

Windhoek News

Rundbrief Nr. 6 der Familie Mosimann aus Namibia (April 10)



Gwen Nelago Mosimann!

Im letzten Rundbrief haben wir ja bereits angekündigt, dass wir Nachwuchs erwarten. Am 10. April 2010 war es dann soweit. Gwen Nelago erblickte bei uns zu Hause das Licht Namibias.

In diesem Rundbrief steht natürlich Gwen im Mittelpunkt. Schon zu Beginn der Schwangerschaft war für uns klar, dass unser „namibischer“ Nachwuchs auch einen lokalen Namen mit auf den Lebensweg bekommen sollte. Und schon begannen die Schwierigkeiten: Wo findet man namibische Namen. Die einschlägigen Internetforen brachten keinen Erfolg, bis wir die Dissertation der finnischen Antroponymin (Hand aufs Herz: Wer weiss, was das ist? Lösung: eine Unterdisziplin der Onomasiologie!) Minna Saarelma Maunumaa fanden. Sie untersucht auf knapp 350 Seiten (!) die lokalen Traditionen der Namensgebung im Nordwesten Namibias und den Einfluss der finnischen Missionare, die dort früher besonders aktiv waren. Einige spannende Erkenntnisse wollen wir in diesem Rundbrief beleuchten (so auch die Bedeutung von Gwens zweitem Namen).

Natürlich darf jedoch neben dem Baby auch die Arbeit nicht zu kurz kommen. Daher wird Jürg nach der Hälfte unseres Einsatzes noch eine Bilanz über seine bisherige Arbeit ziehen.

Euch allen einen frohen Frühlingsbeginn!

Gwen, Lou, Leon, Simona und Jürg

In diesem Rundbrief

Gwen Nelago.....	1	Namibische Namen.....	4
Halbzeitbilanz.....	3	INTERTEAM.....	6



Halbzeitbilanz

Seid September 2008 arbeite ich nun beim CHS, mittlerweile ist schon die Hälfte meines Einsatzes vorbei. Zeit also für einen Rückblick, der mir auch die Möglichkeit gibt, hier das Wirkungsmodell von InterTEAM kurz vorzustellen. Die Einsätze von InterTEAMfachleuten sollen gemäss diesem einen Einfluss auf verschiedene Ebenen haben. Dieses sogenannte Schmetterlingsmodell spielt auch bei der Beurteilung der Einsätze eine wichtige Rolle:

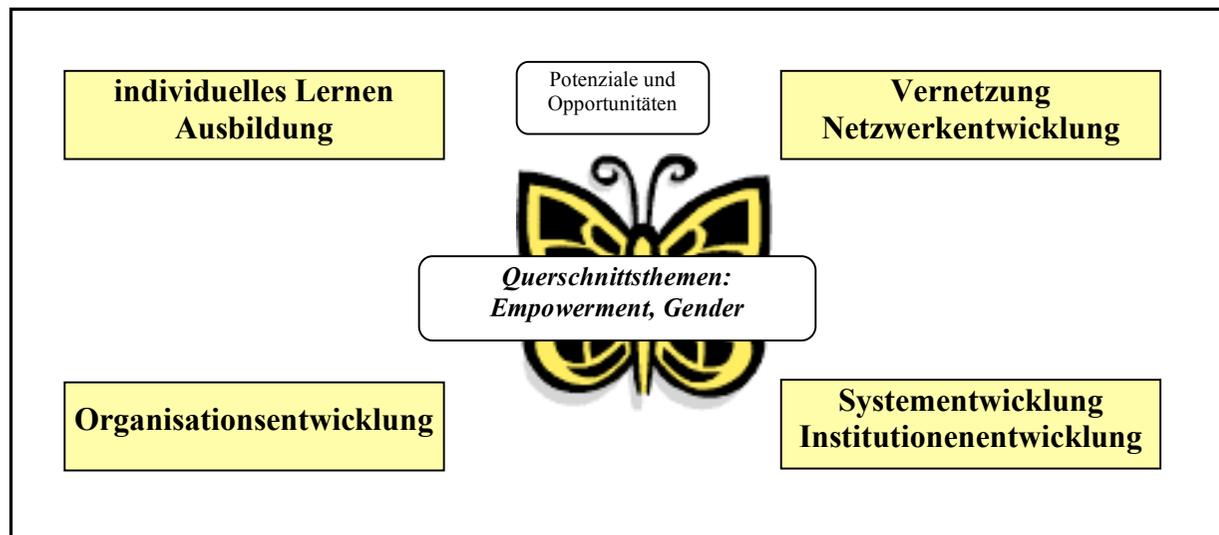
Individuelles Lernen

Ausbau von Kompetenzen und Wissen durch Training und Beratung. Ich konnte anlässlich von Management Treffen verschiedene Präsentationen und Workshops zu Themen im Personalwesen durchführen. Auch in der täglichen Arbeit ergeben sich immer wieder Situationen, in denen ich Kollegen Arbeitserleichterungen zeigen oder neue Dinge lehren kann (z.B. der Sekretärin das Schreiben von Protokollen beibringen)

Organisationsentwicklung

Hier lag bisher der Schwerpunkt meiner Arbeit. Ich bin dabei, zusammen mit dem Management in unseren Einrichtungen und hier am Hauptsitz ein HR-Handbuch auszuarbeiten. Das ist angesichts der Distanzen und der unzuverlässigen Kommunikationsinfrastruktur nicht immer einfach. Trotzdem sind schon einige Fortschritte erzielt und ich hoffe, dass ich diese Arbeit bis Ende des Jahres abschliessen kann.

Ein weiteres Feld im Bereich Organisationsentwicklung welches ich bearbeite, ist die Einführung einer einheitlichen Lohnbuchhaltung. Im vergangenen Juli konnte die Evaluation abgeschlossen werden und das Management hat sich für die Ablösung des alten Excel-Systems entschlossen. Dieses erwies sich in den vergangenen Jahren als recht fehleranfällig, und ist zeitintensiv in der Bedienung. Zudem mangelt es am notwendigen Wissen für den Unterhalt, gibt es doch innerhalb des CHS niemand, der Veränderungen vornehmen kann. Das ausgewählte System ist hier im südlichen Afrika weit verbreitet und dementsprechend gut funktioniert der technische Support. Zudem ist es kostengünstig. Trotzdem konnte im vergangenen Jahr erst ein Spital auf das neue System umstellen, da die finanzielle Situation des CHS dieses Jahr



Schmetterlingmodell INTERTEAM

ausserordentlich kritisch war, da der Staat nicht alle vereinbarten Subventionen auszahlte. Dieses Problem konnte nun – hoffentlich – geklärt werden und ich bin zuversichtlich, dass gegen Mitte dieses Jahres auch die anderen Spitäler auf das neue System umstellen werden.

Dank meiner Mitarbeit konnte auch ein Fragebogen für Mitarbeiter eingeführt werden, die den CHS verlassen. Erste Ergebnisse konnte ich am Management Meeting im Juli präsentieren. Sie zeigen, dass viele Mitarbeiter mit ihrem Arbeitgeber nicht zufrieden sind. Leider musste die geplante Diskussion zu Massnahmen wie dies verbessert werden könnte stark verkürzt werden, da wegen der oben genannten finanziellen Probleme dringlichere Themen besprochen werden mussten.

Vernetzung

In diesem Bereich ist sicherlich die Unterzeichnung eines Abkommens mit der Gewerkschaft zu nennen, das einen Schritt zu einer Entspannung der Beziehung zwischen den Sozialpartnern beitragen konnte. Im Weiteren versuche ich vor allem Sr. Adelinde besser mit der Personalabteilung des Gesundheitsministeriums zu vernetzen. Dies ist notwendig, da unsere Angestellten im Prinzip dieselben Anstellungsbedingungen wie diejenigen der Staatsspitäler haben sollten. Noch sind diese Treffen punktuell und

themenspezifisch; ich hoffe jedoch, dass es mir gelingt einen regelmässigen Austausch herzustellen.

Umfeld

Sicherlich die schwierigste Einflussenebene, denn hier sollen Veränderungen im Umfeld, in der Gesellschaft bewirkt werden. Dies gelingt sicherlich nur in einem kleinen Teil der Einsätze und in meinem Fall könnte ich keine konkreten Beispiele einer solchen Veränderung nennen.

Querschnittsthemen

Daneben existieren noch die beiden Querschnittsthemen **Empowerment** (Hilfe zu Selbsthilfe) und **Gender** (Geschlechterverhältnis), welche bei jedem Einsatz und bei jeder Aktion berücksichtigt werden sollte. Bei meinem Einsatz spielte v..a. letzteres jedoch bislang eine sehr untergeordnete Rolle. Grundsätzlich spielen Frauen im CHS ohnehin bereits eine wichtige Rolle, sind doch mit der Direktorin, der Personalchefin, und der M&E Chefin drei von sechs Top-Managementpositionen in Frauenhand und vier von neun Einrichtungen werden von Frauen geleitet. Lohnungleichheiten gibt es nicht, da CHS strikt den Lohnklassifikation des Staates folgt. Handlungsbedarf besteht hier meines Erachtens

eher in der sozialen Wahrnehmung der Rolle Frau (sexueller Missbrauch etc.)

Namibische Namen

Namen mit Seele verbunden

(jm) Generell ist die traditionelle Bedeutung von Namen in Afrika eine andere als in Europa: Während in Europa der Name eher ein Label ist, sind in Afrika Name und Person eine untrennbare Einheit, er ist mit der Seele verbunden. D.h. zum Beispiel, dass ein Kind, das stirbt bevor es einen Namen erhält, als nicht geboren gilt. Ein Kind erhält daher erst einen provisorischen Namen (z.B. nach dem Wochentag oder einem besonderen Ereignis bei der Geburt) und erst nach einiger Zeit seinen definitiven Namen. Dies macht angesichts der hohen Kindersterblichkeit auch durchaus Sinn.

Viele afrikanische Kulturen gehen davon aus, dass der Namen einen psychologischen Effekt auf seinen Träger hat. Es wird von der Umwelt erwartet, dass der Träger die zugeschriebenen Charaktereigenschaften erfüllt. Generell haben afrikanische Namen – anders als die europäischen – eine tiefere soziale Bedeutung und sagen etwas über Weltanschauung und Glauben in der Gesellschaft aus. Abwertende Namen sollen z.B. Personen für böse Geister als unwichtig erscheinen

lassen. So wird selbst ein Name wie „Hundeschwanz“ oder „Kothaufen“ zu einem Liebesbeweis! Solch pejorative Namen werden oft nach Missgeburten und Unglücken vergeben.

Je nach Kultur können eine Vielzahl von Faktoren die Namensgebung beeinflussen: Gefühle der Eltern (positive oder negative wie etwa Angst um die Zukunft des Kindes), Namen können eine Botschaft an andere Personen enthalten und somit helfen soziale Konflikte abzubauen, oder die Namensgebung erfolgt nach Verwandten.

Koloniale Einflüsse

Äussere Entwicklungen haben einen grossen Einfluss auf die Namensgebung gehabt: Vor der Kolonialisierung gab es in den meisten afrikanischen Kulturen keine Nachnamen, allenfalls wurde die Herkunft, der Clan oder „Sohn von X“ als Beinamen zur Identifizierung verwendet. Die Christianisierung brachte die biblischen/christlichen Namen nach Afrika. Viele Missionare betrachteten die lokalen Namen als heidnisch und bei der Taufe wurden neue, biblische Namen vergeben (teilweise auch, weil sie schlicht die lokalen Namen nicht aussprechen konnten...). An einigen Orten wurden diese biblisch-europäischen Namen lokal angepasst (aus Alfred wird in Zulu Alufuledi); einige Missionare nahmen auch die afrikanische Kultur der Namensgebung auf und

kreierten neue, afrikanisch-christliche Namen (Ndeenengomo = Mir wurde Leben gegeben). Ab 1960 wurden dann im Rahmen der Dekolonialisierung afrikanische Namen wieder modern, in Zaire verordnete Präsident Mobutu die Afrikanisierung der Namen sogar von Gesetzes wegen.

Ovambo Namensgebung

Auch im Ovamboland erhielt das Kind erst einen temporären Namen, den so genannten „Spinatnamen“ (da solche bei der Taufe gekocht wurde) und nach ca. ein bis drei Monaten den definitiven Namen. Die Namensgebung oblag dem Vater, eines der wenigen Rechte, das er in der maternalistischen Gesellschaft hatte (der Bruder der Mutter übernahm in der Regel die Erzieherrolle). Bei beiden Taufen floss immer viel Bier (ist noch heute so...). Für „Spinatnamen“ wurden typischerweise der Zeitpunkt der Geburt (Angula = Morgen, Uusiku = Nacht), die Umstände zur Geburt (Nandjala = Hunger, Neloolo = gute Ernte, Heita = Geboren während der Vater am Plündern war, Shindongo = dessen Vater Syphilis hatte, Amazila = Geboren als verängstigte Hexen in der Gegend waren, Niita = Krieg), Bäume, Flüsse, Tiere (Amunime = grosser Löwe) oder Charakteristiken des Kindes (Nandila = bereit zu schreien) verwendet. Der definitive Name konnte dem temporären entsprechen, wurde jedoch aus

anderen Motiven vergeben: Er bezieht sich auf eine andere Person, die denn auch eine Art Patenfunktion übernimmt. Diese wird ebenfalls Vater/Mutter genannt. Ovambo-Namen sind in der Regel Unisex, werden teilweise durch H und N geschlechtsspezifisch gemacht (Helago (M), **Nelago** (F) = Glück).

Daneben kennen Ovambos auch zahlreiche Übernamen und Ehrenbekundungsnamen (Onime = Löwe). Zur genaueren Identifizierung werden Patronyme verwendet (d.h. Sohn/Tochter von xy). Diese wurden im Verlaufe der Entwicklung zu den Nachnamen, so dass heute ohne Erläuterungen oft nicht klar ist, welches der Vor- und was der Nachname einer Person ist.

Ich mag eingangs über die Länge der Dissertation gespottet haben, es soll hier aber erwähnt werden, dass sie sehr viele spannende Informationen zu Geschichte, Kultur und Ethnologie der Ovambos enthält, die ich hier schweren Herzens auslassen musste. Das komplette Buch kann gratis unter dem folgenden Link heruntergeladen werden:

<http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/hum/suome/vk/saarelma-maunumaa/>

INTERTEAM

BEGEGNUNG – AUSTAUSCH – ENTWICKLUNG

INTERTEAM ist eine Organisation der schweizerischen Personellen Entwicklungszusammenarbeit. Sie vermittelt und begleitet Fachleute in dreijährige Einsätze nach Afrika und Lateinamerika.

Die rund 70 INTERTEAM-Fachleute stellen ihre Erfahrungen und ihr Engagement in den Dienst der Menschen im Süden. Sie engagieren sich für menschenwürdige Lebensbedingungen und für eine Verminderung der Armut. Dies tun sie in den Bereichen Ernährung, Gesundheit und Bildung. Spenden für die INTERTEAM-Fachleute kommen vollumfänglich deren Engagement im Süden zugute.

INTERTEAM-Einsätze sind immer gegenseitiges Lernen. INTERTEAM-Fachleute sensibilisieren aufgrund ihrer Erfahrungen auch uns in der Schweiz für die Anliegen der Menschen im Süden.

INTERTEAM engagiert sich seit 1964 für Gerechtigkeit, Frieden und die Bewahrung der Schöpfung und garantiert einen verantwortungsvollen Umgang mit Spenden und Mitgliederbeiträgen sowie öffentlichen, privaten und kirchlichen Geldern. INTERTEAM ist ZEWO-zertifiziert.

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

Ein besonders herzliches Dankeschön geht an all jene, die InterTEAM eine Spende einbezahlt haben. INTERTEAM leistet mit personellen Einsätzen von Schweizer Fachleuten Entwicklungszusammenarbeit im Alltag der Menschen vor Ort. Ein Prozess des gegenseitigen Lernens. Es ist nur durch die teilweise Finanzierungen der INTERTEAM-Einsätze durch deine/ eure Spende möglich. Je mehr Gelder zusammen kommen, desto mehr Einsätze im Süden werden möglich!

Herzlichen Dank!

Unser Kontakt:



Simona und Jürg Mosimann
P.O.Box 32073;
Windhoek, Namibia

Tel: +264 61 400 104
simona.mosimann@gmx.ch
jmosimann@gmx.net
Skype: mosimannriser

<http://pionierspark.wordpress.com>