

KWIMINIA CBO (ORGANIZAÇÃO DE BASE COMUNITÁRIA)

Relatório #K20

RESUMO

Kwiminia CBO foi fundada em 2006 por Millicah Mwaka e está atualmente em 5 locais com 510 membros. Seu trabalho principal é no ambiente, capacitando as pessoas com habilidades lucrativas práticas e habilidades de liderança. Eles também foram capazes de ajudar a população com acesso a água com barragens e tomaram tanques para as escolas. Eles escrevem propostas a diferentes doadores estrangeiros e nacionais e eles estão abertos a trabalhar com todas as organizações, desde que ela não tenha uma agenda política. Para ser um líder na organização, eles aceitam todos que querem ser um líder, desde que eles foram indicados e eleitos pelo povo do CBO. Millicah vem de um fundo do Exército da Salvação, mas é atualmente um membro da Igreja Irmandade Africana. O CBO fez uma parceria com as igrejas locais, como a Igreja Irmandade Africano e da Igreja redimida. Internacionalmente, eles parceria com a Igreja Luterana e Siduka África da África do Sul.

HISTÓRIA

Kwiminia CBO é uma organização baseada na comunidade que começou a partir do nível de base. Foi fundada em setembro de 2006 por Millicah Mwaka O fundador foi para Makueni na província oriental do Quênia e aprenderam sobre as OBC, mas ela viu que a distância estava longe. Então eles vieram até onde ela estava em Kilisa e lhe ensinou a como construir um CBO. Ela foi capaz de mobilizar seus grupos e se registrar no escritório de Gênero e Serviços Sociais. Quando eles começaram, eles tinham um grupo dentro de 3 meses. Nos seguintes 7 meses, eles conseguiram criar 7 grupos e, atualmente, eles mobilizaram 24 grupos dentro do CBO. Atualmente, a CBO está em 5 locais: Kiteta, Kiliu, Waiya, Kisau e Kalawa tudo em Mbooni Leste, Província Oriental, com a maior localização sendo Kiteta, que tem 8 grupos. Kwiminia CBO tem um comitê de gestão dos quais existem sete deles. Em 2006, eles receberam fundos da Lutheran World Relief Foundation e também Bethel para começar seu trabalho. Em 2007-2008, começaram a trabalhar com CDTF em projetos diferentes e têm mantido essa relação a hoje. Trabalho principal da CBO é no ambiente; é o que eles fazem em Makueni. Eles construíram algumas barragens de serviços, barragens de areia e plantaram viveiros de árvores. Além disso, eles têm facilitado a formação das pessoas sobre o HIV e sobre liderança. Os grupos não sejam discriminatórias e qualquer gênero e idade podem se juntar a eles.

Eles ganharam 24 grupos em 7 anos com 520 membros. Eles construíram 13 barragens de areia, em 2006, e em 2007-2008 construíram outros 13. Atualmente eles começaram a outro 4 e 6 estão esperando antes de Setembro. Eles também trouxeram água para a escola com 26 tanques atualmente em operação e eles estão esperando para ter um total de 28 no próximo mês. Além disso, as árvores que plantaram no projeto de reflorestamento, eles têm guardado 88% da área.

MISSÃO / VISÃO

Eles gostariam de elevar o padrão de vida de cada pessoa. Nos próximos dois anos, que eles gostariam de ser uma ONG que se move para fora da província de Oriente. Eles elevar o padrão de vida das pessoas, dando-lhes habilidades práticas, que eles podem usar para ganhar dinheiro e também habilidades de liderança.

Quando Kwiminia torna-se uma ONG, ele vai começar a expandir geograficamente na região oriental. Ele vai chegar primeiro Mbooni Oeste antes de considerar que se deslocam para fora da província. Quando eles chegam fora da província, que desejam trabalhar com os governos locais para implementar a descentralização de modo que cada área pode aprender a se sustentar e que a sede vai assumir um papel mais administrativo do que o papel dentro dele tem vindo a desempenhar. A sede ainda estará escrevendo propostas, mas elas serão de um âmbito mais alargado e os levantamentos de campo realizados serão de maior, mais diversos projetos.

A ONG Prevêem se mudar para outras províncias, o que significaria outros grupos étnicos tocar no Quênia que não o Kamba. Eles já estão trabalhando com um Kikuyu como uma das principais partes interessadas na CBO. Eventualmente, eles vão passar a ter um grupo mais diversificado de pessoas. Atualmente, eles não podem ajudar o status de seus dados demográficos como eles estão no interior da Província Oriental, que é composta principalmente das pessoas Kamba.

A CBO não tem limites quando se trata de denominações e religiões, e eles estão dispostos a trabalhar com qualquer pessoa desde que não tenha uma agenda política, que vai incitar os membros CBO. Já estão a trabalhar com todas as denominações na CBO nos papéis principais. Não é um membro da liderança que é um membro do Exército de Salvação e um assessor pessoal do fundador é uma Testemunha de Jeová. Eles também trabalham com African Brotherhood Church, African Inland Church, Redeemed Church and Lutheran. Eles também trabalham com Siduka África, que não tem uma igreja aqui no Quênia.

A principal arena da ação será elevar o padrão de vida, dando às pessoas habilidades práticas, como fazer jikos poupança de energia e fabricação de tijolos e também a implementação de habilidades de liderança nos membros. Eles querem fazer aumentando a sua proposta por escrito, através da ONG e ganhar mais parceiros. Eles também querem que as pessoas assumam mais responsabilidade para si e começar a ensinar uns aos outros sem ter Kwiminia CBO a conduzir os treinamentos. Eles já começaram a capacitar as mulheres para ensinar outras mulheres que vivem muito longe para trabalhar com o CBO.

Eles querem servir a juventude, os homens e mulheres, independentemente da idade e / ou estado civil. A juventude continuará a ser dada habilidades que irão ajudá-los a ganhar a vida. Isso é vital para a comunidade onde as pessoas se casam jovens, mas também vêm de famílias que mal podem pagar o ensino secundário. Os homens também serão servidos e esta é a esperança do fundador que mais homens se envolvam na CBO e assumam o controle de seu padrão de vida. As mulheres continuarão a ser servidas pela capacitação dos treinamentos que tem se lhes dando. A CBO quer ensinar membros não alienar aqueles que possam ser viúvo porque eles precisam de amor. Por último, as crianças também serão servidos porque os projetos geram dinheiro não só para a comida, mas também para as taxas escolares, de modo que eles possam ter uma esperança para um futuro melhor. Estas são as esperanças dos fundadores, que as crianças que são educadas por causa do trabalho OCBs voltarão e eles serão os que irão apoiar o CBO e da comunidade e o ciclo continuará.

Eles principalmente escrevem propostas de projetos diferentes que as pessoas querem empreender. O foco principal parece ser o acesso à água e habilidades práticas lucrativas. Por exemplo, eles construíram barragens de areia e de serviços para que as pessoas possam ter acesso a água canalizada. Eles têm colocado em programas de lugar onde as pessoas estão aprendendo a fazer fogões de poupança de energia, linhas, pontos de foguetes e fabricação de tijolos. Eles também trabalham com os escritórios do governo, particularmente com o Género e departamento de Serviços Sociais em habilidades de liderança de ensino. Eles também se

alião com o Comissário do Distrito, Divisional, Diretor, Sub-Chefe e anciãos da aldeia para mobilizar as pessoas a virem para as reuniões.

Como CBO, eles decidiram não se envolver na política. Eles perceberam que a política impede o desenvolvimento e que vai machucar o CBO. Então, eles não discutem assuntos políticos nas reuniões, mas eles são livres para discutir em seu próprio tempo. Isso tem sido posto em prática para proteger o nome do CBO, o comitê de administração e do conselho. Eles também não alienam as pessoas por causa de suas circunstâncias. Eles fizeram um ponto que eles aceitam viúvas / viúvos, que é uma população que geralmente é negligenciado em sua cultura. Eles também não discriminam em educação, porque cada membro vem como um igual e eles não têm aulas de habilidade graduados para os seus membros. Cada classe é ensinada de novo, desde o início, para que nenhum membro fique atrasado, e se há um novo membro que se junta e todo mundo tomou o treinamento, o grupo irá retomar o treinamento para essa pessoa para recuperar o atraso com o resto deles.

OUTRAS ORGANIZAÇÕES COM SIMILARES FOCOS / MISSÃO

Eles têm ido visitar outras organizações comunitárias no país e na região da África Oriental. Eles descobriram que a Tanzânia estão a fazer as coisas eficientemente na plantação de banana, colheita e processamento e apicultura e eles foram capazes de aprender essas habilidades deles. Eles também aprenderam a liderança servidora de um Comissário do Distrito, na Tanzânia que voluntáriou seu tempo para varrer as estradas. Em Uganda, eles encontraram os líderes de trabalho que tinha desistido de tudo por causa da guerra para ajudar as pessoas.

O contraste gritante que encontraram nas diferentes organizações comunitárias que visitaram é que Kwiminia tem um alto nível de voluntariado. O fundador relata que as pessoas se surpreendem ao descobrir que ela não é paga para seu trabalho. Ela descobriu que outras OCBs têm uma liderança que esperar ser pago pelo seu trabalho e não fazem o seu trabalho pro bono. Mas para Kwiminia CBO, nenhum dos funcionários na verdade recebe um salário mensal. Eles realizam uma reunião duas vezes por mês e é aí que cada membro da equipe recebe transporte e almoço e isso é feito por meio de subsídios, que são entregues para fora na mesma reunião.

ATUAL LÍDER

Millicah Mwaka é o atual líder e fundador da Kwiminia CBO. Ela tem estado neste posição desde o início da organização em 2006. Ela nasceu em Machakos em uma família de 8. Ela é a caçula de 3 irmãos e duas irmãs. Ela se casou depois de formulário dois, onde ela se mudou para Makueni para estar com o marido. Eles têm seis filhos e três netos. Ela faz dinheiro de seu quiosque e sua loja e ela contrata pessoas para trabalhar lá para que ela possa encontrar tempo para trabalhar na CBO. O fundador da Kwiminia CBO também serve como secretária na mesa e ela foi para Matuk ATTM, em Nyata Machakos para a sua educação primária. Em seguida, ela foi para a escola secundária em Mbooni Escola Secundária, que também está em Matoo. Lá, ela chegou formulário 2 e tive que parar porque ela se casou. De lá, ela experimentou o lado de fora, através de treinamentos e reuniões. Millicah começou sua liderança na igreja, onde aprendeu o valor do voluntariado. Ela também foi uma líder na escola, especialmente na equipe de debate. A cantora de igreja que a ensinou a usar o pouco que tinha, suas capacidades físicas para a glória de Deus, orientou ela.

ESTRUTURA CONSELHO E COMPOSIÇÃO

A placa tem 7 membros, todos os que são de etnia Kamba e vêm de Província Oriental. Há uma maioria de homens sobre as mulheres com quatro do sexo masculino e os 3 membros do sexo feminino. As mulheres superam os homens em tarefas administrativas sendo um secretário e outro o tesoureiro. O terceiro membro do sexo feminino não tem título e ajuda a planejar o conselho as propostas e alocação de recursos. Há um presidente do sexo masculino na placa e os outros três membros masculinos também ajudam a planejar e alocar recursos. As pessoas percebem a força que eles trazem para o trabalho elegeram cada membro.

De acordo com o fundador, os pontos fortes do conselho é que eles são membros muito ativos. Apesar do fato de que eles não são pagos para estar no conselho e que vivem longe dos escritórios de Kwiminia CBO, eles sempre assistem às reuniões do conselho. Eles também têm que convocar reuniões urgentes às vezes para avaliarem os projetos para reavaliar o status e verem se um projeto se parece não estar indo bem, e nenhum membro já se recusou a participar. Apesar de suas outras responsabilidades, eles têm demonstrado um compromisso com a Kwiminia CBO e ter cumprido as suas obrigações para além do que eles são esperados para fazer. Outro ponto forte é que o conselho também é financeiramente favorável à CBO e se seus membros precisam realizar uma tarefa, por exemplo, se o CBO precisa participar da comida local, onde eles mostram diferentes projetos nas oportunidades de condado e de emprego, a CBO os membros do conselho irão contribuir com dinheiro para que as pessoas possam ir. Eles também contribuirão com dinheiro para que até mesmo colegas do conselho que não sejam capaz de suportar possam ir.

Os pontos fracos do conselho são de que a maioria deles têm empregos que ocupam a maior parte do seu tempo e recursos. É muito difícil fazer um trabalho reunião por causa das agendas concorrentes em suas vidas. No entanto, de acordo com o fundador, nenhum membro tenha perdido uma reunião, embora possa ter tido algum tempo para obter uma data que funcione para todos eles. Além disso, os membros não estão centrados em um único local por isso é muito difícil para eles chegarem às reuniões. No entanto, eles perseveraram e mostraram que Kwiminia continuará a ser uma prioridade, mesmo que o seu trabalho possa sofrer.

Em termos de experiência, a maioria dos membros do conselho são pessoas bem-intencionadas na comunidade, mas há um membro que é um diretor AMREF.

Cada membro da Kwiminia CBO é da Província Oriental e de Kamba etnia. Não há nenhuma exigência educacional para se sentar no conselho e, portanto, o fundador não sabe quais suas formações educacional. O secretário, que também é o fundador da CBO tem um nível de formulário 2 da educação. Os membros do conselho são livres para participar dos treinamentos e reuniões se eles quisessem, mas eles não são obrigados a fazê-lo.

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL & LIDERANÇA

A equipe é principalmente de auto-governança dentro de seus próprios grupos. Há líderes dentro de cada grupo, mas a maioria dos grupos são compostos de todas as mulheres, de modo que o gênero é inclinado a seu favor. Os grupos também estão em Mbooni Leste, tornando-os principalmente de Kamba etnia. No escritório principal no entanto, o contador e gerente são do sexo masculino e fundador é do sexo feminino. Para se juntar à equipe, nenhum treinamento ou conhecimento especializado é necessário, porque eles vão trabalhar com quem mostra qualidades de liderança. Além de contabilidade, foi expresso que qualquer pessoa que queira se juntar pode se juntar ao grupo, então, ser indicado e eleito como parte da equipe. Assim, quando uma pessoa se junta ao grupo, eles receberão treinamento especializado de um oficial de Gênero e Serviços Sociais sobre liderança e habilidades práticas, quer do oficial de

governo ou um TOT, que é a primeira pessoa no grupo a receber treinamento. As habilidades que são fornecidas são habilidades de liderança e gestão, bem como habilidades que são específicas para o projeto para que a pessoa possa ser um líder eficaz.

Os pontos fortes deste tipo de estrutura é que ela é democrática e ninguém se sente como se eles fossem desprezados porque as pessoas escolhem. Além disso, ninguém no grupo é deixado para trás, porque eles repetem os treinamentos para que todos possam ter o mesmo nível. Desta forma, os novos membros têm a oportunidade de participar em qualquer nível de competência. A equipe também está bem ligado no departamento de Gênero e serviços sociais de modo a ter um oficial para vir e treiná-los, não é um desafio e todos eles são obrigados a fazer é fornecer o transporte.

Os pontos fracos da desigualdade de gênero da equipe decorre do sedentarismo dos homens na comunidade. O fundador expressou desapontamento em sua falta de envolvimento e deseja que eles pudessem participar mais. O problema permeia todos os níveis, mesmo com os grupos de jovens que tem mais mulheres do que homens.

A liderança de topo é a bordo do qual existem 7 e eles vêm de diferentes áreas do CBO. Abaixo disso há o comitê de gerenciamento de projetos, onde há 8 pessoas de cada um dos locais, 3 dos quais são de Kiteta. Depois, há o comitê de oficiais do governo que dão a diretoria e os conselhos comitê, que tem 7 membros. Há então uma pessoa de apoio (denominado um SP) e amigos da placa, que também são conselheiros, dos quais existem 7,

O conselho se reúne a cada três meses para discutir os diferentes projetos e monitorar o progresso. Eles também consideram o financiamento e a direção que ele está indo. Eles têm um presidente e fundador é o secretário do conselho. O comitê de gerenciamento de projetos é o que é o núcleo. Aqui é onde as propostas são escritos, visitas de campo são realizados e outra documentação oficial está arquivado como nos minutos e auditoria. Aqui, o fundador serve como a presidente da CBO. O comitê de funcionários do governo vem em quando eles são chamados de aconselhamento sobre um determinado projecto, bem como a SP. O conselho consultivo é chamada uma ou duas vezes por ano, onde eles vêm para ver os trabalhos em curso e aconselhar sobre o caminho a seguir. Sua principal preocupação é ajudar os diferentes grupos de liderança avançar.

Eles treinam os jovens e permitem que eles sejam seus próprios líderes. Os grupos de jovens têm os seus próprios presidentes, secretário, etc. Eles apenas chamão o comitê de gestão para maiores projetos de vez em quando para consultar com eles sobre questões maiores. No entanto, não há nenhum plano de sucessão no lugar, porque todas as posições de liderança são democráticas e por isso, quando a juventude inserem os grupos onde eles são adultos, eles terão de participar também em na eleição de novos líderes. Assim, no caso de que há uma vaga no conselho devido à morte ou renúncia, o CBO detém uma sessão de indicação e eleições dentro de candidatos que tenham sido selecionados pelos membros da CBO. Nenhuma posição de liderança no CBO é nomeado.

CONSELHO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Os membros do Conselho são nomeados e eleitos pelo povo a cada 3 anos. Não há processo formal que é supervisionado por um oficial do departamento de Gênero e Serviços Sociais. Primeiro, a pessoa no assento devem desocupar oficialmente a sede. Eles, então, anunciarão publicamente a todos os grupos e seus membros de que um determinado banco foi desocupado e que cabe ao povo para eleger a pessoa que vai assentar naquele lugar. Eles

chamam todos os membros de todos os grupos na CBO para participar e até agora o processo tem vindo a trabalhar sem objecções.

AS PARTES INTERESSADAS

Eles têm a comunidade, que é a juventude, os homens e as mulheres, o governo e os doadores. As mulheres estão a ser erguidas em seus padrões de vida e eles não tem que confiar em seus maridos. As suas necessidades de ganhar dinheiro estão sendo atendidas por serem capazes de aprender a fazer coisas diferentes, tais como fogões que podem vender e colocar dinheiro na mesa. Eles também podem manter laços estreitos dentro da comunidade e capacitar-se dentro de sua área. A juventude pode ter habilidades para voltar a cair no caso de os seus honorários do ensino secundário não estarem sendo pagos. Eles podem fazer KES 6000 (\$ 71) em poucos dias, fazendo tijolos em que eles só têm de pagar 5 centavos para cada tijolo para o CBO. Isso permite que eles suas esposas e filhos se alimentem. Os homens também são lhes são dadas uma arena para serem ativo através da construção de barragens de areia e tendendo capim elefante para crescer e alimentação grama. Eles podem vender a grama para 50.000 ou 60.000 KES KES (\$ 595- \$ 714) para pagar as taxas escolares e cuidar de suas famílias. Kwiminia tenta garantir que os membros que assumão estes tipos de projectos obter o seu financiamento através de propostas, mas também através de um ao outro. Nem todos os projetos são financiados e assim por membros do conselho Kwiminia e equipe de gerência do projeto devem fazer julgamentos sobre quem ficará com o financiamento geralmente verificando quanto dinheiro foi usado na área antes e da disponibilidade dos recursos. Isso geralmente é feito por uma aliança com o povo e o governo local.

O governo também é uma das partes interessadas, pois que as pessoas são capazes de conservar o meio ambiente com os projetos de plantação de árvores e represas de areia. Eles trabalham com o representante do concelho, o principal assistente, conselheiros e outros órgãos da administração local para obter os treinamentos e projetos feitos. Especificamente, eles têm trabalhado com Jane Okiang'a que é o presidente ferrovias. Eles também trabalharam com Charity Ngilu que é um membro do parlamento e também está entranhado no departamento de Gênero e Serviços Sociais. Por causa de seu trabalho no departamento, eles têm sido capazes de receber os treinamentos e suporte através dos quais eles se possam ver os projectos. Kwiminia responde a cada um destes por meio de reuniões com eles e mantê-los avaliados dos projectos. O governo normalmente precisa de conceder licenças para o trabalho, mas também apoio local para mobilizar as pessoas a verem o valor de estar envolvido no projeto. Eles também ajudam com a determinação de que um projecto deve basear-se, tal como quando eles estão fazendo um levantamento do terreno e tentar determinar onde eles vão colocar uma represa de areia. Os líderes locais serão capazes de dizer-lhes das necessidades específicas das pessoas e também os melhores lugares para pesquisar. Com os oficiais governamentais específicos mencionados, eles são capazes de trabalhar com eles para ganhar recursos, tais como a obtenção de uma participação na construção de ferrovias na área ou recebendo educação através do escritório.

Os doadores também estão interessados porque eles oferecem seu tempo e recursos e eles são capazes de ler as contas e também auditá-los. Kwiminia garante que eles sejam transparentes em todas as suas operações e que eles possam ser responsáveis por todo o dinheiro que lhes foi dado. Membros da equipe de liderança não recebem um salário e só recebem subsídios equivalentes ao que o doador tem permitido que eles sejam pagos. Eles também têm trabalhado com Teresa Kimani, que tem uma empresa local que tem ajudado as mulheres na área.

FINANÇAS & OUTROS RECURSOS

Internamente, o CBO obtém seus recursos de seus membros, diversas ONGs e do governo. Cada grupo deve pagar 1.000 KES (US \$ 12) como um fundo anual. A CBO utiliza esse dinheiro como uma ponte até a próxima proposta for aceite ou de um doador dá dinheiro. Além disso, os grupos devem financiar parcialmente os seus projectos em suas propostas. Assim, por exemplo, se o efeito estufa é proposto 180000 KES (\$ 2,142), o grupo deve fornecer 30.000 KES (\$ 357). O dinheiro é pago para uma conta que é separada da conta que prende o dinheiro dos doadores. As ONGs dão educação em termos de habilidades e liderança e o governo envia oficiais para fazer habilidades de liderança e habilidades práticas. CDTF lhes dá dinheiro para projetos específicos.

Internacionalmente, a CBO obtém dinheiro, materiais e habilidades de ONGs e igrejas. Siduka África e Lutheran World Relief lhes dá dinheiro para projetos. World Servants dá os materiais e apoio para construir o projeto em conjunto. Um contador lida com diferentes contas e finanças. O dinheiro que os membros dão vai para uma conta separada do que a de doadores. O dinheiro é então usado pelo grupo então contabilizados. A contabilidade separada torna mais fácil para o doador a ver exatamente onde foi o dinheiro e o que foi usado e que eles não estão tentando encobrir as disparidades com dinheiro do membro.

A CBO escreve propostas e dessas propostas há um orçamento. No entanto, o que eles escrevem como um orçamento não é o que eles sempre obtêm. Eles escrevem as propostas de recursos monetários, mas o orçamento vem dos doadores, porque o que eles dão é o que o CBO trabalha. Os livros são auditados no final de cada projeto. A CBO prefere que um gerente e um contador venha do grupo de doadores e trabalhem com o gerente e contador do CBO quanto eles auditam os livros. O processo leva de 2 a 3 dias e isto os ajuda a manter as suas parcerias. Após a auditoria, eles escoltam os doadores para o campo para ver o trabalho que tem sido feito.

No caso de CDTF eles dão dinheiro para um determinado projeto e vêm e auditam os livros enquanto o projecto continua. Então, se eles dão Kwiminia dinheiro para uma vala, eles dão o dinheiro e permitem que o CBO planeje e implemente. Quando uma trincheira é feita, eles auditam os livros por 2 dias e são responsáveis por todo o dinheiro e eles ganham mais dinheiro. Além disso, se o CBO precisa de uma ponte, por exemplo, eles só tenham concluído 70% do projeto, CDTF preenche a lacuna em finanças, mas eles também têm de contabilizar o dinheiro. A CBO escreve propostas que são voltadas para o dinheiro para os materiais, mas muitas vezes o doador vem com materiais depois de ler a proposta. Portanto, é difícil para eles avaliar a forma como o orçamento coincide com a renda, porque os recursos que o doador traz pode ser abaixo do orçamento ou acima do orçamento, porque é o que eles têm. Eles podem trazer algo de qualidade superior que o CBO não poderia pagar, mas eles poderiam ter apenas ter acontecido para tê-lo. Mas, mesmo com os materiais, os livros ainda são auditados e os levantamentos de campo são feitos para que os doadores possam ver onde foram utilizados os materiais. Também gestores são convidados a participar no projeto e ver que seus materiais estão sendo usados da maneira que deve ser.

PARCERIAS / LIGAÇÕES

Eles não são selectivas para trabalhar com diferentes organizações. Eles trabalham com igrejas nacionais e internacionais de várias maneiras. Localmente, a the African Brotherhood Church, the African Inland Church and Redeemed church in Eastern a venhem e pregão para eles e oram com eles. Desta forma, eles parcerião com eles dando apoio moral e espiritual. Internacionalmente, eles parcerião com organizações com base luterana, como Lutheran

World Relief e Servos Mundial em apoio financeiro. Bethel Foundation, e AEF dão-lhes materiais. Parceiros Siduka África com eles em suporte técnico e consultoria e África Corrida fornecem-lhes com habilidades

Eles não olham para benefícios específicos, porque eles querem que os doadores venham com o que eles têm e eles trabalham com eles. Eles precisam de aconselhamento técnico para o grupo crescer e se espalhar. Eles procuram apoio financeiro para financiar os projetos, mas também estão abertos a trabalhar com parceiros que vêm com materiais em vez de dinheiro. Por exemplo, os parceiros vêm com ferramentas de cimento, madeira e jardinagem, e ajustam seu plano para acomodar isso. Eles também trabalham com organizações com fornecer educação para que os membros do seu grupo saiam com o conhecimento que eles podem aplicar aos seus campos. Mesmo que eles escrevem as suas propostas para o dinheiro, para o fundador, todos os doadores são iguais e eles são bem-vindos. Por exemplo Ukamba Christian parceria com eles e trouxe materiais e educação que eles foram capazes de usar. Por outro lado CDTF veio com dinheiro para um projeto específico trincheira e eles precisaram trazer o contador e gerente a bordo.

Como CBO, eles tomaram uma posição que Kwiminia não é um grupo político e para que eles não se envolvam com qualquer grupo que é político. Eles trabalham com oficiais do governo que pertencem a diferentes grupos, mas eles pedem que as suas opiniões políticas pessoais sejam deixados de lado enquanto trabalham juntos. O seu papel com a CBO é consultivo e não para incitar os membros ou tentar ganhar votos. Eles também incentivam os seus membros a não discutir política no âmbito das reuniões.

SWOT

Os pontos fortes da Kwiminia CBO são de que ele tem sido capaz de dar educação aos seus membros que não poderiam ter recebido o contrário. Eles também planejam bem, porque eles têm um comitê específico responsável por isso. A implementação é também uma força, porque eles garantem que eles monitorem projetos e garantindo que eles estão se movendo. O CBO também garante que os membros ganhem algumas habilidades onde que pode ganhar dinheiro. As mulheres parecem ser muito capacitadas na área e são os membros mais ativos. Todo projeto que empreenderam elas tiveram um bom desempenho nele. A CBO tem sido capaz de levantar-se o ambiente e que eles trabalham. Mulheres Por exemplo, elas têm ajudado a aprender como fazer fogões de poupança de energia para vender ou usar casas verdes para conservar a água. Eles têm ensinado os homens jovens como fazer tijolo que pode líquido 6.000 xelins em poucos dias. Eles também criaram barragens de água e florestas salva com o plantio de árvores para madeira. Por último, eles ensinam as pessoas como tender a capim elefante para vender por 50-60.000 shillings para taxas escolares.

Os pontos fracos do Kwiminia são de que nem todos os membros pensam o mesmo assim que têm que ser ensinadas as habilidades uma e outra vez, o que faz o processo demorar mais tempo. No desejo do CBO que nenhum membro ser deixado para trás, eles têm de repetir apresentações até a última pessoa obtê-lo. Isso significa que eles têm de manter chamando de volta o Género e Serviços Sociais pessoa ou o TOT até que a última pessoa finalmente entenda. Mas o ciclo nunca termina, porque há sempre novos grupos de união e, assim, novos membros que precisam ser ensinadas

Os desafios que enfrenta actualmente Kwiminia haste em grande parte de fundos e envolvimento. A liderança precisa ir para cada grupo e ensinar as habilidades. Eles não podem pedir aos grupos para chegar a eles, porque o transporte é uma média de 600 (US \$ 7) xelins para uma ida e volta. O nível de pobreza é tão baixo que os membros não podem ter

recursos para vir para uma formação. Eles só alugam carros para eventos especiais, como lançamentos. Mas, mesmo quando é apenas a liderança ou o Género e Serviços Sociais pessoas viajam ainda de caro, porque eles geralmente precisam passar a noite lá. A infraestrutura é tão ruim que as estradas não permitem uma viagem de um dia para as partes interiores do Mbooni. Para visitas de campo eles devem usar motos porque as estradas estão intransitáveis. As bicicletas são mais caras do que os automóveis para contratar e também mais fisicamente desgastante. Além disso, eles têm de escolher quais projetos eles podem fazer com o dinheiro que eles têm, porque há mais idéias em lugar de fundos. Isto significa que as barragens são construídas, onde percebe-se a maior necessidade, e as pessoas ainda ficam de fora.

Eles também estão enfrentando obstáculos em expansão porque província oriental é grande e a distância entre cidades e distritos é vasta. Eles não têm sido capazes de alcançar as partes internas da província, mas eles estão tentando preencher a lacuna usando seus membros. Como eles ensinam seus membros sobre como construir várias coisas para venda, eles pedem-lhes para ensinar um parente ou um amigo nessa área, embora eles não sejam membros da Kwiminia CBO. Desta forma, eles vão estar a ganhar as habilidades e educação e esperado que possa se espalhar para a área antes que os fundos vêm para expandir a essas áreas.

Além disso, há uma falta de envolvimento macho no processo. Eles estão sendo vistos como preguiçosos, porque as mulheres superam em muito os homens nos grupos. No grupo dos viúvos há apenas dois homens. Nos grupos de auto-ajuda, há 20 mulheres e 8 homens. Isso torna difícil para o CBO para concluir alguns dos projetos, como as represas de areia construindo. Eles precisam de pessoas fortes e, geralmente, isto é, os homens, que estão faltando nos grupos. Assim, as mulheres têm apenas decidido fazê-lo por si mesmos.

Devido a prestação de contas de fundos, há uma oportunidade única para a sustentabilidade dos projectos que empreendem. Eles também ensinam os seus membros sobre a sustentabilidade dos seus projectos, por exemplo, eles ensinam-os sobre como usar sacos de ferramenta. Quando eles têm um projeto de construção, eles trazem os materiais e as ferramentas. Então, para cada ferramenta, um membro pode dar 10 ou 20 xelins para usá-lo de modo que se houver uma ferramenta quebrada, eles podem usar esse dinheiro para repará-lo. Eles também podem usar recursos de registro ou renovação para sustentar o projeto acabado.

IMPACTO / SUCESSO / AVALIAÇÃO

O maior impacto da CBO é o crescimento dos grupos. Eles viram o CBO crescer de um grupo para 27 nos últimos 7 anos e eles estão prestes a receber mais 4 grupos antes do final do ano. Eles também não tinham nenhuma fonte de água mais próxima na área e agora eles têm água canalizada a partir da construção de barragens, que está ajudando a água potável acesso da população.

INFORMAÇÃO DO RELATÓRIO

1. Relatório Preparado por Peninah Kimiri e David Ngaruiya
2. Entrevista: Peninah