



Arbeitsbericht Kenia Reise vom 28.9.-3.10.2017

Aufgrund der aktuellen Entwicklung in der Schule Elimu ya Kenya – Altenburger Land hat sich der Vorstand entschlossen, mich auf einen Kurzbesuch nach Kenia zu schicken. Im Sommer hat uns der Manager George gebeten seinen Arbeitsvertrag aufzulösen. Sein Vater war kurz zuvor gestorben und er müsse sich künftig stärker um seine Mutter im Norden Kenias kümmern. Wir, der Vorstand der Schule, haben dieser Bitte schweren Herzens entsprochen. Viele Jahre vertrauensvoller Zusammenarbeit haben wir gemeinsam bestritten. Neben einer Prämie wird er auch ein Buch mit Widmung und Fotoposter, gesponsert von Mitgliedern des Vereins (u.a. Dr. H.-H. Fährmann und Dieter Plötner) von mir übereicht bekommen. Unsere Mitgliedschaft im Vorstand der Schule sieht in einem solchen Fall (Manager neu bestellen) eine aktive Beteiligung am Auswahlverfahren und an den Einstellungsgesprächen vor. Insbesondere auch, weil die Berichterstattung und deren Anforderungen gegenüber unseren Mitgliedern und Schulpaten sehr anspruchsvoll geworden ist, und ohne eine Einführung in die Arbeitsabläufe des Managers, sich eine Zusammenarbeit über eine Entfernung von 8.000 km eher schwierig darstellen würde.

Bei der Festlegung des Termins für die Neueinstellung haben wir nicht beachten können, dass die Wahl in Kenia annulliert wurde und ich nun in der heißen Wahlkampfphase (Neuwahl soll am 27. Oktober sein) nach Kenia fliege. Einschlägige Erfahrung habe ich mit solchen Ereignissen bereits 2007 gesammelt, als halb Mombasa gebrannt, Straßenschlachten und Vertreibung an der Tagesordnung waren. Damals war es für mich schwierig die von uns betreuten Schulen zu besuchen, da überall Straßenbarikaden aufgebaut waren. Es scheint allerdings, dass heutzutage selbst in Kenia mit anderen Mitteln gekämpft wird. Die erste Pressemitteilung, welche ich in Kenia hörte, sagte aus, dass das Computerzählprogramm gehackt worden wäre. Obwohl gerade kein Wahltag ist, zählt das Programm lustig weiter Stimmen. Eine weitere Info von der Straße besagt, dass der bisherige Amtsinhaber, Uhuro, ID Karten (Personalausweise) für 1.000 Ksh kauft, um die nächste Wahl in seinem Sinne zu beeinflussen.

In Kenia angekommen fällt sofort auf, dass der Straßenbau durch die Kooperation mit China weit gediehen ist. Die Straßenverbindung Mombasa- Airport- Südküste ist fast fertig. Wie wir aus eigener Erfahrung mit unserem Bundesministerium schon erleben durften, fördert die Bundesrepublik in Entwicklungsländern keine Infrastrukturprojekte. Anders die Chinesen, die mit billigen Arbeitskräften (meistens Strafgefangene) und billigen Know - how bereits die Ostafrika Eisenbahnlinie saniert haben. Der Einfluss Chinas in Afrika wächst, wie ich ja schon mehrfach geschrieben habe, beharrlich an.

Am ersten Abend habe ich gleich mit Lilian und James die Strategie für das Assessmentcenter der nächsten Tage besprochen. Dann reichte es erst mal, nach über 24 Stunden, Auto fahren, fliegen, auf Flugplätzen warten und einem Meeting.

Im Vorfeld der Bewerbungsgespräche haben wir gemeinsam mit unserer Partnerorganisation eyk eine Ausschreibung der Managerstelle vorgenommen. Daraufhin haben sich acht Personen für die ausgeschriebene Stelle beworben. Im Rahmen eines Assessmentcenters haben wir (ein Elternvertreter, Lilian als Vertreter von eyk, James, Assistent der Schulleitung, Vertreter der Schule und ich) am Samstag eine Vorauswahl

getroffen. Alle Bewerber wurden im Vorfeld schriftlich (per email) eingeladen und um Bestätigung des Termins gebeten. Von den acht Bewerbern haben vier den Termin bestätigt und sieben sind schließlich zum Vorstellungsgespräch erschienen. Fünf Frauen und zwei Männer. Das Assessmentcenter beinhaltet einen schriftlichen Teil und einen mündlichen Teil mit Falldiskussion. Für jeden Bewerber haben wir eine Stunde eingeplant und auch gebraucht - anders als bei den Einstellungsgesprächen der Lehrer, haben sich uns hier sehr gebildete Personen vorgestellt. Das hat mich angenehm überrascht. Die Meisten hatten konkrete Vorstellungen von der Managerfunktion und auch einschlägige Erfahrungen. Da sich auch unser Headmaster auf die Stellenausschreibung beworben hat, muss an dieser Stelle über die Qualität seiner eineinhalb jährigen Arbeit gesprochen werden. Mr. Austin macht seine Arbeit ordentlich, allerdings gibt es Probleme bei der Kommunikation mit Lehrern und bei der Akquise neuer Schüler für das Schuljahr 2017/18. Zudem hat sich unter seiner Führung nichts nachhaltig verbessert, es ist alles noch genauso (einschließlich aller Defizite), wie unter Julianas Führung. Das ist jedoch nicht unser Anspruch. Dies mussten wir ihm im Rahmen des Gespräches mitteilen u. a. mit dem Hinweis, dass er nach eineinhalb Jahren seine Ressourcen noch nicht voll ausgeschöpft hat und wir darauf bauen, dass ihm dies in nächster Zeit gelingt. Aus den genannten Gründen ist er noch nicht geeignet eine für die Schule so wichtige Funktion des Managers auszuüben.

Am Ende des ersten Tages des Assessmentcenters, teilte mir Lilian mit, dass sie sich beruflich verändern möchte. Das war für mich sehr überraschend, da sie doch am Lehrerinstitut einen sicheren Job hat und im Management beschäftigt ist. Auf meine Frage hin, ob sie sich den nicht die Arbeit an unserer Schule vorstellen könnte, setzte eine lange Diskussion ein. Vor allem über die Tatsache, warum wir seit zwei Jahren (trotz eines hohen Niveaus) eine gewisse Stagnation in der Entwicklung der Schule haben. Stagnierende Schülerzahlen und Ausstrahlung der Schule entsprechen nun mal nicht unseren Ansprüchen. Die Diskussion über Job und Schule hat sich übers Wochenende mit Lilian hingezogen.

Am Samstagabend habe ich noch mit Ndolo das Busproblem gelöst. Er hat ihn ja bekanntlich gemietet, nutzt ihn, zahlt aber nicht die festgelegten Gebühren an die Schule. Begründung seinerseits, schlechte Geschäfte. Wir haben vereinbart, da er finanziell klamm ist, soll er mit seiner Baufirma die vielen notwendigen Reparaturen an der Schule durchführen solange bis seine Schuld abgetragen ist.

Am Sonntag haben wir schließlich die Perspektivlösung für unsere Probleme gefunden. Das heißt, die bisherige Arbeit von Management und Headmaster können noch **nicht** den Anforderungen gerecht werden. Das war mir natürlich bekannt aber wir hatten die Hoffnung, nach dem Weggang von Juliana, die Probleme mit dem neuen Headmaster und Manager George lösen zu können. Durch den Weggang von George ist die Chance da alles neu und zukunftssträchtiger zu organisieren. Unter den durchaus sehr guten Bewerbern war auch Madam Lucia, eine sehr erfahrene Frau im Bereich Management und Marketing. Darüber hinaus mit langjährigen Erfahrungen als Headmistress. Wir haben ihr das Angebot gemacht, neue Headmistress an unserer Schule zu werden. Mit dem bisherigen Headmaster Austin haben wir darüber gesprochen, er wird künftig stellvertretender Headmaster. Er hat schnell eingesehen, dass seine bisherigen Leistungen noch nicht ausreichen die Schule Vorwärts zu bringen. Madam Lucia konnte nicht nur im Assessmentcenter überzeugen, sie hat auch schnell erkannt, wo unsere Probleme sind und wie man sie schnell lösen kann. Das hat uns überzeugt.

Madam Lilian Musungu wird neue Managerin der Schule. Die langjährigen Erfahrungen als Managerin in der Erwachsenen Bildung und ihre sehr guten Kontakte zu den Behörden

sprechen für sich. Natürlich muss das neue Team jetzt schnellsten zeigen, dass den Worten Taten folgen wie z.Bsp. :

- Suggestive Erhöhung der Schülerzahlen, Ziel 320 bis 2020
- Aufbau eines Kindergartens mit 30 Plätzen
- Organisation eines flexiblen Schülertransportsystem
- Besseres Marketing für die Schule
- Nutzung der Kabinette auch für Erwachsenenqualifikation (Vergabe von Zertifikaten)
- Kabinette müssen Werbeträger für die Schule werden
- Klassenräume müssen die Arbeit der Schüler und Lehrer stärker widerspiegeln
- Öffentliche Schulräume müssen die Arbeit unsere Schule anschaulich und qualitativ hochwertig zeigen
- Kleinere Reparaturen sofort ehe größere Schäden entstehen ausführen
- Der Charakter der Schule als Voll - Sponsor Schule, muss geändert werden
- Lehrer müssen auch als „Werbeträger“ eingesetzt werden
- Verbesserung der Examensergebnisse der achten Klassen
- Bessere Zusammenarbeit mit Behörden und Ausschöpfung staatlicher **Förderungen/Unterstützung** **(u.a. die Zufahrtstrasse zur Schule muss verbessert werden)**
- **Kooperation mit anderen Schulen und Organisationen um Synergieeffekte zu nutzen**
- **Suche nach potenten Kooperationspartner, um finanziell flexibler zu werden**

Das sind einige Punkte, welche wir im Rahmen der Neustrukturierung der Schule festgelegt haben und welche ich am Montag nochmals mit Lilian besprochen habe.

Drei Tage intensivster Arbeit gehen damit zu Ende. Morgen fliege ich wieder nach Hause.

Übrigens hat sich das Ministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung nach unserer Schule in Kenia erkundigt. Ausgangspunkt ist sicherlich unser letzter Projektantrag (Bau von Dränagen zum Schutz vor Überflutungen durch massive Regenfälle und Verbesserung der Sicherheit der Schule), den man im Ministerium von Priorität A nach B herabgestuft hat. Manchmal frag ich mich, ob das Bundesministerium für Zusammenarbeit wirklich Interesse hat NGO' s wie unsere, bei der effektiven entwicklungs-politischen Zusammenarbeit zu unterstützen (die nebenbei noch ehrenamtlich ist!) oder ob wir nicht gar störend sind, in ihren hoch entwickelten Konzeptstrategien?

Wie dem auch sei, wir kämpfen weiter, für die nachhaltige Entwicklung der Schule Elimu ya Kenya – Altenburger Land.

Altenburg, 04.10.2017

Gunter Nehrig
Vereinsvorsitzender