kunskaper och ger dem redskap för hur de ska kunna använda dem.

2. Kursledarna är mycket motiverade i sitt arbete, och ser det som en del av den demokratiska processen i Sydafrika.

3. I de flesta fall visar kursledarna tydligt att de sympatiserar med klientorganisationen, vilket gör att kursdeltagarna känner sig fria att ställa frågor. En stor del av kursledarna arbetar inom klientorganisationerna, men detta gäller även den personal som är anställd av ETU.

Till och med kursledarnas kläder har betydelse. En deltagare skrev i frågeformuläret att "sättet de klär sig på gör att deltagarna inte känner sig rädda att ställa frågor". Det är inte ovanligt att kursledare bär tröjor med klientorganisationernas emblem på, vilket stärker gemenskapskänslan med kursdeltagarna.

Kursledarnas svagheter

En tydlig svaghet med kursledarna är att en övervägande majoritet av dem är män. Detta är ett problem eftersom kursledarna även fungerar som förebilder, och ofta själva talar om vikten av jämställdhet inom organisationer och i samhället (se vidare kapitel 6).

En annan svaghet är att kursledarna ibland har svårt att se till att tiderna i programmet hålls. Detta bör diskuteras med klientorganisationerna. Om möjligt behöver kursledare och klientorganisationens organisatörer och ledare från området träffas på ett mer strukturerat sätt innan kursen startar för att diskutera programmet. Det kan emellertid vara svårt av praktiska skäl.

Kursmaterialet svarar an mot kursdeltagarnas behov

Jag håller med kursdeltagarna om att det skriftliga materialet är lättfattligt, övergripande och intressant. Dessutom ges praktiska tips om hur kursdeltagarna kan använda materialet.

När jag frågade informanterna om de tyckte att det är för lite bilder (det existerar knappt bilder i ETUs kursmaterial) svarade nästan alla nej. De tyckte att textmaterialet var intressant i sig och att det bara skulle vara onödigt och distraherande med bilder, en kommentar som pekar på vilken vikt kursdeltagarna lägger på kursmaterialet.

Det bör poängteras att för många kursdeltagare är det första gången de i skrift får förklarat sin organisations mål, historia och arbetssätt på ett lättfattligt sätt. Det gäller framför allt SASCO, COSAS, ANC Women's League och ANC Youth League, men även i viss mån för ANC.

Informanterna uppfattar kursmaterialet som lätt att läsa, trots att det är på engelska. Någon påpekade att det skulle vara bra att översätta materialet även till andra språk, inte för att han inte förstod, utan för att materialet då skulle kunna få större spridning.

Tanken är god, men så som utbildningen ser ut i dagens läge, anser jag inte att det finns ett behov av att översätta kursmaterialet till andra språk.

Kursmaterialet innehåller även specifika uppgifter som går igenom under kursen. Dessa uppgifter är oftast mycket praktiskt verklighetsorienterade. Ett exempel är hur en lokalavdelning ska planera sitt arbete. Under kursen får deltagarna identifiera vem som ska göra vad och när det ska ske.

Ex.

Branch activity planner^{xii}

Activity	When	Where	Task	Who	By when
Branch AGM					
People's forum					
Speaker for branch meeting					

Utbildningens svagheter

Jag är benägen att hålla med de informanter som tycker att det är för mycket information på för kort tid. Tidsramarna för kurserna är snålt tilltagna och ofta måste kursledarna stressa igenom vissa programpunkter.

Jag uppfattar det som att ETU har utvecklat en stressig kultur, som kan förklaras av att ETU har stora krav på sig och att både egna och klientorganisationernas förväntningar är höga.

Det kan också förklaras av det allmänt höga tempo som råder bland organisationer och strukturer i Sydafrika. Innan valen var man enormt uppe i varv för att hinna alla förberedelser och efter valen har man inte hunnit varva ner och reflektera över den nya situationen i någon större utsträckning eftersom man nu vill skynda på utvecklingsprocessen så att saker och ting verkligen förändras i samhället.

Rekommendation: Jag kan inte nödvändigtvis säga att kurserna måste vara längre eftersom behoven varierar mellan kurser och målgrupp.

Det viktiga är att ETU reflekterar över möjligheter att få ner tempot på utbildningarna. Detta är naturligtvis en balansgång som även måste göras i förhållande till de ekonomiska resurserna. Ibland är det bättre att få deltagarna att komma på fredagskvällen, eftersom man då kan starta tidigt på lördag morgon och därmed utnyttja mer av dagen. Men å andra sidan får man då en extra kostnad för övernattning.

Jag anser dock att ETU måste överväga att minska på mängden information under kurserna, inte minst om man vill stärka deltagarnas eget tänkande. Om tanken är att de ska hitta egna

lösningar och att utvecklas som ledare bör det ges mera utrymme för diskussioner och gruppövningar.

När det är fråga om kurser med ett såpass stort antal kursdeltagare och mycket information kan man ställa sig frågan om det inte mer handlar om att vidarebefordra ett budskap, snarare än att utbilda människor.

I viss utsträckning handlar ETUs kurser om detta, men jag tycker ändå att ETUs kurser måste anses vara utbildning, om än korta sådana. Anledningen är framför allt att ETU inom ramen för kurserna ständigt involverar deltagarna, har gruppövningar som får deltagarna att bearbeta budskapet och att de själva får dra slutsatser och planera utifrån de kunskaper de fått. Den andra aspekten hänger samman med kursmaterialet. Det är generellt mycket pedagogiskt upplagt och motiverar kursdeltagarna att läsa vidare och fortsätta processen när de kommer hem igen.

Rekommendation: Jag vet att ETU ständigt för en diskussion om antalet deltagare per kurs. Här står två behov mot varandra; behovet att nå ut till så många som möjligt gentemot behovet av pedagogisk kvalitet i förhållande till varje kursdeltagare. Det är dessutom en ekonomisk fråga - att utbilda färre personer kostar oftast mer per person. Givet det stora behovet av utbildning i Sydafrika kan jag inte rekommendera att ETU ska dra ner på antalet kursdeltagare per kurs, under de förutsättningar som råder i dagens läge. Frågan måste kopplas till vikten av att verka för mer resurser för denna typ av utbildning och för möjligheter att delegera kurser. ETU måste emellertid fortsätta diskussionen kring kvalitet kontra kvantitet.

Bygger ETU kapacitet?

Ett av ETUs huvudmål är att bygga kapacitet i folkliga organisationer i Sydafrika. "Capacity-building" är ett ord som återkommer i många sammanhang och det kan se ut på många sätt. Det handlar dels om organisatoriska färdigheter och dels om ledarskapsutveckling och organisationsutveckling.

Det är naturligtvis mycket svårt att mäta hur mycket själva ETU-kursen bidragit till positiva förändringar inom organisationerna. Enligt informanterna har själva kurstillfället, tillsammans med materialet som delades ut, möjliggjort en positiva förändring i arbetet.

Det är med andra ord tydligt att enligt informanterna är kurserna ett viktigt instrument för att organisera och entusiasmera klientorganisationerna. Detta har också bekräftats av klientorganisationernas representanter på central nivå.

Det stora problemet med de finansiella begränsningarna pekar dock på en svaghet i ETUs utbildning, nämligen att man inte i tillräckligt stor utsträckning visat på hur man arbetar i en situation där de finansiella resurserna är svaga, men där det "humana kapitalet" är desto större. Många kursdeltagare har lärt sig att identifiera och prioritera problem, men de vet inte hur de ska kunna lösa det utan pengar.

Detta innebär att det finns ett stort behov av utbildning i olika insamlingsaktiviteter och andra sätt att finansiera sin egen verksamhet. Det andra behovet är utbildning i hur man kan organisera aktiviteter till minimala kostnader.

För att förklara detta ska jag peka på ett exempel, som visar att det går att med okonventionella medel få ner kostnaderna

Exempel:

De flesta informanter ordnade någon form av seminarier eller stormöte vid hemkomst efter kursen. För detta ändamål användes det som eventuellt fanns i lokalavdelningens kassa och/eller blev man sponsrad av något företag/affär i området. De flesta ansåg dock att det endast går att göra en sådan aktivitet vid ett engångstillfälle, eftersom de som skänkt pengar förmodligen inte kan användas regelbundet som finansieringskälla.

Det går emellertid att hitta lösningar som inte kräver så stora resurser. Det visar exemplet som informanten från Port Alfred berättade om. Deras lokalavdelning hade haft en egen heldagskurs till i princip inga kostnader alls. Informanten själv hade tillgång till ett hus, som användes som kurslokal. Alla kursdeltagarna ombuddes att ta med sig något bidrag till maten (en sallad, något kött som kunde grillas etc.). Kursdeltagarna hjälptes åt att laga maten. Kvar var endast transportkostnaderna. Detta löstes genom förhandlingar med minibusschafförer, som ställde upp gratis med transporten till kurslokalen. Sammanlagt deltog 35 personer.

Rekommendation: Problemet med bristen på finansiella resurser när kursdeltagarna kommer hem och ska genomföra vad de har lärt sig är inget ETU kan lösa rent finansiellt. Behoven är utan tvekan enorma. Vad ETU bör göra är att ha utbildningar kring pengars roll i organisationsarbetet.

I en sådan utbildning bör man dels ta upp hur en ekonomi sköts i en organisation, hela frågan om beroendekulturen, samt att visa på vilka möjligheter som finns för att samla in pengar. När det gäller att samla in pengar till den egna organisationen handlar det om kunskaper kring hur man arbetar med medlemsavgifter, hur man kan göra olika insamlingskampanjer och hur man kan samla in pengar till specifika projekt. Det handlar även om hur man söker kontakt med sponsorer och biståndsgivare.

Dessutom bör man rikta in sig på hur man kan hitta lösningar för att arbeta med mycket små medel, vilket i och för sig är svårt i ett så monetärt samhälle som Sydafrika.

Ett annat problem är att det inom alla ETUs klientorganisation finns en hög omsättning på ledare. Det innebär att det hela tiden kommer nya personer på poster, som behövs utbildas. Detta försvårar möjligheterna att bygga en varaktig kapacitet. Samtidigt är den typen av utbildning som ETU driver något som måste anses vara en tillgång för samhället, oavsett var personerna i fråga finns. Om en lokal studentledare till exempel slutar som ordförande betyder inte det att hans "ETU-utbildning" varit meningslös, eftersom han/hon förmodligen kommer engagera sig på annat sätt i samhället och att han/hon där har nytta av sin utbildning.

Rekommendation: ETU bör tillsammans med klientorganisationerna diskutera hur grundkurser för nya medlemmar i klientorganisationerna kan utformas, kurser som kan genomföras på ett regelbundet sätt på lokalplanet.

Ett problem är att kursdeltagarna inte kan få kursmaterialet i förväg, vilket skulle kunna få dem mer förberedda inför kursen. Rent tekniskt skulle det kunna vara möjligt, men jag tror att det både skulle vara dyrt, tidsödande och komplicerat.

Rekommendation: ETU bör överväga möjligheten att göra inbjudningarna till kurserna mer detaljerade och även kanske be kursdeltagarna förbereda sig på olika sätt. Ett exempel är att be dem diskutera några frågeställningar, som kommer att behandlas på kursen, med sin lokalavdelning. Vill man gå ännu längre kan man be dem utföra vissa uppgifter, som att utföra mindre undersökningar eller pröva olika initiativ.

Svårigheter att mäta kapacitet

Ett problem när man arbetar med kapacitetsuppbyggnad i en organisation är svårigheterna att följa upp utbildningen. Hur mäter man ökad kapacitet i en organisation? Hur mäter man ledares potential? Om någon inte gör vad han/hon är tänkt att göra beror det på att utbildningen är dålig, att personen i fråga inte har tillgång till de resurser som behövs för att han/hon ska kunna utföra uppgiften eller beror det på att personen i fråga inte vill eller är intresserad av att utföra sina uppgifter?

Detta är frågor som ETU har funderat mycket på och man är mitt uppe i en process med att diskutera uppföljning. Många informanter pekar just på problemet med uppföljning av kurser och diskuterar behovet av att utföra utvärderingar av hur kursdeltagarna använder sin kunskap.

ETUs utgångspunkt är att det är klientorganisationernas uppgift att stå för uppföljningen av kurserna.

Genom att ETU arbetar genom klientorganisationer minskar direktkontakten med de personer som deltagit i kurserna. Således är ETU beroende av klientorganisationerna i fråga om uppföljning.

Rekommendation: Uppföljning är ingen lätt fråga, men jag vill ändå rekommendera att ETU integrerar uppföljningen tydligare i processen. Ett förslag är att det i planeringen av en utbildning även ingår planering av uppföljningen, till exempel att man identifierar personer inom klientorganisationen som ska stå för uppföljningen. De kan behöva extra stöd, kanske i form av en extra kurs för dem några månader efter det att själva huvudkursen hållits. Detta hänger samman med frågan om att bygga utbildningskapacitet inom klientorganisationerna.

Det är viktigt att organisationerna själva tar ansvar för uppföljning, annars finns det risk att de helt överlåter processen åt ETU. I en sådan situation byggs inte varaktig kapacitet i organisationerna, varför ETU måste ha med detta i sina avvägningar.

Vad är en bra ledare?

Det finns utan tvekan många bra ledare i Sydafrika, som tar sin demokratiska uppgift på stort allvar och som är mycket seriösa i sitt arbete. Det finns också mindre bra ledare, som är mer intresserade av egen makt och framgång. Utmaningen är att utbilda ledare som på bästa sätt kan representera dem som har valt dem.

Rekommendation: ETU bör identifiera personer som de anser vara bra ledare och fundera igenom på hur man bygger vidare på ett positivt ledarskap. Det är viktigt att sydafrikaner själva försöker ta reda på hur och varför deras ledare har formats till den typ av ledare de är idag.

Det finns säkert redan initiativ i denna riktning och det är möjligt att ETU inte anser sig ha tid och ekonomiska resurser för att utföra något mer omfattande projekt i denna riktning, men det kanske finns andra vägar, än att ETU gör det själv. Exempelvis kan man kanske samarbeta med något universitet.

Detta kan få direkta effekter på utbildningen. Kanske man rent av kan få en del ledare att delta som kursledare. En annan variant är att göra pedagogiska videoinspelningar med ledare som berättar om sina erfarenheter och/eller förklarar uppgifter för kursdeltagare.

Behovet av utbildning i konflikthantering

ETU spelar en viktig roll för att förebygga konflikter. Genom att kursdeltagarna får lära sig arbetsmetoder och att förstå sin egen och andras roll får de lättare att relatera till andra.

Trots detta tror jag att det finns ett behov av mer specifik utbildning i konflikthantering, inte minst för att komma tillrätta med disciplinfrågor inom organisationerna.

Svårigheterna för kursdeltagarna att hålla tiden är ett tecken på behovet av utbildning i disciplinfrågor. En kultur av kamratskap har utvecklats där det är svårt för organisationerna att ta itu med dessa frågor. "Man kan inte säga till vuxna människor att de inte får vara uppe sent på lördagskvällarna, och därför komma sent på söndag", var en kommentar från en av kursledarna som också uppfattade saken som ett problem. Tidsproblematiken är bara ett exempel på svårigheten att ta itu med interpersonella problem.

Inför ANC:s konferens i december 1997 föreslås tillägg till konstitutionen för att handskas med disciplinproblem. Bland annat kommer avdelningar kunna utesluta medlemmar som inte uppför sig enligt uppförandekoden.

Detta ökar behovet av utbildning kring disciplinfrågor eftersom de är mycket svåra att hantera.

De kan naturligtvis inte ses som isolerade från annan ledarskaps- och organisationsutbildning, men jag tror ändå att det behövs särskilda ansträngningar just för detta. Gränsen mellan konstruktiv självkritik och destruktiv splittring är nämligen mycket skör.

Rekommendationer: ETU bör utarbeta kurser i konflikthantering så att kursdeltagare får redskap både för att hantera interna konflikter och disciplinfrågor, men även för att kunna hantera konflikter i samhället.

Kursdeltagarnas syn på behovet av vidareutbildning

Det framgår tydligt, både från frågeformulären och från informanterna, att de som är kursdeltagare på ETU:s kurser inte går på många andra kurser, förutom kommunfullmäktigeledamöter och ledare på provins- och nationell nivå. Många av dem har inte gått på någon annan utbildning i egenskap av representant för sin organisation.

Detta pekar tydligt på det stora behovet av utbildning på lokal nivå. Detta gäller särskilt på landsbygden där många ledare har mycket bristfällig formell utbildning.

Det pekar också tydligt på att ETU riktar sig till en grupp som nästan ingen annan organisation ägnar sig åt.

Detta bekräftas både av diskussioner med klientorganisationernas nationella representanter och av samtal med andra utbildningsorganisationer.

Kapitel 4.

ETUs relation till klientorganisationerna

Detta kapitel går igenom ETUs relationer till de olika klientorganisationerna^{xiii}, vilken utbildning de har fått, hur klientorganisationerna har uppfattat ETUs insats, samt organisationernas egen utbildningskapacitet.

Kapitlet bygger på intervjuerna med informanterna, med representanter från de olika klientorganisationerna, skriftliga frågeformulär, samt med ETU-personal och utbildare.

På flera sätt är utbildningen för de olika organisationerna lika, på vissa sätt skiljer de sig åt. Det är framför allt kurserna som riktar sig till organisationernas lokalavdelningar som är liknande. Gemensamma delar är presentation av respektive organisations struktur, diskussion om kursdeltagarnas roll (det kan vara lokalavdelning, provinsstyrelse mm) i samhället och till den aktuella politiska situationen, problemanalys, hur specifika uppgifter behöver göras, handlingsprogram, samt en enklare uppförandekod.

De grundläggande kurserna riktade till lokalavdelningar går igenom vad en styrelse är, hur ett medlemsmöte kan utformas, vad styrelsen bör tänka på vid ett medlemsmöte, hur styrelsemöten kan utformas, vilka uppgifter respektive förtroendevald har, samt hur man planerar. Planeringen handlar om hur man identifierar sina målsättningar som organisation, hur man prioriterar och hur man drar upp ett handlingsprogram. Ofta får deltagarna under kursens gång göra ett handlingsprogram som definierar vad som behövs göras, vem som ska göra det och när det ska ske. På det viset blir kursen en startpunkt för konkreta uppgifter som ska göras.

Utbildningen är strömlinjeformad över landet och därför blir den också ett viktigt organisationsinstrument för klientorganisationerna.

ETU bygger organisationskapacitet (organisering, planering, ekonomiadministration, handlingsprogram mm) i klientorganisationerna.

I vilken utsträckning kapaciteten byggs och hur den ser ut beror bland annat på hur mycket resurser ETU har satsat på respektive organisation och typ av utbildning.

Det faktum att ETU samlar nationella och provinsledare till en workshop, innan kurser hålls för lokalavdelningar ute i provinserna är ett konstruktivt sätt att engagera ledarskapet i utbildning på lokal nivå.

Ex från kursmaterial. En enklare uppförandekod:

Do

Always uphold the public image of your organisation

Know your organisations policy

Know your area and the issues

Treat people with respect

Discourage gossip and destructive behaviour

Be punctual and reliable

Be open and allow criticism

Always be honest

Respect your leadership but do not be afraid to ask questions

Don't

Never get involved in factions and conflicts
 Never drink before any branch or community event/activity
 Never misuse organisation's money and resources
 Don't make false promises or tell lies
 Never miss events without good reason
 Don't take support for granted
 Don't discourage any member who wants to work on something

ANC

ANC är Sydafrikas största parti och har under seklets gång varit den ledande befrielseörelsen i och utanför landet. I valen 1994 vann ANC 62,5% av rösterna till nationella parlamentet. Även i lokalvalen 1995 fick ANC en majoritet av rösterna. ANC leds av en nationell styrelse och högsta beslutande organ är ANC:s generalkonferens. ANC har anställda på nationell, provins- och regional^{xiv} nivå. Organisationen är uppdelad i strukturer från lokal till nationell nivå.

Nästan samtidigt som ETU bildades inrättades en utbildningsavdelning inom ANC, bland annat på uppmaning av personer inom dåvarande VEETU. ANC:s utbildningsavdelning, DPET,^{xv} har ansvar för ANC:s "politiska" utbildning, vilket innebär utbildning i sakfrågor (t ex vad innebär GEAR, vilken ställning bör ANC ta i vissa frågor), medan ETU har koncentrerat sig på utbildning i organisationsfrågor, ledarskapsutbildning och demokratifrågor.

ETU har spelat en nyckelroll i utvecklingen av ANC:s utbildningsavdelning, dels genom att ETUs personal aktivt tagit del i planeringen av ANC:s utbildning och dels genom att utbilda de 11 utbildningskoordinatorerna.

De 11 utbildningskoordinatorerna är placerade på ANC:s kontor i de olika provinserna. Deras lön finansieras delvis av ETU, eftersom de är nyckelpersoner i fråga om ETUs utbildning. Tillsammans med ETU-personal koordinerar, organiserar och genomför de utbildningar. De direkta kostnaderna för ETUs utbildningar till ANC finansieras i stor utsträckning av ANC själva. Det gäller kostnader för transport, logi och mat. ANC behöver dock inte betala någon avgift för att anlita ETU som utbildare och organisatörer av utbildningen.

ANC är den organisation som ETU arbetade mest med under första verksamhetsåret.

ETU har utbildat ANC på en mängd olika nivåer.

Nedan presenteras en lista över kurser som ETU har anordnat för ANC fram till augusti 1997, vem de har riktat sig till och vad de har handlat om. Kostnaderna för de kurser som är markerade med en asterisk har finansierats av Sida. Siffrorna hänvisar till antalet deltagare. Utbildningarna har skett vid olika tillfällen, men för att underlätta läsningen har jag inte tagit med detaljer kring hur många kurstillfällen som hållits för varje typ av utbildning. Texten i kursiv stil är temat för utbildningen.

LOKALA ANC-AVDELNINGAR

Styrelseledamöter i lokalavdelningar, 3 197, *handlingsprogram och styrelsens uppgifter*

Utbildningsansvariga i lokalavdelningarna, 2466, *träning i att utbilda*

Utbildning för lokalavdelningar, förberedelser för ANC-konferensen (pågick under utvärderingens gång)

KOMMUNFULLMÄKTIGELEDAMÖTER OCH BORGMÄSTARE

Kommunfullmäktigeledamöter, finanskommittéer, 164, *ekonomisk planering och budgetering*

Borgmästare, 192, *förändring av förvaltningen och strategisk planering*

Kommunfullmäktigeledamöter, 568, *introduktionskurs*

* Kvinnliga kommunalfullmäktigeledamöter, 913, *gender och utvecklingsfrågor*

* Kommunfullmäktigeledamöter och lokala ledare, 4529, *Masakhane och folkligt deltagande i den kommunala budgetprocessen och i utvecklingsarbete*

ANSTÄLLDA, REGIONALA LEDARE OCH PROVINSLEDARE

* Utbildningskoordinatorer, 19, *utbildningsmetodik*

* Utbildningskoordinatorer, 19, *utbildningsprogram utbildningsmetodik*

* Nationella, provins- och regionala organisatörer, 105, *utarbета en handlingsplan*

Provinsanställda, 25, *ledning, administration och uppföljning av kontor*

Styrelseledamöter på provinsnivå, 120, *planera ett handlingsprogram*

* Valutvärdering, tillsammans med COSATU, SACP och SANCO, 32

Regionala styrelseledamöter, 560, *planering och organisering*

Regionala organisatörer och administratörer, med COSATU, 45, *ekonomisystem*

Valstrategi, 40 personer per provins (360 personer sammanlagt)

Styrelse, regional nivå, 160, *styrelsens uppgifter*

Organisatörer, tillsammans med kvinno- och ungdomsförbundet, 120, *för att utveckla ett program för lokalavdelningar, organisatörer och för utbildning för lokalavdelningar*

Worskhop för mediaansvariga, 90

Regionala utbildningsteam, 379, *att utbilda och ge stöd till lokalavdelningarnas utbildning*

Lokala ANC-avdelningar

Av de olika delarna av ANC är det förmodligen de lokala ANC-avdelningar som har varit mest försvagade i den nya situationen efter lokalvalen och som har haft störst problem att hitta sin nya roll. Fram till valen hade de på lokal nivå spelat en aktiv roll i förhandlingar och varit pådrivare för den politiska utvecklingen. De lade ner all sin kraft på lokalvalen och fick in många ledamöter i fullmäktige.

Efter valet stod lokalavdelningarna inför frågan: Vad gör vi som lokalavdelning nu, när vi har fått in ledamöter i fullmäktige?

Lokala ANC-avdelningar har under 1990-talet kämpat mot apartheid på ett väldigt konkret och ofta på ett personligt sätt, ständigt i opposition. I och med lokalvalen blev situationen helt annorlunda. Samtidigt hade de ingen erfarenhet av hur politiska lokalavdelningar bör verka i en demokratisk miljö.

I utbildningen för styrelseledamöterna ingick information om hur ANC:s struktur ser ut, vilka uppgifter en lokalavdelning har, vilka uppgifter en styrelse har, hur arbetet bör organiseras, och hur man på olika sätt kan arbeta i sitt lokalområde för att få lokalavdelningen att representera dem som bor i området.

Utbildningen betonar lokalavdelningens roll för att få till stånd en utveckling i området, som involverar människor. Därför finns även ett avsnitt med som handlar om hur man kan etablera ett lokalt utvecklingsforum. Även ANC:s kampanjer presenteras (Masakhane, Anti-Crime) och förslag ges på hur den lokala ANC-avdelningen kan engagera sig i kampanjerna.

Utbildning för utbildare på lokal nivå handlar om varför det är viktigt med utbildning, vilka typer av utbildningsaktiviteter man kan ha, hur de kan arrangeras och praktisk träning i hur man utbildar andra.

Utbildningen för att förbereda lokalavdelningarna inför den nationella konferensen går igenom hur konferensen kommer att fungera, hur lokalavdelningarna kan förbereda sig på den, hur de kan engagera sig i frågor som kommer upp så att de kan vara med och påverka. Denna kurs går även igenom hur lokalavdelningarna ska börja förbereda sig inför valen 1999.

Kommentar

Denna typ av utbildning är viktig eftersom den hjälper lokala aktivister att förstå hur de kan arbeta konstruktivt. Kurserna gör den politiska debatten till något konkret. Exempelvis presenteras och diskuteras hur lokalavdelningen kan vara med i RDP-programmet. På den politiska arenan förutsätts ofta att aktivister känner till olika frågor, hur olika strukturer ser ut och vilken uppgift man har. Kurserna blir ett tillfälle för lokala aktivister att få gå igenom grundläggande frågor, vilket hjälper dem att bli mer aktiva i sitt engagemang. Ett bra exempel är förberedelserna inför den nationella konferensen. Genom att lokala aktivister har förberetts på vad som kommer att hända har de möjlighet att i sin lokalavdelning diskutera frågorna, och därefter förhoppningsvis vara mer aktiva på konferensen. Kunskap är grundläggande för ett aktivt deltagande från gräsrotsnivå.

Rekommendationer: ETU bör tillsammans med ANC:s utbildningskoordinatörer och organisatörer arbeta för att en typ av grundkurs för ANC:s lokalavdelningar utarbetas, som kan återkomma regelbundet och rikta sig till personer som kommer nya in i arbetet. Fortsättningskurser behöver också utarbetas så att ledarskapet utvecklas successivt. Det är viktigt, inte minst ur kostnadssynpunkt, att former arbetas fram så att den denna typ av kursverksamhet sker så nära lokalplanet som möjligt. Ansvaret för denna typ av verksamhet bör ligga på varje provins- och regionkontor, så att kursverksamheten kan ske kontinuerligt, så nära lokalplanet som möjligt och därmed vara en del av hela ANC:s organisering.

Kommunfullmäktigeledamöter och borgmästare

Den första ETU-kursen för kommunfullmäktigeledamöter utarbetades tillsammans med Urban Sector Network (ett nätverk för utbildningsorganisationer). Kursen tar upp grundläggande koncept som hur en kommuns budget fungerar, hur en budgetprocess går till, samt hur man kan arbeta för folkligt deltagande i budgetprocessen. Jämfört med annat kursmaterial som ETU har tagit fram är materialet för denna kurs mer detaljerat och innehåller inte arbetsuppgifter.

Introduktionskurserna för fullmäktigeledamöterna och borgmästarna tar upp hur man strategiskt kan planera och organisera en förändring av förvaltningen från ett apartheidsystem till ett demokratiskt system på ett praktiskt och konkret sätt. ANC:s visioner och förhållningssätt presenteras och en diskussion förs om hur arbetskulturen kan förändras. Återigen sätts medborgarna i centrum och det framhävs att utgångspunkten för den kommunala förvaltningen måste vara medborgarnas behov.

Kursen kring Masakhanekampanjen riktade sig både till ANC:s kommunfullmäktigeledamöter och till andra ledare inom den massdemokratiska rörelsen. Kursen tar upp syftet med kampanjen och går igenom praktisk information om hur kampanjen kan genomföras på lokal nivå. Även denna kurs tar upp den kommunala budgeten, särskilt ur perspektivet folkligt deltagande, samt etablerande av utvecklingsforum.

Kursen för kvinnliga kommunfullmäktigeledamöter uppmärksammar kvinnors problem i allmänhet och försöker på ett praktiskt sätt hjälpa kvinnliga ledamöter att organisera sig för att kunna ta itu med problemen. Kursen har många deltagande arbetsuppgifter. Till exempel får ledamöterna göra en behovsanalys av sitt eget område och därefter göra ett handlingsprogram.

Exempel på behovsanalys och handlingsprogram^{xvi}:

1. People:

How many people live in your area? _____

How many of those are women/girls? _____

How many are under 18? _____

How many are over 65? _____

How many of over 65's are women? _____

2. Facilities

How many of the following are there and what are the problems for women

	Number	Problems
Primary schools	_____	_____
High Schools	_____	_____
Creches	_____	_____
Clinics	_____	_____

STRATEGY and ACTION PLAN

Goal: _____

Problems and obstacles: _____

Way forward: _____

Step/Task	How	Who	When	Cost
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____

Rekommendationer: För rekommendationer kring kommunfullmäktigeledamöter se kapitel 5.

Regionala utvecklingsteam

Jag besökte ett regionalt utvecklingsteam i Malahleni region i KwaZulu/Natal, en region med 15 lokalavdelningar. Området består främst av landsbygd och små städer.

Teamet gick en kurs i april, 1997, och hade vid tiden för utvärderingen varit verksamma cirka fyra månader. Under den tiden har de anordnat fem workshops för lokalavdelningarna. De skulle vilja nå ut till ännu fler.

Så som påpekats i kapitel 3 uppfattar de att begränsade ekonomiska resurser är det största hindret för att kunna genomföra verksamheten på ett effektivt sätt. De menar att detta påverkar genomförandet av de kurser de själva anordnar. Dessutom kunde de inte dela ut något kursmaterial.

Gruppen efterlyste större tillgång till skriftligt material inom olika ämnesområden så som ekonomi, politik och personlighetsutveckling.

Rekommendationer: ETU bör tillsammans med ANC:s utbildningsavdelning vidareutveckla de regionala utbildningsteamerna, så att större utbildningskapacitet byggs närmare lokalplanet. Diskussioner bör ske om varför det är svårt för de regionala utbildningsteamerna att genomföra sina uppgifter.

De behöver mycket stöd för att kunna fungera, inte minst ifråga om kursmaterial och kursupplägg.

En möjlighet är att ETU och ANC utarbetar formaliserade anvisningar för olika typer av kurser som regionala utbildningsteam kan genomföra tillsammans med organisatörer och utbildningskoordinatorer i provinserna.

Efter en lämplig tidsperiod bör en utvärdering av utbildningsteamerna ske.

Om det visar sig att utbildningsteamerna inte kan upprätthållas, måste anställda inom ANC ta upp mer och mer av utbildning som en del av hela organiseringen.

Anställda, regionala, provins- och nationella ledare

Utbildningar för anställda och ledarskap högre upp i hierarkin är framför allt inriktade på planering och organisering. Det handlar dels om vad som förväntas av personer med olika uppgifter och dels om hur man drar upp konkreta handlingsprogram.

I förhållande till anställda och ledarskap på högre nivå har ETU framför allt bidragit med två aspekter, dels de praktiska kunskaperna såsom ekonomiadministration, kommunikation och planering. Den andra viktiga aspekten har varit att få ledare och anställda att inse vikten av att engagera sig i "gräsrotsaktivisternas" roll. Till exempel har 1997 utsetts till att vara det år då ANC ska rikta sig till de lokala aktivisterna, ett initiativ som bland annat har drivits av ETU.

Rekommendationer: I fråga om denna grupp kan jag rekommendera att ETU fortsätter att delta i diskussionerna kring en politisk skola för ANC:s ledarskap. Även denna grupp behöver utbildning som sker långsiktigt. Den behöver emellertid utformas på ett annat sätt än utbildning för ledare på lokal nivå.

ETU och ANC

ANC har hittills varit ETUs största klientorganisation. ETU är en oberoende organisation, men är i praktiken mycket nära sammanbunden med ANC. Detta är naturligt inte minst med tanke på de 11 utbildningskoordinatorer som arbetar på ANC:s provinskontor.

ANC var också den drivande organisationen i ETUs inledningsskede.

Utifrån intervjuerna har jag fått uppfattningen att ETU har haft ett stort inflytande på ANC som organisation, framför allt när det gäller att involvera ANC-aktivister på lokal nivå.

På grund av det omfattande deltagarantalet blir kurserna ett redskap för information och organisering. Dessa funktioner är viktiga och har bidragit till en effektivare organisation. Utan ETUs utbildning skulle konflikterna inom organisationen och mellan organisationen och andra aktörer säkerligen ha varit större än vad de är i dagens läge.

ETU-kurserna spelat en viktig roll, när det gäller att inkludera aktivister, eftersom brist på kunskap skapar frustration.

En styrka med ETUs utbildning i förhållande till ANC är att utbildning har gått både till kommunfullmäktigeledamöter och till aktiva i lokalavdelningarna. Detta har hjälpt båda parter att samarbeta och bättre förstå varandras roller.

Rekommendation: Det är viktigt att ETU mer och mer fokuserar sitt stöd till ANC på ett långsiktigt tänkande och utarbetar strategier för hur den här typen av verksamhet kan utformas på lång sikt.

Andelen utbildning som har gått till ANC har minskat under ETUs andra verksamhetsår. Dels beror det på ETUs egen planering och dels beror det på att Sida inte längre kan finansiera utbildning som riktar sig direkt till politiska partier. (se kapitel 7). ANC har emellertid hittills haft finansiella medel att betala kostnader för ett antal utbildningar. På kort sikt finns det inget som tyder på att detta kommer att förändras. Efter valet 1999 kan det emellertid se annorlunda ut, bland annat beroende på hur ANC:s ekonomi utvecklas.

Frågan om utbildning till politiska partier är något som måste fortsätta att diskuteras se kapitel 5.

De 11 utbildningskoordinatorerna

De 11 utbildningskoordinatorerna spelar en nyckelroll i relationen mellan ETU och ANC. De är anställda av ANC, och deras arbetsuppgifter är direkt relaterade till ETUs utbildning, men de har även andra arbetsuppgifter som inte är knutna till ETU-programmet.

Detta är en mycket speciell arbetsform, med en enskild organisation som betalar en del av en annan organisations (ANCs) anställda. Det finns både för- och nackdelen med arrangemanget. Den stora fördelen är att ETU och ANC kan samarbeta på ett mycket nära sätt, och att båda parter kan dra nytta av detta.

Nackdelarna är att det ibland kan vara svårt med arbetsfördelningen. Det finns inga kontrakt mellan ETU och ANC:s utbildningsavdelning kring vad som förväntas av utbildningskoordinatorerna i förhållande till ETU. Detta kan ibland vara komplicerat eftersom utbildningskoordinatorerna även har andra uppgifter.

ETUs ekonomiska bidrag till deras löner har minskat och är under innevarande budgetår 30%. Vilken roll de kommer att spela för ETUs verksamhet i framtiden beror till stor del hur ANC:s relation till ETU kommer att utvecklas.

Rekommendation: I takt med att andelen utbildning i förhållande till ANC minskar kommer förmodligen ETUs möjlighet att använda utbildningskoordinatorerna att minska. Detta måste ETU ta med i beräkningen inför framtiden.

Om ETU vill utbilda andra organisationer på ett lika omfattande sätt som ANC, bör erfarenheterna från samarbetet med utbildningskoordinatorerna noga vägas in.

Kanske måste liknande arrangemang organiseras med andra klientorganisationer om utbildningen ska ske under samma omfattning, kanske ETU finner andra möjligheter. ETU måste ge fortsatt stöd till utbildningskoordinatorerna ifall de i framtiden kommer att ta över mer och mer av den typ av utbildning som ETU har genomfört för ANC.

För och nackdelar för ANC att vara så knutet till ETU

Den stora fördelen för ANC är att ETU är mycket effektiva och får saker och ting gjorda. Att organisera denna typ av utbildning, för ett så stort antal personer runt om i landet är en gigantisk uppgift.

Ur demokratisk synvinkel har ETU spelat en positiv roll i förhållande till ANC genom att ständigt peka på de lokala aktivisternas betydelse, samt hur ANC ska förhålla sig till medborgare i allmänhet.

Fördelen med att vara så nära sammanknutna är att ANC på ett enkelt sätt kan förmedla sina behov till ETU och att man tillsammans utarbetar kurserna.

Nackdelarna med att ha tillgång till en utomstående utbildningsorganisation är att ANC vänjer sig att slippa göra arbetet själv. Visserligen har ANC:s utbildningsavdelning kommit en lång väg, men fortfarande verkar ETU behövas för att utbildningsprocessen ska gå vidare.

ETUs arbete ligger nära organiseringen av själva ANC som struktur, och därför är det viktigt att organisationsavdelningen involveras i utbildningsarbetet, något som också sker i viss utsträckning.

För och nackdelar för ETU att vara så nära knutet till ANC

ANC är en omfattande resurs för ETU såtillvida att ANC som organisation har varit en förutsättning för att nå ut till så många personer, under nuvarande organisationsform.

Inom ANC finns kunskap, information och infrastruktur som ETU har kunnat använda sig av. Samtidigt har arrangemanget skapat ett beroende av ANC.

Rekommendationer: Det finns både för- och nackdelar med den process av frigörelse mellan ANC och ETU som pågår just nu. En viktig bit handlar om finansiering av utbildning och där behöver både ANC och ETU verka för att medel skall finnas tillgängliga för denna typ av utbildning.

ETU måste tillsammans med ANC:s utbildningsavdelning fortsätta den process som påbörjats med att integrera utbildning i allt annat arbete, och framför allt lyfta upp utbildning, information och organisering av medlemmarna på lokal nivå.

Det pågår för närvarande diskussioner om möjligheten att etablera en politisk skola för ANC. En sådan kan ha många fördelar och det finns utan tvekan ett stort behov för en skola, för mer ingående utbildning. Det är emellertid viktigt att påpeka att det inte får ske på bekostnad av utbildning för ett bredare spektrum av aktivister inom ANC.

ANC skulle förmodligen kunna klara en stor del av denna typ av utbildning på egen hand, förutsatt att det finns ekonomiska resurser för det. För att det ska kunna ske måste emellertid en fas av ytterligare förstärkning av ANC:s utbildningsavdelning ske.

Utbildning på lokal nivå måste ingå som en del av hela verksamheten och återkomma regelbundet.

ANC Youth League

ETU har haft fyra typer av kurser riktade till ANC Youth League.

Ett seminarium för ANCYLs nationella ledarskap på 20 personer, då den övergripande utbildningen planerades.

En kurs riktade sig till anställda och behandlade frågor som ekonomiska administration, kommunikation och organisering (24 personer deltog).

I januari 1997 hölls utbildning för utbildningsteam inom ANCYL (87 personer) då de fick lära sig utbildningsmetoder, pedagogik och de gjorde ett handlingsprogram.

Mellan maj till juli hölls nio kurser i de olika provinserna för sammanlagt 591 personer, kurser som handlade om organisering, lobbying och utveckling för ungdomar.

Kursen tar upp ANCYLs historia, vilka utmaningar organisationen står inför, hur man kan organisera sig för att bygga starka lokalavdelningar, samt politisk planering.

Kursen är väldigt konkret och ger direkta exempel på hur man kan organisera sig.

ANCYL är mycket nöjda med den utbildning de har fått hittills och hoppas på ett fortsatt samarbete mellan ANCYL och ETU.

Exempel ur ANC YL kursmanual^{xvii}

Sample agenda for Branch Meetings

1. Welcome and Introduction - 5 min
2. Report from BEC: share information and focus on issues that need discussion - 10 min
3. Discussion on report - 20 min
4. Guest speaker on current issue: 15 min input and 15 min for questions
5. Branch plans: plenary or group discussions on programme of action - 30 min
6. Summary of key tasks and who will do them - 15 min
7. Closure and set next meeting
8. Refreshments

ANC Women's League

ETU har under 1997 haft två typer av utbildning för ANC WL

Först hölls ett seminarium med styrelsemedlemmar, nationellt och provins, för ANC-WL (98 deltagare). Under detta seminarium diskuterades prioriteringar inom ANCWL och hur utbildningar för ANCWLs lokalavdelningar skulle se ut.

Utbildningarna för lokalavdelningarna inleddes i juli 1997 och pågick under utvärderingens gång.

Båda dessa kurser har blivit mycket uppskattade, inte minst kursmaterialet. Det är första gången en manual har gjorts särskilt för ANCWL.

Kursen tar upp ANCWL historia, kvinnors problem i Sydafrika, utmaningar för ANCWL, ANCWL organisationsstruktur, uppbyggnad av lokalavdelningar och hur man engagerar kvinnor i politiskt arbete och utvecklingsarbete, samt politisk planering. Det senare inbegriper behovs- och problemanalys, hur man prioriterar, identifiering av inflytelserika instanser, strategier för att uppnå mål samt hur man gör ett handlingsprogram.

ANCWL hoppas att denna typ av kurser ska kunna fortsätta, framför allt för lokalavdelningarna, så att dessa blir starka.

Kommentar ANCYL och ANCWL

Styrkan med ETUs utbildning för ANCYL och ANCWL är att organisationerna har fått vägledning för hur de ska fortsätta framåt och hur lokalavdelningarna ska bli starkare. De konkreta avsnitten om hur man organiserar lokalavdelningar bygger kapacitet i organisationerna.

Manualerna är ett stort hjälpmedel i den processen och är ett viktigt redskap för aktivister runt om i landet. Dessa manualer kommer säkert kunna stå sig flera år framåt, förutom kapitlen som handlar om den nuvarande ledningen, vilka bör bytas ut om/när personer i ledningen byts ut. Detta gäller även ifall strukturerna på organisationerna förändras.

Svagheten uppstår om denna typ av utbildning endast blir en engångsföreteelse.

Organisationerna är stora och särskilt i ANCYL är omsättningen hög. Därför bygger en omgång kurser av den här typen endast kapacitet till en viss utsträckning.

Rekommendationer: ANCYL har viss utbildningskapacitet, medan ANCWL knappt har någon sådan kapacitet för närvarande. Därför är det viktigt att ETU tillsammans med de båda organisationerna diskuterar hur denna typ av utbildning i framtiden ska organiseras och hur utbildningskapacitet ska byggas inom organisationerna.

SASCO och COSAS

SASCO och COSAS är de två stora studentorganisationerna i Sydafrika. SASCO organiserar studenter på universitet och högskolor, medan COSAS organiserar studenter inom grundskolan.

Både SASCO och COSAS säger sig följa ANC:s frihetsdeklaration, men de är inte formellt bundna till ANC och kan därför inte sägas vara ANC:s studentorganisationer.

Det finns inte många andra studentorganisationer som arbetar med studentfrågor, och har något betydande antal medlemmar. PAC har en studentorganisation knuten till sig, men den måste anses vara relativt marginell.

Andra riksomfattande studentorganisationer som finns i Sydafrika är kristna organisationer som SUCA, Student Christian Movement och YCS.

För SASCO har ETU haft en nationell workshop (60 deltagare) och åtta kurser i provinserna (sammanlagt 588 deltagare). ETU har haft en nationell workshop för ledare inom COSAS (60 deltagare) och nio kurser i provinserna (sammanlagt 660 deltagare). Dessutom har ETU haft en utbildning för ledare i COSAS i Western Cape (54 deltagare) samt en utbildning för nationella och provinsledare (52 deltagare).

Studentorganisationerna är kanske de organisationer som tydligast har en motståndskultur.

”Vi har en kultur av att protestera mot regeringen, som är svår att bli av med. Men studenter behöver ett konstruktivt engagemang och därför behöver vi utbildning av denna typ”, förklarar SASCO:s lokalavdelning på University of Durban-Westville.

De säger att studenter i allmänhet behöver lära sig att uppföra sig, och ledare i synnerhet behöver lära sig hur man undviker att bli diktatorisk och istället lär sig att ta in medlemmarnas åsikter i beslut.

En annan viktig punkt är att få kunskaper om hur man bygger en stark organisation.

Jag träffade representanter för SASCO och COSAS vid fyra tillfällen och de tyckte alla att ETU hade svarat an mot deras förväntningar på hur man lär sig arbeta för att få studenter att konstruktivt spela en roll i samhället, hur ledare blir mer demokratiska och samtidigt effektivare, samt hur en stark organisation byggs upp.

Enhällig önskan var att få ETU att komma och hålla utbildningar på universiteten och skolorna för att nå ut till ännu fler. Detta trots att de anordnat egna workshops.

Representanten för COSAS i Durban berättade att hennes lokalavdelning anordnade en utbildning för drygt hundra personer på hennes skola, som byggde vidare på ETU-kursens tema. Det var första gången hon stod och talade inför så många personer, men eftersom hon ansåg att hon hade något viktigt att förmedla tyckte hon att det gick bra.

Studentorganisationerna har mycket svårt att få någon ekonomisk bärkraft, av det enkla faktum att studenter inte har några ekonomiska resurser att tala om. Det gör det extra svårt för SASCO och COSAS att organisera sig och driva verksamheten.

Det gör dessutom att SASCO och COSAS har mycket svårt att bidra med någon egeninsats för framtida utbildning.

Studentorganisationer är mycket känsliga för snabb omsättning på ledarskap. Därför är det särskilt viktigt att denna typ av demokrati- och ledarutbildning etableras på ett kontinuerligt sätt. Annars är det risk att den utbildning ETU nu ger till studentorganisationer endast blir en engångsföreteelse och därför får relativt begränsad effekt.

Att utbilda studenter på ett regelbundet och långsiktigt sätt är ett mycket omfattande projekt, och man kan ställa sig frågan i vilken utsträckning ETU kan ta på sig en sådan uppgift, med tanke på de resurser ETU har idag.

Rekommendationer: ETU rekommenderas att tillsammans med studentorganisationerna arbeta för att det vid varje universitet/högskola och skola avsätts medel för demokrati- och ledarskapsutbildning för studentorganisationerna. Utifrån vad SASCO och COSAS berättat för mig finns för närvarande inte några sådana medel för denna typ av utbildning. Motivering för att ha en fortgående sådan utbildning är att om universitet och skolor ska transformeras från att ha varit mycket centralistiskt styrda till att bli mer demokratiska, med mer studentinflytande, då måste studenter få stöd och utbildning för att kunna fungera konstruktivt i den processen.

ETU och studentorganisationerna bör därför ta kontakt med utbildningsdepartementet, berörda politiker och andra relevanta institutioner och personer för att verka för att sådana medel avsätts.

Både ETU och studentorganisationerna kan bidra med tankar och idéer om hur ett sådant utbildningsprogram skulle kunna utformas och praktiskt genomföras.

ETUs utbildning för studentorganisationerna kan fungera som en modell för utbildning för studentorganisationer.

PAC

ETU har haft kurser för 536 PAC-medlemmar, framför allt ledare på nationell, provinsial och regional nivå, samt anställda. Kursmanualen täcker områden som vilka uppgifter som förtroendevalda har, hur man bygger en organisation och genomför politisk planering och sätter upp mål, informationskunskap, mötesteknik och tidsplanering.

ETUs utbildning av PAC har varit mycket koncentrerad på att försöka stärka PAC som organisation, vilket uppskattas av PAC. Informanterna från PAC var mycket entusiastiska över kurserna och tyckte att de blåst liv i organisationen.

”Vi har fått goda kunskaper i organisation och kursen har tagit bort den dimma av okunnighet som vi vandrade i”, uttryckte en informant.

PAC tyckte emellertid att kurserna borde vara mer decentraliserade över landet och att fler skulle få tillgång att gå kurserna.

I Durban berättade PACs ungdomsförbund att de bildat tre nya lokalavdelningar efter de hade gått ETU-kursen.

PAC-informanterna hade hållit vissa uppföljningsseminarier, men de upplevde sig vara mycket begränsade i fråga om att ta utbildningen vidare i organisationen.

Exempel ur PACs manual^{xviii}

How to keep minutes

- * Keep a minute book that is brought to every meeting and record:
- * the date of the meeting and who attended
- * main points of discussion and reports
- * decision and action to be taken
- * who must do what tasks and by when
- * when and where is the next meeting

På grund av att Sida inte längre finansierar utbildning som riktar sig direkt till politiska partier kommer det att vara svårt för ETU att fortsätta utbilda PAC i framtiden (se kapitel 7).

PAC har inga egna resurser att betala kostnaderna för ETUs utbildning.

Även om ETUs utbildning har varit viktig för PAC kan det inte sägas att ETU har byggt utbildningskapacitet inom organisationen, vilket är en svaghet i ETUs utbildning för PAC.

Rekommendation: PAC bör inbegripas i diskussionen om hur utbildning för politiska partier bör se ut i framtiden och vem som ska finansiera en sådan utbildning.

ETU bör tillsammans med PAC undersöka vilka möjligheter det finns för PAC att anordna egen utbildning, framför allt när det gäller grundläggande utbildning för lokalavdelningar.

SANCO

SANCO tillhör en av de organisationer som finns med i ETUs målgrupp, och är en av de största folkrörelserna i Sydafrika. Under perioden 1 april 1996 till och med tiden för utvärderingen har emellertid ingen utbildning genomförts, som varit specifikt riktad gentemot SANCO.

Under första året budgeterades inte heller för någon sådan utbildning.

Kursen kring Masakhanekampanjen riktade sig emellertid både till ANC:s kommunfullmäktigeledamöter och till andra ledare inom den massdemokratiska rörelsen, varav SANCO-medlemmar inbegreps.

Inför budgetåret 97/98 är en tvådagarsutbildning för 900 personer budgeterad. Förhandlingar med SANCO om denna utbildning inleddes i augusti.

Enligt ETU är den viktigaste orsaken till att inte mer utbildning har gått till SANCO, att SANCO har haft organisatoriska problem på nationell nivå. Eftersom ETU arbetar genom den nationella nivån, för att sedan nå ut till lokal nivå, har ETU därför ansett det vara mycket svårt att arbeta med SANCO.

SANCO och ABF

Sedan 1995 har svenska ABF, som är en medlemsorganisation i OPC, haft ett samarbetsprojekt med SANCO, som har syftat till "att introducera folkbildningen och studiecirkeln som metod inom SANCO på lokal och regional nivå. Detta har skett genom att ABF har utbildat studiecirkelledare och studieorganisatörer i fyra provinser i landet."^{xix} Enligt en utvärdering som gjordes av projektet bekräftas uppfattningen att SANCO har en mycket svag organisationsstruktur.

Det finns flera beröringspunkter mellan ABF/SANCO-projektet och ETU/OPC-projektet. De handlar båda om folkbildning, syftet är att nå ut till lokal nivå och i båda fall finns SANCO med som målgrupp (i ABF-projektet är det SANCO som är målgruppen). Samtidigt finns det skillnader. Den ena stora skillnaden är arbetssättet. ABF försöker upprätta studiecirkelar direkt på lokal nivå, för att få en varaktig folkbildningsverksamhet, medan ETU arbetar genom nationella organisationer med specifika utbildningsinsatser. Den andra skillnaden är innehållet i kurserna; ABF/SANCO-cirklarna har vitt skilda ämnen så som läderproduktion, språkstudier, sömnad, alfabetisering, odling mm.

Enligt utvärderaren Lars Jederlund och ABFs internationella sekreterare Ulf Lundgren finns det diskussioner i Sydafrika om att göra SANCO till en utbildningsorganisation, nära knuten till ANC, något som emellertid inte är bekräftat.

ETUs chef, Beatie Hofmeyr, har mött ABF cirka fem gånger när hon varit i Sverige. Dessa besök har haft karaktären av studiebesök, och några djupare och mer metodiska diskussioner kring organisering av utbildning har inte skett.

Beatie Hofmeyr säger att hon i och för sig är positiv till idén med studiecirkelar men att hon är skeptiskt till om det skulle fungera i Sydafrika, bland annat på grund av bristen på ekonomiska resurser.

Rekommendationer: Trots uppenbara beröringspunkter mellan de båda projekten verkar det inte ha funnits någon strukturerad gemensam process för att diskutera de båda projektens möjligheter.

Eftersom både OPC/ETU-projektet och ABF/SANCO-projektet har stött på problem i förhållande till SANCOs organisationskapacitet rekommenderar jag att en gemensam diskussion genomförs där man kan identifiera styrka och svagheter i respektive projekt, och hur man på bästa sätt kan komplettera varandra. Inte minst är det viktigt för SANCO att få en uppfattning om hur de två projekten skiljer sig åt respektive är lika.

Skulle diskussionerna om SANCO som utbildningsorganisation konkretiseras, bör ETU involveras i diskussionen, dels på grund av ETUs erfarenhet och dels på grund av att man bör definiera hur en sådan utveckling påverkar ETU respektive SANCO.

Infomanternas syn på studiecirkel som form för utbildning

Vissa av informanterna hade diskuterat möjligheterna att anordna studiecirkel på lokalplanet, men återigen angavs bristande ekonomiska resurser som hinder för ett eventuellt genomförande. De såg också ett problem i att motivera människor att komma till studiecirkel om det inte finns något *resultat*, det vill säga någon typ av examen som kan hjälpa dem att söka jobb eller någon specifik färdighet som gör att personen som går studiecirkeln förbättrar sina möjligheter på arbetsmarknaden på annat sätt.

Detta pekar på problemet med att anordna utbildning för utbildningens skull. Många är för upptagna att gå på vidareutbildning som de inte ser något direkt resultat av, även om de kan tycka att den är viktig. Därför måste utbildning för demokrati byggas in i organisationsverksamhet, projektverksamhet, utvecklingsinsatser, kommunala insatser mm.

COSATU

COSATU är en annan mycket stor sydafrikansk struktur som nämns under målgruppen i ansökan -96, men som inte har fått någon specifik utbildning från ETU (ej heller fanns det budgeterat någon sådan utbildning). COSATU nämns inte som målgrupp i ansökan -97. Både OPC och ETU säger att det aldrig var riktigt meningen att COSATU skulle vara en av ETUs klientorganisationer, på grund av att COSATU redan har en fungerande utbildningsverksamhet. ETU är emellertid öppet för COSATU när det gäller utbildning som inte är inriktad på direkt facklig utbildning, och som relaterar till den lokala demokratiska processen.

Den enda kurs ETU har hållit specifikt för en fackföreningsorganisationer är en kurs för 15 personer från fackförbundet Numsa i ekonomiadministration.

Trots försök lyckades jag som utvärderare inte träffa någon representant från COSATU som arbetar med utbildningsfrågor.

Svenska LO, som är medlemsorganisation i OPC, ger bistånd till COSATUs utbildningsverksamhet, en verksamhet som har likheter med ETU-projektet. Enligt LO finns en relativt väl fungerande utbildningsverksamhet inom COSATU, framför allt i fråga om att utbilda fackliga ombud.

Rekommendation: Det vore intressant att göra en jämförande studie mellan utbildningsverksamheten inom COSATU och ETUs utbildningsverksamhet, för att kunna lära sig av de respektive programmens möjligheter och svårigheter.

SACP

ETU har haft två kurser för SACP. En för ledare på regional och provinsnivå i Östra Kapområdet (45 deltagare) och en för ekonomiansvariga och sekreterare (16 personer). Av praktiska skäl kunde ingen intervju anordnas med SACP.

Övriga organisationer

ETU har genomfört en kurs för 14 representanter för organisationen Black Sash. Kursen var på en dag och riktade sig till regionala direktorer (regional directors).

Kapitel 5

ETUs sammanhang

Bakgrunden till ETUs utbildning ligger i hela apartheid-historien. I det inledande diskussionspappret presenterade jag några av de problem Sydafrika står inför. Det finns flera organisationer som arbetar med utbildning för demokrati och det sker på olika sätt. Jag ska i det här kapitlet försöka presentera något av det organisatoriska sammanhang ETU arbetar i.

Vem genomför utbildning för demokrati?

Det finns en mängd aktörer som arbetar med olika former av utbildning för demokrati. En viktig grupp är de enskilda organisationer (NGOs) som har sitt ursprung i anti-apartheidarbetet. De har vidareutvecklats till organisationer som ger utbildning och annan form av stöd till folkrörelser och folkliga grupper. Majoriteten av dessa enskilda organisationer får ekonomiskt bistånd från andra länder.

På de sydafrikanska universiteten finns det flera olika typer av formella utbildningar, som kan sägas vara utbildning för ett demokratiskt system. Då syftar jag främst på utbildning i offentlig förvaltning, statskunskap, nationalekonomi mm. Denna typ av utbildning bygger långsiktig kapacitet för hela samhället när det gäller demokrati.

Naturligtvis kan man säga att det gäller all typ av utbildning för olika yrkesgrupper som behövs i en fungerande demokrati (jurister, läkare, tekniker, poliser mm).

Dessutom finns det en hel del projekt på universitet som inriktar sig i olika former på utbildning för demokrati.

I Sydafrika finns en mängd konsulter som arbetar med olika typer av utbildningar, varav en del inriktar sig på organisationskunskap, som är en del av utbildning för demokrati.

Media är en annan aktör, som kan sägas arbeta med utbildning för demokrati i en bredare bemärkelse.

Den offentliga förvaltningen har olika program för att utveckla sydafrikanernas kunskap om vad en demokrati innebär. Det handlar bland annat om kampanjer (till exempel Masakhane), men det finns även direkta utbildningsprogram (till exempel ABET).

Den myndighet som arbetar med vidareutbildning på lokal nivå kallas för training boards, och faller under department of constitutional development.

Training boards målgrupp är kommunfullmäktigeledamöter och kommunalt anställda. Deras utbildning är dels av teknisk/organisatorisk karaktär och dels av mer social/human karaktär (human resources development).

Det finns en nationell training board och nio training boards på provinsnivå, som ska betjäna sina respektive provinser. Training boards styrs till hälften av representanter från kommunfullmäktigeledamöter (SALGA på nationell nivå, och dess motsvarighet på provinsnivå) och till hälften av fackförbund som representerar de kommunalanställda.

Training board genomgår för närvarande en förändringsprocess dels för att anpassa sig till den nya konstitutionella situationen och dels för att bli mer effektiv som organisation.

Sedick Jappie, Chief Executive Officer, säger att training boards har tidigare fungerat på olika sätt och med varierande resultat. Därför rationaliserar man och försöker förbättra koordineringen.

Hans vision är att training boards ska kunna erbjuda utbildning, som är anpassad till olika personers behov för att det kommunala självstyret ska bli så effektivt som möjligt.

Personer inom enskilda organisationer som jag har talat med har uttryckt en viss skepsis i förhållande till training boards, på grund av deras historiska belastning. Vissa har emellertid engagerat sig och uppfattar att training boards nu är inne i en förändringsprocess och att de har blivit mer representativa.

Rekommendation: ETU har i skrivande stund ingen formell relation till training boards. Jag rekommenderar inte nödvändigtvis att så ska ske, men jag rekommenderar att ETU tar kontakt med training boards, dels för att presentera sig själva och dels för att få en uppfattning om vad training boards gör, så att ETU kan sätta in sin utbildning i relation till vad training boards gör.

Utbildning för olika grupper

Kommunfullmäktigeledamöter

Det finns flera organisationer som arbetar med utbildning just till lokalfullmäktigeledamöter. Utbildningen ser olika ut mellan organisationer, och har olika syften. En del är mer inriktade på ”teknisk” kunskap som juridik och ekonomi. Det kan till exempel handla om vilka juridiska rättigheter respektive skyldigheter ett kommunstyre har eller hur den kommunala ekonomiska redovisningen går till. Andra är mer inriktade på processinriktad utbildning (däribland ETU) som handlar om hur man blir en effektiv kommunfullmäktigeledamot, hur man relaterar till andra aktörer i samhället och hur man som kommunfullmäktigeledamot relaterar till medborgarna.

De flesta utbildningsorganisationer som jag har talat med riktar sina inbjudningar direkt till ett kommunfullmäktige och är därmed öppna för alla partier som finns representerade. I realiteten handlar det emellertid till största delen om ANC, dels därför att det är ANC har flest antal ledamöter, och dels därför att det oftast är ANC-ledamöterna som är mest intresserade av utbildning. Ledamöter från Nationalistpartiet, som är det näst största partiet, har ofta erfarenhet från arbete inom kommunfullmäktige, vilket gör dem mindre benägna att gå på utbildningar.

Detta tillvägagångssätt skiljer sig från ETUs, som förmedlar sina inbjudningar och organiserar kurserna, genom ANC.

Kurserna i ETUs utbildning verkar också i viss utsträckning skilja sig från andra utbildningsorganisationer. Andra utbildningsorganisationer är mer inriktade på formaliteter som hur kommunfullmäktige fungerar, rättigheter, skyldigheter, budgetprocesser m m. ETU arbetar mer med kommunfullmäktigeledamotens roll i förhållande till samhället och försöker ge dem verktyg som ska förbättra deras möjligheter att konkretisera sina mål. Utbildningen

handlar om ledarskap, kommunikation, förståelse av den demokratiska processen. Dessutom genomförde ETU Masakhaneutbildningen, som satte specifik Masakhane-kampanjen i fokus.

Jag får uppfattningen om att i fråga om utbildning till kommunfullmäktigeledamöter finns det inte någon övergripande kunskap om vem som gör vad, riktat till vem. Det innebär att en och samma kommunfullmäktigeledamot kan gå på flera olika utbildningar, som till sitt innehåll är likartat. Det är alltså upp till kommunfullmäktigeledamöterna själva att avgöra om en erbjuden utbildningen är relevant för dem.

Rekommendationer:

Kommunfullmäktigeledamöter är en stor grupp av personer, och alla har olika behov av utbildning. 1999 är det nya val och då är det troligt att en hel del nya kommunfullmäktigeledamöter väljs in. Då blir det extra viktigt att utbildning som riktas till kommunfullmäktigeledamöter tar hänsyn till de olika personernas behov och erfarenheter. Annars finns det risk att ingen blir nöjd; de som har varit ledamöter under perioden 95-99 har vissa förväntningar på utbildning, på grund av att de redan har gått utbildningar och att de har erfarenhet, medan de som väljs in som nya 1999 har sina förväntningar på utbildning.

ETU bör fortsätta arbeta med utbildning till kommunfullmäktigeledamöter, eftersom de har en sådan nyckelroll i utvecklingsprocessen.

ETU har inlett ett samarbete med SALGA, som är kommunfullmäktigeledamöternas organ, i fråga om utbildning för kvinnliga kommunfullmäktigeledamöter.

Det är viktigt att ETU fortsätter kontakten med SALGA och även diskuterar annan typ av utbildning för kommunfullmäktigeledamöter, så att SALGA är informerad om vilken utbildning ETU riktar till kommunfullmäktigeledamöter.

Ett förslag är att ETU, SALGA, och andra relevanta utbildningsorganisationer samlas och diskuterar hur utbildningar för kommunfullmäktigeledamöter bör se ut i framtiden.

Politiska partier

Under utvärderingens gång har jag inte träffat, ej heller hört talas om någon annan oberoende organisation än ETU, som utbildar politiska partier på ett systematiskt sätt.

I detta sammanhang måste det sägas att ETU har fyllt ett tomrum och svarat an mot ett stort behov i det sydafrikanska samhället.

Det måste poängteras att hela frågan om vem som ska/bör utbilda politiska partier hänger nära samman med hela diskussionen om finansiering av politiska partier, eftersom partierna själva ytterst måste ha ansvaret för utbildning av sina egna medlemmar, förtroendevalda och anställda. Frågan är hur den utbildningen ska finansieras.

Ett förslag på en "Demokrtifond" (Multi-Party Deomcracy Fund) har presenterats i parlamentet^{xx}, men frågan är om förslaget är tillräckligt omfattande för att kunna omfatta utbildning av partifunktionärer på lokalnivå runt om i landet.

Speciellt när det gäller utbildning av politiska partier är det viktigt att Sydafrika inte gör sig beroende av utländska biståndsgivare, eftersom denna typ av utbildning måste fortgå under lång tid framöver.

Rekommendationer: *För att undvika beroende av utländska biståndsgivare och för att se till att utbildning av politiska partier sker inom den egna demokratiska ramen bör fortsatta*

ansträngningar göras för att undersöka möjligheter för sydafrikansk finansiering av utbildning för politiska partier.

I det sammanhanget kanske Sverige kan vara med och bistå med råd om hur frågan är löst i Sverige. I sammanhanget bör erfarenheterna från ETU tas med i diskussionerna.

Organisationer och folkrörelser

Det finns en hel mängd olika utbildningsorganisationer som riktar sig till olika typer av organisationer, grupper, folkrörelser och föreningar.

Bland dem jag har talat med (inklusive ETU) verkar det emellertid finnas en uppfattning om att initiativ som riktar sig till "det civila samhället" är färre i dagens läge jämfört med för några år sedan. Det förklaras delvis med de ökade svårigheterna att få utländskt bistånd för denna typ av verksamhet.

Jag har ingen möjlighet att bekräfta om så är fallet.

Utifrån diskussioner med SASCO, COSAS och SANCO kan jag emellertid konstatera att just dessa organisationer inte har haft tillgång till annan utbildning än ETUs. Det innebär att i fråga om dessa organisationer fyller ETU ett tomrum och svarar an mot ett behov. På lokal nivå finns det en del utbildning som riktar sig till SANCO/Civics men den är av mer sporadisk karaktär. Utbildningen är ofta knuten till något utvecklingsprojekt.

Vem bär ansvaret för utbildning på lokal nivå?

Det finns alltså många olika aktörer som är inblandade i utbildning i demokratifrågor på lokal nivå.

Det är inte ovanligt att det uppstår ett visst mått av konkurrenstänkande mellan dessa olika utbildningsaktörer, av olika anledningar som jag inte tänker gå in på här. Jag vill emellertid hävda att behovet är så stort, både nu och för lång tid framöver, att det därför inte finns anledning att konkurrera med varandra. Tvärtom är behovet av koordinering och utbyte av information stort.

Utbildning för demokrati på lokal nivå är en dynamisk process, och den måste få se olika ut beroende på den lokala situationen. Därför måste huvudansvaret för utbildningen inom varje ort ligga på kommunen. Trainingboards har en viktig uppgift att ge stöd till de olika orterna och koordinera utbildningsinitiativ som riktar sig till kommunfullmäktigeledamöter och till anställda inom den offentliga sektor. Det är emellertid viktigt att training boards anpassar sig till den nya sydafrikanska situationen. Det kan bland annat ske genom samarbete med de enskilda organisationer som arbetat inom den massdemokratiska rörelsen under lång tid. Dessa organisationer har också en uppgift att försöka påverka training boards, utifrån de slutsatser de kunnat dra av sin egen verksamhet.

Vem bär då ansvaret för utbildning gentemot den civila sektorn? De flesta som jag har intervjuat anser att det finns för lite ansträngningar som riktar sig till folkrörelser och till medborgare i allmänheten. Det verkar finnas en uppfattning om att det fanns fler enskilda organisationer som arbetade med utbildning och organisering av medborgare och folkrörelser för några år sedan. I princip alla jag har intervjuat anser att behovet för utbildning är stort, men få har några konkreta förslag till hur sådan utbildning ska ske och vem som ska ta ansvaret. Även i denna fråga måste varje kommun tillgodose de behov som finns. Enskilda organisationer (NGOs), politiska partier, folkrörelser och universitet har också en

betydelsefull roll att spela. Folkrörelser och politiska organisationer måste bygga in demokratiutbildning som en del i deras eget arbete.

Dessutom har det formella utbildningssystemets en mycket viktig uppgift i utbildning för demokrati. Universitet och högskolor spelar en avgörande roll för att få fram personer som effektivt kan utföra professionellt arbete och samtidigt vara väl införstådda i den demokratiska processen.

I grundskolan bör grunden läggas för utbildning i demokrati. Det handlar dels om att fostra eleverna i ett demokratiska tänkande, som är konstruktivt och samtidigt kritiskt. Dessutom har skolan en viktig uppgift i de samhällsorienterande ämnena.

Rekommendation:

Utifrån ovanstående bild är det lätt att rekommendera bättre samordning mellan aktörer som är involverade i utbildning för lokal demokrati och utveckling. Samtidigt är det viktigt att inte samordning sker enbart för samordningens skull. Ofta tenderar samordningsinitiativ att bli tungrodda och mycket tidskrävande.

Därför rekommenderar jag att organisationer till att börja med försöker sätta sig in i vad andra organisationer gör.

Vissa initiativ har tagits för att få en ökad förståelse för vad som sker i fråga om utbildning gentemot lokal nivå. Idasa har bland annat sammanställt en bok "A Practical Guide to Local Government in South Africa", vars syfte framför allt är att hjälpa kommunfullmäktigeledamöter (och andra intresserade) att få en inblick i alla de initiativ som finns i fråga om utbildning och träning riktad åt kommunerna.

Även ETU har startat ett projekt för att kartlägga vilken utbildning som erbjuds av olika aktörer i landet till kommunfullmäktigeledamöter

Dessutom är det viktigt med gemensamma diskussioner mellan utbildningsorganisationer, SALGA, training boards, politiska partier, folkrörelser samt universitet och högskolor.

ETU i förhållande till andra utbildningsorganisationer

Den största skillnaden mellan ETU och andra utbildningsorganisationer är den målgrupp som ETU riktar sig till (ANC, PAC, ANC Women's League, ANC Youth League, SASCO, SACP COSAS och SANCO). Förutom i fråga om kommunfullmäktigeledamöter verkar det inte finnas många andra som riktar sig till ETUs klientorganisationer på ett systematiskt sätt. Som jag ser det spelar ETU därför en relativt unik roll i det sydafrikanska samhället och kompletterar andra utbildningsorganisationers arbete. I fråga om utbildning till kommunfullmäktigeledamöter finns ett visst mått av överlappande, även om jag uppfattar att ETU även där spelar en annorlunda roll än övriga utbildningsorganisationer. Det är emellertid särskilt viktigt när det gäller utbildning för kommunfullmäktigeledamöter att ETU och andra utbildningsorganisationer undviker dubbelarbete och sätter sig in i vad andra organisationer erbjuder.

En av de största skillnaderna mellan ETU och andra utbildningsorganisationer är antalet kursdeltagare. ETU har oftast mellan 50-150 personer på en kurs, medan andra organisationer snarare har mellan 20-40 personer per utbildningstillfälle.

Detta innebär att ETU når ut till ett bredare fält av människor på ett systematiskt sätt, men att man samtidigt kan rikta mindre uppmärksamhet till varje deltagare.

Dessutom är ETUs möjligheter att ha kontakt med kursdeltagarna efter utbildningen små.

En annan skillnad mellan ETU och andra utbildningsorganisationer är att ETU arbetar direkt genom klientorganisationerna, och inte har något intresse att profilera sig själva som organisation. Flera andra utbildningsorganisationer är särskilt noga med att inte anses vara lierade med ett politiskt parti, till skillnad från ETU, som har en mycket nära relation framför allt till ANC.

Kort presentation av andra utbildningsorganisationer som intervjuades under utvärderingen

Afesis Corplan i East London - arbetar med utbildning inriktat på kommunalt självstyre, framför allt till fullmäktigeledamöter. Utbildningen sker i grupper om cirka 20 personer och handlar bland annat om introduktion till lokalt självstyre, ekonomiadministration, planering och förändring av de ledande strukturerna.

CCLS i Durban - arbetar med utbildning direkt gentemot befolkningen i lokalsamhällen, kommunfullmäktigeledamöter och personer som arbetar med utvecklingsprojekt. Utbildningen handlar till största del om hur utveckling kan komma till stånd och hur projekt kan organiseras. I utbildningen ingår bland annat administrationskunskap, planering och organisering.

Idasa - Har huvudkontor i Pretoria. Arbetar med utbildning av kommunfullmäktigeledamöter. Har bland annat kurser i vad det innebär att vara en kommunfullmäktigeledamot, hur den kommunala ekonomin fungerar, hur man integrerar de kommunala medborgarna i den lokala utvecklingen, samt hur det kommunala självstyret fungerar. Idasas kurser har oftast mellan 25-40 deltagare.

Institute for Multi Party Democracy - Har kontor i Durban, Kapstaden, Johannesburg och Port Elizabeth och arbetar nationellt över landet. Arbetar med utbildning till kommunfullmäktigeldamöter. Har även arbetat med traditionella ledare och deras roll i det nya Sydafrika. IMPD har även ett program där de för samman personer från olika partier, ungdomsgrupper, kyrkor mm för att överkomma fördomar. IMPD använder sig också av kampanjer för att nå ut till en bredare allmänhet i demokratifrågor.

National Democratic Institute - Har kontor i Kapstaden och Johannesburg. Arbetar nationellt. Inriktar sig framför allt på utbildning till parlamentariker på nationell och provins nivå. Arbetar även med forskning och internationellt erfarenhetsutbyte.

Kapitel 6.

ETU som organisation

Detta kapitel behandlar ETU som organisation och ETUs administration. Kostnadseffektiviteten i projektet tas upp, samt frågan om ETUs egen marknadsföring. Kapitlet avslutas med en diskussion om ETU och jämställdhetsperspektivet.

ETU som organisation

Vid tiden för utvärderingen hade ETU åtta anställda. Anledningen till att ETU kan ha så lite personal och samtidigt utbilda såpass många personer beror på flera saker.

1. ETU har tillgång till en pool av utbildare som anlitas för olika kurstillfällen. De flesta av dessa personer arbetar på heltid med utbildning i någon form och de ställer upp som kursledare för ETU på sin fritid. De får tydliga instruktioner (facilitators notes) från ETU om hur kursen ska genomföras, och de får även viss ekonomisk ersättning. Fördelen med denna typ av utbildare är att det gör ETU flexibel som organisation. Under perioder med många kurser kan fler utbildare användas.
2. ETU arbetar tillsammans med utbildningskoordinatorerna inom ANC (se kapitel 4).
3. Personalen arbetar mycket övertid. Detta är en fråga som ETU vid flera tillfällen har diskuterat och försökt göra något åt. I och med att nästan alla kurstillfällen sker på helger, innebär det att personalen arbetar de flesta helger. På grund av arbetsbördan har de sedan svårt att ta ut kompensationsledigt under veckan. Personalen får därför betala ett högt personligt pris. Detta är emellertid inte helt ovanligt i Sydafrika och det måste förstås utifrån de stora behov som finns.

Rekommendation: Jag kan inte rekommendera att personalen absolut ska hålla sig till en strikt arbetsvecka, men jag vill emellertid peka på risk för utbrändhet och svårigheter att se saker i perspektiv, om arbetstakten är allt för hög.

På grund av att behoven är så stora kommer denna typ av utbildning att behövas för lång tid framöver. Därför är det viktigt att ETU strävar efter arbetsformer som är långsiktiga, också för personalen.

Administration

Generellt får jag uppfattningen att ETU har en mycket god administrativ kapacitet. Det har varit lätt att få fram uppgifter som jag har behövt.

När jag under en dag spenderade tid med ETUs ekonomiansvariga, Jill Pointer, bad jag att få se underlag för några slumpvis valda kurser. Snabbt fick jag tillgång till handlingarna för varje kurs, och de var mycket väl strukturerade med kvitton bifogade till varje kurs.

En svaghet som jag har noterat är att i budgeten som presenteras i ansökan ingår endast den del som ETU ansöker till Sida. Det gör att det är lite svårt att få överblick över hela budgeten. I den ekonomiska rapporteringen återspeglas emellertid alla ETUs finansieringskällor.

Kostnadseffektivitet

Min uppfattning är att ETU arbetar med realistiska kostnadsbedömningar och att ETU använder sina ekonomiska resurser utifrån stor kostnadsmedvetenhet.

ETU strävar hela tiden efter att hålla kostnaderna nere, men inte så mycket att kurserna blir lidande. Generellt var kursdeltagarna nöjda med praktiska arrangemang, förutom i vissa undantag. I de fall där kost och logi inte varit av god kvalité riskerar det att hämma kursdeltagarnas deltagande. Man kan därför inte lägga sig på en för låg kostnadsnivå. Detta tycker jag inte att ETU gör, utan jag uppfattar att ETU generellt har hittat arrangemang som är bra till rimliga priser.

Även när det gäller personalens lön och utrustning av ETUs kontor, strävar organisationen efter att hålla kostnaderna nere.

Rekommendation: Det är svårt att få tag på bra kurslokaler i Sydafrika. Jag vill därför rekommendera att ETU, tillsammans med andra utbildningsorganisationer och politiker verkar för att etablera kursgårdar runt om i landet för denna typ av verksamhet, med tanke på att behovet är så stort. Detta är emellertid en generell fråga som ETU endast i viss utsträckning kan vara med att påverka.

Ibland uppstår ett problem med att folk som anmäler sig inte kommer.

Detta hände på alla de tre kurser jag själv deltog i.

Utifrån diskussioner med ETU och klientorganisationerna uppfattar jag inte som att detta är ett stort problem, även om det händer ibland, vilket inte är bra eftersom ETU (eller klientorganisationen) måste betala även för dem som inte kommer.

Jag har diskuterat möjligheten att få deltagarna att betala en anmälningsavgift. Det skulle kunna vara möjligt, men risken är att folk kommer att dra sig för att komma på grund av att det kostar.

Rekommendation: Mitt förslag är att klientorganisationerna bör betala en avgift för dem som inte kommer, vilket kan motivera dem att verkligen göra sitt yttersta för att alla som anmält sig verkligen ska komma.

Utifrån kostnadseffektivitetssynpunkt har jag under intervjuerna diskuterat möjligheterna att ha fler kurser på lokal nivå och få flera kursledare att åka ut på landsbygden och till townships, istället för att samla kursdeltagare till mer centrala platser.

Tanken är god, men det finns flera problem med att ha kurser på landsbygden och i townships. Ofta är det svårt att få tag på lämpliga lokaler och det kan vara svårt med kommunikation, framför allt på grund av praktiska skäl (avsaknad av telefon, fax mm). Om fler av kurserna skulle ske närmare lokalplanet måste också ETUs personal utlokaliseras.

Rekommendation: Som verksamheten ser ut i dagens läge, ser jag inte att verksamheten skulle vinna på detta.

Därför rekommenderar jag att ETU fortsätter att arbeta så som man gör idag, men att ETU samtidigt diskuterar möjligheter att föra ut mer utbildning på lokala nivå.

Närhet till lokalplanet

ETU har två kontor; ett i Johannesburg och ett i Kapstaden. Eftersom ETU arbetar mycket nära ANC:s utbildningskoordinatörer i de nio provinserna innebär det att även om ETU inte har egna kontor ute i provinserna finns ETU på plats i form av utbildningskoordinatörerna.

Som tidigare sagts har det under utvärderingens gång uppmärksammats ett behov att föra ut mer av ETU utbildningar på lokal nivå.

En av ETUs styrelsemedlemmar tyckte att ETU bör ha fler kontor runt om i landet för att på det viset komma närmare dem som ETU utbildar.

Rekommendation: Som det ser ut i dagens läge tycker jag att det verkar motiverat med två kontor. ETU måste emellertid fundera på hur man ska arbeta på sikt. Frågan hänger nära samman med relationen till utbildningskoordinatörerna. Eftersom ETUs andel av deras löner har minskat, måste ETUs förväntningar på koordinatörerna ställas i relation till detta. (Se kapitel 4)

Marknadsföring

På grund av att ETU arbetar genom klientorganisationerna och medvetet har valt att inte profilera sig som organisation är det mycket få som känner till att ETU finns. Detta gäller även personer som har utbildats av ETU, eftersom informationen om ETU under kurserna är bristfällig.

Rekommendation:

Hur ETUs profil utåt bör se ut måste kopplas till hur ETU vill arbeta som organisation i framtiden.

Oberoende av detta vill jag rekommendera att ETU presenterar sig bättre vid själva kurserna. Flera av informanterna uttryckte förvåning över att de inte fick mer information om vad/vem ETU är. De menar att det känns viktigt för dem att få veta hur denna typ av utbildning organiseras.

En annan anledning till att presentera ETU bättre är att det annars kan skapa en uppfattning om att klientorganisationerna själva har kapacitet och resurser att genomföra denna typ av utbildning, vilket kan skapa orealistiska förväntningar på klientorganisationerna.

ETU och jämställdhetsperspektivet

Ett stort demokratiskt och socialt problem i Sydafrika är diskrimineringen av kvinnor. Jämfört med män har kvinnor i allmänhet lägre utbildning, högre arbetslöshet och lägre inkomster. I det politiska livet är kvinnor underrepresenterade, liksom i näringslivets beslutsfattande organ. ANC introducerade en kvotering för att få in fler kvinnor i de styrande organen i samband med valen 1994, vilket resulterade i att 25 % av parlamentarikerna i det nationella parlamentet och provinsparlamenten är kvinnor. Men när det kommer till själva regeringsstrukturerna är representationen lägre. Även på lokal nivå är kvinnor underrepresenterade. 19% av landets kommunalfullmäktigeledamöter är kvinnor.^{xxi}

ETU har specifikt arbetat med stöd till kvinnliga ledare, dels genom utbildning för kvinnliga kommunfullmäktigledamöter och dels genom utbildning för ANC Women's League (se kapitel 4).

ETUs styrka i förhållande till jämställdhetsfrågan

* Det faktum att ETU utbildar kvinnor i ledarskap och organisering, samt hjälper kvinnor att se sin roll i ett demokratiskt samhälle är en stor styrka. De kvinnliga kommunfullmäktigeledamöter var mycket nöjda med kursen, dels för att de tyckte att kursen ökade deras självförtroende och dels därför att de tyckte att kursen gav dem praktiska råd kring hur man kan gå tillväga för att ta upp kvinnofrågor i kommunfullmäktige. Även ANC Women's League var mycket nöjda, eftersom de ansåg att utbildningen givit nytt liv till ANC Women's League och givit hjälp i hur man bör fortsätta arbetet (se kapitel 4).

* En annan styrka i ETUs utbildning i förhållande till jämställdhetsfrågan är att ETU hela tiden understryker vikten av att organisationerna och deras ledare och kommunfullmäktigeledamöter hela tiden måste relatera till invånarna i lokalsamhället. Det är viktigt ur jämställdhetsperspektiv eftersom ledare som blir medvetna om vad som händer på lokal nivå, och tar hänsyn till "vanligt folk", ser på kvinnors problem med andra ögon än personer som inte sätter sig in i människors livssituation. Brist på hälsovård, kliniker, skolor, vatten, elektricitet och jobb är problem som i stor utsträckning drabbar kvinnor. Därför är det viktigt ur ett demokratiskt jämställdhetsperspektiv att få ledare att engagera sig i medborgarnas livsvillkor.

ETUs svaghet i förhållande till jämställdhetsfrågan

* Som tidigare nämnts är majoriteten av utbildarna män.

* Kurserna som inte specifikt riktar sig till kvinnor, tar inte upp jämställdhetsfrågan som en del av utbildningen. Inte heller kursmaterialet pekar på vikten av att organisera kvinnor i arbetet och att rikta sig till kvinnor.

Rekommendationer: ETU bör fortsätta att utbilda kvinnor för att ge dem kunskaper i organisering och ledarskap. Det är emellertid viktigt att även män utbildas i jämställdhetsfrågor. Därför bör jämställdhetsaspekten integreras i all ETUs utbildning.

ETU bör också i möjligaste mån uppmuntra klientorganisationerna att skicka fler kvinnor på kurserna. Jag vet att ETU på olika sätt har försökt, men att det ibland är mycket svårt. Detta gäller särskilt kurser som riktar sig till en specifik grupp, till exempel lokalavdelningsordförande. Ofta är de män, vilket reflekteras bland kursdeltagarna. Det är emellertid viktigt att ETU fortsätter att diskutera saken med klientorganisationerna.

ETU bör fortsätta att arbeta för att få fler kvinnliga kursledare.

Kapitel 7.

ETUs verksamhet i förhållande till OPCs ansökningar

Biståndsprocessen

Processen mellan de olika aktörerna har sett ut på följande vis; ETU har skrivit ansökan, som har skickats till Olof Palmes Internationella Centrum. OPC har därefter bedömt ansökan och skrivit en egen ansökan för projektet till Sida. ETUs och OPCs ansökningar är i stora delar identiskt lika. OPC har lagt till vissa avsnitt, framför allt de som handlar om den svenska insatsen och relationerna mellan svensk arbetarrörelse och Sydafrika.

Eftersom ansökningarna är så lika presenterar jag inte ETUs ansökningar.

När Sida har fått OPCs ansökan har de gjort en bedömning och kommit fram till ett beslut.

Detta har resulterat i ett avtal mellan Sida och OPC. OPC har sedan i sin tur skrivit avtal med ETU.

ETU och OPC har regelbundet rapporterat till Sida om verksamheten, både skriftligt och muntligt.

Detaljerad presentation av budget, utbildningsmål och rapporter presenteras i appendix.

Presentation av ansökningar och beslut

Anledningen till att den totala summan ansökta medel är högre i OPCs ansökningar till Sida (jämfört med ETUs ansökan till OPC) är att den inbegriper den svenska medverkan.

Växelkurs 1,6050 SEK=1 sydafrikansk rand, enligt OPCs ansökan 1996 till Sida

Dec. 95

ETU-ansökan till OPC	Totalt 3 842 000 R	6 166 410 SEK
-----------------------------	---------------------------	----------------------

Jan. 96

OPC-ansökan till Sida	Totalt 4 537 819 R	7 283 200 SEK
------------------------------	---------------------------	----------------------

Juni96

Beslut från Sida	Totalt 4 423 676 R	7 100 000 SEK
-------------------------	---------------------------	----------------------

Juni 96

Avtal mellan OPC och Sida	-”-	-”-
----------------------------------	------------	------------

Avtal mellan OPC och ETU		
---------------------------------	--	--

Dec. 96

ETU-ansökan till OPC	Totalt 4 313 200 R	6 901 120 SEK
-----------------------------	---------------------------	----------------------

Dec. 96

OPC-ansökan till Sida	Totalt 4 866 172 R	7 785 876 SEK
------------------------------	---------------------------	----------------------

Maj. 96

Reviderad OPC-ansökan till Sida	Totalt 4 837 537 R	7 740 060 SEK
--	---------------------------	----------------------

Juni. 97

Beslut från Sida	Totalt 4 875 000 R	7 800 000 SEK
-------------------------	---------------------------	----------------------

Juni. 97

Avtal mellan OPC och Sida	-”-	-”-
----------------------------------	------------	------------

Juni 1997

Avtal mellan OPC och ETU	Totalt 4 375 000 R	7 000 000SEK
---------------------------------	---------------------------	---------------------

Ansökan 1996^{xxii}

“Stöd till utbildning för demokrati i Sydafrika”

OPCs första projektförslag till Sida skrevs i slutet av 1995, på grundval av ETUs ansökan till OPC.

Huvudsyftet sägs vara att fortsätta samarbetet med sydafrikanska enskilda organisationer och genom utbildning stärka dessa, så att de får en positiv roll i förändringen av Sydafrika.

Projektet har som målsättning att ”tillgodose de krav på utbildning och organisationsutveckling som krävs för att lösa de problem vilka organisationerna möter i Sydafrikas nya politiska situation.”

Ansökan pekar tydligt på hur viktig ANC är som garanti för en hållbar demokratisk utveckling, och att ANC inte kan betraktas som ett “normalt” politiskt parti, eftersom ANC har kvar många drag av befrielserörelse. ANC sägs vara en folkrörelse och har en nyckelroll för den framtida utvecklingen. Därför krävs det hög kompetens bland ANC-företrädare, eftersom risken för oro i landet är stor om de inte klarar de uppgifter de är ålagda att genomföra.

På grund av de snabba politiska förändringarna i Sydafrika pekar ansökan på vikten av utbildning, för att processen ska bli stabil.

Två viktiga problem tas upp; att den demokratiska rörelsen har brandskattats på ledare eftersom de har sugits upp i parlament, administration eller på annat håll, samt att de tusentals nya fullmäktigeledamöter står inför en komplicerad uppgift eftersom de har stora förväntningar men bristande kunskaper och kompetens.

Särskilt viktigt anses utbildning för kvinnliga fullmäktigeledamöter vara, på grund av deras uppenbara svårigheter att göra sina röster hörda.

Arbetarrörelsens vilja att fortsätta ge stöd till demokratiska krafter i Sydafrika beskrivs, liksom den historiska relationen till VEETU, samt behovet av samarbete kring arbetet för att stärka demokratin.

Målsättningarna

På sidan 10 presenteras målsättningarna med projektet enligt följande;

“För att uppnå detta kommer en ny organisation att inrättas, kallad ETU, Education & Training Unit, med syfte att påta sig rollen att skapa kapacitet för folkbildning hos klientorganisationerna och att stöda utbildningen av deras ledande personer. Dessa skall kunna ta ansvaret för sina organisationers verksamhet och ekonomi, samt bygga framtiden. Projektets målsättningar

- * Att stödja organisationer i utvecklingen av ett nytt ledarskikt på lokal, regional, provins och nationell nivå. På detta sätt utbildas utbildare och ledare som kommer att vara en ryggrad i organisationerna.

- * Att delta i utbildningen av kommunfullmäktigeledamöter och andra politiskt förtroendevalda för att ge dem självförtroende och kompetens.

- * Att stöda upprättandet och utvecklingen av utbildningsavdelningar hos samtliga klientorganisationer.

Under rubriken "Speciella målsättningar för 1996" nämns målgrupperna under

1. Förtroendevalda ledare inom enskilda organisationer.

Organisationer som nämns är SASCO/COSAS, SACP, SANCO, COSATU, ANC, ANC:s kvinnoförbund, ANC:s ungdomsförbund samt övriga organisationer, när det gäller utbildning för drygt 330 personer.

För utbildning av 7000 lokalföreningsordförande och sekreterare står det: "dessa kommer från samtliga klientorganisationer men huvuddelen från ANC då de är den största organisationen".

2. Fullmäktigeledamöter och parlamentariker

"Projektet ska försöka använda tid och resurser under dessa utbildningar för att ge riktade utbildningar till ledamöter med speciellt dåliga möjligheter att fullfölja sitt uppdrag. Detta betyder att ETU vänder sig till alla parlamentariker som har behov och önskan därav. Framför allt kommer det att vara personer från SANCO, ANC, SACP och PAC, som har behov och önskan att bli utbildade av ETU...Speciell tonvikt kommer att läggas på att utbilda kvinnor och ledamöter från landsbygden.

3. Personal

"Ekonomiskt ansvariga, administratörer, kontorschefer, mediaansvariga....Mycket av detta är generella kunskaper som efterfrågas hos flera klientorganisationer varför samma utbildningar kommer erbjudas flera organisationer. En ungefärlig fördelning som speglar den efterfrågan som finns idag ser ut som följer: Övriga organisationer, SASCO/COSAS samt SACP 5%, SANCO och COSATU 15-20%, ANC:s kvinno- och ungdomsförbund 10% vardera, samt ANC 30%."

Under rubriken struktur specificeras målgruppen ytterligare:

"ETU arbetar med organisationer som var förbjudna och inte fick delta i den politiska processen under apartheidtiden. Syftet är att rikta utbildningar mot folkrörelser för att stärka dem som aktörer för att skapa ett demokratiskt Sydafrika. Utbildningarna sker på efterfrågan av klientorganisationerna eftersom det då är enklare att bygga kompetens som stannar i organisationerna.

Projektet omfattar än så länge följande organisationer: ANC, Alliansen, ANC:s kvinno- och ungdomsförbund, COSATU, Congress of South African Student COSAS, South African Communist Party SACP, South African National Civics Organisations SANCO, South African Students Congress SASCO och andra organisationer ur den massdemokratiska rörelsen som till exempel Squatters organisations, kvinnoorganisationer och så vidare."

Struktur, arbetssätt och samarbete med Sverige

Ansökan beskriver ETUs struktur, arbetssätt och relation till de 11 utbildningssamordnarna inom ANC.

Styrelsen och personal presenteras i ansökan med namn och bakgrund.

Behovet av en svensk projektsamordnare beskrivs; en person som kan hålla kontakterna med ETU, som kan knyta samman arbetarrörelsen gemensamma kontakter med Sydafrika och som kan sprida information till OPCs medlemmar om Sydafrika. Det slås fast att en sådan projektsamordnare bör ha en nära koppling till Socialdemokraterna.

I fråga om uppföljning föreslås en oberoende utvärdering av projektet i slutet av 1996, som ska vara klar i början av 1997.

Sist i ansökan presenteras budgeten, som uppgår till 7 283 200 SEK för perioden 1 april 1996 - 31 mars 1997.

Ansökan 1997

”Utbildning för demokrati i Sydafrika

1997 års ansökan från OPC skickades in till Sida i december 1996 och den baseras på ETUs ansökan till OPC^{xxiii}.

I det inledande avsnittet sägs att ETUs arbete under denna period syftar till ”att stärka progressiva folkrörelser och partiers kapacitet. Dessa organisationer spelar en nyckelroll för att fördjupa demokratin och försäkra maximalt folkligt deltagande i förändrings- och utvecklingsprocessen.”

Målgruppen för ETUs utbildningar är ”förstagångs-lokalfullmäktigeledamöter, ungdomar, elever och studenter, kvinnoorganisationer, politiskt ledarskikt, personal och provinsledarskikt i African National Congress, ANC, och dess allianspartners, samt Pan Africanist Congress, PAC.”

Ansökan pekar på folkrörelser och massbaserade organisationers viktiga roll för att organisera, engagera och representera lokala samhällen och att deras uppgift i det nya Sydafrika är att påverka politiken och vara med i utvecklingsprocessen på lokal nivå. De nyvalda kommunfullmäktigeledamöternas problem tas också upp, framför allt för dem som finns på landsbygden och i småstäder. Även det faktum att många kvinnor valts in, men inte fått tillräckligt med stöd, tas upp.

Målgruppen preciseras enligt följande:

“ETUs målgrupp är enbart ledamöter från grupper och partier som tidigare varit uteslutna från lokalfullmäktige. Genom att utbilda både lokalfullmäktigeledamöter och gräsrotsledare fördjupas demokratin och deltagandet. Utan starka gräsrotsorganisationer kan det vara omöjligt att förändra lokalfullmäktige från det korrumperade och innefektiva system man ärvt från apartheidtiden.”

Utbildningar ska fokuseras på praktiskt arbete och uppgifter som att analysera behov i samhället, att involvera lokalsamhället, projekt och kampanjer, samt att etablera effektiva lokala utvecklingsforum. ”Det långsiktiga målet är att försäkra att valda ledare arbetar för förändring, utveckling och stärker lokalsamhället och tar itu med det egna områdets viktigaste problem. Utbildningen koncentreras till organisatoriska och politiska kompetenser som lokalfullmäktigeledamöter och förtroendevalda behöver för att kunna bygga verkligt representativa fullmäktigeförsamlingar. Tekniska kunskaper för att möjliggöra effektivt beslutsfattande är det andra fokuset.”

Övergripande mål

“De övergripande målen för ETU som beskrivs i stadgarna är att ge utbildning till organisationer som var förbjudna under apartheid, för att ge dem möjlighet att delta i demokratin på ett effektivt sätt, som väljare, valda representanter eller lokala ledare.

Målen är följande:

- att stödja organisationer att utbilda och utveckla ledare
- att utbilda ledamöter valda till lokalfullmäktige för att ge dem möjlighet att effektivt representera sina valkretsar
- att stödja organisationer i att utveckla ledarskiktet, och den administrativa kapaciteten på provins- och regional nivå
- att stödja upprättandet och utvecklingen av utbildningsavdelningar hos samtliga klientorganisationer.”

Specifika mål

Specifika mål för verksamheten under 1997 ställs upp enligt följande:

- Kvinnliga lokalfullmäktigeledamöter; två dagar (1000 personer)
- Landsbygds- och småstadsledamöter (1500 personer)
- Universitets- och högskolestuderande, SASCOs ledarskikt (300 personer, två dagar)
- Skolelever, COSAS (800 personer, två dagar)
- ANC:s ungdomsförbund (60 personer, två dagar samt 500 personer, två dagar)
- Kvinnoorganisationer (60 personer, tre dagar, samt 500 personer, två dagar)
- ANC ombudsmän och administratörer, 200 personer, tre dagar
- ANC administratörer på valkretskontor; 700 personer, två dagar
- ANC nyckelpersoner inför valen 1999, 100 personer, två dagar
- PAC (50 personer, två dagar, samt 500 personer, två dagar)
- SACP (550 personer, två dagar)
- Gräsrotsorganisationer och civics (SANCO) (900 personer, två dagar)

Även i denna ansökan beskrivs relationerna mellan svensk arbetarrörelse och Sydafrika. En svensk projektsamordningsresurs anses vara en förutsättning för ett framgångsrikt projekt. Enligt ansökan ska en delutvärdering av ETU-projektet genomföras under 1997.

Budget

Enligt ansökan är 1997 års budgeten mycket lik förra årets budget.

Utbildningskostnaderna beräknas till 160 kronor per deltagare för kost och logi.

Transportkostnaden räknas till 160 kronor per deltagare för provinsiella utbildningar, 960 kronor per deltagare för interprovinsiella utbildningar och 1 600 kronor för nationella utbildningar.

Budgeten uppgår till en sammanlagd summa av 7 785 876 SEK för perioden 1 april 1997 - 31 mars 1998.

Nedtrappning av stödet

Sist i ansökan presenteras planeringen för hur stödet till ETU ska avslutas, eftersom OPC inte anser ETU vara ett långsiktigt projekt. OPC skriver att ”Vi har meddelat att från Olof Palmes Internationella Centrum kommer stödet att avslutas direkt efter valet 1999”.

Reviderad budgetansökan

På grund av invändningar från Sida omarbetade OPC ansökan till Sida och en ny budget skrevs. Den utarbetades tillsammans med ETU under april 1997.

Förändringarna gällde utbildningarna till de politiska partierna, som Sida inte ansåg kunde inrymmas i programmet. I ett följebrev till Sida skriver OPC:

“De avsnitt i den tidigare ansökan som av er bedömdes inte kunde rymmas inom landramen har utgått. Den kapacitet som då frigjorts inom ETU har överförs till den resterande verksamheten med åtföljande budgetjusteringar. Förändringarna gäller främst de avsnitt som berör valda “Landsbygd- och småstadsledamöter” samt “Kvinnoorganisationer”. Båda dessa verksamheter har nu givits betydligt ökade resurser.”

Dessutom budgeterades för ytterligare en utbildare, samt förbättra pensions- och sjukförsäkringsvillkor för ETUs anställda.

De kurser som utgick var utbildningarna för ANC-ungdomar, PAC, SACP och ANC.

Den reviderade budgeten landade på 7 740 060 kronor för verksamhetsperioden 1 april - 31 mars 1998.

Måluppfyllelse

ETU svarar i stor utsträckning an mot den problembeskrivning som finns i båda ansökningarna. ETU koncentrerar sig på utbildning för lokala ledare för att bygga demokrati. ETU svarar an mot behovet av specifik utbildning för personer på landsbygden och för kvinnor.

I kapitel 2, 3 och 4 i denna rapport diskuteras hur ETU har uppfyllt målen i förhållande till de olika klientorganisationerna.

I förhållande till de övergripande målsättningarna finns en problematik när det gäller målgrupper när det gäller ansökan -96. Detta diskuteras utförligt senare i detta kapitel.

I förhållande till de specifika målsättningarna följer ETU väl vad som presenterats i ansökningarna och i budgetförslagen.

Ett specifikt undantag gäller utbildning till parlamentariker på nationell och provinsnivå (200 personer, 3 dagar). När ETU och OPC insåg att det fanns en mängd andra utbildningsinitiativ som riktades till denna målgrupp, beslöts att ETU inte skulle utbilda denna grupp.

När det gäller struktur och arbetssätt följer ETU-projektet beskrivningarna i ansökningarna.

ETUs målgrupp

Under 1997 diskuterades ETUs relation till politiska partier i allmänhet och ANC i synnerhet, och i vilken utsträckning Sida kan finansiera utbildningsverksamhet riktad till politiska partier. Dessa diskussioner hölls mellan ETU, OPC och Sida. De resulterade i att ETUs budget för 1997/98 ändrades och att viss utbildning togs bort och ersattes med annan. Jag kommer att belysa frågan utifrån OPCs ansökningar till Sida, eftersom de utgör grunden för denna utvärdering.

Förändringen i budgeten måste anses vara en avgörande förändring för ETUs arbetssätt och kommer att få konsekvenser för det framtida arbetet.

Jag ska nedan försöka återge de olika parternas syn på saken och därefter ge mina egna kommentarer.

Vad hände

Diskussionen om ETUs relationen till ANC har funnits med sedan projektets början. Sida beslutade att bifalla OPCs ansökan -96, men ställde emellertid ett villkor i ett brev daterat den 28/6 1996, "Den andra utbetalningen (30 september) kommer att ske endast under villkor att OPC kan redovisa att minst 10% av det totala antalet deltagare i ETUs kurser representerar andra partier och organisationer än ANC-anknutna".

OPC lämnade in ansökan för 97/98 till Sida i slutet på december. Ett möte hölls i början på januari mellan ETU, OPC och Sida. Då diskuterades enbart en mindre summa (R 25 000) för valutbildning för ANC, en kurs som sedermera ströks ur budgeten.

Något senare informerade Sida OPC att Sida inte kunde finansiera utbildning till politiska partier.

Efter möten mellan OPC och Sida diskuterade OPC saken med ETU och budgeten omarbetades. Den lämnades till Sida i maj.

Sida tog därefter ett beslut i juni, då den nya budgeten godkändes.

Det finns inga protokoll att tillgå från de möten som har hållits mellan Sida och OPC, vilket gör det svårt att återge vad som sades. En promemoria skrevs emellertid på Sida om ETU i slutet av maj (se nedan).

Målgrupperna enligt ansökan -96

Ansökan -96 slår fast att det är flera organisationer som är ETUs målgrupp (se ovan i detta kapitel).

Utifrån texterna i ansökningarna framgår det att det är ett brett spektrum av organisationer som är målgrupp. Dessutom är fullmäktigeledamöter en målgrupp, vilka till övervägande majoritet är ANC på grund av valresultaten i landet.

Det sägs också att ETU även kan utbilda andra organisationer. "Till exempel skulle de kunna tänkas vara PAC och lokala partier vilka uppkom under kommunalvalet eller andra kvinno- och ungdomsorganisationer".

Utifrån målbeskrivningarna framgår det alltså att ETUs mål är att arbeta med hela den massdemokratiska rörelsen. Studerar man hur många som ska utbildas från varje organisation framkommer emellertid en annan bild. Totalt beräknas ETU utbilda 10 687 personer.

Av dem är 3 200 kommunfullmäktigeledamöter och därmed ANC.

157 personer är anställd personal inom olika organisationer; SASCO/COSAS, SACP, SANCO, COSATU, ANC's kvinnoförbund och ungdomsförbund och ANC (alla noggrant specificerade med %-andelar).

330 personer är från ANC, SASCO/COSAS, SACP, SANCO, COSATU, ANC's kvinnoförbund och ANC's ungdomsförbund och arbetar som utbildare, provinssekreterare, regionssekreterare eller organisatörer.

Kvar är 7000 lokalföreringsordförande, samt sekreterare som ska utbildas. De ”kommer från samtliga klientorganisationer men huvuddelen från ANC”.

Lägger vi samman de 7 000 personer med de 3 200 kommunfullmäktigeledamöterna är det helt uppenbart att ANC är den fullständigt dominerande målgruppen.

Jämför vi budgeten med rapporteringen av ETUs verksamhet förstärks bilden av att det är ANC som är ETUs målgrupp.

Under budgetåret 96 04 01 - 97 03 31 har ETU utbildat 12 918 personer under kurser som till största del varat en eller två dagar.

De kan delas in i tre grupper, så som budgeten.

1. Förtroendevalda ledare
2. Fullmäktigeledamöter och parlamentariker
3. Personal

1. Förtroendevalda ledare

Totalt: 7 376

Varav Sida-betalt: 572

	ANC	SASCO/COSAS	PAC	Övriga
Totalt	6 618	106	245	407
Varav Sida-betalt	105	106	245	116

2. Fullmäktigeledamöter

Totalt: 5 388

Varav Sida-betalt: 5 388

Samtliga måste anses vara ANC-ledamöter.

3. Personal

Totalt: 154

Varav Sida-betalt: 154

Utav det totala antalet 12 918 utbildade kan 12 006 räknas tillhöra ANC, antingen som kommunfullmäktigeledamot (5 388) eller som förtroendevalda (6 618), vilket motsvarar 93% av de utbildade. Kanske siffran skulle komma ned något om vi fick reda på exakt under vilken organisationstitel de 5 388 kommunfullmäktigeledamöterna räknas till, men med tanke på den politiska situationen, kursmaterialet och ETUs sätt att arbeta (*genom* klientorganisationerna) handlar det utan tvekan framför allt om ANC. Tittar vi enbart på de kurser som är Sida-finansierade sjunker ANC:s andel något.

Utifrån detta kan vi se att det finns en kluvenhet i ansökan -96. I de generella målen framstår en bred grupp av organisationer som målgrupp, men i de specifika målsättningarna är det framför allt ANC.

Det framgår alltså att ANC är den klientorganisation som skulle få merparten av ETUs utbildning.

-97 års ansökan

1997 års ansökan är tydligare när det gäller vem som är ETUs målgrupp. Här sägs ETUs syfte vara att ”stärka progressiva folkrörelser och partiers kapacitet”. Målgruppen sägs vara ”förstagångs-lokalfullmäktigeledamöter, ungdomar, elever och studenter, kvinnoorganisationer, politiskt ledarskap, personal och provinsledaskikt i ANC och dess allianspartners, samt PAC.”

I de specifika målen nämns kvinnliga kommunfullmäktigeledamöter, landsbygds- och småstadsledamöter, SASCO, COSAS, ANCs ungdomsförbund, kvinnoorganisationer, ANC, PAC, SACP och SANCO.

Under 1997 inleddes omfattande kurser för studentorganisationerna SASCO och COSAS. Dessutom utbildades ANCs ungdoms- och kvinnoförbund samt PAC under första halvan av 1997. Dessutom erhöll ANC omfattande utbildning, som delvis betalades av dem själva. Kontakter togs i augusti med SANCO för diskussioner om utbildning. Således kan jag säga att målgruppen vid tiden för utvärderingen stämmer överens med 1997 års ansökan, även om kontakterna med SANCO fortfarande var svaga.

Promemoria^{xxiv}

I slutet av maj 1997 skrev Sida en promemoria angående stödet till ETU. Där sägs att ”bedömningen är att projektet är en strategiskt viktig insats för den fortsatta demokratiseringen i Sydafrika och att OPC och dess medlemsorganisationer utgör en relevant och viktig resurs i detta projekt”.

Promemorian beskriver ”att efter diskussion om projektets innehåll och om förtydligande på vissa punkter inkom OPC med reviderad framställan 1997-05-16 och reviderad budget 1997-05-28”.

Det står inte vad diskussionerna handlade om.

Under paragraf 5.2 diskuteras utbildning till politiska partier; ”Eftersom OPCs framställan förra året inkluderade utbildningar direkt till ANC fördes i förra årets beredning en diskussion om projektets partipolitiska prägel. Bedömningen gjordes då att ETU-projektet trots detta inte skulle diskvalificeras för stöd från Sida ur landramen för Sydafrika. Dock framhölls att projektet för att kunna erhålla svenskt stöd måste stå öppet för alla demokratiska och icke-rasistiska politiska inriktningar. Ett villkor sattes också upp om att minst 10% av deltagarna i utbildningarna måste tillhöra andra politiska partier och organisationer än de ANC-anknutna. Någon vidare diskussion om projektets partipolitiska inriktning behöver inte föras i årets beredning, då inga kurser för funktionärer i politiska partier inkluderas i den slutliga framställan från OPC.”

Dessutom sägs att de förändringar i ansökan med mer betoning på kvinnliga ledamöter, landsbygds- och småstadsledamöter samt kvinnoorganisationer ligger väl i linje med Sidas prioriteringar inom biståndsområdet.

ETUs syn

ETU säger att de alltid varit öppna om den nära anknytningen till ANC och att det klart framgår redan från den första ansökan att ANC var den viktigaste klientorganisationen. ETU säger att innan december 1996 fick de inga indikationer från Sida om att utbildning till ANC i sig var något problem.

De kände till att Sida markerat i ett brev att 10% av utbildningen måste gå till andra partier och organisationer än de ANC-anknutna. ETU säger att de såg detta som något positivt eftersom ETU säger sig ha varit angelägna om att även utbilda PAC.

ETU tolkar även brevet som att det från Sidas håll inte kan vara ett problem att utbilda politiska partier i sig, med tanke på den ovanstående formuleringen.

När Beatie Hofmeyr från ETU besökte Sida i slutet på 1996 uppfattade hon inte att frågan var något stort problem. Det enda som uttrycktes var att ETU borde skära (25 000 R) i budgeten som var öronmärkt för valutbildning för ANC.

ETU blev därför mycket förvånade när de i början på 1997 fick meddelande att Sida inte kan finansiera utbildning för politiska partier och att ETU/OPC därför måste ta bort denna typ av utbildning både gentemot ANC, SACP och PAC ur budgeten i ansökan till Sida.

Beatie Hofmeyr uppfattade meddelandet som mycket motsägelsefullt gentemot tidigare diskussioner.

Beatie Hofmeyr säger att ANC inte har tagit skada av beslutet i så stor utsträckning som PAC och SACP. Anledningen till detta är att ANC på egen hand har kunnat betala kostnader för kurser, som ETU har hållit.

PAC och SACP har inte haft denna typ av ekonomiska resurser att betala kurser.

Enligt Beatie Hofmeyr har Sida inte ifrågasatt arrangemanget med utbildningskoordinatorer inom ANC, vars löner delvis betalas av ETU.

Enligt Beatie Hofmeyr ville Sida inte minska ETUs budget, tvärtom fick ETU mer pengar än vad man önskat. Diskussionerna handlade enbart om kurserna för de politiska partierna.

ETUs argument för att utbilda partier i Sydafrika är flera:

- * partier som förut var förbjudna att delta i landets styre saknar kapacitet, kunnande och erfarenhet av vad det innebär att vara ett parti i en fungerande demokrati

- * de politiska partierna behöver utbildning och träning för att kunna förbättra sydafrikanernas liv. På grund av det enorma stöd ANC fick i de demokratiska valen är det uppenbart att ANC som organisation spelar en nyckelroll för Sydafrikas framtida utveckling och att ANC därför behöver utbildning.

- * om alla andra aktörer i det sydafrikanska samhället får utbildning och stöd i processen att transformera till ett nytt demokratiskt Sydafrika, men inte de politiska partierna, kommer demokratin att halta. Beatie Hofmeyr gör en liknelse; om man i fråga fotboll lägger alla resurser på att träna publik, domare, media och andra aktörer relaterade till spelet, men inte själva spelarna, blir resultatet knappast någon bra fotbollsmatch.

OPCs syn

OPC uppfattade att frågan om utbildning i förhållande till ANC var avklarad i och med Sidas brev i juni, som slår fast att minst 10% av utbildningen ska gå till andra organisationer och partier än ANC.

OPC säger att OPC hela tiden har varit öppen om den stora andelen utbildning till ANC och att det klart framgår av ansökan -96. OPC håller visserligen med om att ansökan innehåller en

viss otydlighet, men förklarar att det beror på att den skrevs under tidspress, i ett inledande skede när projektet ännu inte tagit konkret form.

Även OPC blev förvånade över Sidas invändningar kring 1997 års budget.

OPC tycker även vid tiden för utvärdering att det är oklart vilka principer Sida har, när det gäller utbildning till politiska partier.

Under 1997 erhåller OPC sammanlagt 4 325 000 kronor för stöd direkt till partier runt om i världen. Detta är pengar från en särskild post som regeringen 1995 införde, för att göra det möjligt att ge direkt stöd till politiska partier. När Sida 1997 frågade om OPC kunde finansiera den del av ETUs utbildning som riktar sig till politiska partier med medel från denna summa, svarade OPC nej. OPC ansåg att det var orealistiskt, eftersom ovan nämnda summa ska räcka till OPCs hela partistöd världen över och att de dessutom redan var uppbokade.

När det gäller målgruppen säger OPC att målgruppen är ett bredare spektrum av organisationer inom den massdemokratiska rörelsen, men att intentionen hela tiden har varit att utbilda ANC i första hand, något som de uppfattar att Sida varit medveten om.

OPC tycker inte att ETU riktigt har lyckats när det gäller att nå ut till hela målgruppen, men förklarar det bland annat med att det har varit lättast att arbeta med ANC, som var den organisation ETU hade mest kontakt med i inledningsskedet och som har haft en fungerande nationell struktur att arbeta genom.

OPC uppfattar situationen som att det finns en viss skillnad i intentionerna mellan Sverige och Sydafrika; OPC vill delvis se en bredare målgrupp än vad ETU i praktiken förhåller sig till.

OPC tycker själva att OPC i större utsträckning kunde ha varit med i planeringen av ETU än vad som skett, för att försäkra sig om en bredare målgrupp. Anledningen till att detta inte har skett förklaras delvis av att projektsamordnaren har varit tjänstledig under en period.

OPC hoppas att ETU kommer att bredda sin bas av klientorganisationer, något som under 1997 redan har skett i viss utsträckning. OPC tror inte att ETU helt ska sluta utbilda ANC, men att ANC får en betydligt mindre andel, bland annat därför att ANC nu har en fungerande utbildningsavdelning som borde kunna stå på egna ben, och att ETU därför bör rikta sig till andra organisationer med färre resurser.

Sidas syn på saken

Under utvärderingen har jag haft två möten med Sida; ett med representanter på ambassaden i Pretoria och ett med handläggaren på Sida i Stockholm. Båda pekar på att ETUs verksamhet är viktig, men att utbildningen till politiska partier har varit ett gränsfall för vad Sida kan finansiera.

De poängterar att regeringen 1995 införde ett *särskilt* arrangemang för ekonomiskt stöd till politiska partier, genom de så kallade partinära organen (se ovan OPCs syn) och att det är inom ramen för denna biståndsform som det finns möjlighet att ge direkt stöd till politiska partier.

När det gäller *utbildning* till politiska partier råder det dock en oklarhet.

Johan Brisman, biståndschef på ambassaden i Pretoria, säger att det finns två sätt att se på saken; från den sydafrikanska sidan kan det anses vara rimligt att ANC får stöd för att utveckla sin kapacitet att fungera som ett fungerande politiskt parti, vars uppgift är att se till att Sydafrika förändras till ett demokratiskt samhälle där de problem apartheid lämnat efter sig

måste få en lösning. Å andra sidan kan man hävda att på grund av att ANC är så dominerande finns det ett gränsområde och att man från svensk sida måste dra en viss gräns.

Johan Brismans uppfattning är att det inte finns någon klar tydlig policy som Sida bör följa i frågan om *utbildning* för politiska partier.

Mikael Boström, handläggare på Sida i Stockholm, bekräftar att det inte finns några tydliga riktlinjer för Sida när det gäller finansiering av utbildning som riktar sig till politiska partier, vilket gör gränsdragningen svår. Enligt honom finns emellertid en oskriven regel att Sida inte kan lämna stöd som kan komma enskilt parti till del, så länge inte beslut har fattats av statsmakterna i särskild ordning. Denna regel var utgångspunkten för Sidas diskussioner 1996, huruvida ETU kunde få bistånd eller inte, eftersom projektet ansågs ligga på gränsen till vad som är möjligt att stödja. Beslut togs att ETU kunde få bistånd, under förutsättning att minst 10% av kursdeltagarna skulle representera andra partier och organisationer än ANC. Denna gräns sattes med tanke på den politiska situationen i Sydafrika.

Även 1997 handlade diskussionerna om hur denna regel ska tolkas. Sida kom då fram till att finansiering inte kunde ges till utbildning för politiska partier. Utbildning för kommunfullmäktigeledamöter ansågs dock falla inom ramen för vad Sida kan finansiera.

Enligt Mikael Boström kan Sida inte ge stöd till *enskilda* partier inom andra anslag än det ovan nämnda partistödsanslaget, men Sida kan ge stöd till projekt som till exempel omfattar utbildning till *samtliga* partier i ett land. Dessutom är det möjligt att ge stöd till insatser för att stärka demokratiskt valda politiska församlingar, om syftet är att stärka församlingen som sådan, inte enskilda partier inom denna.

Mikael Boström säger att han uppfattar ansökan -96 som mer öppen för alla typer av organisationer, även om han är medveten om att en stor del av utbildningarna skulle rikta sig till ANC, vilket Sida vid den tiden beslutade att godkänna.

Mikael Boström anser att det i ansökan -97 tydligare framgår att en stor del av ETUs utbildning riktade sig just till politiska partier, jämfört med ansökan året innan. Samtidigt hade Sida under året som gått (alltså mellan de båda ansökningarna) tagit en tydligare ställning att inte finansiera utbildning direkt till politiska partier. Detta sammantaget är enligt Mikael Boström anledningarna till att Sida ifrågasatte ETUs utbildning till politiska partier och sedermera beslöt att Sida inte finansiera den delen av verksamheten.

Sida föreslog att OPC skulle finansiera denna del av utbildning med medel inom ramen för OPC/SAP:s mandatfördelade bistånd (de ovan nämnda 4 325 000 kronor), något som OPC emellertid ansåg vara praktiskt omöjligt på grund av summa är såpass liten och att den redan var uppbokad för annan verksamhet.

Mikael Boström uppfattar det som att ETU/OPC har varit öppna när det gäller utbildningen till ANC. Han är också informerad om ETUs svårigheter att utbilda SANCO. Ändå anser han att informationen kunde vara bättre. Bland annat önskar sig Sida tydligare redovisning från OPC, framför allt när det gäller den svenska insatsen i projektet.

Egna kommentarer

När det gäller diskussionerna om ETUs utbildning till politiska partier vill jag dels kommentera ansökningsförandet, dels sättet på vilket diskussionerna har förts.

Ansökningsförfarandet

I mina ögon verkar det finnas brister i förarbetet till ETU-programmet. Någon genomarbetad behovsundersökning gjordes inte. Med tanke på storleken på programmet och de mycket stora målsättningarna anser jag att detta borde ha gjorts.

De inledande kontakterna med klientorganisationerna verkar helt och hållet ha inriktats gentemot ANC (inklusive kvinno- och ungdomsorganisationer) vilket också reflekteras i programmets genomförande.

Eftersom det övergripande målet var att utbilda ett bredare spektrum av organisationer borde större ansträngningar, både från ETUs och OPCs sida, ha gjorts för att etablera kontakter med de övriga målgrupperna redan från början.

Definitionen av den övergripande målgruppen i ansökan -96 stämmer inte överens med de preciserade målen och vad som budgeteras. Detta är en svaghet som gör det svårt att bedöma ETUs verksamhet utifrån den ursprungliga ansökan -96. Det framgår ju av ansökan att de specifika målen framför allt riktas till ANC medan de övergripande målen riktar sig till ett bredare spektrum av organisationer.

Ansökan -97 är mer specificerad och de övergripande målen stämmer överens med de specifika målsättningarna. ETUs verksamhet följer väl de uppsatta specifika målen, vilket gör att ETU under innevarande år på ett bättre sätt kan sägas uppfylla de övergripande målen.

ETUs egen ansökan till OPC är i princip identisk med OPCs ansökning till Sida (den senare innehåller vissa tillägg). Det föreligger alltså ingen konflikt mellan dessa båda ansökningar. Inte heller har projekthandläggaren på OPC på något avgörande sätt tagit upp frågan med ETU, utifrån vad jag har kunnat uppfatta.

Samtidigt är faktum så som jag nämnde tidigare, att det framgår om man läser ansökan -96 att det är ANC som är den dominerande målgruppen. Således måste även Sida ha varit införstådd från början att så är fallet.

Min slutsats blir därför att alla parter måste ta på sig ett visst ansvar för den uppkomna situationen, framför allt på grund av det faktum att frågan inte diskuterades igenom ordentligt på ett inledande stadium.

Hade projektet blivit mer lyckat om ETU hade ansträngt sig för att utbilda så många organisationer som möjligt? Det är inte säkert. Till att börja med måste det sägas att de generella målen, med det breda spektrumet av organisationer var mycket, mycket stort och jag måste ifrågasätta om ett så stort mål var realistiskt för en organisation med så få anställda. Visserligen har ETU ett 20-tal deltidsutbildare och ytterligare 11 personer inom ANC att tillgå, men jag tvivlar ändå på rimligheten att rikta sig till så många organisationer.

Projektet hade visserligen kunnat bredda sig för att svara an mer mot ansökan, men risken hade då funnits att ETUs verksamhet hade tappat i fråga om kvalité.

En annan aspekt i ansökan och målsättningarna är att samtidigt som syftet är att stärka organisationer och folkrörelser i Sydafrika, ska ETU utbilda invalda politiker så att de bättre kan representera sina väljare. Detta är en enorm uppgift för en såpass liten organisation som ETU. Men eftersom ETU under första året i stor utsträckning fokuserade på ANC vill jag hävda att resultatet gentemot ANC i fråga om kvalité blev mycket positivt.

Rekommendationer:

I framtiden bör ansökningar av den här karaktären vara tydligare när det gäller målgrupp. Framför allt behöver de specifika målen direkt kopplas ihop på ett tydligare sätt med de generella målen.

Om det finns en konflikt mellan dessa, vilket det finns i det här fallet när det gäller ansökan - 96, bör det finnas en grundläggande förklaring till varför så är fallet.

Det bör även göras ett mer grundläggande förarbete tillsammans med de aktuella organisationerna.

Kring diskussionerna

Att ETU framför allt utbildar ANC kan inte ha undgått någon som har haft med ETU att göra. Brevet från Sida i maj 1996 pekar på att Sida var väl medveten om denna situation.

Det faktum att Sida utifrån den andra ansökan reagerar på den nära anknytningen till politiska partier i Sydafrika tyder på en brist på kommunikation, framför allt mellan Sida och OPC.

Även här vill jag mena att båda parterna får ta på sig ett visst ansvar.

Sida måste ha haft en uppfattning om verksamheten, och om Sida var tveksam till delar av den kunde Sida, som har representation i Sydafrika, följt upp programmet och besökt någon av kurserna för att själva bilda sig en uppfattning.

Å andra sidan måste jag även påpeka att OPC kunde ha varit tydligare i sin första ansökan och även i sin rapportering till Sida. Den rapport som jag som utvärderare fick i augusti, som ännu inte lämnats in till Sida, behandlar inte problemet och förklarar heller inte varför det har varit svårt att utbilda de andra klientorganisationerna under det första verksamhetsåret.

Samtidigt uppfattar jag Sidas beslut som otydligt; Sida kan inte acceptera utbildning för politiska partier, men accepterar utbildning för kommunalfullmäktigeledamöter (ANC) och för kvinnoorganisationer där ANC:s kvinnoorganisation är den största.

Resultatet av detta bör därmed bli, så som Beatie Hofmeyr påpekar, att det nu endast är ANC som politiskt parti som kan dra nytta av ETU, eftersom ANC kan betala vissa utbildningar själva, det är ANC som innehar den övervägande majoriteten av lokalfullmäktigeledamöter och dessutom får ANC:s kvinnoförbund utbildning genom ETU.

En sak som förvånar mig är att det inte verkar ha funnits någon diskussion om möjligheterna till samarbete med ett bredare politiskt spektrum i Sverige. Om ett argument för att utbilda och träna ANC^{xxv} är att det inom ANC finns en spännvidd av politiska krafter från vänster till höger, vore det rimligt att även den svenska sidan av samarbetet reflekterade detta på något sätt.

Rekommendationer:

Mina rekommendationer i förhållande till hur ett sådant här problem ska behandlas blir att diskussionerna måste inledas i ett tidigare stadium om det råder oklarheter kring målgrupperna.

Jag rekommenderar även att protokoll skrivs vid viktigare möten mellan Sida och andra biståndsorganisationer, så som de möten mellan OPC och Sida som skedde under våren för att reda ut frågan om utbildning till politiska partier.

Dessutom rekommenderar jag Sida att på ett tydligt sätt uttrycka sina direktiv skriftligen kring hur utbildningsorganisationer bör förhålla sig till politiska partier för att få bistånd,

eftersom det i dagens läge finns en oklarhet i frågan. Oklarheten har försvårat besluten kring ETU-projektet och bidragit till den ovan beskrivna situationen.

Diskussionen om utbildning till politiska partier måste dels föras utifrån ett biståndspolitiskt perspektiv och dels utifrån Sydafrikas perspektiv (eller andra länder när det är aktuellt).

Denna utvärdering hävdar att det är av största vikt att utbildning för demokrati till politiska partier sker, men att det är viktigt att ett land inte blir beroende av bistånd för denna typ av verksamhet.

Hur har beslutet påverkat ETU?

På kort sikt har beslutet att ETU inte kan få Sida-finansiering för utbildning av politiska partier framför allt inneburit att PAC och SACP inte kan få tillgång till utbildning av ETU. Eftersom ANC kan betala för kostnader för utbildning i en viss omfattning kan ETU på kort sikt fortsätta att utbilda ANC. På lång sikt innebär det emellertid att ETU och ANCs samarbetsformer kan förändras, beroende på hur de båda parterna vill att utbildning för ANC ska se ut i framtiden och hur ANCs finansieringssituation ser ut i framtiden.

ETUs fokus har under det andra verksamhetsåret skiftat från utbildning framför allt till ANC till utbildning för en bredare grupp. Detta är emellertid inte enbart ett resultat av Sidas beslut, utan reflekterades redan i ansökan -97.

Fördelen med att ETU nu breddar sig är att fler organisationer får möjlighet att ta del av utbildningen.

Nackdelen är att ETU inte kan ägna lika mycket uppmärksamhet åt en organisation, det vill säga ANC. Även i detta finns emellertid en fördel, nämligen att det tvingar ANC till att ta mer och mer ansvar för sin egen utbildning, något som också var syftet med ETU. Det stora problemet uppstår om inte Sydafrika hittar former för att finansiera utbildning för politiska partier. Risken finns då att utbildning inte kommer att prioriteras inom ett parti som ANC, vilket kan få problematiska konsekvenser för den demokratiska utvecklingen.

En annan nackdel med att bredda antalet klientorganisationer är att ETU riskerar att bli ytlig i sin verksamhet. Denna risk måste ETU noggrant överväga.

Risker och sidoeffekter

Ett särskilt avsnitt i ansökan -97 beskriver risker och sido-effekter med ETU-projektet finns med i ansökan. Jag presenterar dem här och kommenterar dem, eller refererar till relevant kapitel där frågan tas upp.

-ETU är en väl sammansvetsad grupp och personförändringar inom denna grupp kan förändra ETUs struktur och arbete på ett radikalt sätt. På grund av gruppens kompetens finns ständigt risken att de ska rekryteras av andra organisationer och strukturer, vilket gör att man försöker slå vakt om att skapa ett gott arbetsklimat och att arbeta med personalvård.

Se kapitel 6.

- Klientorganisationerna är svaga i sig själva och det finns risk att utbildningen som ETU erbjuder inte är tillräcklig.

Se kapitel 4.

-En eventuell splittring av alliansen och framför allt ANC leder till osäkerhet i ETUs relation till en stor klientorganisation.

Kommentar: Ännu finns inga tecken på en spricka i alliansen och därför förutser jag inte någon osäkerhet för ETU inom den närliggande framtiden.

- Förändringar inom PAC är en annan faktor som skulle påverka ETUs möjligheter att arbeta. Ett starkare PAC skulle stärka ETU genom att den idé om att stärka demokratin som ETU arbetar bär frukt. Det ger också legitimitet åt ETU i omvärldens ögon. Ett svagare eller kanske till och med utplånat PAC skulle ha den omvända effekten och också starkt demoralisera ETUs personal och styrelse.

Kommentar: Om ETU inte i framtiden har ekonomiska resurser att utbilda politiska partier, kommer PAC knappast att falla inom ramen för målgruppen. Således blir eventuella förändringar inom PAC inte något som kommer att påverka ETU i någon större utsträckning.

- "SANCO är en annan av ETUs klientorganisationer som intensivt diskuterar sin roll i det sydafrikanska samhället. Alternativen kommer att vara närmare knytning till ANC eller att bli en självständig organisation där man eventuellt ställer upp i val. ETU fortsätter utbilda SANCO oavsett vilket men innan de rätt upp sin roll i det sydafrikanska samhällsbygget är det mycket svårt för ETU att dra upp planer på längre sikt för utbildningssamarbetet med SANCO."

Se kapitel 4.

- Om ett snabbt skifte på presidentposten sker eller om den politiska situationen snabbt förändras sätter det ETUs utbildningar i ett nytt sammanhang. Det innebär också att utbildningarna snabbt koncentreras till val istället för långsiktigare demokratiutbildning.

Kommentar: Ännu är det politiska läget i Sydafrika stabilt och valet 1999 ser ut att kunna genomföras på utsatt tid. Därför finns det inget i den politiska omgivningen som ser ut att kunna påverka ETU i någon större utsträckning just nu.

-Det finns risk att ETU-projektet leder till att organisationerna inte tar ansvar för sin egen utbildning. Det ligger dock i ETUs strategi att bygga kompetens för att organisationernas egna utbildningsavdelningar ska fungera. Att ANCs utbildningsavdelning fungerar visar att detta är en framgångsrik strategi.

Se kapitel 3 och 4.

Kapitel 8.

Samarbetet med Sverige

Samarbetet mellan OPC och ETU är en direkt följd av samarbetet mellan dåvarande VEETU å ena sidan och OPC och Socialdemokraterna å andra sidan.

OPCs handläggare för Afrika, Carin Jämtin, arbetar som projektsamordnare, och hon beräknar att hon använder ungefär hälften av sin tid till ETU-projektet.

Dessutom har ett antal svenska experter med jämna mellanrum åkt till Sydafrika för punktinsatser.

Under budgetåret 96/97 har fyra experter rest till Sydafrika^{xxvi}. Gemensamt för dem är att de har politisk erfarenhet, erfarenhet av ledarskap, information, utbildning och folkrörelsearbete.

ETUs uppfattning om det svenska partnerskapet

Överlag är ETU mycket nöjda med det svenska samarbetet, förutom när det gäller frågan om utbildning till politiska partier (se kapitel 7).

Förutom att OPC/Sida ger ETU de ekonomiska resurserna för merparten av verksamheten uppfattas relationen till OPC som en resurs i fråga om kunskap, idéer och hjälp med planering. ETU uppskattar svenskarnas attityd - ”de tvingar inte på oss sina idéer, men kommer med värdefulla synpunkter från ett annat perspektiv än det vi själva har”.

”Svenskarna hjälper oss att förenkla komplicerade sammanhang och processer, vilket får oss att bättre förstå hur en demokrati fungerar och hur man kan förenkla saker.”^{xxvii}

Styrkan med de svenska experterna anses vara att de har samarbetat under en relativt lång tidsperiod med ETU, och dessförinnan med VEETU, och att de även har erfarenhet från Sydafrika sedan tidigare. Detta innebär att ETU inte behöver spendera någon större tid med att förklara den sydafrikanska situationen och klientorganisationernas behov för de svenska experterna.

ETU tycker att relationen med den svenska programhandläggaren, Carin Jämtin, är mycket positiv och berikande för programmet. Enligt Beatie Hofmeyr har hon ett utvecklat politiskt tänkande, som ETU kan dra nytta av. De anser också att hennes arbete för att informera den svenska arbetarrörelsen om ETU-programmet är viktigt.

Intensiteten i samarbetet varierar över tiden. Ett par gånger om året kommer de svenska experterna och flera gånger om året kommer programhandläggaren till Sydafrika (med undantag av en period då hon var tjänstledig). Svenskarna involveras främst i uppläggningsen av program och kurser. De experter som används kommer från Socialdemokraterna i Sverige och det är framför allt deras kunskap i fråga om demokrati och politisk organisering som uppskattas. ETU pekar på hur de genom svenskarnas medverkan har fått en bättre förståelse för olika parter och strukturers roller bör se ut i en demokrati, samt hur institutioner och organisationer kan demokratiseras internt.

Svenskarnas medverkan sker främst i varje kursprogramms början och ibland deltar de i den nationella kurs, som hålls innan kurserna tas till provins- och lokal nivå. Deras uppgift är emellertid inte att vara kursledare utan att vara en resurs för ETUs egen planering och förståelse för den demokratiska processen.

Under 1997 har experternas roll varit något mindre än tidigare, men ETU förväntar sig att de behövs i större utsträckning inför valen 1999.

Experternas medverkan i Sydafrika har hittills enbart använts aktivt i fråga om kurser till ANC, enligt Beatie Hofmeyr.

I och med att ETU i större utsträckning än tidigare har börjat utbilda kvinnor och ungdomar har det diskuterats om det finns möjligheter att skicka svenska experterna inom dessa områden, för utvecklingen av kursprogrammen i Sydafrika.

Personal från ETU har vid olika tillfällen åkt till Sverige, med syfte att lära sig mera om den demokratiska processen. Förutom de svenska experterna, andra socialdemokrater och personalen på OPC, har ETU träffat representanter för andra organisationer knutna till den svenska arbetarrörelsen. Exempelvis kan nämnas SSU, ABF, LO och det Socialdemokratiska kvinnoförbundet. Dessa möten har emellertid varit av mer sporadisk karaktär och bör betraktas mer som studiebesök än aktiv "experthjälp" till ETU.

Svenska experternas kommentar kring samarbetet

Som utvärderare har jag talat med en av de svenska experterna (Bo Krogvig). Han är mycket nöjd med samarbetet och tror att den svenska medverkan har haft en positiv effekt på ETU-projektet.

Han anser att styrkan i samarbetet har varit att svenskarna har kunnat fungera som ett bollplank och hjälpt ETU att hitta sina egna former.

"Vi har varit viktiga samtalspartners för ETUs ledning, för att få ett organisatoriskt fall så att rätt sak görs i rätt tid och i rätt ordning," var en kommentar.

Bo Krogvig poängterar att han uppfattar ETU som en mycket effektiv organisation. "Jag har arbetat i drygt femton länder, men det finns ingen annanstans där man har utvecklat en metod som är så effektiv och där resurserna når så långt ut på fältet. ETU är en mycket verksamhetsinriktad organisation som löser sina uppgifter."

Bo Krogvig är även nöjd med förberedelserna inför utresorna och tycker att OPC har varit tydlig i förhållande till vad som har förväntats av dem som svenska experter.

Kommentar kring det svenska samarbetet

Eftersom demokrati är något nytt i Sydafrika finns en brist på erfarenhet och kunnande kring hur en demokrati fungerar. Detta gäller både praktiskt och ideologiskt, och det gäller både för dem som är i regeringsställning och för dem som arbetar i organisationer och politiska partier. Därför har det varit en styrka för ETU att kunna ha tillgång till OPC och de svenska experterna för att fråga om råd, få tillgång till andras kunskap och erfarenheter och för att få tillgång till någon som kan ge idéer och inspiration.

Den viktigaste styrkan är att de svenskar som medverkat verkar ha svarat an mot ETUs behov.

En klar styrka är att personerna i fråga är insatta i den sydafrikanska situationen.

Som jag uppfattar handlar experternas medverkan om ett strategiskt tänkande kring information och organisation.

Bo Krogvig refererar till en kommunikationsmodell som sätter ”gräsroten” i centrum, det vill säga den person som man ytterst vill nå ut till och en organisationsmodell som strävar efter så platt hierarki som möjligt.

Jag får uppfattningen att dessa strategier avspeglas i ETUs verksamhet.

Rekommendation:

Ett resultat av att de svenska experterna väl känner till Sydafrika och ETU, är att relationerna har varit mycket informella. Därför finns inte mycket skrivet kring samarbetet. Detta är en svaghet i fråga om organisatoriskt minne och gör det svårt för andra att kunna lära sig av erfarenheten mellan ETU och de svenska experterna. Därför rekommenderar jag att ETU, OPC och de svenska experterna sätter sig ner och skriver ned vilken typ av kunskap som överförs.

Kapitel 9

Framtidsperspektiv

Arbetsätt och klientorganisationer

Dels som ett resultat av egen planering^{xxviii} och dels som ett resultat av Sidas beslut att inte finansiera ETUs utbildning till politiska partier, har ETUs verksamhet förskjutits från att ha varit en organisation som främst har utbildat ANC till att bli en organisation som utbildar kvinno- och ungdomsorganisationer, kommunfullmäktigeledamöter samt, enligt planerna, även SANCO.

Detta innebär att ETUs fokus inte längre ligger på en organisation, utan på flera, vilket påverkar arbetet i framtiden. ETUs mål är att bygga kapacitet i klientorganisationerna. ETU har emellertid inte definierat hur kapaciteten ska se ut och hur varaktig den bör vara. När det gäller varaktig kapacitet är det hittills framför allt i förhållande till ANC som ETU har lyckats uppnå sina mål. Det kan främst förklaras av att ANC är den klientorganisation som har fått mest utbildning, och den har skett på ett kontinuerligt sätt. Flera av de övriga klientorganisationerna är mycket stora och ska varaktig kapacitet byggas i dessa måste ETU arbeta för att egen utbildningskapacitet ska byggas upp i de respektive organisationerna. Risken är annars att ETUs utbildning på kort sikt bidrar till något positivt, men att värdet på lång sikt försvinner. Detta beror på att omsättningen på ledare i de olika organisationerna är hög. Om ETU till exempel i år utbildar en styrelse i en lokalavdelning kan det leda till att denna styrelse arbetar mer effektivt och demokratiskt. Men det är inte säkert att styrelsen består av samma personer nästa år och då behövs ny utbildning.

Detta problem blir mer tydligt när ETU nu arbetar med flera organisationer.

En av de största skillnaderna i behoven hos organisationerna jämfört med VEETU-tiden, är att då behövdes kunskap inför en specifik händelse i tiden som skulle ske och sedan passera, det vill säga valen (visserligen återkommer val, men med ganska lång tids mellanrum). Den typ av utbildning ETU arbetar med nu handlar om en process. Demokrati är ingen händelse, utan en dynamisk process som kommer att behöva utvecklas under lång tid framöver.

Rekommendation:

ETU rekommenderas att noggrant tänka igenom hur förändringen påverkar ETUs arbetssätt. ETU bör strategiskt planera hur arbetet ska kunna läggas upp för att varaktig kapacitet ska kunna byggas i de olika klientorganisationerna.

Ett resultat av att ETU är mycket effektiv som organisation är att ETU riskerar att blir den som verkställer utbildningen, snarare än den som stärker utbildningskapaciteten i klientorganisationerna.

Rekommendation:

ETU bör därför sänka tempot något, till förmån för reflektion kring hur man kan bygga utbildningskapacitet i klientorganisationerna.

Behövs ETU i framtiden?

Enligt ansökan -97 är ETU inte ett långsiktigt projekt, och kommer i första hand att fortsätta fungera fram till 1999, då övergångsperioden i Sydafrika anses vara avslutad.

Frågan är om ETU bör lägga ner eller fortsätta som organisation, och i så fall under vilka former? Innan vi går in på den frågan vill jag först diskutera ETU fram till 1999.

ETU på kort sikt fram till 1999

Hur ETU lägger upp sitt arbete fram till 1999 beror på om organisationen ska läggas ner eller om fortsättning följer.

Innan ett beslut tas om en eventuell nedläggning, måste ETU analysera sin roll i förhållande till de olika klientorganisationerna och till övrig utbildning som finns i Sydafrika.

Politiska partier

Det går inte att nog poängtera vikten av att politiska partier får utbildning i organisation, kommunikation och demokratiskt tänkande och arbetssätt. Detta gäller alla partier i Sydafrika, men ANC i synnerhet i dagens läge. ANC är det ledande partiet, men är ännu ett ungt och oerfaret parti och behöver därför fortsätta att utvecklas.

Om Sydafrika strävar efter demokrati är det nödvändigt att politiker får utbildning i demokrati, för att inte konflikter, misskötsel och en allmän oförmåga att styra och utveckla landet ska uppstå.

Eftersom demokrati är en process kommer behovet av utbildning att finnas kvar under lång tid framöver och därför måste långsiktiga lösningar sökas.

Sydafrika behöver finna *egna* modeller för att finansiera utbildning till politiska partier och inte göra sig beroende av utländskt bistånd. Av många olika anledningar kan inte utländskt bistånd finansiera denna typ av verksamhet på lång sikt.

Rekommendationer:

ETU bör därför vara med i diskussionerna kring frågan om utbildning till politiska partier och bidra med sin erfarenhet och sitt kunnande. Det är viktigt att inte fastna i ett biståndsberoende.

Jag tror att Sydafrika kan dra lärdomar från hur Sverige har löst frågan om finansiering till utbildning av politiska partier. Jag rekommenderar därför att ETU, tillsammans med relevanta aktörer i Sydafrika och i Sverige, undersöker hur Sydafrika kan dra nytta av de svenska erfarenheterna på detta område.

Civila samhället och kommunfullmäktigeledamöter

När det gäller de andra klientorganisationerna är de fortfarande mycket beroende av ETU, dels därför att de saknar egen utbildningskapacitet och dels därför att ETU verkar vara relativt ensamma om att utbilda denna målgrupp.

ETU måste därför diskutera med dessa klientorganisationer hur utbildning för demokrati kan ske på lång sikt.

Utbildning för folkliga organisationer, framför allt på lokal nivå, är även det en samhällsfråga som bör få större politisk vikt och som är betydligt större än ETUs direkta verksamhet.

På grund av ETUs erfarenheter och effektivitet är det emellertid viktigt att ETU delar med sig av denna erfarenhet och försöker påverka strukturer som ETU anser vara relevanta, för att utbildning ska ske på lokal nivå.

Det bör ske i samverkan med klientorganisationerna, myndigheter och politiska partier. Detta gäller även utbildning till kommunfullmäktigeledamöter.

En fråga som kommer att bli aktuell under perioden fram till 1999 är i vilken utsträckning ETU kommer att vara involverad i väljarutbildning och valförberedelser inför valen 1999. På grund av erfarenheterna från VEETU-tiden har ETU-personal en stor kompetens på området och efterfrågan på ETUs tjänster inom detta område kommer säkerligen att bli stor. *Min uppfattning är emellertid att det är viktigt att ETU inte fullständigt sugs upp i valutbildning, på bekostnad av det mer långsiktiga demokratiarbetet.*

Behövs ETU efter 1999?

Om ETU ska fortsätta som organisation är ett beslut som måste fattas av ETU efter konsultationer med klientorganisationer och andra relevanta strukturer.

Det är av största vikt att denna typ av utbildning fortsätter i Sydafrika, eftersom behovet kommer att finnas kvar under lång tid framöver.

Det är också viktigt att den kompetens som finns uppbyggd inom ETU tas tillvara för detta ändamål.

Däremot kan jag i dagen läge inte säga om jag anser att ETU ska finnas kvar eller inte, efter 1999. Det beror dels på hur utbildningskapaciteten inom klientorganisationerna utvecklas och dels hur andra samhällsstrukturer kommer att utvecklas i fråga om utbildning för demokrati. *ETU bör därför fram till 1999 avsätta tid för reflektion och strategiskt tänkande.*

Lobbyarbete gentemot politiker och andra relevanta strukturer bör även finnas med i ETUs verksamhet för att ETU utifrån sin erfarenhet ska kunna påverka så att utbildning för demokrati blir en integrerad verksamhet i hela det sydafrikanska samhället.

Värdet och behovet av ett fortsatt svenskt stöd till ETU fram till 1999

Utifrån vad jag har sett som utvärderare anser jag att ETU spelar en viktig och positiv roll i det sydafrikanska samhället. Jag tror att ETUs utbildning har förbättrat kursdeltagarnas möjligheter att på ett mer effektivt sätt arbeta för demokrati och utveckling i Sydafrika.

Jag uppfattar ETU som en mycket seriös och kompetent organisation.

Därför finns det all anledning för Sverige att fortsätta stödet till ETU fram tills 1999.

Behovet av utbildning till folkrörelser är mycket stor och ETU fyller i det sammanhanget en viktig funktion.

Frågan om bistånd till utbildning av politiska partier är mycket komplicerad och den diskussionen måste framför allt fortsätta på Sida när det gäller det biståndspolitiska perspektivet och dels i Sydafrika när det gäller hur man kan utarbeta demokratiska former för denna typ av utbildning.

Som tidigare sagts, vill jag rekommendera att Sverige ger stöd till Sydafrika för utveckling av egna långsiktiga former för utbildning för demokrati riktad till politiska partier, så att man inte blir beroende av bistånd för denna verksamhet. Detta stöd kan bland annat bestå av erfarenhetsutbyte för att diskutera hur Sverige har löst frågan.

Ett annat förslag är att Sida initierar en gemensam diskussion med svenska biståndsorganisationer, som på olika sätt arbetar med utbildning för demokrati. En sådan diskussion bör handla om hur man på olika sätt kan/bör arbeta med denna typ av utbildning, som är riktad till folkrörelser, politiska partier och kommunfullmäktigeledamöter. I en sådan diskussion är erfarenheterna från ETU-projektet av stort värde.

Jag vill också rekommendera att OPC tillsammans med Sida diskuterar möjligheterna att använda erfarenheterna från ETU i andra länder. Jag tror att ETUs arbetssätt är något som många andra kan lära sig av.

APPENDIX

Innehåll

- A. Uppdragsbeskrivning
- B. Intervjuformulär för informanterna
- C. Presentation av ETUs biståndsgivare
- D. Budget -96
- E. Utbildningsmål -96
- F. Genomförda utbildningar 1 april 1996 - 31 mars 1997
- G. Budget - 97
- H. Genomförda utbildningar April - Juli 1997
- I. Skriftligt frågeformulär
- J. Förteckning över skriftligt material
- K. Förteckning över personer som har intervjuats

A.

Uppdragsbeskrivning

OPC 19 mars 1997

Utvärdering av första fasen av det svenska stödet till ETU, Education and Training Unit

1. Bakgrund

Education and Training Unit, ETU, har sedan första april 1996 erhållit ekonomiskt stöd från OPC/Sida. Syftet är att stärka den demokratiska utvecklingen i Sydafrika efter apartheid genom utbildningsstöd till folkrörelser och partier, framför allt på lokal nivå. Samarbetet mellan OPC/Sida och ETU-projektet planeras pågå till 1999 då parlaments-, provins- och eventuellt lokalval genomförs.

2. Målsättning

Mot bakgrunden av ETUs tidigare verksamhet skall utvärderingen:

- försöka bedöma värdet och behovet av ett fortsatt svenskt stöd till ETU, under perioden fram till 1999 och de val som då skall genomföras.
- kunna vägleda och stödja ETUs fortsatta planering för att förbättra sin organisation, öka sin kapacitet och utveckla arbetsmetoderna i utbildningen och verksamheten fram till och med 1999.
- värdera behovet av en fristående utbildningsorganisation med ETUs karaktär efter 1999.

3. Målgrupp

Utvärderingen görs för att i första hand ge OPC och Sida vägledning vid bedömning av fortsatt stöd till ETU samt till ETUs styrelse och anställda som stöd i det fortsatta arbetet. Klientorganisationerna bör delges huvudsakliga innehållet i utvärderingen. Detta kan också ses som en del av ETUs marknadsföring och ytterligare förankring.

Parterna skall när utvärderingen är genomförd tillsammans diskutera dess värde som instrument i det fortsatta arbetet.

4. Att beakta särskilt

4.1. Utvärderingen skall i huvudsak göras med utgångspunkt från OPCs ansökan till Sida.

4.2. Utvärderingen bör betona de kvalitativa egenskaperna i projektet, visa vilka problem som funnits och peka på vilka möjligheter som kan finnas vid en fortsatt utveckling av ETU.

4.3. ETU arbetar dels mot olika klientorganisationer och dels mot olika nivåer inom dessa organisationer med tydlig tyngdpunkt att stärka den lokala verksamheten. Andra organisationer arbetar med liknande verksamhet genom olika former av utbildning. Organisationerna kan därigenom både komplettera varandras arbete men också utgöra konkurrenter om målgrupper och med olika innehåll i sin utbildning. Det är av stort värde om utvärderingen kan beskriva denna situation och peka på en del exempel där samarbete fungerar och där konkurrens föreligger.

4.4. Utvärderingen skall vidare kartlägga och värdera följande:

4.4.1. Hur uppfyller ETU de i stadgar och ansökan uppsatta målen för verksamheten
var de ursprungliga målen realistiska
har externa faktorer ändrat förutsättningarna för projektets villkor och innehåll

4.4.2. Beskriv klientorganisationerna utifrån
utbildningsbehov
risken att ETU blir övertagande
ETUs roll och arbete idag, är klientorganisationerna nöjda
ETU roll och arbete för att uppfylla framtida behov

4.4.3. ETUs kapacitet beskrivs genom bedömning av
kompetens
pedagogik
material och utbildningar
kompetens att lösa problem

4.4.4. Erbjuds liknande eller samma utbildningar till målgruppen från annan part
till vilken del av målgruppen
kompletterar detta ETUs arbete
skapar detta konflikter på "marknaden"

4.4.5. Administration och ekonomisk hantering
kostnadseffektivitet
andra inkomstkällor
möjlighet till framtida ekonomisk bärkraft

- 4.4.6. Beskriv jämställdhet mellan män och kvinnor utifrån
 - ETUs arbetsmetoder
 - material
 - utbildningsmetoder
 - klientorganisationernas rekrytering
- 4.4.7. Relation med svenska organisationer och experter.
 - Hur bedömer ETU sin samarbetspartner OPC
 - Hur bedömer ETU den svenska expertmedverkan

B.

Intervjuformulär för informanterna

Namn:

Datum för intervju:

Organisation:

Position:

1. När deltog du i ETU-kursen?
2. Vad handlade den om?
3. Har du varit på fler än en ETU-kurs?
4. Vilka är dina generella intryck från kursen?
5. Vad anser du vara styrkan med kursen?
6. Vad anser du vara svagheten med kursen?
7. Hur har kursen hjälpt dig?
8. Varför tycker du så?
9. Hur har kursen hjälpt din organisation?
10. Hur har du använt informationen du fick på ETU-kursen?
11. Har du använt informationen på det sätt du tänkt dig?
12. Varför/varför inte?
13. Har du gått någon annan utbildning i egenskap av representant för din organisation?
14. Anser du att utbildning är viktigt? Varför/varför inte?
15. Vilken typ av utbildning behöver du i framtiden?
16. Har du fått utbildning av andra organisationer än ETU?
17. I så fall, hur skiljer sig deras utbildning från ETUs?
18. Övriga kommentarer

C.

Presentation av ETUs biståndsgivare 1 April 1996 - 31 Mars 1997^{xxix}			
Totalt	R 4 805 983	7 689 572 SEK	100%
Interfund			
SAIH/NORAD 95/6	R 98 199	157 118 SEK	2%
Interfund			
SAIH/NORAD 96/97	R 472 030	755 248 SEK	10%
Sida/OPC	R 4 235 754	6 777 206 SEK	88%

Presentation av budget, utbildningsmål och rapporter^{xxx}**D.**

Budget - 96	SEK
Personal	603 200
Övriga utbildare	2 498 400
Utbildningskostnader	2 728 000
Övriga administrativa kostnader	317 600
Intern utvärdering	50 000
Svenska experter	310 000
Projektsamordnare	576 000
Utvärdering	200 000
Summa	7 283 200

E.

Utbildningsmål -96

1.	
Utbildare, heltidsanställda, organisatoriskt ansvariga, provinssekreterare	
regionssekreterare, från olika klientorganisationer	330
Lokalföreningsordförande och sekreterare, huvuddelen från ANC	7 000
2. Fullmäktigeledamöter och parlamentariker	3 200
3. Personal	157
Totalt	10 687

F.**ETUs genomförda utbildningar April 1996 till Mars 1997**

Källa: Redovisning Projekt Utbildning för demokrati i Sydafrika

De kurser som helt eller delvis har betalats med Sida-anslag är markerade med en asterisk (*).
Kostnaderna för övriga kurser betalades av den aktuella klientorganisationen.

*1. ANC, Utbildningssamordnare på provinsnivå: Utbildningskompetenser April, 2 dagar, 19 deltagare (Trainers)

2. ANC, Lokalfullmäktigeledamöter, ordförande i finanskommittéer: ekonomisk planering och budgetering, Juni till December, 9 provinsiella workshops, 2 dagar, 164 deltagare

3. ANC, Borgmästare, att hantera förändring och strategisk planering: Juni till December, 9 provinsiella workshops, 2 dagar 192 deltagare (Lokalfullmäktigeledamöter)

*4. ANC, Provins och nationella utbildningssamordnare: utveckla utbildningsprogram och individuell framförandeteknik. Juni 4 dagar, 19 deltagare (Utbildare)

*5. NUMSA, Sydafrikanska metallarbetarförbundet, ombudsmän: finansiell hantering, Juni 2 dagar, 15 deltagare (Ledare)

*6. Nationella, provins och regionala ombudsmän, ANC. Utvärdering och att ta fram en verksamhetsplan, Juni 3 dagar, 105 deltagare (Ledare)

*7. ETU utbildning av utbildare för lokalföreningsstyrelse utbildningar: Juli, en dag, 11 deltagare (Utbildare)

8. Personalutbildning på provinsnivå: ANC. Kontorsadministration och organisation. Juli-September. Gauteng och Western Cape. 1 dag, 25 deltagare (Anställda)
9. ANC, Introduktion för lokalfullmäktigeledamöter - KwaZulu/Natal och Western Cape. 8 workshops, 2 dagar, 568 deltagare (Lokalfullmäktigeledamöter)
10. Black Sash Regionalt anställda: värdering och utvärdering. Juli, 1 dag, 14 deltagare (Anställda)
11. ANC Lokalföreningsstyrelser: Att planera och skapa en verksamhetsplan. Augusti - November, alla provinser, 36 workshops, 3 197 deltagare (Ledare)
12. ANC, Provinsstyrelser: Att göra en verksamhetsplan. N Cape, N West, W Cape, N Prov, 5 workshops. Augusti - Oktober. 120 deltagare (Ledare, deltagarförteckning från den ena utbildningen saknas).
- *13. SACP regionala och provinsledare: Eastern Cape. Augusti, 2 dagar, 45 deltagare (Ledare)
- *14. COSAS lokala ledare: organisationskunskap. W Cape. September, 3 dagar 54 deltagare (Ledare)
- *15. Valutvärdering och planering: Provins och nationella ledare, ANC, COSATU, SACP, SANCO. Oktober en dag 32 deltagare (Ledare)
- *16. PAC, Pan Africanist Congress: Program of action and leadership skills. National, provincial and regional leaders and councillors. Oktober 4 dagar, 245 deltagare (Valda ledare och anställda)
17. SACP ekonomiansvariga och administratörer. Finansiella och administrativa färdigheter, nationell utbildning. September, 2 dagar, 16 deltagare (Anställda)
18. ANC Youth League, utbildningsplanerings workshop. November, nationell, en dag, 20 deltagare (Ledare)
- *19. Kvinnliga lokalfullmäktigeledamöter, gender och lokal utveckling, ANC. November 1996 - februari 1997, 9 workshops, två dagar 859 deltagare, pågår, (kvinnliga lokalfullmäktigeledamöter)
20. ANC Regionala styrelser, planerings och organisationskunskap. Maj 1996 - Februari 1997, 7 workshops, 560 deltagare (Ledare)
21. Ombudsmän, Alliansen, att utvärdera och planera en verksamhetsplan. December, 3 dagar, 154 deltagare (Ledare och anställda)
- *22. Utbildning av utbildare för Masakhaneutbildning. Training skills. Januari 1997, två dagar, 105 deltagare (Utbildare)

*23. Lokalfullmäktigeledamöter och lokala ledare: Masakhane och lokalt deltagande i lokalfullmäktiges budgetering och utvecklingsarbete. 53 regional workshops, en dag, 4 529 deltagare (Lokalfullmäktigeledamöter, ANC, och lokala ledare)

24. Regionala ombudsmän och administratörer. ANC och COSATU. Finansiella system. Januari, 2 dagar, 45 deltagare (Anställda)

26. ANC Youth League utbildning av utbildare: Utbildningsfärdigheter, verksamhetsplan, organisationsfärdigheter. Nationell workshop. Januari, 2 dagar, 87 deltagare (Utbildare)

*27. COSAS nationella och provinsledare: Kampanj och organisationsfärdigheter. Mars 1997. 3 dagar, 52 deltagare (Ungdomar)

28. Utbildningsansvariga i lokalföreningar. ANC, Training skills. Mars 1997 (2 workshops med 674 deltagare i april inräknade) 2 dagar, 11 workshops 1 642 deltagare (Lokala ledare)

Genomförda utbildningar 1 april 1996 - 31 mars 1997, uppdelat enligt tre kategorier

1. Förtroendevalda inom organisationer Totalt: 7 376 (varav Sida-finansierat: 572)

ANC	6 618	(varav Sida-finansierat: 105)
SASCO/COSAS	106	(varav Sida-finansierat: 106)
PAC	245	(varav Sida-finansierat: 245)
Övriga	407	(varav Sida-finansierat: 116)

2. Kommunfullmäktigeledamöter Totalt 5 388 (varav Sida-finansierat 5 388)

Kvinnliga kommunalfullmäktigeledamöter ANC 859
Masakhane, kommunalfullmäktigeadmöter ANC, samt lokala ledare 4 529

3. Personal 154 (varav Sidafinansierat: 154)

Sammantaget all ETU-utbildning första budgetåret

ANC Grupp 1 (6618) + 2 (5388) = 12 006 = 93%
Övriga Grupp 1 (758) + 3 (154) = 912 = 7 %

Enbart Sida-finansierad utbildning 6 114

ANC Grupp 1 (105) + Grupp 2 (5388) = 5 493 = 90 %
Övriga Grupp 1 (467) + Grupp 2 (154) 621 = 10 %

G.

Budget -97 (SEK)

		Reviderad
Utbildare	1 184 960	1 427 840
Utbildningskostnader (se nedan)	5 304 000	5 051 680
Övriga administrativa kostnader	376 160	440 160 (+64 000)
Expert och konsult	500 000	410 000
Summa projektkostnad	7 365 120	7 329 680
Utvärdering	50 000	50 000
Sv samordnare	370 750	370 000
TOTALT:	7 785 876	7 749 680

Utbildningskostnader

Lokalfullmäktigeledamöter

1. Kv.lokalfullm.	512 000	512 000
2. Landsbygdsfullm	768 000	1 536 000 (dubbleras)

Ungdomar

1. SASCO	249 600	249 600
2. COSAS	409 600	409 600
3. ANC YL -nat	78 400	Utgår
ANC YL -prov	256 000	Utgår

Kvinnor

7. Kvinnor - nat	78 400	668 800 (dubbleras)
8. Kvinnor - prov	256 000	

Politiska partier

1. PAC - nat	57 600	Utgår
PAC - prov	256 000	”-
2. SACP - nat	57 600	”-
SACP - prov	256 000	”-
3. ANC - ombudsmän	260 800	”-
ANC - valkretskontor	210 400	”-
ANC - valpersonal	25 600	”-

Lokala organisationer o civics

9 provinsiella kurser	464 000	464 000
Utbildning av utbildare	96 000	192 000 (dubbleras)
Kurssamordning	1 012 000	1 019 680 (+7 680)

H.**Genomförda utbildningar April - Juli 1997**

Källa: ETU Training report April - July 1997

Eftersom detta ännu är början på det nya budgetåret, går det inte att få exakt utfall över antalet utbildade i de olika organisationerna. Jag presenterar emellertid nedan den rapport som ETU har skrivit för tidsperioden.

De kurser som helt eller delvis har betalats med Sida-anslag är markerade med en asterisk (*). Kostnaderna för övriga kurser betalades av den aktuella klientorganisationen.

1. ANC

A. Regionala utbildningsteam, 2 dagar, 8 workshops 379 deltagare

B. Provins utbildningssekreterare, 2 dagar, 16 deltagare

C. Valstrategi för varje provins, 9 workshops kommer hållas fram till och med augusti, cirka 40 deltagare per workshop

D. Styrelsemedlemmar regional nivå, resterande, 160 deltagare

E. Organisatörer på olika nivåer, 2 dagar, 120 deltagare

F. Utbildningssekreterare på lokalavdelningsnivå, 4 workshops, 824 deltagare

*G. Kvinnliga kommunalfullmäktigeledamöter, resterande, 2 workshops, 54 personer

H. Kommunikation, ETU var medarrangör för en workshop för mediansvariga och kommunikationsansvariga inom ANC på olika nivåer, 2 dagar, 90 deltagare

I. ETU deltog i (men arrangerade ej) en politisk skola för ledare inom olika nivåer. 3 dagar, 305 deltagare

2. ANC Youth League

A. Provinsiella workshops för ledare i lokalavdelningar, 9 workshops, 591 deltagare (Delvis med Sida-medel från 1996 års budget)

3. COSAS

*A. Nationell workshop för nationella och provinsiella ledare, 60 deltagare

*B. Provinsiella workshops för lokalavdelningar, 9 workshops, 660 deltagare

4. SASCO

*A. Nationell workshop för nationella och provinsiella ledare, 60 deltagare

*B. Provinsiella workshops för lokalavdelningar, 8 workshops, 588 deltagare

5. ANC Women's league

A. Nationell workshop för nationella och provinsiella ledare, 98 deltagare

B. Provinsiella workshops för lokalavdelningar, pågick under tiden för utvärderingen
(Båda 1/3 Sida-finansierad från 1996 års budget)

6. PAC

*A. Provinsiella workshops, Free State, N. Cape, KZN och W.Cape, 2 dagar, 291 deltagare
(Från 1996 års budget)

I.

Frågeformuläret

1. Are you Female Male

1a. From what area do you come from?

Rural Semi-rural A town Metropolitan area

2. What organization do you represent in this workshop? _____

3. What position do you hold in your organization? _____

4. Who organized this workshop? _____

4a. What was the theme of this workshop? _____

5. What did you expect from this workshop? _____

6. Were your expectations fulfilled? Yes Partly No

7. Why/why not? _____

8. Was the contents of the workshop new to you? Yes No

9. Do you feel it was a repetition of something you have heard before? Yes No

10. How will you use the information received in this workshop? _____

11. Do you think it would be possible for you to obtain the information you have received in this workshop somewhere else? Yes No

If so, where? _____

12. In what language were the presentations held in? _____

13. Were you comfortable with this language? Yes Okay No

14. What do you see as the strengths of this workshop? _____

15. What do you see as the weaknesses of this workshop? _____

16. What are your suggestions for improvement concerning:

- practical arrangements _____

- contents of the workshop _____

17. If there wasn't any funding from outside for this kind of workshop, do you think it would be possible to raise any local funds for this kind of training?

Yes Maybe No, not at all

18. How much do you think you and your organization would be prepared to pay for **one** participant for a workshop like this, if necessary? (Do not consider transport cost for this question)

50 R 100 R 300 R 500 R 800 R More than 800 R

19. If you were a funder yourself, how much money do you think one should **spend per participant** in a workshop like this? (Do not consider transport cost for this question)

50 R 100 R 300 R 500 R 800 R More than 800 R

20. Was the reimbursement of transport costs a necessity for you in order to be able to attend this workshop?

No Partly Yes

21. Considering the enormous needs in South Africa, do you think it is wise to use funds for training workshops of this type?

Absolutely not No Maybe Yes Yes, very wise

Please value the different aspects of the workshops stated below:

22. General perception of the workshop

Very bad Bad Okay Good Very good

23. Accommodation

Very bad Bad Okay Good Very good

24. Food

Very bad Bad Okay Good Very good

25. Transport arrangements

Very bad Bad Okay Good Very good

26. Training facility

Very bad Bad Okay Good Very good

27. Content of the workshop

Not relevant Relevant Very relevant

28. Was the content of the workshop

Too difficult Difficult Okay Easy Too easy

29. Trainers' inputs in plenary

Very bad Bad Okay Good Very good

30. Trainers' inputs in group discussion

Very bad Bad Okay Good Very good

31. Manuals and other written materials

Very bad Bad Okay Good Very good

32. Group discussions

Very bad Bad Okay Good Very good

33. Length of workshop (timewise)

Very bad Bad Okay Good Very good

34. Information in advance about the workshop

Very bad Bad Okay Good Very good

35. List below the number of training-workshops you have attended since the beginning of 1996. Do not include the present one (if you have attended more than five, list the last five)

Theme of workshop Who organized the workshop? Place Date

Have you attended more than five training-workshops since the beginning of 1996?

Yes No

36. If you compare this workshop with other workshops was this workshop

Much worse Worse The same Better Much better

37. Please explain why think so: _____
38. What type of training is important for you to receive in the future, considering the position you are holding? _____
39. Why? _____
40. Own comments: _____

J.

Förteckning över skriftligt material

Projekt-dokument

1. Transforming VEETU to ETU, Project proposal 1996
2. Projektöversikt 1996, Ansökan från OPC till Sida
3. Draft Constitution: Education and Training Unit, 18 April 1996
4. Avtal mellan Sida och Olof Palmes Internationella Centrum, Juni 1996, samt följebrev daterat 28/6
5. Reserapport med projektbesök på ETU, Carin Jämtin, OPC Oktober 1996
6. Income and Expenditure Statement, January 1 - September 30, 1996
7. Interim Training Report, January to December 1996
8. Project Proposal 1997 to Olof Palme International Centre, Councillor and Community Organisation Training Project Proposal, Education and Training Unit
9. Lägesrapport ETU, Carin Jämtin OPC, Oktober 1996
10. Projektöversikt 1997, Ansökan från OPC till Sida
11. Income and Expenditure Statement, January 1 - March 31 1997
12. Income Statement, June 1 - March 31 1997, OPC-funds
13. Income and Expenditure Statement, 1 January - 31 July 1996, SDP Party Fund
14. Reviderad budget för ETU 1997, Från OPC till Sida, 26 Maj 1997
15. Report on Study visit to Germany and Sweden
16. Interim report to Sida, February 1997
17. Ny ansökan och följebrev till Sida, 13/5 1997
18. Report to OPC, Education and Training Unit, 1 April 1996 - 31 March 1997
19. Financial Statements for the period ended 31 March 1997, The Education and Training Unit, Douglas & Velcich
20. Promemoria, Sida, 1997-05-30, DESO-1996-0189
21. Reserapport 5-15 juli 1996, Carin Jämtin, OPC
22. Brev från Sida till OPC, 1997-06-06
23. Avtal mellan Sida och OPC, juni 1997
24. Avtal mellan OPC och ETU, 1997
25. Redovisning, Projekt Utbildning för demokrati i Sydafrika, 96 04 01-97 03 31

Manualer, kursmaterial

- ANC Branch Work in the Community, Getting ready for the elections 1999
Produced by the ANC's Department of Political Education and Training with assistance from the ANC's Elections Unit and ETU
- ANC Change Management, June/July 1996, Councillors, mayors, chairpersons,
Produced for the ANC by ETU and Urban Sector Network
- ANC Councillors Induction Manual, *Produced by Voter Education Elections Training Unit, November 1995*
- ANC Let's get organised, A handbook for Branch Executive Committees
Produced by Department of Political Education and Training
- ANC Local Government Finance and Budgeting Manual, *Developed for the ANC by the Urban Sector Network in conjunction with ETU, May 1996*
- ANC Political Education and Training, ANC Branch Handbook, *Produced by the ANC Department of Political Education and Training, March 1997*
- ANC Preparing for National Conference, A guide for ANC branches,
Produced by the ANC's Department of Political Education and Training with assistance from the ANC's Elections Unit and ETU
- ANC Women Councillors Workbook, *Produced by ETU for ANC DPET*
- ANC YL Developing future leaders today, A handbook for ANC Youth League branches
Produced for the ANC Youth League by ETU, March 1997
- ANC WL ANC Women's League, Branch Executive Manual
Produced for the ANC Women's League by ETU, July 1997
- COSAS A handbook for Congress of South African Student branches
- PAC Leadership Manual
- SASCO A handbook for all South African Students Congress Branches
Produced for SASCO by ETU

The Masakhane Campaign, A Manual for the ANC, Alliance and MDM

Övrigt

- ANC, January 8 Statement, 1997
- Draft of the Promotion of Multi-party Democracy Bill, D.C. van Zyl, Deputy Chief State Law Adviser, 10/7 1997
- Development Update, Vol.1 No.1, Quartely Journal of the South African National NGO Coalition and INTERFUND
- Jean Fairbairn, Annika Lysén, Evaluation of the OPC/SDP project within the Voter Education and Elections Training Unit, The Olof Palme International Center, November 1995
- Idasa, Local Government Information Centrem, Participant's Workbook, The Business of Council, Local Government Finance, The Councillor, Understanding Local Government
- Idasa, Practical Guide to Local Government in South Africa, Idasa Kutlwanong Centre 1997
- Institute for Multi-Party Democracy, Annual Report 1996/97
- Lars Jederlund, Utvärdering, Sex biståndsprojekt om folkbildning i samverkan mellan ABF i Sverige och SANCO i Sydafrika, Olof Palmes Internationella Centrum, 1997

Provincial Affairs and Constitutional Development and the White Paper Political Committee
SANCO 2nd National Conference, Presidential Address

South Africa's Local Government, A Discussion Document, Issued by the Ministry of
Umrabulo, Department of Political Education and Training

No 1 NDR, Challenges for Organisations, Foreign Policy, Macro-Ec. Strategy

No 2 Understanding GEAR

No 3 Discussion documents for ANC National Conference

No 4 Draft Strategy and Tactics Document

You and your councillor, Dr Mathole Motshekga, Mohamed Shafie Ameerma, Alan Dawson

K.

Förteckning över personer som har intervjuats

Asterix reflekterar att personen räknas som informant, det vill säga han/hon har intervjuats i egenskap av kursdeltagare i de två utvalda provinserna.

De personer som utvärderaren intervjuade som grupp, står uppräknade precis efter varandra.

ANC

Gcabashe Siphos, Provincial Secretary, Durban

* Musaa Xaba, Branch Executive Member, Durban

* Sandile Mashaya, Regional Training Team, Newcastle

* Ntokozo Mhlungu, Regional Training Team, Newcastle

* Mthumzi Mkhize, Regional Training Team, Newcastle

* Lindile Jela, Chairperson, Joza branch, Grahamstown

* Luis Lausberg, Regional Training Team, Port Alfred

Gugile Nkwinti, Speaker of the House, Eastern Cape, Bisho

* Leonard Lumgile Maqidlama, Secretary of Sub-region, East London

* Mzwanele Sinono, Political Education Officer, Itembeni Branch, Itembeni

Roshene Singh, Head of Department, Elections Department, ANC National Office,
Johannesburg

Mandla Nkomfe, Programme Co-ordinator, Department for Political Education, ANC
National Office, Johannesburg

Naph Manana, Head of Department, Department for Political Education, ANC National
Office, Johannesburg

Joel Netshitendzhe, ANC NEC, Political Education Head, Cape Town

* Phakama Jim, Branch Political Education, Jeffrey's Bay Region

* Buyiswa Jacobs, Branch Secretary, Jeffrey's Bay Region

* Sindiswa Gcwekana, Deputy Secretary, Jeffrey's Bay Region

* Robert Deunis, Chairperson, Jeffrey's Bay Branch, Mayor, Councillor

* Wilson Wogane, Political Trainer, Western District Council, Councillor

Zenzile Blouw, ANC Regional Organiser, Jeffrey's Bay

Mangena Sarah, Councillor, Workshop participant

Rosina Mogotlane, Councillor, Workshop participant

Matodi Luruli, Councillor, Workshop participant

Rudolph Phala, Provincial Secretary for Political Education & Training, ANC Northern Province

ANC Women's League

Nocawe Basopu, Deputy Secretary General, Johannesburg

ANC Youth League

* Lucky Gabela, Political Education & Training Department, Durban

* Zibuse Zuma, Political Education & Training Department, Durban

Temba Kinana, Deputy Secretary General, Johannesburg

Dorothy Mahlango, Secretary of Gender, Johannesburg

COSAS

* Ntombikayise Sibhidla, Member of SASCO, Durban

* Lulama Mpahla, Provincial Secretary, East London

PAC

* Buhlebemvelo Mtshali, Provincial Organiser, Durban

* Richman Jabulani, Provincial Organiser Azanyu, Vice Chairperson PASMA branch, Durban

* Mawande Nomlomo, Pasma, Durban

* Nzekelo Bam, Pasma, Durban

* Sivuyile Mbatha, Pasma, Durban

Johnsson Lambo, Secretary of Projects and Development, Johannesburg

Philip Kgosa, National Organiser, Johannesburg

SANCO

Makhwenkwe Fikizolo, Head of Department, Human Resources and Education

SASCO

- * Prince Chanke, Former Chairperson, University of Durban-Westville
- * Puleng Manaka, Education Officer, University of Durban-Westville
- * Steve Mamphekgo, Chairperson, University of Durban-Westville
- * Thando Zungu, Treasurer, University of Durban-Westville
- * Ernest Shoji, National Education Officer, University of Durban-Westville

- * Lwazi Lushaba, Political Education Officer, University of Transkei
- * Sabelo Nkhulu, Secretary General of Province, University of Transkei
- * Andile Fekisi, Provincial Chairperson, University of Transkei

Övriga

Thaabit Albertus, Regional Co-ordinator, Institute for MultiParty Democracy, Cape Town

Alice Coetzee, Chairperson of SALGA Gender Working Committee, Member of SALGA Executive Committee, ANC-councillor, Pretoria

Charm Govender, Director, CCLS Durban, Member of ETU's board

Teniwe Hobongwana, Trainer, Corplan, East London

Glen Hollands, Project Manager for Local Government Transformation, Corplan, East London

Sedick Jappie, Chief Executive Officer, Local Government Education and Training Board, Johannesburg

Patricia J. Keefer, Southern Africa Director, National Democratic Institute, Cape Town

Dumile Mzaidume, Project Manager, Idasa, Pretoria

Brian Heyvel, Training Co-ordinator, Idasa, Pretoria

Bill Sewell, Consultant, ETU-trainer, Cape Town

Crispin Swart, Manager of Provincial Office, Training Board, Cape Town

Darren Arendse, Regional Manager, Training Board, Cape Town

Gemma Payne, Member of ETU's board, Lecturer at Graduate School of Public & Development Management, University of Witwatersrand, Johannesburg

Zam Titus, Director-General, Department of Constitutional Development, Pretoria
 Thomas Kjellson, First Secretary, Svenska Ambassaden, Pretoria
 Johan Brisman, Chef för Biståndsavdelningen, Svenska Ambassaden, Pretoria
 Ulf Lundgren, Internationell Sekreterare, ABF, Stockholm
 Solweig Wickman, Handläggare, LO/TCO:s biståndsnämnd
 Carin Jämtin, Projektsamordnare och Handläggare för Afrika, Olof Palmes Internationella Centrum, Stockholm
 Jan Hodann, Handläggare för Asien, Olof Palmes Internationella Centrum, Stockholm
 Mikael Boström, Handläggare för MR och Demokrati, Sida, Stockholm
 Bo Krogvig, Vd för Hemma Annonsbyrå, Landstingsfullmäktigeledamot för Socialdemokraterna i Stockholm

Kursledare (ej anställda av ETU)

Musa Dladla, ANC, Durban
 Mina Iesoma, ANC, Durban
 Nomsa Dubu, ANC, Durban
 Mrhoko Ngobese, ANC, Durban

Carmel Joseph, Political Education, ANC King Williamstown
 Bandile Sizani, Provincial Organiser, ANC King Williamstown
 Malusi Maxegwana, Local Government Co-ordinator, ANC King Williamstown
 Tobile Bam, Political Education, ANC King Williamstown

Joanne Murphy, Political Training Co-ordinator, ANC Elections Unit, Johannesburg

Prof Moloi, Training & Development Officer, ANC, Johannesburg

ETU, Personal

Beatie Hofmeyr, National Manager, Johannesburg/Kapstaden

Jill Pointer, National Accountant, Kapstaden

Ravin Singh, Utbildare, Johannesburg
 Kevin Kannayah, Utbildningsadministratör, Johannesburg
 Mahloko Taleng, Utbildningssamordnare, Johannesburg
 Nomsa Mngadi, Kontorsassistent, Johannesburg
 Sonwabo Ngonini, Utbildare, Johannesburg
 Prof Moloi, Utbildare, Johannesburg

ⁱ Ansökan -97, Projektöversikt, Utbildning för demokrati i Sydafrika, sid 11

ⁱⁱ Fram till Augusti var det 7 anställda

ⁱⁱⁱ Ansökan -97, Projektöversikt, Utbildning för demokrati i Sydafrika, sid 11

^{iv} Inklusive medel för svensk administration och expertmedverkan

^v Inklusive medel för svensk administration och expertmedverkan

^{vi} För fullständig bild av ETUs biståndsgivare se appendix

^{vii} Detta har tagit cirka halva tiden av hennes tjänst som handläggare för Afrika.

^{viii} Slumpen användes inte som grundval, eftersom risken fanns att två provinser blev valda som i sig är mycket speciella (t ex Western Cape och KwaZulu/Natal)

^{ix} ANC stod för kostnaderna för de två senare

^x Det bör sägas att endast två personer av informanterna intervjuades i deras egenskap av kommunfullmäktige, vilket bland annat förklarar varför så få gått utbildning i någon annans regi än ETU. Anledningen till att inte fler kommunfullmäktigeledamöter föll inom ramen för fältstudien var att ETU inte haft någon omfattande utbildning för just kommunfullmäktigeledamöter under denna tid. Utvärderaren träffade emellertid fler

kommunfullmäktigeledamöter utanför de två valda provinserna

^{xi} Tanken är att kursmaterialet ska kunna användas på detta sätt.

^{xii} Let's get organised 1996/97 sid 17

^{xiii} I -96 års ansökan finns ANC, SASCO, COSAS, COSATU, SANCO, ANCs kvinnoförbund, ANCs ungdomsförbund nämnda som organisationer under speciella målsättningar för 1996.

I -97 års ansökan nämns kvinnliga lokalfullmäktigeledamöter, landsbygds- och småstadsledamöter, SASCO, COSAS, ANCs ungdomsförbund, kvinnoorganisationer däribland ANCs kvinnoförbund, ANC, PAC samt gräsrotsorganisationer, och då framför allt SANCO.

^{xiv} I varje provins är ANC regionvis uppdelat.

^{xv} DPET - Department of Political Education & Training

^{xvi} Women Councillors, ANC Workbook

^{xvii} Developing future leaders today, A handbook for ANC Youth League branches, March 1997

^{xviii} Pan Africanist Congress. Leadership Manual

^{xix} Lars Jederlund, Juni 1997, Utvärdering Sex biståndsprojekt om folkbildning i samverkan mellan ABF i Sverige och SANCO i Sydafrika, The Olof Palme International Center

^{xx} Promotion of Multi-Party Democracy Bill, 010697se

^{xxi} ANC Women's League, Branch Executive Manual, sid 6

^{xxii} Med orden "ansökan" eller "ansökningar" avses i detta kapitel OPCs ansökningar till Sida om inget annat anges.

^{xxiii} Councillor and Community Organisation Training Project Proposal 1997

^{xxiv} Promemoria, 1997-05-30, DESO/DESA Mikael Boström, Diarienummer DESO-1996-0189

^{xxv} Ansökan -96

^{xxvi} Bo Krogvig, informationskonsult, Sten Olsson kanslichef på socialdemokratiska riksdagsgruppen, Roger Hållhag, internationell sekreterare, SAP och Monica Andersson, chef, internationella avdelningen SAP.

^{xxvii} Beatie Hofmeyr, National Manager, ETU

^{xxviii} ETU hade planerat mindre andel utbildning till ANC för budgetåret 97/98 och mer utbildning för andra organisationer. Se budget i ansökan -97

^{xxix} The Education and Training Unit, Financial Statements for the period ended 31 March 1997

^{xxx} Källa: Ansökningarna -96 och -97, samt Redovisning projekt Utbildning för Demokrati, OPC

Ett diskussionspapper

Utbildning för demokrati

Annika Lysén
Oktober 1997

UTBILDNING FÖR DEMOKRATI

**En utvärdering av projektet ETU
Education and Training Unit**

Ett diskussionspapper

Av Annika Lysén
Oktober 1997
På uppdrag av Olof Palmes Internationella Centrum

Diskussionspapper

Utbildning för demokrati - ett nödvändigt instrument för utveckling

Sydafrikas återuppbyggnadsprogram RDP bygger på principen om folkligt deltagande. Utvecklingen ska styras av dem som åtgärderna riktar sig till. Problemet är att det är svårt att finna mekanismer som ser till att detta verkligen händer på ett konkret sätt. En av anledningarna till att det ofta uppstår konflikter runt utvecklingsprojekt är att kommunikationen mellan de olika aktörerna brister. Apartheidsystemet har bidragit till svårigheter att förstå varandra och har under årtionden uteslutit majoriteten sydafrikaner från att få vara med i utvecklingen.

Därför behövs olika former av träning och utbildning för att underlätta den demokratiska utvecklingen. Människor behöver stöd för att de ska kunna delta i processen på ett konstruktivt och konkret sätt. Träning och utbildning måste därför bli naturliga komponenter på alla nivåer, särskilt på lokal nivå, för att olika aktörer ska kunna förstå varandra och för att de bättre ska kunna ta sig an sina uppgifter i samhällsprocessen.

Sedan de första demokratiska valen 1994 har Sydafrika genomgått dramatiska förändringar. Landet har nu en demokratiskt vald regering, ett nytt parlament, demokratiskt valda provinsstyren och parlament, samt demokratiskt valda kommunledningar. Detta har skapat fundamentalt nya förutsättningar för en genomgripande social och ekonomisk förändring av detta mycket segregerade land.

Målet för den nya regeringen är ett Sydafrika där alla oavsett ras, kön eller religion kan åtnjuta mänskliga rättigheter, en grundläggande levnadsstandard och ha möjligheter att kunna påverka sin egen situation.

En ny demokratisk konstitution har antagits och ett omfattande återuppbyggnadsprogram, RDP,¹ ska reparera de omfattande orättvisorna apartheid har lämnat efter sig.

Uppgiften är stor; miljoner människor saknar bostäder, utbildningssystemet är mycket bristfälligt och arbetslöshet och fattigdom är en realitet för miljoner sydafrikaner.

I diskussionen om de omfattande problem som apartheid har lämnat efter sig tenderar fokus att hamna på de materiella orättvisorna. Men skadorna är även mycket stora på det sociala och humanitära området - skador som försvårar möjligheterna att gemensamt arbeta för ett bättre Sydafrika. Framför allt på lokal nivå finns idag en frustration och en otålighet över att inte mer händer för att förbättra samhället. Konflikter mellan politiker, tjänstemän, organisationer och medborgare i allmänhet är inte ovanligt. Men med tanke på apartheidsystemets sociala ingenjörskonst är det knappast förvånande att svårigheter uppstår när olika aktörer i samhället nu ska arbeta för enhet, rättvisa och utveckling istället för segregering och åtskillnad.

Utmaningen ligger i att kunna ta tag i problemen och hitta instrument som förenar människor i den demokratiska utvecklingsprocessen. Utan träning och utbildning är det svårt att övervinna dessa svårigheter. Men med hjälp av dessa instrument går det att tillvarata de enorma resurser som finns i det sydafrikanska samhället.

¹ Reconstruction and Development Programme

Det är viktigt att slå fast att trots enorma klyftor och inneboende konflikter finns det en gemensam vilja att göra Sydafrika till ett välmående och fredligt land. Det finns flera tecken som pekar på detta. Det viktigaste är att Sydafrika har lyckats hålla ihop som nation under relativt fredliga former sedan valen 1994, trots att landet var på randen till inbördeskrig strax före valen. Provinsen KwaZulu/Natal är fortfarande drabbat av politiskt våld, men det ligger nu på en betydligt lägre nivå än tidigare.

Förhandlingsprocessen och det nuvarande nationsbyggandet är en grundläggande bas för fortsatt fredlig och demokratisk utveckling.

Psykologiska och sociala begränsningar för en demokratisk utveckling

Förutom de synliga ojämlikheterna i materiell standard har apartheidtiden lämnat efter sig attityder, egenskaper, kunskaper och inneboende konflikter i det sydafrikanska samhället, som i sig påverkar möjligheterna till en demokratisk utveckling. Att systemet har fått sociala och psykologiska effekter är ett resultat av att apartheidsystemet var oerhört detaljerat och det såg på ett effektivt sätt till att de olika folkgrupperna hade mycket lite naturlig kontakt med varandra. I många andra avseenden var systemet ineffektivt, men ironiskt nog lyckades segregeringen i stor utsträckning, beroende på att så stora resurser satsades på att skilja människor åt.

Systemet gick ut på att skilja människor åt beroende på vilken rasgrupp systemet ansåg att människor tillhörde. Varje ort uppdelades i ett område för vita, vilket utgjorde själva centralorten, ett område för dem som fick beteckningen färgade och/eller personer med indiskt ursprung och ett område för svarta, så kallade "townships". Konstgjorda hemlandsreservat skapades för att placera "överflödiga" svarta, som inte behövdes i det som systemet kallade för Republiken Sydafrika.

Tvångsförflyttningar användes som metod för att se till att människor inordnades i systemet och svarta var ständigt tvungna att bära särskilda pass.

Som ett resultat av detta sociala projekt präglas sydafrikanerna än idag av fördomar och oförståelse för varandra. Det finns en enorm brist på kunskap om varandras kultur och livsvillkor, vilket försvårar möjligheterna att arbeta tillsammans för ett bättre Sydafrika. Dessutom är samhället hierarkiskt utformat med en kraftig könsdiskriminering. Sociala problem är utbredda så som alkoholmissbruk och kvinnomisshandel.

En annan problematisk aspekt är att sydafrikanerna har vant sig vid att se staten som huvudsaklig försörjare, något som gäller både den svarta och vita delen av befolkning. Apartheidstaten kan i stor utsträckning liknas vid en socialistisk struktur som syftade till att garantera välfärd för den vita minoriteten. Staten dominerade fullständigt över sektorer som stadsplanering, utbildning och hälsovård i fråga om alla folkgrupper.

Problemen med känslan av överlägsenhet och underlägsenhet

Apartheidsystemet byggde på en ideologi som utpekade den vita gruppen som överlägsna andra sydafrikaner. De fick bättre utbildning, staten reserverade anställningar för vita och inom näringslivet var i princip alla tjänstemän och chefer vita. Dessutom byggde hela utbildningssystemet, media och annan information på att vita var överlägsna svarta. Trots de

demokratiska förändringarna som har skett och ansträngningarna med så kallad "affirmative action"² dominerar vita fortfarande i stor utsträckning ledande ställningar i samhället.

Bättre utbildning gör vita bättre rustade att utföra arbetsuppgifter inom många områden, men på grund av bristande kunskaper om livsvillkor för flertalet människor finns ett stort kunskapsglapp. I utvecklingsprojekt uppstår ofta problem på grund av detta kunskapsglapp, och därför behövs det fyllas igen. Även attityder som grundlagts under apartheidtiden kan komplicera samarbete.

Vitas kunskap och erfarenheter är mycket värdefulla för den framtida utvecklingen. En utmaning för Sydafrika är att kunna ta till vara dessa resurser, och även se till att den vita folkgruppen fortsätter att utvecklas, utan att det sker på bekostnad av de svartas utveckling.

Samtidigt som apartheidsystemet skapade en uppfattning av överlägsenhet hos den vita gruppen skapade det en känsla av underlägsenhet hos den svarta folkgruppen i stort. Från barnsben ända upp till ålderdomen har svarta fått handla på uppmaning av vita. De fick aldrig ta något ansvar, de fick inte starta företagsverksamhet och de fick aldrig lära sig att leda och planera. Den så kallade bantutbildningen har haft en förödande effekt - många svarta kan inte läsa och skriva och deras allmänbildning, särskilt i fråga om tekniska och naturvetenskapliga ämnen är bristfällig. Om bilden generaliseras kan man säga att detta har gjort svarta kunskapsberoende av vita och även i viss mån handlingsförlamade. Den som hela sitt liv fått höra att han/hon inget annat duger till än att utföra order och aldrig har fått ta ansvar eller initiativ har naturligt nog inte redskapen att själva planera och utföra projekt av olika typer. Detta problem var i fokus för den svarta medvetanderörelsen på 1970-talet, då aktivister försökte få svarta medvetna om sitt eget människovärde. Även om rörelsen var omfattande bör man komma ihåg att budskapet framför allt nådde en grupp unga aktivister. Majoriteten svarta var och är fortfarande kvar i ett visst mått av beroendeställning i förhållande till vitas kunskap och ekonomiska resurser.

Samtidigt som detta är en sida måste man också lyfta fram den inneboende kunskap och överlevnadsförmåga svarta har utvecklat i townships och på landsbygden. Denna resurs är ofta förbisedd i diskussioner om utveckling och förändring. Många svarta har blivit överlevnadskonstnärer i kampen för att klara av ett liv under svåra förhållanden. Detta är en enorm resurs för det sydafrikanska samhället. Med mycket små medel lyckas svarta, ofta kvinnor, bygga sina egna skjul, de lyckas se till att det på ett eller annat sätt finns mat på bordet och att barnen kommer till skolan. Många har under senare år börjat med informell företagsverksamhet, vilket har fått allt större betydelse i den sydafrikanska ekonomin. Detta visar att trots brist på pengar använder folk sin egen initiativkraft för att försöka förbättra sin egen situation.

Ovanstående beskrivning är naturligtvis en grov generalisering av sydafrikaner, men används ändå som bild för att peka på den problematik apartheid som system har skapat.

Motståndskulturen

En annan effekt från apartheidtiden är motståndskulturen, som fortfarande finns kvar i stor utsträckning. Särskilt under 1980-talet började folkmassor att mobiliseras i kampen mot apartheid-strukturen. Detta var ett viktigt instrument för att bekämpa systemet, och utan tvivel hade Sydafrika inte nått fram till de demokratiska förändringarna utan denna folkliga kraft.

² En policy att ge svarta företräde till tjänster och förtroendeuppdrag

Problemet är att många fortfarande svarar an med en motståndreaktion inför problem, och många gånger leder detta till destruktiva konflikter. Ett tydligt exempel är hur människor häftigt protesterat gentemot att nu behöva betala hyra, vatten och el, något som är ett resultat av de bojkotter som infördes på 1980-talet. Utmaningen för den demokratiska rörelsen är att transformera motståndskulturen till en folklig konstruktiv kraft för utveckling.

Beroendesyndrom

Ett annat problem är beroendesyndromet i relation till pengar. När sydafrikaner identifierar ett problem anses lösningen nästa alltid ligga i pengar. Både apartheidsystemet och utländska biståndsgivare måste i viss mån ta ansvar för detta.

Apartheidssystemet gav inte svarta mycket, men det lilla de fick kom hela tiden från staten. Detta har bidragit till de enorma förväntningarna på den nya sydafrikanska regeringen, eftersom man är van att det är staten som ansvarar för all planering i utvecklingsprocessen. När det gäller utländskt bistånd har det spelat en mycket viktig och positiv roll för att ge stöd till den massdemokratiska rörelsen. Tack vare utländskt bistånd fick anti-apartheidrörelsen ekonomiska resurser för att organisera och mobilisera gentemot systemet. Problemet är att det har bidragit till en kultur som har gjort folk vana vid att folkrörelser och enskilda organisationer har tillgång till ekonomiska resurser utifrån. Detta gör att folk ofta tar för givet att till exempel utbildningskurser helt och hållet ska finansieras av dem som ordnar kurserna, och att ingen egenfinansiering är nödvändig varken för transport, mat eller logi. Nu när det är allt svårare att få utländskt bistånd har organisationer i viss mån därför drabbats av handlingsförlamning och vissa har till och med varit tvungna att slå igen.

Vikten av lokal demokrati, med folkligt deltagande

Trots dessa problematiska drag finns det mycket positivt att bygga vidare på. Det faktum att Sydafrika har starka folkrörelser är i sig en mycket viktig resurs i den demokratiska utvecklingen. Det finns en gemensam vilja att gå vidare och gång på gång upprepas att "ubuntu", det vill säga de gemenskapsband som knyter samman människor, måste stärkas och få en ännu mer framträdande roll i det sydafrikanska samhället.

Frågan är bara hur man konkret arbetar för att detta ska ske.

För att fördjupa demokratin och möjligheterna att gemensamt skapa ett nytt Sydafrika måste man ta sin utgångspunkt bland sydafrikanerna i stort, i det som på engelska brukar kallas för "communities". Det är där demokrati-rörelsen har sin utgångspunkt och det är också på lokal nivå som ansträngningarna att förändra Sydafrika i första hand måste ske. Om inte människor på lokal nivå märker av förändringarna finns det en risk att besvikelser och frustrationer urartar.

Det finns många olika aktörer som måste ta ansvar för den demokratiska utvecklingsprocessen. Naturligtvis har regeringen, på nationell och provinsnivå det övergripande politiska ansvaret. På lokal nivå är det framför allt de nyvalda kommunfullmäktige (councils) och de som är kommunalanställda. De som utgör kommunfullmäktige (councillors) spelar en nyckelroll i sammanhanget, eftersom de är direkt valda av kommuninvånarna.

Andra aktörer som är viktiga i utvecklingsprocessen är näringslivet, enskilda organisationer, utvecklingsforum och det som brukar kallas för det civila samhället (folkrörelser) så som kyrkor, civics, fackföreningar, ungdoms- och kvinnoorganisationer, skattebetalarföreningar,

utvecklingsforum, etc. Dessutom spelar de politiska partierna som organisationer en viktig roll i de lokala närområdena.

Majoriteten av de personer som valdes in i de nya strukturerna är emellertid oerfarna, många har bristfällig utbildning och de ställs nu inför enorma krav och förväntningar.

Redan finns det exempel på slitningar mellan kommunfullmäktigeledamöter och invånare i townshopen. En del kommunfullmäktigeledamöter flyttar in till stan och risken finns att de tappat kontakt med dem som de är satta att representera.

Ett stort problem för kommunfullmäktigeledamöter är att samtidigt som de ska genomdriva förändringar, sitter de med den gamla apartheid-administrationen vid hand. På grund av de så kallade "sunset clauses" har nämligen de anställda inom den offentliga sektorn fått vara kvar på sina tjänster.

Det innebär att de nyvalda kommunfullmäktigeledamöterna har en tuff uppgift; de måste sätta sig in i allt nytt, initiera och driva utvecklingsprojekt, hitta arbetsformer med de offentlig-anställda, hålla kontakt med sin valkrets mm. Arbetsbördan kan tyckas oändlig. Lägg dessutom till att de flesta är kommunfullmäktigeledamöter på deltid, och att de har andra arbeten vid sidan av. Brist på tid är alltså ett uppenbart problem för kommunfullmäktigeledamöterna.

Ett annat problem på lokal nivå är att den nya situationen på flera sätt är förvirrande för de olika folkrörelserna. Deras arbetssätt och syfte har varit att arbeta mot apartheidsystemet - vilken roll ska de nu spela och hur ska de relatera till de nya politiskt valda strukturerna? Processen är inte lätt för de formella demokratiska institutionerna, men jag vill påstå att det är ännu svårare för de oberoende organisationerna eftersom deras roll i det nya Sydafrika inte är given. Dessutom har erfarna ledare sugits upp i de nya regeringsstrukturerna på olika nivåer, till administrationen, samt till näringslivet eftersom företag plötsligt insåg värdet av att ha svarta ledare anställda, särskilt om de har någon form av utbildning. Resultatet har blivit en "brain-drain" från townshopen.

Utmaningen är att hitta former för att ta tillvara den resurs som folkrörelserna är, så att de bidrar på ett konstruktivt sätt, inte ett destruktivt sätt. Deras möjlighet att delta konstruktivt i processen beror dels på dem själva, dels på de formella institutionerna och dels på deras egna och andras relationer till folk i allmänhet.

Utbildning för demokrati

Det är i det här sammanhanget vikten av utbildning och träning kommer in som instrument för en demokratisk utveckling.

Om vi tittar på de utbildningsprogram som genomförts efter valet 1994 har ganska mycket skett på nationell nivå och på provinsnivå, för att ge stöd och hjälp till alla dem som har valts in i de nya strukturerna. Vissa ansträngningar har även gjorts på lokal nivå, men de har varit otillräckliga och att de har gjorts på ett mycket sporadiskt sätt. Det finns flera aktörer som är inblandade i utbildning och träning på lokal nivå. Offentliga strukturer, där de så kallade training boards har en koordinerande roll, enskilda organisationer, konsulter, universitet och andra utbildningsinstitutioner, företag, politiska partier med flera.

På lokal nivå har merparten av utbildningen gått till nyvalda kommunfullmäktigeledamöter och till tjänstemän inom den kommunala administrationen.

Relativt lite utbildning och träning har gått till det så kallade civila samhället (folkrörelser, partier och kyrkor) och till folk i allmänhet.

På lokal nivå finns det behov av utbildning framför allt till tre typer av aktörer;

- * politiker
- * offentliga sektorn
- * det civila samhället

Politiker

Som tidigare sagts spelar politiker, och då framför allt kommunfullmäktigeledamöter, en nyckelroll i den demokratiska utvecklingen på lokal nivå. De är demokratiskt valda och de fattar beslut om hur den kommunala budgeten ska användas. De sydafrikanska kommunalpolitikernas utbildningsbehov ser olika ut beroende på vilken bakgrund de har. En del är formellt välutbildade, medan andra knappt kan läsa och skriva. Många har erfarenhet av demokratiarbete, utifrån ett oppositionsarbete inom anti-apartheidrörelsen. De känner väl till närområdets behov och möjligheter, men måste få hjälp och stöd i sitt arbete att knyta ihop den erfarenheten med det kommunala arbetet.

De politiska partierna har naturligtvis huvudansvaret när det gäller utbildning och träning för sina egna funktionärer, särskilt när det gäller de politiska frågorna. Men kapacitetssuppleering och utbildning och stöd i ett demokratiskt tänkande är något som sträcker sig bortom det rent parti-politiska tänkandet. Ett Sydafrika med kommunalpolitiker som förstår sin egen roll i den demokratiska processen och hur de på bästa sätt ska arbeta och relatera till dem som röstade på dem är något som gagnar alla.

Det är emellertid viktigt att peka på att det inte enbart är de politiker som blivit invalda i olika strukturer som behöver utbildning. Även de politiska partierna behöver utvecklas som organisationer. Annars finns det risk för konflikter mellan till exempel lokalavdelningar och kommunfullmäktigeledamöter.

Offentliga sektorn

Den offentliga sektorn, både på statlig och kommunal nivå, är fortfarande i stor utsträckning präglad av apartheid, bland annat på grund av att tjänstemännen från den tiden är kvar. Utmaningen ligger i att transformera sektorn så att den kan fungera i ett demokratiskt Sydafrika där alla människor ska ha samma rättigheter och skyldigheter. För att detta ska ske behövs utbildning för kommunanställda, något som gäller både tjänstemän och andra yrkesgrupper. Tjänstemännen behöver utbildning i utvecklingsfrågor, kommunikation och demokratiskt tänkande, för att de ska bli effektivare i arbetet att bistå alla kommuninvånare. Men även andra yrkesgrupper behöver utbildning. Det handlar dels om teknisk utbildning, för att de ska bli effektivare och kunnigare, men också om utbildning för att de ska förstå sin roll och sin uppgift i det nya Sydafrika. Personer som arbetar med sophantering till exempel behöver insikt om att de inte arbetar för en chef i första hand, utan att de i själva verket arbetar på uppdrag av kommuninvånarna och att deras roll ingår som viktiga bitar i det demokratiska arbetet.

Det civila samhället

Det finns flera olika definitioner på det civila samhället. Det går att ha en väldigt vid definition och inbegripa näringsliv, fackföreningar, kyrkor, enskilda organisationer och andra folkrörelser.

När det gäller näringsliv och fackföreningar är det helt klart att även de behöver utbildning för att fungera bättre i en demokratisk utveckling, men i dagens Sydafrika har både näringsliv och fackföreningar själva omfattande utbildningsverksamhet för att de ska bli effektivare aktörer i samhället. Många företag har gjort omfattande investeringar i "humankapitalet" för att de ska fungera bättre i den nya demokratin.

Tittar vi på de andra aktörerna inom "det civila samhället" är emellertid utbildningsbehovet inte tillgodosett i någon större utsträckning. Det beror dels på brist på resurser och dels på den ovan sagda förvirringen kring vad de olika organisationernas roll är i det nya samhället. Av de olika utbildningsprogram som har riktat sig till lokal nivå har mycket lite gått till det civila samhället. Dessutom har flera enskilda organisationer, som tidigare arbetade med utbildningsstöd till denna grupp, av olika anledningar lagts ner (Human Awareness Programme och Erip till exempel). Det finns exempel på organisationer som arbetar för att få medborgare i lokala närområden delaktiga i utvecklingsprocessen genom utbildning och kapacitetsuppbyggnad, men med tanke på det stora behovet måste de ändå sägas vara en droppe i havet.

Det är emellertid inte enbart organisationer som behöver utbildning. Även folk i allmänhet behöver utbildning och träning för att förstå sin roll i det demokratiska samhället. Idag sker det framför allt i form av kampanjer och genom budskap i media. Masakhane-kampanjen är en sådan form av utbildning. För att få invånare mer delaktiga i utvecklingsprojekt behöver de emellertid även konkret träning för att de ska kunna involveras.

Skolan har också en viktig uppgift, men ännu är samhällskunskap som ämne eftersatt. Det behöver få en större roll i skolan, så att utbildning för demokrati blir en naturlig del i skolans verksamhet.

Utbildning i demokratisk kultur

Som jag ser det behövs utbildning i både specifik organisatorisk/teknisk utbildning och mer processrelaterad utbildning.

Med specifik organisatorisk/teknisk utbildning menar jag kunskaper i särskilda färdigheter, som oftast går att testa. En stadsplanerare till exempel kan behöva vidareutbildning i senaste byggteknik och en kommunfullmäktigeledamot kan behöva vidareutbildning i budgetplanering.

Även organisationer inom det civila samhället behöver denna typ av teknisk/organisatorisk utbildning för att bli effektivare och mer demokratiska som organisationer.

Det kan gälla mötesteknik, produktion av mediamaterial, hantering av budget mm.

För att en organisation ska fungera demokratiskt måste en viss form av byråkratisering ske, för att olika medlemmar ska veta vilka uppgifter de har. För att kunna utföra sina uppgifter behöver de kunskap om hur de ska genomföras. Till exempel en person som väljs in som kassör i en lokalavdelning behöver utbildning i vad som förväntas av en kassör för att alla i organisationen ska kunna få insikt i organisationens ekonomi.

Förutom denna organisatoriska/tekniska utbildning behövs en mer processrelaterad utbildning som handlar om värderingar och om hur man knyter ihop målsättningar med konkret verksamhet.

Detta är en typ av utbildning som syftar till att göra lokala ledare till bättre representanter för dem de arbetar åt, det vill säga kommuninvånarna. Detta gäller både politiker,

kommunalanställda och ledare inom folkrörelserna. Även om en kommunalfullmäktigeledamot är aldrig så bra på att skriva ihop en budget, men inte vet hur han ska relatera budgeten till kommuninvånarna, kommer resultatet inte bli en utveckling som präglas av folkligt deltagande.

Ledare på lokal nivå behöver utbildning dels för att bättre förstå sin egen och andras roll i den demokratiska processen och dels för att bli bättre ledare som tar hänsyn till olika gruppers behov.

Vad är det då som gör en person till en god ledare? Det finns många svar på den frågan.

Nämnas kan förmåga att inkludera andra i processen, att lyssna på andra, att i sina lösningar vara lyhörd för olika människors behov och att konkretisera mål till praktisk handling.

För att få fler goda ledare behövs naturligtvis mer än utbildning - uppfostran, livserfarenhet och livsåskådning, är viktiga komponenter för att forma ett gott ledarskap. Med träning och utbildning kan man emellertid komma en bit på vägen. Ett gott ledarskap på lokal nivå, som tar hänsyn till andras behov och som sätter den lokala befolkningen i främsta ledet, är något som bidrar positivt till den sydafrikanska utvecklingen.

Deltagande workshops som en metod för utveckling

Workshops är en form av utbildning, som lika mycket är ett kommunikationsmedel och ett sätt att organisera människor. På 1980-talet var det vanligt att sydafrikanska NGOs hade så kallade "community workers" anställda och deras uppgift var att samla och organisera människor till workshops, för att de tillsammans skulle kunna arbeta för något projekt. Denna typ av "community workers" har i stor utsträckning försvunnit, även om behovet av dem fortfarande är kvar i stor utsträckning. Bristen på workshops eller andra utbildnings/kommunikationstillfällen med olika aktörer i lokala utvecklingsprojekt är en av anledningarna till att konflikter ofta uppstår. Ett annat problem är att fokus i utvecklingsdebatten verkar ha tagit steget från "development" till "delivery". Det finns en förväntan på att "regeringen" ska komma och leverera utveckling i form av hus, skolor och kliniker och det talas mindre om utveckling som en deltagande process.

Låt oss ta ett konkret exempel för att visa på möjligheterna med workshops som en metod för utveckling; en väg ska byggas som går över flera orter. En mängd olika människor kommer att påverkas, politiker är involverade i beslutsprocessen, olika yrkesgrupper deltar och organisationer vill vara med och tycka till om processen. Om det inte finns någon som avsätter tid att möta olika intressenter, förklara vad som händer, hur de olika planerna kan påverka områdena på olika sätt och framför allt hjälpa människor att kommunicera med varandra kommer konflikter och frustrationer att uppstå. I områden där läs- och skrivkunnigheten är låg behövs mer än skriftliga besked för att förklara vad som händer. Men inte bara folk i bostadsområdena behöver stöd. Även tekniker och de som praktiskt ska arbeta med vägen behöver hjälp och vägledning i hur man agerar och kommunicerar med invånarna. Förbättrad kommunikation och samarbete är ett måste om utvecklingen ska vara driven av människor i allmänhet, och svarta i synnerhet, eftersom de har de största behoven. Därför måste aktörer som inte bor och lever i eftersatta områden inse att även de behöver utbildning i hur dessa områden fungerar. Endast då kan den inneboende kunskapen, som jag beskrev tidigare, utnyttjas.

ETU - Education and Training Unit

Detta diskussionspapper är ett resultat av en utvärdering av utbildningsorganisationen ETU, Education and Training Unit. ETU är en sydafrikansk oberoende organisation, vars syfte är att utveckla ledarskap på lokal nivå, i sydafrikanska folkrörelser, organisationer och politiska partier. ETUs arbete finansieras till stor del med bistånd från Sverige, genom Olof Palmes Internationella Centrum och Sida.

Under utvärderingens gång har ett stort antal personer intervjuats; på lokal nivå, i olika utbildningsorganisationer, politiker och andra aktörer i utbildningsprocessen.

På ett systematiskt sätt arbetar ETU med demokratiutbildning, som riktar sig till ett mycket stort antal lokala ledare i partier och i det civila samhället i hela Sydafrika. ETU har hittills framför allt arbetat med ANC, både med dess lokalavdelningar, kommunfullmäktigeledamöter, kvinno- och ungdomsavdelningar. Andra organisationer som ETU har utbildat är PAC, SACP, SASCO och COSAS.

ETU skiljer sig från många andra enskilda organisationer så tillvida att ETU aktivt arbetar genom klientorganisationerna och tvekar inte att arbeta med politiska partierna, eftersom ETU anser att de är motorn i den demokratiska utvecklingen. ETU gör en liknelse till ett fotbollsspel: om domare, lagledare, publik och media alla får utbildning, men inte själva spelarna blir det knappast något vidare spel.

ETUs verksamhet handlar om att öka kapacitet i organisationerna, att hjälpa dem att omvandla målsättningar till konkret handling och till att skapa en demokratisk kultur inom organisationerna.

Utvärderingens slutsatser är att ETUs insatser har hjälpt kursdeltagarna att förstå sin roll i den demokratiska processen, att bli bättre organiserade och att bättre förstå sin organisations mål. Utbildningen har varit viktig som konfliktförebyggare, eftersom den har hjälpt olika aktörer att relatera till varandra och till samhället i stort.

ETU är en mycket intressant modell för hur utbildning för demokrati kan utformas.

Allmänna slutsatser

Utbildning på lokal nivå är ett område som kräver stor uppmärksamhet i framtiden om den demokratiska utvecklingsprocessen i Sydafrika ska fungera. Om inte utbildning för demokrati tas på allvar finns det risk att de konflikter som är ett direkt resultat av apartheidssystemet, eskalerar och förvärras. Utbildning är ett viktigt instrument för kommunikation och organisering och utan denna aspekt blir det svårt att på allvar få en folkligt driven utveckling. Frågan är då vem som bär ansvaret för att denna typ utbildning ska ske? Eftersom detta är en process som måste fortsätta under mycket lång tid tror jag att varje kommun måste ta ansvar för utbildning och träning inom sitt eget område. Det måste bakas in som naturliga komponenter inom alla utvecklingsinitiativ om processen ska fortsätta på lång sikt. Även om det är bråttom att bygga hus, infrastruktur och kliniker tror jag att man vinner både tid och pengar på att ständigt ta med utbildningsaspekten, eftersom den är ett medel för att ta tillvara de enorma resurser som faktiskt finns i Sydafrika. Människor kan och vet mycket, men utmaningen är hur man i en demokratisk process tar tillvara detta.

Därför är utbildning och träning inte en separat fråga, eftersom alla sydafrikaner, oavsett formell utbildning, behöver stöd och vägledning i den demokratiska processen.

Varje kommun måste alltså ta ansvar för att detta sker i det egna området. Det kan till exempel ske genom att "community workers" anställs med den specifika uppgiften att föra samman människor och vägleda dem i processen. Det kan också ske genom att kommunen

vänder sig till enskilda organisationer, till de etablerade training boards eller till konsulter. Behoven är mycket stora och det finns all anledning att tro att de olika initiativen kan komplettera varandra. Det viktiga är att det byggs upp en medvetenhet om behovet och en kunskap om vilka initiativ som finns så att de olika aktörerna inte konkurrerar med varandra, utan kompletterar varandra.

Recent Sida Evaluations

- 99/24 Sweden's Assistance to Bosnia Herzegovina. A study of aid management and related policy issues. Claes Sandgren
Department for Central and Eastern Europe
- 99/25 Psychiatry Reform in Eastern Europe. Nils Öström
Department for Central and Eastern Europe
- 99/26 Sida Projects in the Forestry Sector in Poland. Kristina Flodman Becker, Roland Öquist
Department for Central and Eastern Europe
- 99/27 FARMESA. Farm-level applied research methods in Eastern and Southern Africa. Clive Lighthfoot, William W Wapakala, Bo Tengnäs
Department for Natural Resources and the Environment
- 99/28 The African Association of Universities (AAU) Study Programme on Higher Education Management in Africa. Ad Boeren, Jairam Reddy
Department for Research Cooperation, SAREC
- 99/29 Apoyo al Programa Nacional Indigena en Bolivia. Lars Eriksson, Maria Cristina Mejia, Maria del Pilar Sanchez
Department for Latin America
- 99/30 Support to the Micro-finance Sector in Bolivia. Lars-Olof Hellgren, Leonel Roland
Department for Infrastructure and Economic Cooperation
- 99/31 Proyecto VNU Promotores del la Paz en Guatemala. Kristina Boman, Göran Schill, Eberto de León
Department for Latin America
- 99/32 Programme Assistance to Mozambique. A joint donors review. Grayson Clarke, Jens Claussen, Rolf Kappel, Jytte Laursen, Stefan Sjölander
Department for Africa
- 99/33 Technical Assistance to the Ministry of Planning and Finance in Mozambique. Dag Aarnes, Svein Jörgensen
Department for Africa
- 99/34 Integrated Basic Services Program in Nicaragua. Elisabeth Lewin, Kristina Boman, Marta Medina
Department for Latin America
- 99/35 The Regional Water and Sanitation Group for Eastern and Southern Africa. Åke Nilsson, Knust Samset, Ron Titus, Mark Mujwahu, Björn Brandberg
Department for Natural Resources and the Environment
- 99/36 Support to Collaboration between Universities. An evaluation of the collaboration between MOI University, Kenya, and Linköping University, Sweden. Beht Maina Ahlberg, Eva Johansson, Hans Rosling
Department for Democracy and Social Development

Sida Evaluations may be ordered from:

Infocenter, Sida
S-105 25 Stockholm
Phone: (+46) 8 795 23 44
Fax: (+46) 8 760 58 95
info@sida.se

A complete backlist of earlier evaluation reports may be ordered from:

Sida, UTV, S-105 25 Stockholm
Phone: (+46) 8 698 5099
Fax: (+46) 8 698 5610
Homepage: <http://www.sida.se>



SWEDISH INTERNATIONAL DEVELOPMENT COOPERATION AGENCY

S-105 25 Stockholm, Sweden

Tel: +46 (0)8-698 50 00. Fax: +46 (0)8-20 88 64

Telegram: sida stockholm. Postgiro: 1 56 34-9

E-mail: info@sida.se. Homepage: <http://www.sida.se>