

Vannforsyningen i utviklingsland. Hvordan utdanner vi våre u-landsarbeidere?

Av Geir Movik

Geir Movik er siviling. i Norconsult international A.S.

*Innlegg på seminar i Norsk Vannforening
22. januar 1986.*

1. INNLEDNING

Vi vet hvor vanskelig, og ikke minst personavhengig det er å gjennomføre bistandsprosjekter i utviklingsland. De av oss som har vært ute en del år har gjort sine erfaringer. Vi har gjort våre tabber og feilvurderinger og vi vet hvor viktig det er å jobbe i et miljø hvor prosjekter kan diskuteres på et bredest mulig grunnlag.

Kompetanseoppbygging og personlig oppfølging av fremtidige u-landsarbeidere er en viktig del av det kompliserte arbeidet for å bedre bruken av bistandsmidler til mottakerlandets beste. Jeg skal i de avsatte 15 minuttene prøve å belyse hvordan og under hvilke forutsetninger Norconsult A.S. arbeider for å bedre disse forhold.

2. NORCONSULT-GRUPPEN

2.1 Norconsult A.S.

I 1986 vil Norconsult A.S. ha 30 års erfaring på det internasjonale marked, hvorav en vesentlig del fra arbeid i utviklingsland.

Norconsult A.S. er idag en gruppe selskaper hvor Norconsult Offshore Engineering A.S. og Norconsult International A.S. er de største datterselskapene. For å ta seg av det økende behov for opplæring internasjonalt ble ISOT A.S., «the

International School of Technology» innlemmet i Norconsult-gruppen i mars 1985. Følgende 15 norske konsulentfirmaer er partnere i Norconsult A.S.:

- Asplan A/S — Institutt for samfunnsplanlegging
- Ingeniør A. B. Berdal A/S
- Ingeniørene Bonde & Co.
- Fjellanger Widerøe A.S.
- Ingeniør Chr. F. Grøner A.S.
- Lund & Aass A/S.
- A/S Miljøplan
- Multiconsult A.S.
- NOTEBY, Norsk Teknisk Byggekontroll A/S
- Nybro Bjerck A.S.
- Platou Arkitekter A.S.
- Sivilingeniør Elliot Strømme A.S.
- Teleplan A.S.
- VVS Consult A.S.
- Dr. ing. Aas-Jakobsen A.S.

Totalt teller gruppen over 2 500 arkitekter, ingeniører, økonomer og samfunnsvitere. Norconsult A.S. har i tillegg et nært samarbeide med norske og utenlandske universitets- og forskningsinstitusjoner.

3. NORCONSULT INTERNATIONAL A.S., WATER AND WASTE MANAGEMENT DIVISION (VANNAVDDELINGEN)

La meg etter denne grove firmaoversikten komme ned på avdelingsnivå og fortelle litt om Vannavdelingen, og da særlig

avdelingen's u-landsengasjement og tanker vedrørende opplæring- og kompetanse problematikken.

3.1 Noen av Avdelingens mål

- Å øke vår aktive deltakelse i vannrelaterte utviklingsprosjekter
- Utvide og forbedre vår u-landserfaring og kunnskap særlig innenfor feltene —
 - vannressursplanlegging
 - hydrologi
 - hydrologi og boring etter vann
 - vannkvalitetskontroll
 - irrigasjon
 - tilpasset teknologi
 - («appropriate technology»)
 - sosiologi/sosialantropologi
 - større kvinneengasjement
 - prosjekt koordinering/styring
 - innkjøpstjenester
 - kvalitetskontroll
 - fast avfall
 - opplæring
 - drift- og vedlikehold
 - «Low cost sanitation»
- Skape et aktivt u-hjelpsrelatert fagmiljø innenfor ovennevnte fagområder.

3.2 Faglige Ressurser innen Vannforsyning

- Norconsult-gruppen representerer en stor og fleksibel organisasjon med vel kvalifisert personell som danner et godt grunnlag for rekruttering av fagfolk som u-landsarbeidere.
- Ved utestasjonering rekrutteres i alt vesentlig personell fra Norconsult og/eller partnerfirmaene.
- Ved endt stasjonering kommer man tilbake til Norconsult-gruppen. Ervervet erfaring og kunnskap forblir i firmaet og kan trekkes på ved nye prosjekter.

- Det legges betydelig vekt på u-lands-erfaring ved nyrekruttering til Norconsult A.S.
- Firmaet har et godt bibliotek med fagbøker, tidsskrifter og u-hjelpsrelaterte publikasjoner.
- ISOT — International School of Technology har nylig blitt innlemmet i Norconsult-gruppen. ISOT er et spesialfirma og driver vesentlig med opplæring, planlegging og teknologi overføring.
- Norconsult A.S. har et utstrakt samarbeide med nasjonale og internasjonale universiteter, høyskoler og forskningsinstitusjoner.

3.3 Opplæringstiltak i Norge

- Språkopplæring.
Norconsult arrangerer jevnlig interne språkkurs. Mest aktuelle er engelsk, swahili, spansk og fransk.
- Eksterne kurs/seminar.
Vi prøver innen rimelighetens grenser å samle folk fra vår stab ved nasjonale og internasjonale kurs og seminar av verdi for vårt u-lands engasjement.
- Intern opplæring.
I forbindelse med avvikling av sommerferien møtes hjemme- og utestasjonerte 1 uke i august til en ukens seminar og prosjektgjennomgang, erfaringsutveksling, og personlig kontakt. Ny teknologi/metoder/erfaring presenteres en dag eller to for interesserte utenfor firmaet.
- NORAD kurs.
Siden 1985 har vi for enkelte NORAD-finansierte prosjekter anledning til å sende prosjekt personell på NORAD kurs ved 1ste gangs stasjonering.

3.4 Praktisk Opplæring i Feltarbeid

Når det gjelder den praktiske delen av vår opplæring skjer denne på prosjektnivå.

— Vi vet at en uerfaren u-landsarbeider — til tross for 2—3 ukers innføringskurs før avreise — finner ofte seg selv i en vanskelig og tildels håpløs situasjon. Dette gjelder i stor grad de som med en gang blir plassert ute i bushen — langt fra hovedkontorer og såkalt «sivilisasjon». Erfaring viser at det kan ta ganske lang tid før vedkommende er «sosialisert». «Kultursjokk», andre arbeidsmetoder, annen arbeidsinnstilling, fremmed språk og kommunikasjonsvansker er ofte noe av det de fleste av «nye» u-landsarbeidere erfarer etter en viss tid. Uttrykket «å møte veggen» blir ofte brukt — for noen kommer det etter noen uker — for andre etter noen måneder.

Vi ser det derfor som svært viktig å oppnå en viss kontinuitet i prosjektene. Skikkelig personell overlappning setter vi derfor som et overordnet mål — til tider også for oss et praktisk problem. Men der det har vært mulig er resultatene meget positive. En overlappingsperiode hvor den erfarne, med 2—4 års erfaring fra et spesielt prosjekt, jobber sammen med den ny-ansatte, gir en uerfaren u-landsarbeider en positiv «head-start».

Opplæring innen det aktuelle arbeidsfeltet, og sist, men ikke minst, innføring i lokal kultur, væremåte og arbeidsinnstilling, er viktig for den som skal ta over. Det er også viktig å bli introdusert og kjent med sine arbeids-

kolleger — både over- og underordnede. En overlappingsperiode der den erfarne og ny-ansatte arbeider side om side gjør det i stor grad lettere for en uerfaren u-landsarbeider å fungere godt i løpet av kort tid.

- Norconsult ser det derfor som en betingelse at prosjektene bemannes med velkvalifiserte prosjektledere med tidligere u-landserfaring og god lokal kunnskap.
- God kommunikasjon og personlig og faglig oppfølging fra vårt hovedkontor er også av største viktighet for et vellykket prosjekt.

3.5 Lokalt ansatte

Ved alle våre prosjekt ansettes lokale fagarbeidere. Vi prøver også å bygge opp en lokal fagekspertise ved våre faste utenlandske driftssteder. Ved vårt Kenya-kontor ansatte vi siste år 3 kenyanske «professionals»; 1 kvinnelig sosiolog, 1 kvinnelig design/construction ingeniør, samt 1 mannlig hydrogeolog.

4. OPPDRAGSMENGDE

For å videreutvikle vår bistand til u-hjelpsprosjekter, ønsker vi en kvalitativ og kvantitativ økning av våre engasjement. Vi ser dette som en nødvendighet for å opparbeide bistandsarbeide til et eget muliti-disiplinært fagområde med et aktivt, pulserende miljø.

Vi håper på et nært og fortløpig samarbeide med norske og utenlandske bistandsorganisasjoner i årene som kommer.