

# Training for Peace – i hvilken grad bidrar forskning til bedre trening?

Kari Marie Kjellstad



Norwegian Institute of International Affairs  
Department of Security and Conflict Management



Security in Practice 1a · 2011

[NUPI-notat 784a]

Utgiver: NUPI  
Copyright: © Norsk Utenrikspolitisk Institutt 2011

Alle synspunkter står for forfatterens regning. De må ikke tolkes som uttrykk for oppfatninger som kan tillegges Norsk Utenrikspolitisk Institutt. Artiklene kan ikke reproduseres – helt eller delvis – ved trykking, fotokopiering eller på annen måte uten tillatelse fra forfatterne.

Besøksadresse: C.J. Hambros plass 2d  
Postadresse: Postboks 8159 Dep.  
NO-0033 Oslo  
Internett: [www.nupi.no](http://www.nupi.no)  
E-post: [info@nupi.no](mailto:info@nupi.no)  
Fax: 22 36 21 82  
Tel: 22 99 40 00

# Training for Peace – i hvilken grad bidrar forskning til bedre trening?

*”Da må man ta bestikklser. Alle gjør det fordi de må.  
Alle afrikanske politifolk gjør det.”*

Sagt av en afrikansk politiinstruktør under mitt opphold i Nairobi.

## Kari Marie Kjellstad

### Oppsummering

Training for Peace (TfP) er et program som gjennom trening, forskning og policy-utvikling skal styrke Afrikas kapasitet til å gjennomføre fredsbevarende operasjoner, gjennom bl.a. å styrke Den afrikanske union (AU). Programmet ble etablert i 1995 og er finansiert av norsk UD. TfP skal trene de sivile komponentene til fredsbevarende arbeid, hvor også politiet inngår. TfP er en del av norsk strategi for langsiktig bidrag til fred og sikkerhet i Afrika.

De fire forskningsinstitusjonene som tar del i programmet har publisert 119 publikasjoner og 10 policy briefs siden oppstarten. Programmet har vært evaluert flere ganger, sist gang i 2010, og det anbefales videreført. Denne rapporten ser spesifikt på polititreeningen og hvordan kunnskap fra forskningen blir videreført til politiinstruktørene i TfP-programmet.

Rapporten viser at det er et høyt faglig nivå på undervisningen av polititjenestemenn, men det er liten kontakt mellom forskerne og politiinstruktørene, og det er lite kunnskapsoverføring dem imellom. Dette er noe alle parter ønsker å endre på.

Videre fremkommer det at mange av de afrikanske polititjenestemennene kommer fra land hvor politiet er korrupt og har liten tillit, men korrupsjon er ikke med som et eget tema i undervisningen av afrikanske tjenestemenn. Antallet afrikanske politikvinner som deltar på kursene er økende, og rapporten ser på noen av utfordringene dette kan medføre. Rapporten avsluttes med anbefalinger.

Takk til Trine Holo for uvurderlig hjelp og støtte underveis. Takk også til Jens Chr. Andvig for meget nyttige og lærerike kommentarer.



## **Innledning**

Politiet er en del av den sivile komponenten i fredsbevarende operasjoner. Fra den første politikontingenten deltok i en fredsbevarende operasjon i Kongo i 1960, har politiet i fredsbevarende operasjoner fått stadig flere og mer kompliserte oppgaver. Politiet blir ansett å være stadig viktigere for å lykkes med varig fredsbevarende arbeid.<sup>1</sup> Den tryggheten som et godt fungerende politi gir, må være på plass for at man skal få i gang de mest nødvendige funksjoner i samfunnet, og for å få investorer som tør å satse i landet.

Ofte har lokalt politi vært en del av den tidligere konflikten, og man står overfor store utfordringer med å bygge opp et nytt politi som også har tillit i lokalbefolkningen. Ikke minst er det særdeles viktig at man lykkes med dette, fordi det er en av grunnsteinene som må være på plass for å bygge opp landet.

Eirin Mobekk mener ”veiledning og reformering av lokale styrker for å etablere en demokratisk, sivil politistyrke, er en uunnværlig komponent for å sikre fortsatt og varig stabilitet i post-konflikt områder”.<sup>2</sup>

Det er derfor viktig hvordan man bygger opp igjen en ny politistyrke, og det er avgjørende at dette blir en styrke som fungerer etter demokratiske prinsipper.

Utgangspunktet for denne rapporten er en studietur til Kenya for å følge et kurs i regi av ”Training for Peace in Africa” (TfP).

Training for Peace er et program som gjennom trening, forskning og policy-utvikling skal styrke Afrikas kapasitet til å gjennomføre fredsbevarende operasjoner, gjennom bl.a. å styrke African Union (AU). Det består av fire partnere: the Institute for Security Studies (ISS), The African Centre for the Constructive Resolutions of Disputes (ACCORD), Norsk Utenrikspolitisk Institutt (NUPI) og Kofi Annan International Peacekeeping Training Centre (KAIPTC). Programmet ble etablert i 1995, og er finansiert av norsk UD. Training for Peace skal trene de sivile komponentene til fredsbevarende arbeid, som også består av politiet. TfP er en del av norsk strategi for langsiktig bidrag til fred og sikkerhet i Afrika.

TfP bruker flere treningsfasiliteter i Afrika. Embakasi, en militærleir utenfor Nairobi i Kenya, er en av disse. Her trenes både militære, politi og sivile. Jeg deltok på et kurs for polititjenestemenn på Embakasi.

---

<sup>1</sup> Holm, Tor. T/Espen Barth Eide. 2000: *Peacebuilding and Police Reform*.

<sup>2</sup> Mobekk, E.: *Cooperating for Peace*, seminar co-organized by IPI (International Peace Institute) and GCSP (Geneva Centre for Security Policy) 10 -11 December 2009.

Kurset er et UNPOL-<sup>3</sup>kurs (UN Police), og det kalles UN Police Officers Course (UNPOC).<sup>4</sup>

Programmet TfP startet opp i 1995. Christian Michelsens Institutt (CMI) kom med en evalueringsrapport av TfP i 2010, hvor de anbefalte en fortsatt satsing på TfP. Rapporten gir imidlertid ikke noe svar på hva treningen går ut på, eller hvilken effekt programmet har.<sup>5</sup> TfP driver opplæring av i hovedsak sivile og av polititjenestemenn<sup>6</sup> som skal ut i et AU- (African Union) /FN-oppdrag.

Da det ikke fremkommer noe om selve treningen i evalueringsrapporten, ønsket jeg å se på den som gjennomføres av TfP, med spesielt fokus på instruktørene som underviser på TfP-kursene. Jeg har valgt å begrense det til kun instruktører som underviser polititjenestemenn på UNPOC-kurs i TfP-regi. Instruktørene er sentrale i denne viktige opplæringen, og jeg ønsket derfor å se på hvordan de utgjør en del av et TfP-program, og hva det betyr. Jeg ville også se på hvordan instruktørene blir fulgt med hensyn til faglig oppdatering og kunnskap om ny forskning.

Rapporten vil gi et bilde av innholdet i treningsprogrammet, hvilken faglig oppfølging instruktørene får og et overblikk over den forskningen som er gjort innen TfP. Den ser også på hvordan samhandling mellom forskning og instruktører/trening er, samt hvordan forskningsresultater blir formidlet til dem som jobber i felt. I forbindelse med oppholdet i Nairobi ble det gjort en del observasjoner som ikke var direkte knyttet til treningen. En del av disse er tatt med i denne rapporten som andre funn. Dette vil bli utdypet under avsnittene Den afrikanske virkeligheten, Korrupsjon, Den praktiske virkeligheten og Kjønnsperspektivet. Disse funnene viser hvorfor våre forventninger ikke alltid er sammenfallende med virkeligheten. Rapporten avslutter med en konklusjon og anbefalinger.

## Metode

Jeg valgte en blanding av deltakende observasjon og intervjuer. Jeg var selv til stede i undervisningen. Jeg var også delaktig og lyttet til samtaler mellom instruktører, elever og andre vi traff i forbindelse med TfP.

Intervjuobjektene traff jeg mer eller mindre tilfeldig under feltarbeidet i denne 14 dagers perioden. Noen av dem hadde ledende roller i tilknytning til TfP både i Nairobi og i Norge. Jeg intervjuet de syv in-

<sup>3</sup> Politiet i en FN-misjon kalles UNPOL.

<sup>4</sup> UN Police Officers Course. Dette er et forkurs før man kommer ut i en FN-operasjon, og er obligatorisk i Norge.

<sup>5</sup> Tjønneland, E.N./Albertyn, C. 2010: *Navigating Complexity – A Review of Training for Peace in Africa*. Chr. Michelsen Institute.

<sup>6</sup> Polititjenestemenn er en fellesbetegnelse som omfatter både kvinner og menn.

struktørene på kurset, samt teamlederen. I tillegg intervjuet jeg ni andre personer med tilknytning til TFP. Det var den norske politirådgiveren Bjørn Hareide i EASBRICOM (East Africa Standby Brigade Coordination Mechanism) og John Erik Jensen, sekondert treningsoffiser i Department for Peacekeeping Operations (DPKO) i FN, med ansvar for å utvikle en treningsmanual for polititjenestemenn som skal ut i FN-tjeneste. Dessuten intervjuet jeg Mats Ljungwald, utdanningsansvarlig for internasjonal polititjeneste, og deskoffiseren Ola Wolter, treningsansvarlig for internasjonal polititjeneste, begge fra Sverige. Endelig stilte koordinator for TFP i Politidirektoratet (POD), en annen norsk instruktør, koordinator på Politihøgskolen (PHS) for norske FN-instruktører, programansvarlig i UD<sup>7</sup> og på NUPI, opp til intervju. De som ikke er instruktører blir senere i rapporten referert til som ”leder-siden” av TFP.

Jeg deltok på all undervisning, med unntak av de praktiske fagene.<sup>8</sup> Jeg var også observatør på den avsluttende øvelsen for kurset den siste dagen. Det var 60 elever på kurset, og de ble delt inn i to klasser. Jeg fulgte i hovedsak den ene klassen. Elevene på kurset kom fra Kenya, Rwanda, Tanzania, Uganda, Burundi, Sudan, Etiopia og en fra Norge. De var alle utdannet som polititjenestemenn i sitt hjemland.

Jeg har selv bakgrunn som polititjenestekvinne og har gjennomført UNPOC-kurs i Norge, og har vært på oppdrag i Liberia. Det at jeg selv er utdannet politi og har tjenestegjort utenlands, gjør at jeg har en faglig bakgrunn for å vurdere treningen. Noen av intervjuobjektene hadde deltatt på samme oppdrag som meg i Liberia. På ettermiddag og kveld var det ofte samlinger med instruktørene, hvor jeg inngikk som en naturlig del av gruppen. Mine observasjoner og tolkninger er gjort på bakgrunn av min faglige kompetanse.

På kvelden, da alle hadde fri, var det ingen formelle intervjusituasjoner. Jeg har likevel valgt å bruke noe av informasjonen, i anonymisert form, som kom fram gjennom slike møter. Det var kjent for alle som var til stede hva som var min rolle på kurset, og jeg fikk ofte henvendelser utenom skoletid hvor de ønsket å forklare meg ting i forbindelse med prosjektet mitt.<sup>9</sup>

Fordelen med min bakgrunn er at jeg forstår politikulturen. Jeg ble inkludert i gruppen som en del av instruktørgjengen og fikk mye faglig innsikt gjennom samtalene på kveldene.

<sup>7</sup> Det ble bare en uformell samtale med programansvarlig i UD.

<sup>8</sup> Det var kart og kompass, førstehjelp og kjøring med firehjulstrekk, rapportskrivning, road safety/landmine, radiokommunikasjon.

<sup>9</sup> Jeg ble presentert som observatør den første kursdagen for alle elever og instruktører. Alle som ble intervjuet fikk en orientering av meg om min rolle, min stilling som politistipendiat på NUPI og prosjektet jeg jobbet med, og at jeg hadde et spesielt fokus på instruktørrollen.

## Treningen

Kurset har en varighet på to uker. Dette er for liten tid i forhold til målsettingen om hva som skal oppnås. Hele den første uken og én kveld i den andre ble det gitt ekstra kveldsundervisning i tillegg til undervisningen på dagtid, for å klare å komme gjennom hele programmet på to uker.

Emnene på kurset følger FN sin treningsmanual.<sup>10</sup> Dette er en ny manual som er bygget opp etter et eget pedagogisk system, og den fikk mye skryt av alle instruktørene. Alle mente at den var svært logisk bygget opp og lett å følge. Det enkelte medlemsland har ansvar for å gi trening til mannskap som skal ut i fredsbevarende operasjoner. Tidligere hadde man ikke noen treningsmanual fra FN på dette området. Da måtte hvert medlemsland lage sitt eget opplegg.

I løpet av den tiden jeg var i Nairobi traff jeg John Erik Jensen, som har stått ansvarlig for å utvikle treningsmanualen vi brukte. Han var sekondert til FN HQ i New York, hvor han arbeidet ved ITS ( Integrated Training Service ), DPKO (Department for Peacekeeping Operations). Han jobbet der sammen med to andre personer, og de hadde ansvaret for å utvikle treningsmanualer for politi og sivile. Alle tre var politiutdannet og hadde bakgrunn fra ulike oppdrag. Jensen har selv vært ute i seks oppdrag, både i FN- og EU-regi. I tillegg har han vært valgobservatør to ganger, og han har jobbet som sikkerhetsdelegat for Røde Kors i Sudan.

Jensen forklarte at han kun konsentrerte seg om polititreningen, de to andre hadde også ansvar for trening av sivile. Jensen laget FN-versjonen på grunnlag av manualene som allerede var blitt utviklet som predeployment-trening i medlemslandene. Mer enn 70 land bidro med sine erfaringer. Jensen har laget en manual for UNPOC, en SOP ( Standard Operation Procedure) og en ToT ( Training of Trainers).

FNs treningsmanual er satt opp slik at det for hvert emne er laget treningsmål for undervisningen. Poenget med undervisningen er at elevene skal nå disse målene, og det er opp til instruktørene hvordan de vil formidle denne kunnskapen.

UNPOC-manualen består av to deler. Den første delen er CPTM (Core Predeployment Training Material) som er organisasjonsrelevant.<sup>11</sup>

Den andre delen er STM (Specialized Training Material). Dette er spesifikt for politiet. For øyeblikket er det 12 STM, de er designet slik

---

<sup>10</sup> UN Peacekeeping PDT Core Pre-Deployment Training Materials, 1st ed.(2009).

<sup>11</sup> Dette stoffet er laget mer bindende for instruktøren, da det dreier seg om å beskrive organisasjonen, hvordan man etablerer et oppdrag, personlig oppførsel, kjønnsperspektiv osv. Denne undervisningen er generell for både militær, politi og sivile som skal ut i FN-tjeneste.



at dette er et minimumskrav, instruktørene kan føye til mer dersom de ønsker det. Undervisningen krever at instruktørene gjør det til sitt stoff og lager sine egne presentasjoner. Programmet gir stort rom for fleksibilitet. Dette er aktivitetsbasert trening, med oppgaver, diskusjoner osv. Her skal man kunne stille spørsmål. I treningsopplegget er det utformet spørsmål og også gitt noen mulige svar.

Innholdet i manualene er valgt ut på bakgrunn av Lessons learned,<sup>12</sup> medlemslands tidligere manualer og teammedlemmene i ITS sine egne erfaringer. Jensen har selv, i tillegg til politibakgrunn, erfaring fra undervisning og pedagogikk. Manualen er en kombinasjon av FN-policy og erfaringsmessige behov.<sup>13</sup> Jensen fortalte at han i sin jobb leser forsknings- og oppdragsrapporter og annual mission reports. Han kjente ikke til forskningsrapporter fra Training for Peace. Han kjenner litt til TFP gjennom kontakten med de norske, men TFP har ikke hatt noen betydning på hans nivå. Heller ikke vet han om det har hatt betydning for FN.

Undervisningen bestod av både teori og praksis og ble avsluttet med en hel dag med praktiske øvelser.

Teoriundervisningen var for det meste basert på forelesninger, med lite tid til gruppearbeid og diskusjon. Undervisningen bar preg av tidspress. Mange viktige og interessante diskusjoner kom opp, men det ble for liten tid til å ta dem. Det samme var tilfellet for gruppearbeid, hvor tiden som ble satt av, ble altfor kort. Det var tydelig at elevene engasjerte seg når det var gruppearbeid. Kurset foregikk på engelsk, og alle elevene hadde gjennomført en såkalt SAT-test<sup>14</sup> (Selection Assistance Team), hvilket betyr at de allerede hadde blitt testet av FN og klarert med nødvendige kunnskaper for å bli godkjent til FN-oppdrag.

På kurset var det totalt 60 elever. 26 var kvinnelige studenter, hvorav en fra Norge, en fra Kenya og 24 fra Rwanda. Resten var menn.

<sup>12</sup> The Peacebuilding Committee i FN opprettet i 2007 en gruppe kalt "Working Group on Lessons Learned" for å utvikle *best practices*. Dette er en plattform for å dele erfaringer fra pågående og tidligere fredsoperasjoner.

<sup>13</sup> Modulene er:

- RRR (policybasert)
- Census, identification and vetting (policybasert)
- Rule of Law
- Different legal systems
- Human rights and arrest and detention, Human rights and use of force
- Community-based policing
- Mentoring and advising
- Negotiation and mediation
- Report writing
- Road safety
- Radio communication
- Land navigation.

<sup>14</sup> SAT er en FN-betegnelse og er et team fra FN som reiser rundt og tester kandidater til FN-tjeneste i språk (i dette tilfellet engelsk), bilkjøring og skyting.

## Forskningen

TfP består som nevnt av fire partnere, NUPI, Accord, ISS og KAIPTC. Dette er forskningsinstitusjoner som har bidratt med forskning til TfP siden starten.<sup>15</sup>

Ole Jacob Sending har skrevet flere publikasjoner og policy briefs, hvor han prøver å forklare hvorfor man ofte ikke lykkes i å oppnå varig fred med fredsbevarende operasjoner. Han hevder også at det hersker enighet om at to viktige faktorer må være til stede for å lykkes i å bygge demokratier. Dette er ”lokalt eierskap” og ”lokal kontekst”; begreper som også FN opererer med i sine policydokumenter. I sitt arbeid forklarer Sending hva dette er og hvorfor denne tilnærmingen er så viktig for legitimiteten i det man ønsker å oppnå med fredsoperasjonen i vertslandet. Han viser videre hvorfor man ofte mislykkes med å få til lokalt eierskap og å se det hele i en lokal kontekst, og kommer med forslag til hva man kan gjøre for å bedre på dette.<sup>16</sup>

Benjamin de Carvalho og Niels Nagelhus Schia har skrevet en policy brief med tittelen “The protection of Woman and Children in Liberia”. Denne er basert på et norsk prosjekt i Liberia der man ønsket å gjøre noe konkret for å bedre kvinners og barns rettslige vern mot overgrep. Dessverre viser det seg at prosjektet ikke vil lykkes i den grad det burde pga manglende forståelse av det lokale, tradisjonelle systemet og bristfellig utbygging av påtale- og rettssystemet. De viktigste forutsetningene for at det skulle fungere, var altså ikke til stede.<sup>17</sup>

Randi Solhjell har gitt ut en policy brief om seksuelle overgrep som krigsstrategi i DR Kongo og hvordan man kan bekjempe dette.<sup>18</sup> Her beskriver hun de uheldige følgene av ensidig å fokusere på og støtte kvinner når man skal bekjempe overgrep mot kvinner. Solhjell får frem hvor viktig det er å se på samfunnet som helhet og at også menn, på lik linje med kvinner, er offer i denne krigsstrategien. Det er derfor viktig at hjelpeprogrammer retter seg mot både kvinner og menn.

Å få formidlet til instruktørene den kunnskapen forskerne besitter, vil kunne ha en betydelig påvirkning på instruktørenes utforming av undervisningen, og hvordan de forstår og formidler betydningen av for eksempel lokalt eierskap, lokal kontekst og tradisjonelt rettsvesen. Det

<sup>15</sup> Ifølge TfP’s hjemmeside har partnerne distribuert 119 publikasjoner og 10 policy briefs per oktober 2010. Av disse har NUPI stått for 21 publikasjoner og 10 policy briefs. Se [www.trainingforpeace.org](http://www.trainingforpeace.org)

<sup>16</sup> Sending, O.J. 2009. ”Why Peacebuilders Fail to Secure Ownership and be Sensitive to Context”. (NUPI).  
 Sending, O.J. 2009. ”Why Peacebuilders are ”Blind” and ”Arrogant” and What to do about it”. (NUPI).  
 Sending, O.J. 2010. ”Learning to build a Sustainable Peace: Ownership and everyday peacebuilding”. (CMI/NUPI).

<sup>17</sup> De Carvalho/ Nagelhus Schia. 2009.”The Protection of Women and Children in Liberia”. (NUPI).

De Carvalho/ Nagelhus Schia. 2009 ”Nobody gets Justice here!” (NUPI).

<sup>18</sup> Solhjell, R. 2009. ”Combating Sexual Violence in the DRC”. (NUPI).

er viktig at instruktørene har denne kunnskapen når de møter dem de skal trene og gjøre beredt til å tjenestegjøre i lokalsamfunnet. Med denne kunnskapen vil instruktørene få en annen og bedre forståelse av en del sentrale begreper som er viktige for å lykkes, og som er en del av FNs treningsmanual. Det vil gi instruktørene et vitenskapelig grunnlag for å utvikle egne undervisningsopplegg i tråd med FN-manualen, og en mer kunnskapsbasert og fleksibel tilnærming til undervisningen. Det er av avgjørende betydning at instruktørene selv har fått oppdatert kunnskap fra forskerne, slik at de skal kunne formidle den videre til elevene.

## Funn

Forholdet mellom forskere og instruktører  
Det kan se ut som om samarbeid mellom forskerne og instruktørene på politisiden er fraværende. Verken danske, svenske eller finske instruktører kjente til TFP, selv om de hadde vært instruktører i Nairobi på Embakasi tidligere. UNPOC-kursene går regelmessig og blir finansiert fra forskjellige kilder. TFP finansierer de ”norske” kursene, hvor teamlederen som regel er norsk.

Av alle dem som ble intervjuet som hadde en eller annen overordnet funksjon i forbindelse med trening av politi i TFP-regi, var det ingen som hadde noen plan for å formidle forskningsresultater til instruktørene. Det var heller ingen som hadde noe bevisst forhold til å få formidlet dette, men alle mente at det burde man selvsagt finne et system for. Det var ingen instruktører som fikk tilsendt forskningsrapporter fra partnerne i TFP. Det var heller ingen instruktører som hadde direkte kontakt med forskerne. De norske hadde en gang vært på en samling, og det var et foredrag på NUPI. Her var en forsker fra TFP til stede, og tilhørerne fikk generell informasjon om forskningen.

Samarbeidet mellom TFP og POD betegnes som svært godt, men det skjer på et administrativt og økonomisk nivå. Det er ikke noe faglig samarbeid mellom dem. Det faglige ansvaret for instruktørene er det Politihøgskolen (PHS) som har, men skolen har ikke noe samarbeid med forskere på NUPI. Heller ikke er det noe formalisert samarbeid mellom instruktørene i de ulike skandinaviske landene. Dette betyr at det ikke er noe samarbeid mellom det vitenskapelige miljøet og det utøvende ledd noe sted. Det er heller ingen som har ansvar for å holde seg oppdatert på ny forskning på feltet eller for å få slik forskning formidlet.

Instruktørenes betydning, oppfølging av instruktørene og informasjon om ny forskning  
Det er ganske ensartede funn fra instruktørenes og fra ledernes side. Felles for dem er at alle ser på instruktørrollen som svært viktig. Alle instruktørene gir uttrykk for at de har et oppriktig ønske om å bety noe for elevene. De sier også selv at de tror og håper å kunne være med og påvirke. Også alle på ledersiden ser instruktørene som avgjørende viktig for opplæringen.

I tillegg kommer det frem at det ikke finnes noen formalisert kontakt mellom forskermiljøet og instruktørene. Det er heller ingen som bevisst har brukt forskningsresultater for å tilføre instruktørene ny kunnskap. Med unntak av Sverige er det ingen som har bevisste strategier for instruktørenes utvikling. Det var få på ledersiden som var informert om ny forskning. Ingen av dem hadde rutine for å samhandle med forskerne for å få oppdatering på aktuelt stoff. Svenskene har endret sitt opplegg for utdanning og oppfølging av instruktørene det siste året. De har bl.a. innført en ukes samling med alle instruktørene to ganger i året, hvor de får faglig oppdatering. I tillegg kommuniserer de ved hjelp av et e-learningssystem, hvor ny informasjon og nye undervisningsopplegg er gjort tilgjengelig.

Samtlige mente at det var viktig å få til kontakt mellom forskerne og instruktørene, og alle, med unntak av svenskene, sier at det ikke er tilstrekkelig oppfølging av instruktørene.

Alle instruktørene mente at treningsmanualen var bra. Innholdet er mye det samme som tidligere, men det nye oppsettet av manualen fungerte godt. Det var lagt opp til diskusjoner om de forskjellige emnene, men heller ikke her strakk tiden til. Det var enighet blant instruktørene om at kurset burde ha vart lenger slik at man fikk tid til nødvendig refleksjon og diskusjon.

Få av instruktørene oppdaterer seg selv på forskningen, men de mener alle at de burde gjort det. Alle utfører jobben som instruktører ved siden av sin faste jobb i politiet hjemme, og må eventuelt ta slik oppdatering på fritiden. Ingen av dem hadde et bevisst forhold til begrepet "lokalt eierskap" i undervisningen, til tross for at dette nå står nevnt i den nye FN-manualen under suksesskriterier.<sup>19</sup> Ingen hadde fått opplæring i hva dette innebar. Det var heller ingen av de skandinaviske instruktørene som hadde fått opplæring i tradisjonelt rettsvesen eller hadde noe forhold til det. De afrikanske instruktørene, derimot, var helt innforstått med betydningen av begrepet. Det var en del av deres hverdag. Tradisjonelt rettsvesen er en del av det uformelle rettsystemet. Det praktiseres i landsbyene og utøves forskjellig fra sted til sted. Det har mange elementer og kan være alt fra god og klok sivil

---

<sup>19</sup> FN viser til "Local ownership" som et eget suksesskriterium i sin treningsmanual. CPTM Unit 1: A Strategic level Overview of UN Peacekeeping. Part 2: Other success factors.

konfliktløsning til grove brudd på menneskerettighetene, som for eksempel ved såkalt ”trial by ordeal”.<sup>20</sup>

En av afrikanerne kunne fortelle at det i Kenya var 42 ulike stammer, og alle hadde sitt tradisjonelle rettsvesen. ”All over Africa, traditional justice is present and important.” I utgangspunktet aksepterer afrikansk politi denne typen rettsvesen, for det er mange problemer og konflikter som løses av eldsterådet<sup>21</sup> i landsbyen. Men de kan ikke godta at alvorlig kriminalitet løses av de eldste. Det er en politisak. Det tradisjonelle rettsvesenet kan også skape problemer for polititjenestemannen. Det kan være voldelige og skadelige tradisjoner. Ett eksempel er kjønnslemlesting. Dette er en sterk tradisjon i bl.a. Kenya, og det utføres i mange landsbyer. Nå har de fått en lov som forbyr kjønnslemlesting. For en polititjenestemann som får vite om slik aktivitet, er det en vanskelig sak. For dette er også en del av tradisjonen til polititjenestemannen, og han vil få problemer med å gripe inn for å hindre at det skjer. ”De lager lovforbud, men det er vanskelig å følge opp,” som en av dem sa det.

Når det gjaldt begrepene ”mentor” og ”advice”, kjenner alle instruktørene godt til hva disse begrepene betyr. Det er likevel få, både på instruktør- og ledersiden, som reflekterer over hvor komplisert det er å få til god mentorering og rådgiving i praksis. Særlig når en operasjon har vart en tid, og de som er mentorer jevnlig byttes ut. Jensen fra DPKO illustrerte det veldig godt:

”Min deputy var rådgiver for en politisjef i Bosnia. Deputyen ble bare kalt nr 17. Da han spurte hvorfor, viste det seg at han var den 17. rådgiveren denne politisjefen hadde hatt.”

## Andre funn

Den afrikanske virkeligheten

Da jeg var til stede i klasserommet, hørte jeg på undervisningen og diskusjonene i klassen. Mitt generelle inntrykk er at det var kunnskapsrike og flinke instruktører. Her var det bl.a. undervisning i folkerett og menneskerettigheter, kjønnsproblematikk og rettslære av ulikt slag mm. Etter selv å ha vært et år i Liberia og snakket med mange afrikanere, og etter å ha lest forskningsrapporter fra Afrika, ser jeg at det er meget stor forskjell på bakgrunnen til de afrikanske elevene og de vestlige elevene på kurset.

<sup>20</sup> ”Trial by Ordeal” er en gammel praksis hvor mistenkte skal bevise sin uskyld ved å utsettes for til dels svært ubehagelige metoder, som i noen tilfeller kan være livsfarlige.

<sup>21</sup> En typisk afrikansk institusjon som er med og hjelper høvdingen (*town chief*) til å treffe gode avgjørelser.

I store deler av Afrika<sup>22</sup> har de to systemer med lover og regler. Det er det ulovfestede, som bygger på tradisjon og sedvane, og det er det lovfestede, offentlige systemet.

Jeg tilbrakte en dag i slummen i Nairobi, sammen med en norsk kvinne som jobbet der som frivillig, og fikk vite at til og med der var samfunnet delt inn i landsbyer med egne eldsteråd. Den ene slummen i hovedstaden er delt inn i syv landsbyer, hvor alle har sin town chief og sine eldsteråd. Kulturen med at de eldste løser konflikter og bestemmer straffer, er dypt rotfestet i befolkningen. Det viser forskningen,<sup>23</sup> og det sier også afrikanerne som jeg snakket med. Det er ganske påfallende hvor naturlig det er i disse samfunnene å holde seg med to parallelle systemer for rettslige oppgjør.

En av de afrikanske instruktørene hadde undervisning i faget ”International law” hvor et av emnene var ”Different legal systems”. Han spør klassen: ”Ville vi her i Afrika ha anmeldt en mann som slår sin kone, til politiet? Ja, det kan hende at en dame blir så sint at hun gjør det, men skjer det noen gang at en mann blir dømt for det av en domstol her i Afrika?”

”Nei,” sier klassen. ”Det kan skje at en dame går til politiet og anmelder sin mann for vold, men hun vil aldri ønske å se ham dømt for det. Det hjelper ingen at han blir sittende i fengsel og ikke kan jobbe. Her i Afrika vil da de eldste gå til politiet og be om å få mannen ut av fengsel, så vil de ordne opp i dette forholdet hjemme i landsbyen. De vil da snakke med partene og kanskje bestemme at mannen må kjøpe en ny kjole til sin kone. Dersom hun er veldig sint, må han kanskje kjøpe to kjoler.”

Så spør instruktøren den norske kvinnelige kursdeltakeren om hun noen gang ville anmelde sin mann til politiet dersom han slo henne. Hun svarer at det ville hun gjøre. Han spør videre: ”Ville du ha latt saken gå til domstol og sett at han ble dømt og satt i fengsel? Ja, selvfølgelig,” svarte den norske deltakeren. Da satte hele klassen i et latterbrøl. Dette syntes de var utrolig morsomt, og den norske eleven forstod ikke hvorfor de lo.

Dette illustrerer noe av de forskjellige utgangspunktene man har på afrikansk og vestlig side, og hvilken utfordring det er å oppnå en universell rettsforståelse. Det viser også noe av det pragmatiske forholdet man har til de to forskjellige systemene for rettslige oppgjør i Afrika.

<sup>22</sup> Jeg bruker betegnelsen ”Afrika” og ”afrikansk”, uten at det betyr hele det afrikanske kontinentet, det er en kulturell fellesbetegnelse på flere vest- og østafrikanske land. Dem jeg snakket med under dette feltarbeidet, betegnet seg selv som afrikanere, og de snakket om Afrika på den måten.

<sup>23</sup> Isser, D./S. Lubkemann /S. N’Tow. 2009. ”Looking for justice”. Peaceworks.

Mange i Vesten er ikke klar over hvor sterkt dette todelte systemet er, og handler som om det uoffisielle systemet ikke eksisterer.

En annen ting jeg observerte var at det på kurset var 24 kvinner fra Rwanda, men bare en mann. Disse kvinnene var alle SAT-testet og hadde bestått språktesten på engelsk. I klassen var det stort sett bare en av jentene som snakket. De andre jentene var svært stille og kunne ofte ikke svare når de ble spurt om noe av instruktøren. Hvorfor det var slik er vanskelig å si. Det kan ha vært språkproblemer, kulturelle årsaker eller rett og slett sjenanse. I denne klassen kom det frem at politiet var en mannskultur.

I løpet av disse ukene i Nairobi fikk jeg inntrykk av at politiet i Kenya var svært lite respektert av folk flest. Dette ble uttalt i mange sammenhenger, både i militærleiren hvor vi bodde, og andre steder. Jeg fikk også høre det av instruktører som hadde tjenestegjort i Afrika, og av de afrikanske instruktørene. Human Rights Watch har skrevet flere rapporter om overgrep begått av politiet i Kenya. Senest i juni 2010 beskrev de overgrep begått av politiet mot somaliske flyktninger i landet. Politiet slår, voldtar og tar bestikkelser.

I forbindelse med faget ”Key human rights relating to arrest and detention” kom det innspill fra klassen. Her ble det fortalt at i alvorlige saker kunne en fange bli utsatt for ”press” for å tilstå. Det var ikke uvanlig i Kenya og Uganda. I en av timene forklarte den afrikanske instruktøren at det var forskjell på Kenya og FN. Elevene fikk vite at i FN kan en ordre fra en overordnet ikke påberopes som grunn for tortur, selv om det gjøres i Kenya.

Dette ble sagt på en slik måte at jeg forstod at noe av det som det ble undervist i menneskerettigheter, ikke var vanlig praksis i Kenya, og det ble derfor presisert for elevene, slik at de skulle skjønne at det var annerledes i FN. De fleste sa rett ut at politiet var korrumpert og tok bestikkelser. I tillegg ble det fortalt at politiet kunne fengsle noen helt uten grunn, og vedkommende slapp bare ut igjen mot betaling. Årsaken til dette var den dårlige lønnen politiet hadde. De var nødt til å ta bestikkelser for å overleve.

I slummen i Nairobi traff jeg en mann som jobbet med frivillig arbeid. Han bodde selv i slummen med sin familie og fortalte at han var en av åtte mann som på frivillig basis drev en lokal fotballklubb der. Dette prosjektet hadde de startet for ti år siden, og det hadde kommet i gang fordi landsbyen hadde et stort problem med unge gutter som begynte med narkotika og kriminalitet. De fant derfor ut at de ville stifte en fotballklubb og prøve å få ungdommen til å endre kurs. De fikk klubben i sving og dannet lag i alle aldersklasser opp til voksen ungdom. Hver helg var det fotballkamper, og stort sett hele landsbyen samlet seg rundt fotballbanen da. I tillegg fikk fotballspillerne i oppgave å

plukke søppel i landsbyen hver fredag, og dette fikk de noen shilling for. Fotballklubben drev også med lese- og leksehjelp. De hadde ikke klart å få de ungdommene som brukte narkotika til å slutte med det, men de hadde klart å hindre nyrekruttering. Etter ti år var det nå blitt en fredelig landsby med lite kriminalitet.

Den kriminaliteten de opplevde, kom fra utsiden. Det er en del kriminelle gjenger andre steder i slummen. De hadde derfor opprettet en egen vaktstyrke i landsbyen som passet på. Jeg spurte om de fikk hjelp av politiet til å beskytte seg mot disse gjengene. Jeg fikk da et overraskende svar. ”Nei, vi kan ikke kontakte politiet, det kan være farlig. Du skjønner, vi har community policing her, det betyr at politiet kjenner og samarbeider med lokale kriminelle. Man kan bli drept dersom man peker ut en gjerningsmann. Det hender vi får hjelp fra politi som ikke har lokal tilknytning.”

I utgangspunktet anså de seg som et samfunn som ikke hadde politi. Politiet var korrupt og tok bestikkelser. Dette er en uventet observasjon fordi man i FN har community policing som en mal på godt politiarbeid. Det blir sett på som en modell som kan skape tillit mellom politi og befolkning, og det er antatt at det vil føre til redusert korrupsjon. Dette viser at modeller som har god effekt i én kultur, ikke nødvendigvis får den samme effekten i en annen.

#### Korrupsjonen

Det å snakke om at politiet er korrupt, var en dagligdags og selvfølgelig ting, og en av de afrikanske instruktørene forklarte det slik: ”Jeg er så glad for at jeg jobber med opplæring av politiet, fordi det er det eneste stedet hvor man ikke kan ta bestikkelser. Det er derfor ingen som ønsker å jobbe med det. Da får man bare sin vanlige lønn. En vanlig politimann tjener ca 140 US dollar (ca 900 kr) per mnd. Det er ikke nok til å leie hus, betale skole, klær og mat osv. Da må man ta bestikkelser. Alle gjør det fordi de må. Alle afrikanske politifolk gjør det.”

”I for eksempel mitt hjemland fungerer det også etter prinsippet om å begunstige sine egne, familien og stammen. Jeg gikk på skole med kamerater. De er fra samme stamme som politisjefen. Alle er blitt forfremmet utover det deres utdanning og erfaring skulle tilsi. Noen fra samme kull med samme utdanning er ikke forfremmet i det hele tatt. Vi spøker av og til med det når vi treffes. Jeg sier ”come on guys, we all know why”. ”De har fått sin forfremmelse fordi de tilhører samme stamme som politisjefen.”



### Den praktiske virkeligheten

På slutten av kurset ble det gjennomført en praktisk øvelse. Her ble elevene testet i mange av de emnene de hadde hatt undervisning i. Bl.a. skulle de prøve seg i forhandlinger, ved at de ble kidnappet i bil, de skulle prøve å samarbeide med en vanskelig og korrump lokal politimann, de skulle håndtere trafficking og brudd på menneskerettighetene gjort av politiet. Noen av øvelsene var veldig tøffe og til dels ydmykende. Særlig gjaldt det øvelsen hvor de ble kidnappet og skulle forhandle seg fri.

Fra mitt norske politiståsted var det ikke imponerende det jeg så. For det første var de kvinnelige deltakerne svært passive. De snakket ikke, selv om de ble ganske hardt presset. I kidnappings situasjonen var de nok meget redde, men likevel klarte de ikke annet enn å si navnet sitt, og de klarte ikke å snakke med klar og tydelig stemme. Som tidligere nevnt er jeg usikker på hva det skyldtes, men det som er sikkert, er at de i denne situasjonen ikke hadde noen autoritet. Manglende autoritet gjaldt i mange situasjoner både kvinner og menn. Da de ble presset på sine prinsipper, var de villige til å forhandle om prinsippene med en gang, for å få til en ”riktig” løsning. Det innebar at de kompromitterte både FN-politi, sine kolleger, seg selv og sivilbefolkningen de var satt til å tjene. Bl.a. var de villige til å gi fra seg alle sine personlige eiendeler og politiarbeidsverktøy som notisblokk, lykt, bilnøkler og liknende, for å få møte den lokale politisjefen de skulle være rådgiver for. Det medførte at politidokumenter, med opplysninger fra en kvinne som hadde rapportert om politiovergrep, ble tilgjengelig for de samme politifolkene som hadde stått bak overgrepet. Jeg er usikker på om den autoriteten instruktørene utgjorde, sammen med elevenes ønske om å være ”flink”, medførte at de handlet annerledes enn de ellers ville gjort, eller om dette var slik de ville reagert i en reell situasjon. Men fra et norsk ståsted vil dette bli betegnet som uakseptabel oppførsel og manglende integritet.

Dette er som sagt i en skolesituasjon, med instruktører og observatører til stede, og denne konklusjonen bygger kun på disse observasjonene. Jeg har ikke sett tjenestemennene i deres naturlige omgivelser i hjemlandet. Jeg så heller ikke alle elevene på øvelsene, men jeg så flere grupper, og inntrykket var mye det samme. Da jeg snakket med instruktørene som hadde sett alle, mente de det ikke var så store forskjeller i prestasjonene.

Det er ingen tvil om at afrikanske politifolk og skandinaviske politifolk har forskjellige utgangspunkt. Spørsmålet blir da hvordan dette kan utjevnes ved hjelp av trening.

### Kjønnsperspektivet

FN har satt kvinner på agendaen gjennom bl.a. UNSCR 1325 og 1820. Det betyr at kvinner skal rekrutteres i alle ledd innen fredsbevarende operasjoner. De politikvinnene fra Afrika som var på kurset skulle sendes til Darfur og Somalia. Ut fra det de viste på øvelsen, var de meget forsiktige og tok ikke selv noe initiativ for å løse oppgaven. De oppførte seg ikke som operative polititjenestekvinner. Det ble sagt fra instruktørens side at de ikke gjorde samme arbeidsoppgaver som menn i sitt hjemland, og jeg oppfattet det som at de ofte hadde en rolle som liknet mer på en sekretærrolle. Dersom det er slik at kvinner i sin kultur er underordnet menn og at de derfor ikke klarer å utvise autoritet overfor afrikanske menn, så må man ta dette med i betraktningen når man velger å følge FNs ambisiøse linje når det gjelder rekruttering av kvinner. Av alle som er utdannet i TfP, er det nå 38,8 % kvinner. Dette er et ekstremt høyt tall, når man vet at man i Norge ennå ikke har nådd målet om å rekruttere 40 % kvinner til Politihøgskolen, og vi har hatt kvinner i politiet i 100 år.

Da jeg var i Liberia var et av målene til FN å rekruttere kvinner til politiet. Målet var svært ærgjerrig og man gjorde mye for å nå det. Problemet var å finne nok kvalifiserte kvinner som kunne begynne i politiet. Under krigen var det få jenter som fikk skolegang, og derfor var det ikke mange som hadde nok skoleing til å oppfylle kvalifiseringskravet. Man startet derfor parallelt opp med en "high school light"-variant hvor kvinnene gikk gjennom pensum på tre måneder. Dette medførte at man så kunne rekruttere kvinner til politiskolen. Resultatet av light-utgaven var at mange av kvinnene ikke var godt nok kvalifisert og hadde problemer med lesing og skriving. En annen faktor var at mange av kvinnene var mødre. Det var ingen systemer på plass for å tilrettelegge for kvinner som hadde barn. Kvinner ble på lik linje med menn utplassert i tjeneste andre steder enn der hvor de hadde familien sin. Det skapte store problemer for mange, særlig for dem som var alenemødre. Her mener jeg man har gått på akkord med forpliktelsene overfor kvinnene for å oppfylle målet om kvinnedeltakelse. Dette kan skade likestillingsarbeidet, da vi risikerer at kvinner ikke blir respektert fordi de ikke har de nødvendige kvalifikasjoner, og vi utsetter de kvinnene som rekrutteres for vanskelige situasjoner. Vi utsetter dem også for fare, og vi tar ikke hensyn til at de er mødre. Jeg mener det er uforsvarlig å presse gjennom en så høy kvinneandel fordi det internasjonale samfunnet ønsker det.

Når man kommer ut i FN-tjeneste, må man bestå en språktest og en test av kjøreferdigheter. Det er mange afrikanske kvinner som ikke har de nødvendige kjøreferdighetene. TfP har sett at dette er et problem, og det har de tatt konsekvensene av. I Ghana har TfP nå finansiert egen kjøreopplæring for kvinner som skal ut i oppdrag, og på den måten bidratt praktisk til at kvinner som ellers er kvalifiserte skal få den nødvendige treningen for å lykkes.

## Konklusjon

Det er tre hovedpunkter jeg ser som vesentlig i det feltarbeidet jeg gjorde i Nairobi.

### 1. Manglende kontakt og kunnskapsformidling mellom forskere og instruktører

Det første punktet er manglende kontakt og kunnskapsformidling mellom forskere og instruktører. Alle som jobber med Training for Peace har de beste intensjoner med det de gjør, men det mangler noen som ser på helhet og sammenheng i programmet. Instruktørene lever i sin verden og forskerne lever i sin. De som burde se at det må være en kobling her, har ikke gjort det. Men alle har gitt uttrykk for at dette er ønskelig og nyttig. Det er også vanskelig å få tak i hva som fører til at forskningsprosjekter settes i gang, og hvem som faktisk avgjør hva man forsker på. Dersom forskningen skal hjelpe til med trening, er det naturlig å knytte kontakt mellom forskere, instruktører og dem som har vært ute i felten, for å finne relevante problemstillinger.

Det er ingen tvil om at det er mye viktig kunnskap som er fremkommet i den forskningen som er gjort av TFP. Dette er kunnskap som må formidles til instruktørene slik at de er faglig oppdatert, noe som også vil påvirke måten de formidler kunnskapen til dem som skal ut i felt. Dette er også den beste måten å få forskningsresultatene ut til dem som faktisk skal jobbe i felten. Mye av kunnskapen som er fremkommet, er ofte vesentlig for å lykkes i fredsarbeid.

Treningsmanualene er laget slik at mye av undervisningen er opp til den enkelte instruktør. Det er derfor viktig at instruktørene har en felles kunnskapsplattform i den undervisningen de gir. Dette er i TFP så vel som i FN sin interesse.

De forskjellige forskningsinstituttene er ikke særlig godt koordinert, slik at det å få samordnet felles kunnskapsformidling til alle instruktørene kan være vanskelig. Dette må TFP få på plass et system for å gjøre dersom man skal få utnyttet det potensialet som ligger i programmet med både praktisk trening og forskning.

### 2. Betydningen av ulik bakgrunn hos polititjenestemenn som skal ut i internasjonal tjeneste

Det andre punktet er betydningen av at politifolk som skal ut i FN-tjeneste har særdeles ulik bakgrunn. Det er viktig å ha dette forholdet klart for seg når det gjelder trening av UNPOL. Det er mye fra FN-manualen som er obligatorisk og som alle må gå gjennom, men man må vurdere om det i tillegg bør være en egen utdanningsbolke for polititjenestemenn som kommer fra land i Afrika hvor korrupsjon er vanlig og hvor politiet har generelt liten tillit. Det er også et faktum at tradisjonelt rettsvesen er en integrert del av afrikansk politi sin hverdag.

Her er det særdeles viktig å få til en påvirkning og reell forståelse av internasjonalt aksepterte normer dersom man ønsker at dette skal være tjenestemennenes norm når de kommer ut i oppdrag. Disse afrikanske tjenestemennene vil i sin tur være mentorer for lokalt politi når de kommer ut i felten. Dersom man ønsker en reell endring, er det ikke nok med den generelle undervisningen om menneskerettighetene og folkeretten. Korrupsjon og tillit må bli et eget undervisningstema slik at afrikanske polititjenestemenn blir bevisst på ansvaret de har for å innføre en ny demokratisk polititjeneste i vertslandet de skal utstasjoneres til. De må lære hvordan dette skjer i praksis, og man må finne måter å påvirke som gjør at egeninteressen viker for det felles beste.

### 3. Kvinner som FN-politi

Det tredje punktet gjelder kvinner i UNPOL-tjeneste. Det kan få fatale konsekvenser hvis vi sender kvinner som ikke er kvalifiserte, ut i de farligste operasjonene.<sup>24</sup> Da utsetter vi dem for en meget stor risiko. De afrikanske kvinnene har ikke den samme muligheten til å si nei til FN-tjeneste som vi i Skandinavia har. Dette skyldes både at deres beordringssystem er annerledes enn vårt, slik at det er vanskeligere å si nei, og i tillegg at en dagslønn i FN er like høy som en gjennomsnittlig månedslønn for en afrikansk politi, noe som gjør det særdeles attraktivt å komme i FN-tjeneste. Det operative faglige nivået politikvinne- ne fra Afrika viste på øvelsen, sammenstilt med erfaringer med rekruttering av kvinnelige polititjenestekvinner i Liberia, gjør at jeg stiller spørsmål ved måten rekruttering av kvinner til fredsbevarende operasjoner gjøres på. I Norge har vi ikke radikal kjønnskvotering fordi vi mener det ikke gagnar likestillingen. Likevel ser vi at det i FN-sammenheng blir rekruttert kvinner som ikke er like godt kvalifisert som menn.<sup>25</sup> Dette er et område det må gjøres noe med, dersom man virkelig ønsker å likestille kvinner i fredsbevarende operasjoner.

Det er et faktum at kvinnelig politi er nødvendig i mange krigsherjede land hvor kvinner er offer. Det er kanskje den eneste muligheten for at disse kvinnene skal kunne få den nødvendige hjelp. Dagens UNPOC-kurs gir den samme treningen til kvinner og menn. Vi vet at mange polititjenestekvinner kommer fra land med et undertrykkende kvinnesyn, og at de ikke utfører den samme polititjenesten som kvinner i vestlige land gjør. Det er sjelden at kvinner i slike land gjør operativ polititjeneste. Dette betyr at man ikke har nok kvalifiserte polititjenestekvinner til å oppfylle FN sitt mål for rekruttering. Det må det tas hensyn til, og målene for rekruttering må justeres i tråd med virkeligheten. For de kvinnene som allerede er tatt ut til UNPOL-tjeneste, må vi gjøre det vi kan for å hjelpe dem å bli kompetente til den tjenesten de skal ut i.

<sup>24</sup> Kvinnene fra dette UNPOC-kurset skulle til Somalia og Darfur.

<sup>25</sup> Også i Norge har vi problemer med rekruttering av kvinner, og har nå senket kravet til praksistid etter politiskolen fra 6 til 3 for å gjøre FN-tjeneste. Dette er kun for å klare å rekruttere flere kvinner til FN.

Ideen til TFP om egen kjøreopplæring for kvinner bør videreutvikles til andre politidisipliner hvor kvinnene ikke er godt nok kvalifisert. De som man vet skal til områder hvor de skal jobbe med kvinner som offer, må få en egen opplæring i operativ tjeneste og etterforskning av overgrep. Dette trenger ikke være avansert opplæring med mye tekniske hjelpemidler, men de må få en innføring i fagfeltet og de må lære elementær etterforskning. Dette skylder vi både de kvinnene som skal ut i tjeneste og de kvinnene som er offer og har krav på kompetent hjelp. Kvinnene må også få et eget opplegg for bevisstgjøring av sin rolle som polititjenestekvinner og deres rolle i forhold til mannlige kolleger. Dette må være en egen undervisningsbolk kun for kvinner, i tillegg til det ordinære UNPOC-kurset.

TFP har et ansvar for å melde tilbake til FN at deres mål om rekruttering av kvinner er for ambisiøst, og de har et ansvar for ikke å godkjenne elever som åpenbart ikke er kvalifisert. Man kan ikke ha 40 % kvinner for enhver pris.

### **Anbefalinger**

1. Det må lages rutiner for utveksling av informasjon mellom forskere og instruktører. Faste møter mellom NUPI, POD, PHS og instruktørene. Man må få til møtepunkter hvor forskere og instruktører treffes og hvor forskerne kan formidle aktuell informasjon til instruktørene, og instruktørene kan formidle tilbake hva de opplever ute i tjeneste og i undervisningen til forskerne. Dette må tilrettelegges av POD og utføres av PHS.
2. Faste internasjonale møter med forskere, PHS, POD og instruktører. Evt. sette i gang forskningsprosjekter med samarbeid mellom forskere og politiinstruktører.
3. Opprette nettbasert kontakt mellom instruktører (både norske og internasjonale), PHS og POD med linker til aktuelt fagstoff. Dette må styres fra PHS. Her kan man få mange gode innspill fra svenske kolleger. Nødvendige ressurser må tilføres slik at det vil være praktisk mulig å holde seg oppdatert på ny forskning og å arrangere faste treff med instruktører for faglig påfyll og utveksling av erfaringer.
4. Legge en plan for aktuelle forskningstema i samarbeid med forskere, instruktører, PHS og UD. Her må man se på hvilket kunnskapsbehov man har for at treningen skal gi best mulig effekt.
5. Evaluere dagens måte å rekruttere kvinner til AU/FN-operasjoner.

6. UNPOC-kurset må forlenges, og det må innføres egne undervisningsbolker for spesifikke tema. Det må gis undervisning i de temaene som er spesielt problematiske i Afrika, som korrupsjon, manglende tillit og diskriminerende kvinnesyn. Særskilt kompetanseheving for kvinner i emner som kjøring/operative ferdigheter, etterforskning av overgrep, samt bevisstgjøring om rollen som polititjenestekvinne.

## Litteraturliste

- De Carvalho, Benjamin/N. Nagelhus Schia. 2009: "The Protection of Women and Children in Liberia". NUPI.
- De Carvalho, Benjamin/N. Nagelhus Schia. 2009: "Nobody Gets Justice here!". NUPI.
- Holm, Tor Tanke/Espen Barth Eide. 2000: *Peacebuilding and Police Reform*.
- Mobekk, E. 2005: "Identifying Lessons in United Nation International Policing Missions". DCAF.
- Sending, O.J. 2009: "Why Peacebuilders Fail to Secure Ownership and be Sensitive to Context". NUPI.
- Sending, O.J. 2009: "Why Peacebuilders are "Blind" and "Arrogant" and What to do about it". NUPI.
- Sending, O.J. 2010: "Learning to build a sustainable peace: Ownership and everyday peacebuilding". CMI/NUPI.
- Solhjell, R. 2009: "Combating Sexual Violence in the DRC".
- Tjønneland, E.N/ C. Albertyn. 2010: *Navigating Complexity – A Review of Training for Peace in Africa*. Christian Michelsen Institute.
- UN Peacekeeping PDT Core Pre-Deployment Training Materials, 1<sup>st</sup> ed. (2009).