

R U N D U L I F E

Rundu
Namibia

Rundbrief 2014 / Nr. 2

- 1 Herzlichen Dank!
- 2 Die ersten 100 Tage
- 3 Fazit nach 200 Tagen
- 4 Feedback Finanzchef



Häusermann
Urs

50
1964-2014

INTER TEAM FACHLEUTE IM ENTWICKLUNGSEINSATZ
Wissen teilen – Armut lindern



Faszination Mensch und Kultur im Kontext von Wissen teilen – Armut lindern (Interteam Team Rundu am traditionellen Freitagstreff)

HERZLICHEN DANK!

Zuerst möchte ich mich bei allen recht herzlich Bedanken für die grossartig moralische und grosszügig finanzielle Unterstützung, die ich bei meinem Abschieds- und Geburtstagsfest und in den darauf folgenden Wochen im Zusammenhang mit meinem InterTEAM-Einsatz in Namibia erhalten habe. Ohne dies wäre mein Engagement in Namibia nicht möglich. Vielen Dank!

DIE ERSTEN 100 TAGE

Die 100-Tage-Frist bemisst die Zeitdauer, die nach einer Faustregel des Journalismus einem neuen (politischen) Amtsinhaber oder einer neuen Regierung zugestanden wird, um sich einzuarbeiten und erste Erfolge vorzuweisen. Danach kommt es zu einer ersten Bewertung der Regierungsleistung (100-Tage-Bilanz). (Wikipedia)

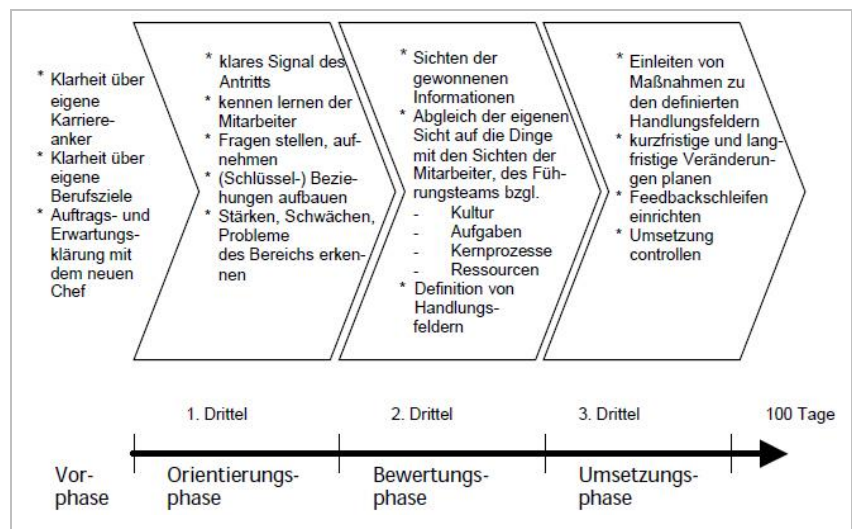
Mein persönliches und durchaus selbstkritisches Fazit von den ersten 100 Tagen hier ist, dass ich mir einen solch guten Start gewünscht, aber in meinen kühnsten Träumen nie erwartet hätte. Geschäftlich, wie auch privat entwickelte sich beinahe alles ideal, perfekt und zu meiner vollsten Zufriedenheit. Meine privaten Eindrücke und Erlebnisse kannst du auf meinem Blog (www.rundulife.ch/blog) verfolgen und meine Bilanz aus geschäftlicher Perspektive ist hauptsächlich dem Rundbrief vorbehalten.

Vorphase

Wie du aus meinem letzten Rundbrief und der Information auf meiner Homepage entnehmen kannst, war die Vorphase, wie kann es anders sein, geprägt von wagen Vorstellungen, mehr oder weniger idealen, kühnen Erwartungen, einer stattlichen Portion selbstvertrauen und ordentlichem Respekt vor dem kulturellen Anderssein und dem schriftlichen Aufgabenbeschrieb im Zusammenhang mit meinem Einsatz, der seinerseits genügend Spielraum bot, um meine Phantasie blühen und trudeln zu lassen. Kurz um, ein Hin und Her, ein Auf und Ab der Emotionen, der Gefühle, der Gedanken und meinem ganzen Innenleben, der Seele.

Orientierungsphase

Und dann war es endlich soweit, der 6. Januar war da sowie ich zum Abschied bereit und/oder „verdammte“. Den letzten Schliff für den Einsatz erhielten wir in einem wöchigen Training (Induction) in Windhoek, beim und durch den Landeskoordinator





Orientierungsphase: Beobachten, Wahrnehmen, Suchen, Fragen, Begegnen, Staunen, Mitmachen, Austauschen, Lernen, Erfahren, ...

für Namibia, René Landolt und seine „domestic“-Mitarbeiterin Brigitte Oasis.

Ein unschätzbare Wert bei meinem Einstieg in die neue und durchaus andere Business and Culture World im Directorate of Education war das wöchentliche Management Meeting. Obwohl ich als Counterpart dem Direktor und Vize-Direktor „zugeteilt“ war, ich aber einer von 13 Management Team Members bin, konnte ich mich mit meinen Anliegen immer auch an einen oder mehrere meiner 10 anderen Management-Kollegen richten, wenn meine primären Mentoren keine Zeit für mich hatten. Ein weiterer Vorteil ist, dass ich so immer sehr aktuell über die wichtigsten News und Entscheide informiert bin. Aber was noch viel entscheidender ist, dass ich mir aus den unterschiedlichen Antworten und Argumenten von diversen Kollegen aus dem Management auf die selbe Frage ein viel differenziertes Bild machen kann. So macht Netzwerken wirklich und richtig Spass und man versteht oder ahnt viel schneller und besser „was hinter der Bühne alles so läuft und abgeht“, denn das, was alle mitbekommen ist eigentlich gar nicht wichtig.

Eine grosse Hilfe vor allem in der Orientierungsphase ist es, wenn man - wie es in Rundu der Fall ist - auf ein etabliertes Interteam-Netzwerk zurück greifen und es effektiv nutzen kann. Die Information und gemachte Erfahrung der lokal bereits etablierten Interteam-Fachleute aus den verschiedenen Bereichen, wie Management, Informatik, Inspektorat, Schulberatung, Lehrerschaft, Heilpädagogik, Pflegefachfrau und Physiotherapie zu vernetzen und in einer Gesamtschau versuchen zu verstehen, macht extrem viel Sinn. Es ermöglicht auch schneller und besser Synergien zu erkennen und zu evaluieren sowie eine bessere Analyse der lokalen

gesellschaftlichen Zusammenhänge und damit einen noch wirkungsvolleren Einsatz von uns allen.

Da ein Punkt meines Aufgabenbereichs auch die Unterstützung des Management-Teams in Sachen Finanzmanagement sowie den effektiven Einsatz des Finanzsystems „Pastel“ als Führungsinstrument



Interteam Rundu Team beim "Wissen teilen"

betrifft, war die Zusammenarbeit mit Heinz Thürig („Hene“), Interteam-Informatik- und Projektspezialist, während der Startphase meines Einsatzes besonders hilfreich und wertvoll. Er war bei der Implementierung von Pastel sowie bei der Konfiguration und operativen Umsetzung des Buchungsprozesses von Anfang an dabei und so konnte ich mir innert kürzester Zeit dieses Wissen aneignen und in meine weiteren Wirkungsabsichten integrieren.

Aus meiner Sicht macht es extrem viel Sinn, wenn für komplementäre Fachgebiete eine Überlappung der Einsätze stattfindet, wie dies bei "Hene" und mir der Fall war. So konnte ich mir viel schneller und besser einen fachlichen und kulturellen Überblick von der Situation vor Ort machen.



Bewertungsphase: In Gruppenarbeit werden die geplanten Jahres-Aktivitäten mit den vorhandenen finanziellen Mitteln abgestimmt.

Bewertungsphase

Ein idealer Anlass, um die Bewertungsphase zu starten, bot sich mir Anfangs Februar mit der Teilnahme am sog. „Annual Review & Planning Meeting“.

Wie es der Name schon assoziiert, kommen dafür alle mit Rang, Namen und Verantwortung (Direktor, Vize, Inspektoren, Principals, Management-Team sowie eine Delegation vom Regional Council) zusammen, um die eigene Zielerreichung der geplanten Aktivitäten des abgelaufenen Schuljahres zu präsentieren. Dieser rege, gut organisierte und disziplinierte Austausch und die Erkenntnisse daraus sollen dann für Änderungen und Verbesserungen sowie für die Planung der Aktivitäten für das bevorstehende Jahr dienen.

Dass dieses Treffen ein wichtiger Anlass und von Bedeutung ist, habe ich schon gemerkt als ich bei der Vorbereitung dabei sein konnte. So gibt es für beide Tage einen Master of Ceremony, der durch den Tag führt, das Meeting leitet und für den geregelten Ablauf der Veranstaltung verantwortlich ist. Die Wichtigkeit dieser Zusammenkunft wird weiter betont, indem die Nationalhymne gesungen wird und ein Geistlicher seine segnenden Worte an die Versammlung richtet. Auch die mahnenden sowie motivierenden Worte des Direktors bei der Eröffnung und das "Schlussplädoyer" durch den Vize-Direktor geben dem Ganzen einen offiziellen und würdigen Rahmen.

Im Mittelpunkt standen jedoch die Analyse, Bewertung und Erkenntnis der Repräsentanten im Zusammenhang mit den geplanten und realisierten Aktivitäten, den Herausforderungen dabei und die erreichten Resultate, aber auch Gründe für die nicht erreichten Zielsetzungen. Die unterschiedlichen Ausführungen waren für mich sehr aufschlussreich und ich konnte mir ein gutes erstes Bild machen, wie die Abhängigkeiten, die Beziehung zwischen

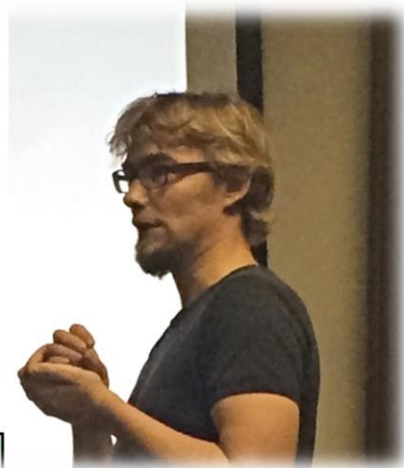
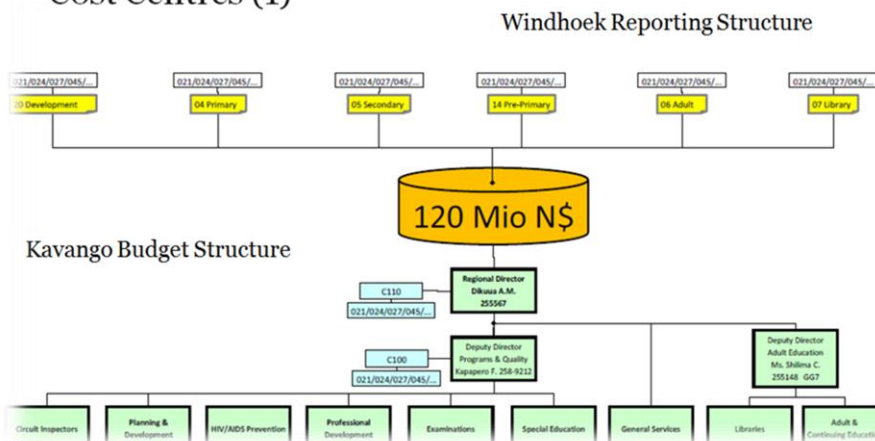
Ursachen und Wirkung der verschiedenen Interessen, Massnahmen und Leistungen sind. Ein sehr beliebter Grund für das Nichterreichen der Ziele war, dass die gesprochenen finanziellen Mittel den Verantwortlichen nicht zur Verfügung standen, weil die Gelder für andere Zwecke "abgezweigt" oder ausgegeben wurden. Die Ausgaben wurden zwar pro Leistungseinheit geplant, aber im Budget nicht den entsprechenden Leistungserbringern zugeteilt, sondern den sehr allgemeinen Schulbereichen Pre-Primary, Primary, Secondary, Library und Adult Education. Der grosse Nachteil dabei war, dass es oft sehr schwierig, wenn nicht gar unmöglich war, die Kosten richtig zuzuordnen, ganz zu schweigen von einer transparenten und effektiven Kontrolle der Ausgaben.



Annual Planning & Review Meeting in der Sarasungu Lodge

Für mich war dieser Anlass eine willkommene und perfekte Plattform, um einerseits alle Entscheidungsträger und Beeinflusser der Organisation kennenzulernen und andererseits auch eine relativ vollständige Übersicht über die vielseitigen Tätigkeiten der unterschiedlichsten Verantwortungs- und Zuständigkeitsbereichen zu erhalten.

Cost Centres (1)



Umsetzungsphase: Heinz Thürig erklärt die neue Kostenstellen-Struktur sowie die Aufgabe und Verantwortung der Kostenstellen-Leiter

Umsetzungsphase

Aufgrund der am Annual Planning & Review Meeting oft gehörten Klage "no funds" als Grund für die fehlende Zielerreichung hat das Management-Team mit der Unterstützung von "Hene" und mir entschieden, den „Chart of Account“ im Finanzsystem Pastel nach Kostenstellen aufzubauen. Die finanziellen Mittel für die zu erbringenden Eigenleistungen sollen nun direkt den verantwortlichen Kostenstellenleitern zur Freigabe und Kontrolle zugeteilt werden. Damit soll ein Bedienen am Geldtopf nach dem Prinzip "first-come, first-served" erschwert und eingeschränkt werden. Zudem soll den Kostenstellenleitern die Pflicht und Verantwortung übergeben werden, das ihnen zugewiesene Geld für die vereinbarten Leistungen einzusetzen sowie die laufende Kontrolle über die Ausgaben aktiv zu "managen".

Dies wiederum war eine ideale Gelegenheit für mich den Budget-, Buchungs- und Zahlungsprozess sowie die involvierten „Stakeholders“ bei der konkreten Umsetzung kennenzulernen und das Wissen in der Organisation und meine Erfahrung zu teilen. Zuerst erstellten wir ein Konzept über die sog. „New Internal Budget Structure“ (NIBS) und präsentierten es dem Management-Team. Der Lösungsvorschlag wurde gemeinsam diskutiert und genehmigt. „Hene“ zeigte mir, wie ich die Anpassungen in Pastel implementieren kann und ich führte die Arbeiten aus. So konnte ich viele Funktionen des Finanzsystems an einem echten Projekt kennenlernen und produktiv anwenden. Da ich bereits über viel Know-how im Reportingbereich verfüge, hat „Hene“ mir die bestehenden Auswertungen erklärt und ich habe daraus selbstständig die neuen Finanzreports definiert und umgesetzt. Anschliessend galt es natürlich noch alle involvierten Benutzer und Stellen

zu Schulen, damit diese die neuen Prozesse und Anpassungen verstehen und richtig in der Praxis anwenden.

Weiter haben wir zusammen mit dem Finanzchef, Panduleni Hashoshange den dreitägigen „Budget 14/15 Planning Workshop“ Mitte März geplant und durchgeführt. Auch dies war eine sehr anspruchsvolle Aufgabe, denn über 50 Personenn drei Tage lang mit dem neuen Chart of Account, den Aufgaben als Kostenstellenleiter sowie der Auseinandersetzung und dem Fight um die sehr beschränkten finanziellen Mittel „bei Laune zu halten“ und zu einem guten Abschluss zu bringen, ist gar nicht so einfach.



Begeistert erklärt „Hene“ der Finanzchefin vom Regional Council den neuen Chart of Account und stolz schaut und hört der Direktor Mr Dikua zu.

Ich denke, dass ein ganz besonderes Learning mit spürbarer Wirkung für das Management-Team die Auswirkung des neuen Finanzprozesses sein wird, denn nun gilt es, sich für seine Versprechen und für die Umsetzung notwendigen finanziellen Mittel aktiv und erfolgreich einzusetzen und damit die geplanten Aktivitäten auch in die Praxis umzusetzen!



Aufmerksam hören die „Learners“ der Leevi Hakusembe School den Ratschlägen und Argumenten der „Vorsitzenden“ zu.

Finance Workshop Windhoek

Anfangs Mai nahm ich zusammen mit dem Direktor, dem Finanzchef sowie einem Accountant an einem sog. „Familiarisation Workshop“ in Windhoek teil, bei dem es hauptsächlich darum ging, die Anforderungen des Ministry's of Education an die 14 Regionen von Namibia bzw. an das Reporting und die Budgetierung für die nächsten 3 Jahre zu regeln. Dieses Treffen war für mich äusserst interessant, denn es bot sich mir die seltene Gelegenheit, neben den traktandierten und wichtigen Themen des Workshops, nach nur 4 Monaten auch noch alle anderen Schuldirektoren und Finanzchefs von Namibia kennenzulernen.

School Visits

Ziel und Zweck der zentralen Services des Directorate of Education ist, die Arbeit an den Schulen und den Lernerfolg der SchülerInnen möglichst effektiv zu unterstützen. Um mir ein Bild zu machen, wie die Situation „an der Front“ (in den Schulen) tatsächlich ist, habe ich im Mai den Leiter Advisory Services und eine Delegation des Regional Education Forums bei Schulbesuchen begleitet. Dies hat mir einen guten Einblick in die Probleme vor Ort gegeben, wie z.B. viel zu wenig und z.T. schlecht qualifizierte und motivierte Lehrkräfte, fehlende Schulzimmer, zu grosse Klassen, zu wenig Stühle und Bänke, zu wenig und veraltete Lehrmittel, schlechte Infrastruktur und vieles, vieles mehr.

FAZIT NACH 200 TAGEN

Ich weiss, es ist immer eine Frage der Wahrnehmung, und meine ist wirklich sehr, sehr positiv. Das heisst nicht, dass es immer leicht war,

aber wirklich ganz vieles hat einfach optimal gepasst, z.B. dass

- ich als Management-Team-Member an der Quelle vieler wichtiger Informationen bin
- der Annual Review & Planning Workshop im Februar stattfand und ich teilnehmen konnte
- „Hene“ mit seinem komplementären Engagement und Know-how im Direktorium mein Startup extrem begünstigte und dadurch viel effektiver machte
- die fehlende Finanztransparenz und Zuständigkeit die perfekte Chance für mein erstes Projekt wurde
- das Projekt bis zum neuen Finanzjahresbeginn am 1. April implementiert sein musste
- der „Budget 14/15 Planning Workshop“ hauptsächlich vom Finanzchef, „Hene“ und mir vorbereitet und moderiert wurde; so hatten wir die Fäden, den Lead mehrheitlich selber in der Hand
- ich die Chancen erkannt, ergriffen und in der Praxis umgesetzt habe – „**learning by doing**“

Was ich eigentlich von meinen Einsätzen für die Stiftung „Learning for Life“ in Äthiopien schon wusste und hier wieder bestätigt fand ist, dass man dieselbe Frage mehreren Leuten stellen muss, um mit den vielen unterschiedlichen Antworten und Begründungen der Wahrheit am nächsten zu kommen. Und sehr oft sind die Dinge eben nicht so, wie sie sich uns zu Beginn zeigen und „dem Denken im Norden“ plausibel und vernünftig erscheinen.



Es ist nicht immer so wie es aussieht und wenn man allen glauben würde, dann würde es eben doch so aussehen.



Bye, bye, Lea & "Hene"; wir bleiben noch und euer Haus im Hintergrund wird nun von Anni & Heinz (Person 3 + 4 v.l.) belebt.

FEEBACK DES FINANZCHEFS



Mr. Panduleni Hashoshange

Damit nicht nur meine Meinung hier zum Ausdruck kommt, habe ich den Finanzchef Mr. Panduleni Hashoshange gebeten, er möge doch auch noch ein paar Zeilen über mein Wirken in den vergangenen Monaten in der Finanzabteilung für diesen Rundbrief schreiben. Im Folgenden findest du seine ungekürzte Meinung:

Mr. Urs made a positive contribution to the directorate

of Education in Kavango region mainly in the section Financial Management. Here is some of the work done from February to June 2014.

- *Transforming all the transactions captured on pastel accounting system in 2013/2014 financial year in to different cost centres or departmental division. How much was spent by each division or cost centre during 2013/2014 financial year.*
- *He analyzed the transactions and advises the cost centre how to do the budget better for 2014/2015 financial year.*
- *He created new chart of accounts on pastel and new management report. The new management report will give each cost manager how much was spent on a particular month and able to control their spending better.*
- *He is currently doing the MTEF budget for 2015/2016, 2016/2017 and 2017/2018 as required by the ministry of finance.*
- *He has attended a budget meeting in Windhoek for him to be familiar with the directorate budget.*

Abschied von Lea & „Hene“

Lea und „Hene“ haben ihren Einsatz Ende Juni abgeschlossen. Ich konnte sie ein halbes Jahr kennenlernen und ich schätzte sehr ihre Natürlichkeit, ihr grosses Interesse und Verständnis für das Anderssein, ihre Reife trotz dem jugendlichen Alter und vieles mehr. Vor allem „Hene“ war mir beim Startup ein wertvoller Counterpart von dem ich in vielen Belangen profitieren konnte. Die beiden haben in den 3 Jahren „praktiziert“, Hand angelegt und umgesetzt und damit vieles das bleibt geschaffen. Sie werden hier nicht nur eine Lücke hinterlassen, sondern vor allem auch Spuren, die einigen Menschen dabei helfen werden, ihren Weg besser zu finden und selber zu gehen.

Vielen Dank Lea & „Hene“, ihr seid ein tolles Team!

Vielen Dank!

Liebe Freunde, Verwandte und Bekannte
Ich schätze es sehr, diese Erfahrung hier machen zu können, gesund und glücklich zu sein, und mich nützlich machen zu können. Je länger ich hier bin, je mehr bin ich davon überzeugt, dass diese Art von Zusammenarbeit - wie ich es hier mit InterTEAM umsetze - zwischen Nord und Süd eine äusserst wirkungsvolle Veränderung und Entwicklung verschiedener Kulturen ermöglicht, denn durch Wissen teilen, bereichern wir unsere Fähigkeit, um unser eigenes Leben selbstbewusster und interkulturell harmonischer zu bestimmen. LG Urs



Lea & "Hene" fehlen hier, aber ihre Spuren bleiben.

Wissen teilen - Armut lindern



www.rundulife.ch stellt **BEGEGNUNG - AUSTAUSCH - ENTWICKLUNG** von Menschen unterschiedlicher Kulturen in den Mittelpunkt.

urs.haeusermann@interteam.ch | P.O. Box 2483, ERF 734, Tutungeni, Rundu, Namibia | Skype: urhuesi

«Mein Einsatz hier in Rundu (Namibia) für das Bildungsdepartement von Kavango wird von der Organisation INTERTEAM ermöglicht. INTERTEAM unterstützt bestehende Initiativen und Organisationen in Ländern des Südens: Nicht mit Geld, sondern mit

Wissenstransfer durch Personaleinsätze von Schweizer Fachleuten. Um die Einsätze zu finanzieren, ist INTERTEAM auf Spenden angewiesen. **INTERTEAM und ich freuen uns daher über eine Spende. Vielen Dank!»**

«Der Rundbrief erscheint zwei Mal jährlich und wird an alle mir gemeldeten Adressen versandt.
Neue oder zu löschende Adressen bitte bei urs.haeusermann@interteam.ch melden!»

WISSEN TEILEN – ARMUT LINDERN. Nach diesem Grundsatz setzt sich INTERTEAM ein für bessere Lebensbedingungen in armutsbetroffenen Ländern im Süden und für mehr Solidarität im Norden. Seit 1964.

INTERTEAM vermittelt und begleitet qualifizierte Schweizer Berufsleute in mehrjährige Einsätze nach Afrika und Lateinamerika. Die über 50 Fachleute engagieren sich in den Bereichen Bildung, Ernährung und Gesundheit.

Im Mittelpunkt der Entwicklungseinsätze stehen der Austausch und die Weitergabe von Wissen, Fertigkeiten und Erfahrung.

INTERTEAM beschreitet gemeinsam mit Partnerorganisationen vor Ort neue Wege, um solide Grundlagen zu schaffen und so die Lebenssituation der lokalen Bevölkerung nachhaltig zu verbessern.

Als ZEWÖ-zertifizierte, 50-jährige Non-Profit-Organisation garantiert INTERTEAM einen verantwortungsvollen Umgang mit Spenden und Mitgliederbeiträgen sowie mit öffentlichen, privaten und kirchlichen Geldern.

INTERTEAM
Unter-Geissenstein 10/12
6005 Luzern
Tel. 041 360 67 22
Fax 041 361 05 80
PC-Konto 60-22054-2
www.interteam.ch
info@interteam.ch
www.facebook.com/interteam

Spenden in:

CHF PostFinance, 6005 Luzern
IBAN: CH37 0900 0000 6002 2054 2
BIC-Code: POFICHBE

EUR Raiffeisenbank, 6003 Luzern
IBAN: CH63 8120 3000 0074 2397 0
Swift: RAIFCH22

USD Raiffeisenbank, 6003 Luzern
IBAN: CH71 8120 3000 0074 2392 3
Swift: RAIFCH22