



*Empowered lives.
Resilient nations.*

Programma voor Capaciteitsopbouw en Versterking voor Duurzame Ontwikkeling ten behoeve van Major Groups

1 februari en 4 februari 2013
Paramaribo, Suriname

Table of contents

INTRODUCTIE	3
ACHTERGRONDINFORMATIE	3
WORKSHOP FEBRUARY 1ST, 2013.....	3
WELKOM.....	3
TERUGBLIK OP DE MEETING VAN 18 JANUARI 2013, CD4SD	5
DISCUSSIE INZAKE ORGANISATIE VAN MAJOR GROUPS EN HET MAJOR GROUPS PLATFORM	10
KNOWLEDGE MANAGEMENT PLATFORMEN EN INSTRUMENTEN	10
DISCUSSIE OVER TECHNISCHE EN FUNCTIE VEREISTEN	14
TERUGBLIK EN VOORBEREIDING OP MEETING VAN 4 FEBRUARI 2013	16
WORKSHOP MAANDAG 4 FEBRUARI, 2013	17
WELKOM.....	17
TERUGBLIK OP HET KENNISPLATFORM	17
TERUGBLIK OP VERWACHTINGEN VAN DE STAKEHOLDERS.....	19
INTRODUCTIE VAN DE LANCERING VAN HET PROCES VAN CAPACITEITSONTWIKKELING	21
RAAMWERK VOOR CAPACITEITSONTWIKKELING VOOR DUURZAME ONTWIKKELING.....	25
VOORBEELDEN VAN SPECIFIEKE CAPACITEITSONTWIKKELING (BETEKENIS GEVEN, DOORDRUKKEN, MANAGEN EN SAMENWERKEN)	27
VOORBEELDEN VAN ORGANISATIES DIE SAMENWERKEN BIJ INITIATIEVEN IN SURINAME	28
VOORBEELDEN VAN GOOD PRACTICES VAN MULTIDIMENSIONALE ADVIESCOMMISSIES	28
DISCUSSIE INZAKE CAPACITEITSVRAGEN	30
RAPPORTAGE EN PLENAIRE DISCUSSIE	30
VOLGENDE PLANNEN, ACTIEPLAN EN COMMITMENT	32
AFSLUITING	34
BIJLAGE 1	35
BIJLAGE 2	36
BIJLAGE 3	38

Introductie

Dit is een rapport van de 2-daagse workshop voor het Programma voor Capaciteitsopbouw en Versterking voor Duurzame Ontwikkeling ten behoeve van de Major Groups, gehouden in Suriname op 1 februari en 4 februari 2013, in hotel Torarica, in Paramaribo.

Achtergrondinformatie

Deze workshop is het vervolg van de Informatie Overdrachtsmeeting inzake het Capaciteitsontwikkelingsprogramma voor Duurzame ontwikkeling, gehouden op 18 januari 2013. De vertegenwoordigers van de negen Major Groups waren uitgenodigd voor deze meeting.

Tijdens deze meeting is gestart met het identificeren van de behoeften aan capaciteitsversterking onder de Major Groups, de nationale actoren die zullen participeren in, of bijdragen aan, Duurzame Ontwikkeling in Suriname. De informatie die is verzameld tijdens deze meeting is verstrekt aan de UNDP Groep voor Kennis, Innovatie en Capaciteit (KICG), een missie die naar Suriname zou komen voor de ondersteuning van dit initiatief.

Op 1 en 4 februari heeft de UNDP twee workshops georganiseerd, geleid door de KICG, bestaande uit mw. Jennifer Colville, dhr. Robert Rohlin en mw. Ana Rebeca Diaz. Mw. Jennifer Colville werkzaam bij het UNDP kantoor in New York waar zij werkt aan kwesties inzake capaciteitsversterking voor overheden en Major Groups. Dhr. Robert Rohlin en mw. Ana Rebeca Diaz werkzaam bij het UNDP Regionaal Centrum in Panama, werken tevens aan kwesties inzake capaciteitsontwikkeling en kennisoverdracht.

De workshop was voornamelijk gericht op verdere uitweiding van de behoeften aan capaciteitsversterking voor Duurzame ontwikkeling, alsmede het bepalen van de directe volgende stappen die genomen kunnen worden door de participanten van de workshop, om Duurzame Ontwikkeling in Suriname te stimuleren door middel van hun organisaties.

Workshop 1 februari 2013

Welkom

Mw. Ria Jharap – Nationale Consultant UNDP

Mw. Ria Jharap heet de participanten welkom bij de meeting en introduceert de leden van de UNDP KICG, bestaande uit dhr. Robert Rohlin, mw. Jennifer Colville en mw. Ana Rebeca Diaz. Daarna nodigt ze dhr. Thomas Gittens uit om het woord te richten tot de participanten.

Dhr. Thomas Gittens

Dhr. Gittens heet de participanten welkom, met een speciaal woord van welkom voor dhr. Cedric Nelom en de leden van de UNDP KICG.

Dhr. Gittens feliciteert de regering van Suriname en met name het Kabinet van Suriname en dhr. Cedric Nelom, waarnemend Directeur van NIMOS, voor het initiëren van dit programma. De Regering heeft de duidelijke wens geuit voor een grotere betrokkenheid van het maatschappelijk middenveld bij de ontwikkeling van Suriname op basis van het Ontwikkelingsplan 2012-2016, waarbij het internationaal geaccepteerd concept wordt gehanteerd, dat duurzame ontwikkeling de onderling verbonden dimensies van Economische

en Sociale duurzaamheid, alsmede duurzaamheid op het gebied van Milieu verwoordt en integreert.

Het doel van het ontwikkelingsproces is het verwijderen van ongelijkheden in de maatschappij, waarbij een eerlijker en meer rechtvaardige maatschappij wordt gecreëerd, met een betere toegang tot een verbeterde kwaliteit van leven. Beoogd wordt om dit te bereiken zonder inbreuk te doen op de mogelijkheid van toekomstige generaties, om tevens de voordelen te genieten van die rechtvaardige maatschappij, welke de huidige generatie geniet.

Het bewerkstelligen van verandering is nooit een eenvoudige taak en is deels afhankelijk van verhoogde technische en functionele capaciteiten. Meer nog, is het afhankelijk van, en wordt het gedreven door, versterking van de Major Groups om te engageren met leiders in de regering en de politiek, en het aandragen van oplossingen die een verschuiving teweeg brengen van *business as usual* naar een betekenisvolle en duurzame verandering. Een grotere betrokkenheid van de Major Groups bij het in kaart brengen van het pad van ontwikkeling voor Suriname, zal verandering vereisen of grotere betrokkenheid van deze groepen in de besluitvormingsprocessen. De Major Groups bezitten niet allemaal dezelfde capaciteiten of mogelijkheden van toegang tot en beïnvloeden van de centra voor nationale besluitvorming.

Tegelijkertijd dient het overheidsapparaat ook capaciteiten te ontwikkelen om te engageren met de Major Groups. Dit vereist het werken aan een cultuur van het betrekken, en een oprechte erkenning van, de constitutionele rechten van alle Major Groups om op een gelijkwaardige wijze te participeren in de agenda voor duurzame ontwikkeling en invloed te hebben op deze, en om op een gelijkwaardige wijze de voordelen van ontwikkeling te genieten.

Tijdens het seminar van 18 januari hebben een aantal van de participanten reeds de behoefte erkend aan een betekenisvolle en duurzame verandering en het hebben van mechanismen welke een duurzame (op meerdere jaren betrekking hebbende) betrokkenheid van de Major Groups zou waarborgen, bij de Duurzame Ontwikkeling van Suriname. De participanten hebben tevens een aantal oplossingen aangedragen.

Dhr. Gittens dringt er bij de participanten op aan dat zij:

- Zoveel mogelijk informatie ontvangen en delen als mogelijk tijdens de 2-daagse workshop;
- Betrokken blijven in dit proces van capaciteitsontwikkeling voor Major Groups, zodat zij duurzame ontwikkeling in Suriname kunnen bevorderen, alsmede de voordelen hiervan kunnen genieten.

Dhr. Gittens wenst de participanten een plezierige en vruchtbare workshop.

Dhr. Cedric Nelom

Dhr. Nelom heet de participanten welkom.

De overheid erkent dat de negen Major Groups betrokken dienen te zijn bij de ontwikkeling van Suriname. In dit kader zal de overheid een partnerschap aangaan met deze Major Groups en zal zij informatie uitwisselen en samenwerken bij het stellen van doelen voor het bewerkstelligen van Duurzame Ontwikkeling in Suriname.

Omdat er behoefte is aan capaciteitsversterking, is de workshop het begin van het proces van de overheid en de Major Groups die samenwerken als partners, aan het realiseren van de vereiste capaciteit voor Duurzame Ontwikkeling.

Dhr. Nelom bedankt de UNDP voor hun participatie in het programma voor Duurzame Ontwikkeling waaraan wordt gewerkt samen met de overheid en de Major Groups. Hij bedankt tevens de Major Groups voor hun bijdragen tot zover en wenst hun een vruchtbare workshop toe.

Mw. Ria Jharap

Mrs. Jharap bespreekt de agenda en nodigt vervolgens mw. Colville uit om het woord te doen.

Terugblik op de meeting van 18 januari 2013, CD4SD

Introductie

Mw. Jennifer Colville stelt zichzelf voor en bespreekt de agenda.

Doelen van de workshop

Het doel van de workshop van 1 februari zal voornamelijk bestaan uit:

1. Het begrijpen van de verwachtingen van de Major Groups inzake het bijdragen aan duurzame ontwikkeling, met name betreffende de capaciteitsontwikkeling voor het programma van duurzame ontwikkeling dat Suriname is gestart.
2. Het bespreken van het Knowledge Platform. Dit is een van de potentiële tools en is nog niet vastgesteld. De vertegenwoordigers zullen moeten aangeven hoe het delen van informatie en het bijeenkomen van verschillende organisaties en groepen voordelig kan zijn voor hun bijdragen in de duurzame ontwikkeling van Suriname.

Duurzame ontwikkeling

De aard/definitie van duurzame ontwikkeling heeft een belangrijke invloed op capaciteitsontwikkeling. Toen kwesties inzake duurzame ontwikkeling vroeger werden behandeld, werden voornamelijk de milieu aspecten in acht genomen. Echter, het concept van duurzame ontwikkeling brengt ook een sociale en economische dimensie met zich mee. Het ontwikkelen van beleid en programma's op een manier waarbij al deze drie dimensies in acht worden genomen is complexer dan de benadering die normaal gesproken wordt gebruikt bij het ontwikkelen van beleid en formuleren van programma's.

De Major Groups

De 9 Major Groups bestaan sinds de Rio Conferentie in 1992 en bestaan uit (i) het bedrijfsleven, (ii) kinderen en jeugd, (iii) boeren, (iv) inheemsen, (v) lokale autoriteiten, (vi) NGOs, (vii) wetenschappelijke en technische samenleving, (viii) vrouwen en (ix) arbeiders en vakbonden. In het eindrapport is het belang van de verschillende rollen van de verschillende actoren erkend.

Terwijl de Major Groups goed zijn gedefinieerd in de internationale gemeenschap, dient te worden besproken wat deze groepen betekenen, of kunnen betekenen, in Suriname. De ervaring leert dat bij de coördinatie van Major Groups vaak meerdere Major Groups betrokken zijn, bv. boeren en inheemsen werken samen bij de ontwikkeling van een programma.

Tijdens de meeting van 18 januari zijn de potentiële rollen die de Major Groups kunnen spelen, gebaseerd op de bevoegdheid van de organisatie besproken, en deze waren als volgt:

Rol	Omschrijving
Uitvoerder	<i>Bijdragen aan de implementatie van het OP 2012-2016 (programma ontwikkeling en uitvoering).</i>
Bemiddelaar	<i>Helpen om de OP aan te passen aan de lokale realiteit en het onderhouden van wederzijdse contacten (fungeren als de bemiddelaar tussen degene die een minder sterke stem hebben en zij die deze stem moeten horen).</i>
Specialist	<i>Deskundigheid bieden op het gebied van wetenschap, beleid en recht (dit kan afkomstig zijn van de wetenschappelijke gemeenschap of een zeer gespecialiseerde NGO. (Organisaties die gespecialiseerde, wetenschappelijke kennis hebben over een bepaald onderwerp zoals biodiversiteit, grondmanagement etc.)</i>
Waakhond	<i>Fungeren als waakhond en voorstander zijn van kwesties, het stimuleren van aansprakelijkheid. (het aansprakelijk stellen van degenen die verantwoordelijk zijn, voor hetgeen ze aansprakelijk zijn, er wordt gefocust op de prestatie van de organisaties)</i>
Multiplier	<i>Verhogen van de awareness van de gemeenschap en het betrekken van de algemene gemeenschap op een informatieve en educatieve manier (organisaties die een activiteit groter maken, of kennis verder verspreiden).</i>

Verzamelde informatie

Gebaseerd op de informatie verzameld tijdens de meeting van 18 januari en een reeks een-op-een gesprekken met vertegenwoordigers van de overheid en 6 van de 9 Major Groups (Kinderen en Jeugd, Inheemsen en Marrons, Lokale Autoriteiten, NGOs, Wetenschappelijke en Technologische Gemeenschap en Vrouwen) heeft mw. Colville het volgende geconcludeerd.

- Er wordt samengewerkt ingeval van een tastbare en onmiddellijke behoefte (bv. bij de uitvoering van een programma). Echter, samenwerking is belangrijk en dient daarom niet alleen te gebeuren ingeval van een specifieke behoefte. Het dient meer proactief plaats te vinden, op een anticiperende basis in plaats van op basis van een reactie op iets.
- Er is een belangrijk verschil in en tussen de verschillende Major Groups, in termen van prioriteiten, agenda's, capaciteiten en benaderingen van duurzame ontwikkeling. Hierdoor wordt het bijeenkomen een grotere uitdaging.
- De stimulans om betrokken te zijn bij de discussie over duurzame ontwikkeling is beperkt. Er dient een reden te zijn, in de vorm van een voordeel, om informatie te verstrekken en te participeren in de dialoog. Betrokkenheid betekent dat er sprake dient te zijn van twee partijen; de overheid en de Major Groups.
- De neiging heerst om te kijken naar externe uitdagingen. Organisaties hebben de neiging om te kijken naar wat andere partijen eerst kunnen doen. Echter, zowel de overheid en de Major Groups dienen misschien eerst intern te kijken naar zij zouden kunnen doen.
- De behoeften worden niet altijd weergegeven in het nationaal beleid.
- Toegang tot informatie is moeilijk.

- Begin klein. Organisaties kunnen beginnen met kleine activiteiten die binnen hun bereik zijn en hoeven niet te wachten. Organisaties kunnen bepalen wat gedaan dient te worden waarbij geen financiële middelen en externe bronnen nodig zijn en activiteiten uitoefenen binnen de controle van de organisatie.

Verwachtingen van Major Groups

Om meer specifieke informatie te krijgen over de verwachtingen van de verschillende groepen voor deze capaciteitsontwikkeling voor het programma inzake duurzame ontwikkeling, wordt de participanten gevraagd om hun verwachtingen voor de komende 2-3 jaar op te schrijven. De verwachtingen op de volgende drie gebieden dienen in acht te worden genomen (a) het niveau van de omgeving de benodigde randvoorwaarden biedt/enabling level (b) op organisatorisch niveau en (c) op individueel niveau. Deze drie niveaus zijn erg met elkaar verbonden.

Mw. Jharap deelt kaarten uit en de participanten wordt gevraagd hierop de zaken waarop zij hopen en hun verwachtingen op te schrijven. Onderstaand is een overzicht van hetgeen de participanten hebben aangegeven alsmede de bijbehorende uitleg op organisatorisch niveau en het niveau van de omgeving die de benodigde middelen biedt. De verwachtingen op individueel niveau zijn opgeschreven, maar niet besproken tijdens de workshop.

Verwachtingen van de participanten op organisatorisch niveau

No.	Organisatie	Verwachtingen
1.	ADEK	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Een hoofdplan waarin duurzame ontwikkeling is geïncorporeerd. Dit kan gebeuren in de vorm van een beleidsplan. ADEK heeft momenteel een strategisch plan, maar dit dient beoordeeld te worden om vast te stellen of duurzame ontwikkeling voldoende wordt meegenomen in het plan. ▪ ADEK is werkzaam op drie niveaus; we verstrekken onderwijs, voeren onderzoek uit en leveren ook diensten. We moeten waarborgen dat duurzame ontwikkeling is geïncorporeerd op alle niveaus van onze werkzaamheden. ▪ ADEK dient het aantal diensten die het aanbiedt op het gebied van duurzame ontwikkeling te verhogen. De organisatie zou bijvoorbeeld meer kunnen focussen op het leveren van consultancy diensten op het gebied van duurzame ontwikkeling aan de gemeenschap. ▪ Capaciteitsversterking van de interne structuren. Hierdoor zullen ADEK medewerkers beter met elkaar kunnen communiceren en hierdoor zal tevens een overzicht worden verschaft van hetgeen iedereen doet op het gebied van duurzame ontwikkeling. ▪ Verbetering in de algehele uitwisseling van informatie. ▪ Verbetering van de manier waarop ADEK medewerkers communiceren. De huidige communicatielijnen zijn te traag.
2	Conservation International	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Additioneel menselijk kapitaal voor een betere distributie van de hoeveelheid werk. Dit zal ons in staat stellen om een hogere kwaliteit output te leveren. ▪ Meer ruimte om de vaardigheden te ontwikkelen die nodig zijn voor het opbouwen van relaties, netwerken en een betere toegang tot financiële middelen te hebben.

No.	Organisatie	Verwachtingen
3.	SNIS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SNIS, als platform van NGOs en CBOs in Suriname, dient wetgeving te hebben om ons vooruit te helpen. ▪ Een Gedragscode voor NGOs. ▪ Een goede relatie tussen SNIS, de overheid, de private sector en andere stakeholders in Suriname.
4.	Onbekend	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kennis en training over milieu kwesties. ▪ (Interne) Deling van kennis. ▪ Uitvoeren van meer onafhankelijk onderzoek. ▪ Meer deskundigen voor training.
5.	Suriname Institute Management Studies	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Een goede samenwerking tussen de betrokken stakeholders. ▪ Procedures hebben in de organisaties van de verschillende stakeholders. ▪ Bewustzijn verhogen in de organisaties en stakeholders van de belangrijke rollen die zij vervullen in het programma voor capaciteitsopbouw om te waarborgen dat zij zullen slagen in het vervullen van deze rollen. ▪ Samenwerking tussen de overheid en de 9 Major Groups voor het behalen van hun doelen.
5.	UNDP	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ethiek en waarden dienen te zijn ingebed in het management van de organisatie. Bepaalde kernwaarden dienen te worden verankerd in de organisaties, zodat iedereen bekend is met de basis van hun activiteiten. ▪ Verbetering van de systemen die worden gebruikt voor het delen van kennis tussen de Major Groups, de overheid en de UNDP Country Office.
6.	Jeugd	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Een meer gestructureerd proces op het gebied van onderwijs in duurzame ontwikkeling, welke al begint bij kleuteronderwijs. ▪ Algemene verbetering van het schoolsysteem, daar deze kinderen de toekomst zullen bepalen van duurzame ontwikkeling.
7.	CLO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Er is behoefte aan educatie van de mensen van CLO. ▪ We hebben input nodig van de overheid. CLO is een grote organisatie en we hebben professionals nodig voor het soort werk dat we verrichten. Veel werknemers worden geconfronteerd op sociaal gebied, naast kwesties die gaan over primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. ▪ Het verhogen van het bewustzijn onder arbeiders is ook belangrijk. Hun rol wordt niet altijd voldoende duidelijk gemaakt.

Verwachtingen van participanten op het niveau van de enabling environment.

No.	Organisatie	Verwachtingen
1.	NIMOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uitgebreide wetgeving hebben. ▪ Verbetering van de samenwerking en uitwisseling van informatie tussen NIMOS (overheid) en de Major Groups.
2	VSG	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Netwerken tussen de inheemse bevolking en de marrons.

No.	Organisatie	Verwachtingen
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Netwerken in en met de andere Major Groups.
3.	ADEK	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Als onderwijsinstituut dient ADEK een leidende rol te hebben op het gebied van educatie, onderzoek en het leveren van diensten. ▪ ADEK dient consultaties te hebben met de Major Groups, waardoor de organisatie een strategisch plan kan opstellen waarin de focus op duurzame ontwikkeling wordt geïncorporeerd. ▪ ADEK werkt samen met België bij het verstrekken van een Masters opleiding voor Duurzame Ontwikkeling. Dit is echter nog niet vastgelegd in een specifiek plan. Dit plan dient te worden opgesteld.
4.	Projekta	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erkenning en behandeling als een gelijkwaardige partner door de overheid. Door deze relatie dienen de Major Groups niet alleen hun meningen te kunnen uiten, maar hun ideeën moeten ook uiteindelijk worden opgenomen in de plannen die zullen worden uitgevoerd.
5.	NVB	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verbetering van uitwisseling van informatie. ▪ Organisaties dienen verschillende buurten en scholen te bezoeken en mensen informatie te verschaffen. De media kan ook worden gebruikt om educatie inzake duurzame ontwikkeling te verbeteren. ▪ Educatie over het onderwerp duurzame ontwikkeling door middel van het opnemen van dit onderwerp in het curriculum.
5.	ADEK	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vanuit mijn standpunt als verdediger van mensenrechten: we moeten meer investeren in onderwijs in mensenrechten. Dit betekent van deur-tot-deur om families zover te krijgen dat zij hun kinderen informeren over mensenrechten.

Samenvatting van de verwachtingen

- Bewustzijn en kennis kwamen sterk naar voren.
- Het belang van het delen van kennis is veel genoemd.
- Het institutionaliseren van de rollen die verschillende Major Groups spelen is genoemd. Dat er procedures moeten komen, wetgeving of een Gedragscode voor organisaties om met elkaar te communiceren en met de overheid, om het proces te verbeteren.

Discussie inzake organisatie van Major Groups en het Major Groups Platform

Knowledge Management Platformen en Tools (Instrumenten)

Mw. Jennifer Colville

Kennisplatform

Mw. Colville benadrukt dat het idee van het ontwikkelen van een kennisplatform nog niet volledig is gevormd. Het is een voorstel gebaseerd op hetgeen NIMOS en de overheid hebben gehoord als te zijn een behoefte om beter toegang te hebben tot informatie onder de Major Groups. Hoe het platform eruit zal komen te zien en wat het doet dient te worden besproken.

Dhr. Rohlin zal een aantal vormen van kennismanagement en verschillende benaderingen bespreken die worden gebruikt in andere landen om te laten zien van de opties zijn, om zodoende de meest aantrekkelijke optie te bepalen. De participanten dienen zich ervan bewust te zijn dat het Kennisplatform geen doel is op zich. De reden om kennis te delen is het geven van aanleiding tot overgaan tot actie of het verbeteren van de manier waarop programma's worden uitgevoerd. Het gaat er niet uitsluitend om beter geïnformeerd te zijn.

Ontwerp

Er zijn manieren besproken met betrekking tot het ontwerp van het platform. Het platform kan bijvoorbeeld worden ontworpen met de Major Groups of soort onderwerp als basis. Het platform zou onderdeel dienen te zijn van een breder programma om capaciteit te versterken. Ook dient het feit dat mensen misschien niet bereid zijn om informatie te delen dient in acht te worden genomen. Het is daarom belangrijk om ervoor te zorgen dat het delen van kennis en informatie voordelen biedt voor alle betrokken partijen.

Dhr. Robert Rohlin

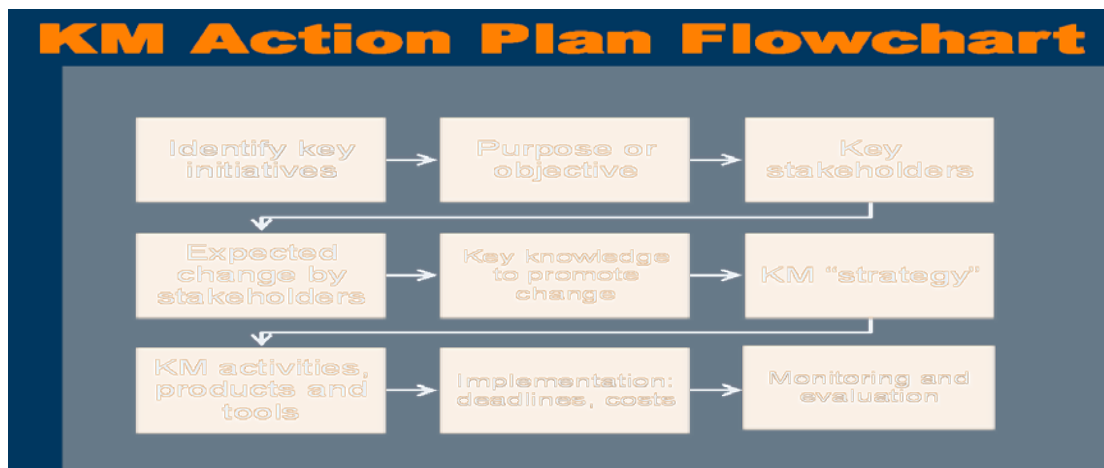
Wat is Kennismanagement?

Kennismanagement is een aantal acties, methoden, processen en instrumenten die de voorwaarden leveren in een organisatie voor het effectiever **ontwikkelen, delen, en gebruiken** van tastbare kennis (bv. beleidsdocumenten, databases, rapporten) en ontastbare kennis (bv. ervaring van personen, netwerken en persoonlijke contacten). Het doel is om de juiste persoon te voorzien van de juiste informatie op het juiste moment.

Kennismanagement bestaat uit drie belangrijke componenten: Mensen, Processen en Technologie. Het component Mens is het meest belangrijke en meest dynamische component. Processen helpen om mensen te laten weten wat zij kunnen verwachten en maken duidelijk hoe dingen werken. Het is belangrijk om een soort structuur te hebben, zodat mensen weten wat ze kunnen verwachten. Technologie is de kleinste component. Mensen zijn de aandrijver van kennismanagement. Technologie stelt mensen in staat om hetgeen te bereiken dat ze zich ten doel hebben gesteld. Tools kunnen ook helpen om andere bronnen te bereiken om ondersteuning te krijgen voor het samenstellen van bijvoorbeeld plannen.

Kennismanagement Actie Plan Flowchart

De onderstaande KM Actie Plan Flowchart is vertoond aan de participanten.



De onderstaande tabel geeft verdere informatie en voorbeelden met betrekking tot het gebruik van een KM Actie Plan.

Nr.	Actie	Uitleg/Voorbeelden
1.	Identificeren van belangrijke initiatieven	Bijvoorbeeld "Verbetering van onderwijs voor het bewerkstelligen van duurzame ontwikkeling" kan worden geïdentificeerd als belangrijk initiatief.
2.	Doel	Het veranderen van het curriculum op de kleuterschool
3.	Belangrijke stakeholders	Identificeer de stakeholders aan wie het voorstel zou moeten worden overlegd, bv. het hoofd van de school, het Bestuur, specifieke docenten etc.
4.	Verwachte verandering door de stakeholder	Verandering in het curriculum zodat kinderen leren wat duurzame ontwikkeling is.
5.	Belangrijke kennis om verandering te bevorderen.	Het formuleren van de benodigde informatie om te overleggen aan de stakeholders om de verandering te kunnen bewerkstelligen.
6.	KM "strategie"	KM strategieën kunnen worden gebruikt voor verschillende doelen: bv. om invloed te hebben op het beleid, om een groep mensen zichtbaarder te maken of om procedures vast te leggen.
7.	KM activiteiten, producten en instrumenten	Wellicht kan een nieuw curriculum worden opgesteld voor kleuteronderwijs en worden ingediend bij het hoofd van de school of het Bestuur.
8.	Uitvoering: deadlines, kosten	Het is belangrijk om deadlines vast te stellen voor de uitvoering.
9.	Monitoring en evaluatie	Monitoring en evaluatie zijn belangrijke vervolgvactiteiten.

Identificatie van belangrijk initiatief, doel en stakeholders

Het opstellen van een KM Actie Plan is gebaseerd op het doel en de verwachte resultaten. Het succes van het plan hangt tevens af van de identificatie van de belangrijkste stakeholders die de project managers moeten bereiken of beïnvloeden om de doelen van het initiatief of project te behalen. Daarna dienen de project managers vast te stellen wat voor soort kennis of informatie deze nodig hebben. Wellicht een voorstel waarin het doel wordt vastgelegd, zodat de geïdentificeerde stakeholders iets tastbaars hebben voor ongeïdentificeerde stakeholders (bv. actoren die achter de schermen werkzaam zijn).

Er zijn 6 verschillende gebieden waar Kennismanagement strategieën worden toegepast. Deze zijn de volgende:

1. Geheugen en documentatie.
2. Leren en voortdurende verbetering (bv. lessen die zijn geleerd).
3. Zichtbaarheid en erkenning (bv. zichtbaarheid van een project dat goed is gegaan is gewenst, zodat wanneer de PM een voorstel moet opstellen voor financiering mensen op de hoogte zijn van dit succes)
4. Overbrengen van aanpassingen en gebruik (bv. voorbeelden van hoe andere landen omgaan met soortgelijke kwesties).
5. Invloed op het beleid.
6. Nieuwe mogelijkheden voor zakendoen.

Meest effectieve methoden en instrumenten

Het succes van het KM plan is gebaseerd op de juiste identificatie van de beste kanalen, tools en methoden om toegang tot kennis te faciliteren, en vervolgens op het delen en gebruik van deze kennis door de belangrijkste stakeholders. Het is belangrijk om de beste manier om de stakeholders te benaderen, te identificeren. Voor iedere methode zijn andere tools nodig.

Persoonlijk voorbeeld van dhr. Rohlin

Er was een probleem in Vermont met de beschikbaarheid van veilig en schoon drinkwater. Het probleem was het gevolg van een oud en vervallen water filtratiesysteem dat niet langer in staat was om de desinfecteringsafvalproducten uit het water te filteren. Het filtratiesysteem was meer dan 150 jaar oud.

De Commissaris van Openbare Werken overwoog hoe hij dit probleem kon oplossen. Zijn eerste optie was het toevoegen van een chemisch product aan het water en de tweede optie was het investeren van geld om het oude systeem te repareren. Het was een verkiezingsjaar en hij wilde de onroerend belastingen niet omhoog brengen. Hij was daarom voorstander van het toevoegen van het chemisch product aan het water.

De Commissaris besloot over de kwestie te laten stemmen op het stemmingsbiljet. De vraag op het biljet was: *"Geven de kiesgerechtigden van Rutland toestemming om \$5.5 miljoen uit te geven om een Granulated Activated Carbon (GAC) filter te ontwikkelen. Ja of Nee?"* Niemand wist precies wat een GAC is of wat het doet, maar ze wisten wel dat ze niet meer belasting wilden betalen.

In reactie hierop ontwikkelde een milieugroep een campagne rondom deze kwestie om kiezers te informeren over het gebruik van het chemisch product. De belangrijkste stakeholders die door deze groep werden geïdentificeerd waren 8.000 geregistreerde kiezers, de Burgemeester en de Commissaris. De verwachte resultaten van de milieugroep waren de volgende:

- Stem op "Ja" op de vraag op het biljet.
- Een beter geïnformeerd publiek over waterkwesties.

- Een verandering in de mening van de Burgemeester en de Commissaris van Openbare Werken
- Meer transparantie en informatie over de meetings van de commissaris met federale instanties voor wet- en regelgeving.

In dit geval was de belangrijkste kennis om verandering te bevorderen, de informatie over gezondheidsrisico's. De milieugroep stelde daarom een informatiebrochure op over de risico's van het gebruik van dit chemisch materiaal voor watersystemen en verstreekte informatie over waarom het alternatief een betere optie was voor de gezondheid, op lange termijn. De KM strategie was gericht op het zichtbaar maken van de kwestie en het veranderen van de mening van ambtenaren gekozen door het volk. De KM activiteiten, producten en instrumenten die zijn gebruikt, bestonden uit informatiebrochures, een huis-aan-huis campagne, vergaderingen in het gemeentehuis, media aandacht en online forums. Betreffende de deadline en de kosten; het initiatief is uitgevoerd door een groep vrijwilligers en een kleine subsidie is gebruikt om de informatiebrochures en persberichten te ontwikkelen. Het tijdschema was gebaseerd op lokaal vastgestelde data voor het stemmen op civiele kwesties en verkiezingen.

Helaas hebben meer mensen gestemd voor het toevoegen van het chemisch product aan het water. Echter, omdat de milieugroep bij de huizen is langsgedaan, heeft zij de benodigde 10% van de kiezers zover gekregen om een petitie te ondertekenen om de vraag opnieuw te stellen bij de volgende verkiezingen, in een duidelijkere bewoording. Het eindresultaat was dat de milieugroep is gehoord door de Burgemeester en de Commissaris van Openbare Werken. Daarnaast wordt deze groep nu uitgenodigd bij de vergaderingen met ambtenaren verantwoordelijk voor wet- en regelgeving op federaal niveau en heeft de groep directe toegang tot de Commissaris van Openbare Werken.

Voorbeelden van tools

Aan de participanten worden een paar voorbeelden getoond van tools die worden gebruikt door de UNDP. Deze tools zijn geschikt gemaakt voor het doel dat bewerkstelligd moest worden. Het is belangrijk om duidelijk te definiëren wat verwacht wordt van een tool om een tool te ontwikkelen die werkt voor een specifieke organisatie.

- **My World 2015**; een tool om de discussie over duurzame ontwikkeling te starten. Het behandelt vragen als: "Wat is duurzame ontwikkeling? Wat zijn de kwesties/initiatieven die spelen op het gebied van duurzame ontwikkeling?" De tool kan worden gebruikt om data te verzamelen en informatie te verspreiden van mannen en vrouwen van verschillende leeftijdsgroepen en geografische locaties over hun prioriteiten betreffende het initiatief.
- **Rio 20+ Dialogen**: dit was een bijzonder succesvol kennismanagement platform dat de benodigde processen had om de ideeën en discussies van het maatschappelijk middenkader en burgers te verzamelen in de periode voor de Rio+ Conferentie in 2012. Er waren meer dan 15.000 participanten en honderden organisaties uit het maatschappelijk middenveld die hebben geparticipeerd. Zij gaven aanbevelingen en presentaties en kregen de gelegenheid om deze te presenteren. Zij werden daadwerkelijk in de gelegenheid gesteld om de agenda te veranderen en kregen de aandacht van de besluitvormers.
- **The world we want 2015**; dit is een nieuw initiatief. Het is een Kennisplatform dat ziet op de discussies na 2015 en de volgende stappen betreft na de Millennium Development Goals, de nieuwe agenda voor ontwikkeling. Het is een nuttige tool, in

die zin dat het, wanneer je eenmaal bepaalt wat je wil bereiken, de technologie verschaft om de betreffende mensen en processen te ondersteunen.

Naast de genoemde tools, zijn er andere (gratis) tools, zoals FaceBook en Twitter, die ook kunnen worden gebruikt.

Discussie over technische en functie vereisten

Dhr. Robert Rohlin

Aan de participanten wordt gevraagd om een project/initiatief uit te kiezen en een mogelijk actieplan te bespreken volgens het KM Actieplan Flowchart om het project succesvol uit te voeren. Het doel van deze exercitie is om dhr. Rohlin om een idee te geven van hetgeen nuttig zou zijn voor Suriname om te hebben als kennismanagement tools, en hoe het ideale managementplatform eruit zou moeten zien.

De participanten worden verdeeld over drie groepen. Onderstaand is een overzicht van de geselecteerde initiatieven en het actieplan dat de groep heeft ontwikkeld voor dit initiatief.

Groep 1: Ecotoerisme

No.	KM Actie	Omschrijving
1.	Initiatief	Wetgeving voor regulering van de tour operators.
2.	Doel	Wetgeving krijgen voor VESTOR om succesvoller te functioneren en een meer gestructureerde organisatie te worden. Deze organisatie is verantwoordelijk voor de regulering van de tour operators.
3.	Belangrijke stakeholders	Tour operators, de lokale gemeenschappen in het binnenland en de Major Groups.
4.	Verwachte verandering	Om de regering van Suriname zover te krijgen om te werken aan het zo snel mogelijk introduceren van wetgeving. We moeten hun laten zien waarom het hebben van wetgeving belangrijk is voor de succesvolle implementatie van dit project.
5.	Belangrijke kennis om verandering te bevorderen	Awareness programma's, reguliere stakeholder meetings, betrekken van de media, een sociaal netwerk, database; allemaal gericht op het verhogen van de awareness van mensen en het benadrukken van het belang van wetgeving.
6.	KM Strategie	Invloed op het beleid.
7.	KM activiteiten, producten en tools	Een geschreven voorstel, een meeting hebben en een presentatie geven. De traditionele autoriteiten zijn het meest belangrijke kanaal om de mensen in het binnenland te informeren. Zij zijn onderdeel van de regering en moeten samenwerken met het Ministerie van Toerisme. Sociaal netwerken en het betrekken van de media is belangrijk. Echter, het binnenland heeft (nog) geen toegang tot het Internet.
8.	Implementatie: deadlines en kosten	Het geven van een tijdschema is moeilijk omdat het vooral afhangt van de regering van Suriname en zij

No.	KM Actie	Omschrijving
		werken al een tijd aan de wetgeving. Twee jaar zou haalbaar kunnen zijn.
9.	Toegevoegde waarde van Kennismanagement Platform	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stakeholders zullen bewust worden gemaakt van hun ownership, aansprakelijkheid en verantwoordelijkheid. ▪ Mogelijkheid van sociaal netwerken. ▪ Verhogen van awareness.

Groep 2: Milieu wetgeving

No.	KM Action	Omschrijving
1.	Initiatief	Het aannemen van uitgebreide wetgeving op het gebied van milieu.
2.	Doel	Goedkeuring krijgen voor de wet.
3.	Belangrijke stakeholders	De Regering van Suriname (de Raad van Ministers, de President en het Parlement) en de gemeenschap vertegenwoordigd door NGOs en organisaties uit het maatschappelijk middenveld.
4.	Verwachte verandering	Betere planningsprocedures hebben in Suriname voor het promoten van milieukwesties.
5.	Belangrijke kennis om verandering te bevorderen	Identificeren van de voordelen voor de stakeholders van het hebben van wetgeving. Bv. de regering zal betere planningsprocedures hebben.
6.	KM Strategie	Invloed op het beleid.
7.	KM activiteiten, producten en tools	Conceptwetgeving. Dit zal worden opgesteld d.m.v. een bottom-up benadering. De wetenschappelijke en lokale autoriteiten zullen ook de mogelijkheid worden geboden om bij te dragen aan het formuleren van de conceptwetgeving.
8.	Implementatie: deadlines en kosten	Wetgeving is al circa 10 jaar geleden opgesteld. Het zal ongeveer 1,5 -2 jaar in beslag nemen om deze wetgeving te actualiseren.
9.	Toegevoegde waarde van Kennismanagement Platform	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Het opstellen van een team in NIMOS om vast te stellen wat opgenomen dient te worden in de wet. ▪ Het houden van vergaderingen met de gemeenschap en bespreken wat nodig is om wetgeving te krijgen. ▪ Het gebruik van Social Media (hoewel niet iedereen toegang heeft tot Social Media).

Groep 3: Duurzame Ontwikkeling op het niveau van de Basisschool

No.	KM Action	Omschrijving
1.	Initiatief	Het introduceren van Duurzame Ontwikkeling in het curriculum voor onderwijs op de basisschool.
2.	Doel	Het opnemen van duurzame ontwikkeling in het curriculum van basisonderwijs, om awareness te

No.	KM Action	Omschrijving
		creëren en om hierin onderwijs te geven.
3.	Belangrijke stakeholders	Ministerie van Onderwijs en de gemeenschap (ouders, NGOs etc.)
4.	Verwachte verandering	
5.	Belangrijke kennis om verandering te bevorderen	De economische en sociale voordelen een ook de voordelen voor het milieu van duurzame ontwikkeling zullen duidelijk worden gemaakt.
6.	KM Strategie	Opstellen van een plan.
7.	KM activiteiten, producten en tools	Lobbyen voor en aanbevelen van het plan, praten met verschillende (scholen, Ministerie van Onderwijs, beleidsmakers, etc.), houden van surveys. Input voor het ontwikkelen van het nieuwe curriculum zal worden gehoord door middel van meetings, vragenlijsten en surveys die zullen worden uitgevoerd.
8.	Implementatie: deadlines en kosten	Het zal circa 2 jaar in beslag nemen.
9.	Toegevoegde waarde van Kennismanagement Platform	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Houden van vergaderingen met de gemeenschap. ▪ Houden van vergaderingen met ouders. ▪ Alle mensen betrekken die een rol hebben in de nieuwe structuur.

Dhr. Rohlin

Dhr. Rohlin vraagt van de participanten wat zij verwachten van een kennismanagement tool die wordt ontwikkeld voor Suriname.

Een vertegenwoordiger van NVB antwoordt dat omdat niet iedereen in Suriname toegang heeft tot Internet (bv. traditionele gemeenschappen in het binnenland) en ook het analfabetisme in aanmerking genomen van een deel van de bevolking, er andere kanalen gebruikt moeten worden om de informatie te verspreiden. Daarnaast kan het Internet worden gebruikt om informatie te verspreiden.

Dhr. Drakenstein van de UNDP Country Office voegt toe dat omdat er geen netwerk is voor mobiele telefoons in de gehele gemeenschap, het gebruik van de radio functies op de mobiele telefoons een goed idee zou zijn. Het binnenland heeft wel radiostations en wanneer deze methode wordt gebruikt om informatie te verspreiden, wordt aanbevolen om de lokale taal te gebruiken.

Dhr. Rohlin bedankt de participanten voor hun bijdrage.

Terugblik en Voorbereiding op Meeting van 4 februari 2013

Mw. Colville bespreekt de plannen voor de tweede dag van de workshop op 4 februari en daarna sluit Mw. Jharap de meeting.

Workshop Maandag 4 februari, 2013

Welkom

Mw. Jharap

Mw. Jharap heet de participanten welkom op de tweede dag van de workshop en nodigt Mw. Colville uit het woord te doen.

Terugblik op het Kennisplatform

Mw. Colville

Nadat zij zichzelf heeft voorgesteld aan de participanten bespreekt mw. Colville het programma voor de workshop.

Doel van de workshop

De doelen van de workshop zijn de volgende:

- Terugblikken op de discussies van vrijdag.
- Definiëren van de capaciteiten voor duurzame ontwikkeling als input voor de tool gebruikt voor zelfbeoordeling, met voorbeelden van hoe Major Groups in andere landen bijeen gekomen zijn om bij te dragen aan duurzame ontwikkeling in hun landen.
- Definiëren van actieplannen/volgende stappen om vooruit te komen met capaciteitsontwikkeling ten behoeve van duurzame ontwikkeling onder de Major Groups.

Terugblik op de discussies van vrijdag

Op vrijdag 1 februari zijn de volgende drie componenten van Kennismanagement besproken:

1. KM is vooral een kwestie betreffende **mensen**. Het geschikt maken van een organisatiecultuur (inclusief waarden en gedragingen) voor KM is meestal het meest belangrijkste maar ook de moeilijkste uitdaging. Wanneer je als organisatie naar jezelf kunt kun je onder meer de volgende vragen stellen:
 - Ondersteunt de cultuur van je organisatie voortdurend leren en het delen van kennis?
 - Zijn mensen gemotiveerd en worden zij beloond voor het ontwikkelen, delen en gebruiken van kennis?
2. Om informatiestromen te verbeteren, dienen organisaties veranderingen aan te brengen in de manier waarop hun interne **processen** zijn gestructureerd en soms zelfs de structuur van de organisatie zelf. Alles leidt naar een proces-gedreven organisatie. Kennis moet worden:
 - Gecreëerd, gegenereerd
 - Verzameld en gedocumenteerd
 - Gebruikt en toegepast
 - Overgedragen
3. **Technologie** (content management systemen, online samenwerking en Social Media tools) is een belangrijke schepper van mogelijkheden, maar het is er voornamelijk om de mensen en processen van de organisatie te dienen. Technologie is de tools die worden gebruikt om mensen en processen vooruit te helpen.

Kennismanagement discussie

In de vorige workshop is aan de participanten gevraagd om een Kennismanagement Actieplan op te stellen, waarbij de 9 stappen werden gebruikt van de KM Actieplan Flowchart.

De participanten hebben de volgende drie initiatieven gepresenteerd:

- a. Introduceren van duurzame ontwikkeling in het curriculum voor basisonderwijs.
- b. Aannemen van uitgebreide wetgeving inzake duurzame ontwikkeling.
- c. Introduceren van wetgeving voor ecotoerisme.

Iedere werkgroep selecteerde een initiatief dat betrekking had op meerdere Major Groups, waarbij nodig was dat de participanten gezamenlijk werkten aan het initiatief en dit ging erg goed. Dhr. Rohlin concludeerde dat alle drie initiatieven omvangrijk zijn en een hoge mate van prioriteit en complexiteit hebben; er zijn meerdere partners bij betrokken, verschillende communicatiekanalen, het opstellen van wetgeving en een nieuw curriculum. Deze drie initiatieven zullen worden besproken aan het einde van de workshop om te zien hoe de Major Groups verder kunnen gaan met deze initiatieven.

Dhr. Rohlin liet ook een aantal voorbeelden zien van technologie tools die worden gebruikt in andere landen ter ondersteuning van mensen en processen. Deze waren onder andere de volgende: (i) My World 2015, (ii) RIO+ Dialogen en (iii) The World We Want 2015.

Observaties en aanbevelingen van dhr. Rohlin

Onderstaand zijn de observaties en aanbevelingen van dhr. Rohlin, gebaseerd op de workshop van 1 februari:

1. Focus eerst op de mensen en de processen.
2. Zet de technologie opzij, tot dat het geschikt en nuttig is voor het betreffende initiatief. Eerst dient er structuur te worden aangebracht.
3. Droom groot, maar begin met kleine dingen. De Major Groups wordt geadviseerd om klein te beginnen met iets dat tastbaar is, volgens een vastgesteld tijdschema. Het kost tijd om mensen samen te brengen en samen te laten werken.
4. Verdeel duurzame ontwikkeling in thema's en prioriteer de initiatieven onder ieder thema. Iedere Major Group heeft haar eigen specifieke behoeften en prioriteiten, maar veel van deze kunnen elkaar overlappen.
5. Identificeer facilitators en Deskundigen voor Onderwerpen (SMEs) voor ieder bovengenoemd thema. Deze mensen zijn belangrijk, daar zij de discussies zullen begeleiden en leiden.
6. Het is erg belangrijk om een initiatief te gebruiken als proef. Deze kan worden uitgewerkt en de processen kunnen worden ontwikkeld, relaties kunnen worden opgebouwd en successen behaald. Na dit eerste initiatief kun je dan verder.
7. Gebruik een iteratief proces om verbeteringen aan te brengen in het succes. De ervaring heeft dhr. Rohlin geleerd dat er meerdere herhalingen nodig zijn om iets goed te krijgen. Er is het proces van plannen en het ontwikkelen van een oplossing, het uitvoeren en leren wat je goed hebt gedaan en welke aspecten moeten worden verbeterd. Vaak is er een initiatief en eindigt het ermee dat je niet alles bereikt wat je van plan was met het initiatief. Het beïnvloeden van mensen en het bewerkstelligen van verandering is erg moeilijk.
8. Streef ernaar de processen vatbaar te maken voor herhaling alsmede proactief, in plaats van ad hoc en reactief. Er dienen processen te komen zodat mensen weten wat van het proces kan worden verwacht en hoe deze starten en eindigen.

Belang van een Kennismanagement tool

Wanneer de organisaties er zijn en relaties en processen zijn ontwikkeld, is het erg belangrijk om een KM tool te gebruiken. Met hoe meer mensen je werkt, des te moeilijker wordt het om de dialoog met allemaal gaande te houden en op de hoogte te blijven van input van alle verschillende partners. Het is erg belangrijk om te waarborgen dat alle mensen dezelfde toegang hebben tot de informatie.

Terugblik op verwachtingen van de stakeholders

Mw. Ana Rebeca Diaz

Tijdens de workshop van 1 februari is aan de participanten gevraagd om de veranderingen op te sommen die zij hopen/verwachten te bereiken als gevolg van het programma voor capaciteitsontwikkeling op het gebied van de omgeving die de benodigde mogelijkheden biedt en op organisatorisch en individueel niveau.

Mw. Diaz presenteert een samenvatting van de verwachtingen die zijn gepresenteerd:

Verwachte veranderingen op het niveau van de enabling environment

De verwachtingen van de participanten op dit niveau zijn gecategoriseerd in vier verschillende gebieden. Deze gebieden zijn opgesomd in het onderstaand overzicht.

Nr.	Gebied	Omschrijving
1.	Ontwikkeling van beleid	Verwachte veranderingen in deze categorie betreffen: <ul style="list-style-type: none">▪ Duurzame Ontwikkeling▪ Hoe de relatie van de Major Groups met de overheid verbeterd kan worden.▪ Hoe informatie toegankelijk te maken voor het publiek.▪ Hoe de herziening van het milieu raamwerk te stimuleren.▪ Hoe het communicatiekanaal tussen de Major Groups en de overheid te institutionaliseren.
2.	Voorspraak/Verhogen van awareness	Verwachte veranderingen in deze categorie betreffen: <ul style="list-style-type: none">▪ Duurzame ontwikkeling▪ Milieu kwesties (met name)▪ Onderwijs▪ Erkenning door de overheid (hoe te waarborgen dat de overheid de Major Groups beschouwd als een gelijke en volwaardige partner)
3.	Ontwikkeling van systemen	Verwachte veranderingen in deze categorie betreffen: <ul style="list-style-type: none">▪ Het netwerk voor de Major Groups (zodat de Major Groups met elkaar kunnen communiceren)▪ Hoe het Major Group netwerk, de overheid, de organisaties van de inheemsen en

Nr.	Gebied	Omschrijving
		marrons met elkaar in contact te brengen en dit communicatiekanaal te institutionaliseren.
4.	Institutionele maatregelen	<p>Verwachte veranderingen in deze categorie betreffen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verbeterde coördinatie tussen stakeholders ▪ Formulering van een Gedragscode m.b.t. hoe Major Groups met elkaar en de overheid moeten omgaan. ▪ Algemene regeling voor de financiering van de Major Groups. ▪ Meer samenwerking en uitwisseling van informatie tussen NIMOS (overheid) en de Major Groups over kwesties inzake duurzame ontwikkeling.

Verwachte veranderingen op organisatorisch niveau

De verwachtingen van de participanten op dit niveau zijn gecategoriseerd in vier verschillende gebieden. Deze gebieden zijn opgesomd in het onderstaand overzicht.

Nr.	Gebied	Omschrijving
1.	Ontwikkeling van beleid	<p>Verwachte veranderingen in deze categorie betreffen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Strategisch plan voor duurzame ontwikkeling (op drie niveaus), met name welke acties kunnen worden ondernomen op organisatorisch niveau hiervoor.
2.	Versterking van de organisatie	<p>Verwachte veranderingen in deze categorie betreffen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Het op een lijn brengen van de structuren van organisaties. ▪ Hoe organisaties duurzamer kunnen worden gemaakt. ▪ Hoe verbeteringen kunnen gemaakt m.b.t. het monitoren en handhaven van capaciteiten om bv. milieuwetgeving te implementeren. ▪ Het verbeteren van de manier waarop met bepaalde kwesties en onderhandelingen wordt omgegaan. ▪ Veranderingen in organisaties betreffende bereidheid om initiatieven te nemen. ▪ Het verhogen van menselijk kapitaal om de hoeveelheid werk beter te verdelen voor een efficiëntere bijdrage aan duurzame outputs/doelen. ▪ Verbetering in communicatiecultuur.

Nr.	Gebied	Omschrijving
3.	Uitwisseling van informatie	Verwachte veranderingen in deze categorie betreffen: <ul style="list-style-type: none"> Meer awareness over de rol die iedere organisatie speelt in de agenda voor duurzame ontwikkeling. Het delen van kennis en ervaringen met andere NGOs om van elkaar te leren.
4.	Verbetering van de samenwerking	Verwachte veranderingen in deze categorie betreffen: <ul style="list-style-type: none"> Verbeterde relatie/partnerschap met de overheid en andere stakeholders, deskundigen over milieukwesties.

Verwachte veranderingen op individueel niveau

De verwachtingen van de participanten op dit niveau zijn gecategoriseerd in twee verschillende gebieden. Deze gebieden zijn opgesomd in het onderstaand overzicht.

Nr.	Gebied	Omschrijving
1.	Meer kennis (training)	Verwachte veranderingen in deze categorie betreffen: <ul style="list-style-type: none"> Duurzame ontwikkeling. Beter management. Vaardigheden voor lobbyen en onderhandelen (om in staat te zijn meer te bereiken voor bepaalde kwesties op een professionele manier) Vaardigheden m.b.t. programma's en management (zoals het schrijven van projecten). Kennis en ervaring over duurzame ontwikkeling verder ontwikkeld.
2.	Verbetering in communicatie	Verwachte veranderingen in deze categorie betreffen: <ul style="list-style-type: none"> Betere/nauwere relatie met de overheid. Betere band met Major Groups of leiders van deze groepen

Na deze samenvatting laat mw. Diaz een promotionele video voor capaciteitsopbouw zien.

Introductie van de lancering van het proces van capaciteitsontwikkeling

Mw. Diaz

De definitie van **capaciteit** van de UNDP is: "De mogelijkheid van personen, instituten en gemeenschappen om werkzaamheden uit te voeren, problemen op te lossen en doelen te behalen op een duurzame manier".

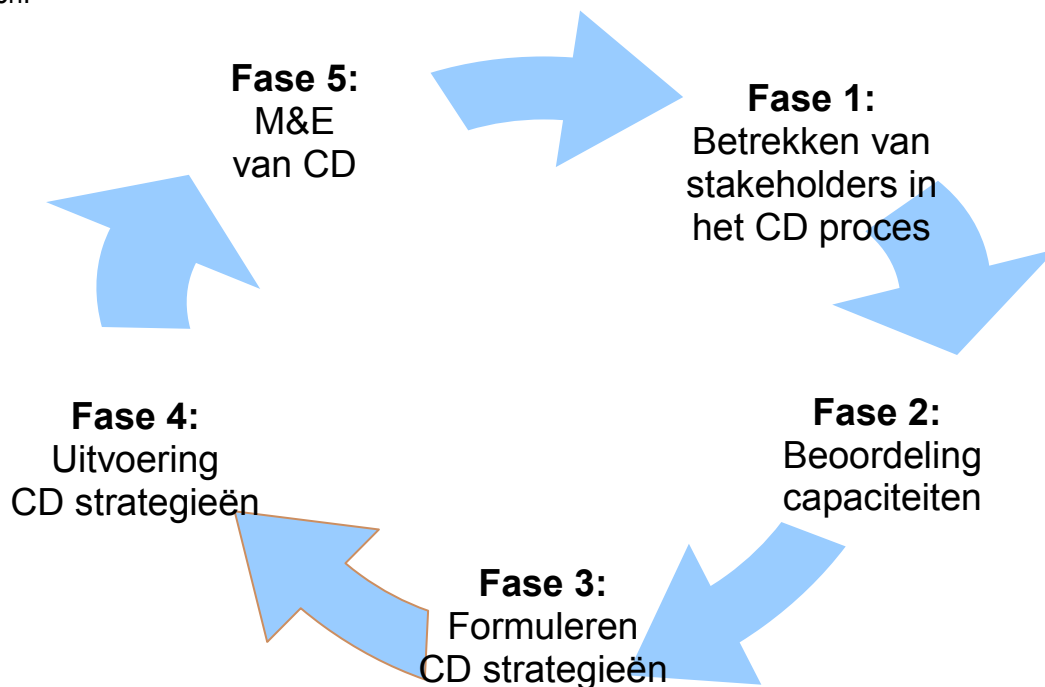
Iedereen gebruikt dagelijks zijn/haar capaciteit. Bv. wanneer je naar kantoor gaat, bepaal je hoe je je dag en activiteiten gaat organiseren om je doelen te behalen.

De definitie van **capaciteitsontwikkeling** van de UNDP is: "Het proces waarmee bekwaamheden en vaardigheden worden versterkt, aangepast en behouden, gedurende een bepaalde periode".

Capaciteitsontwikkeling is eigenlijk een proces van zelfreflectie; welke zaken heb je nodig of dingen heb je nodig om verandering te bewerkstelligen of alles te behalen dat op je agenda staat?

Capaciteitsontwikkeling is een systematische en rigoureuze manier om van punt A (de huidige situatie) naar punt B (de situatie die je wilt realiseren) te komen. In dit geval is punt B alle verwachtingen die zijn opgesomd door de participanten. Benadrukt wordt dat UNDP erkent dat de organisatie reeds een aantal capaciteiten hebben; er is al een zekere basis.

Het onderstaand figuur wordt gebruikt op het UNDP proces voor capaciteitsontwikkeling uit te leggen.



Het proces begint eigenlijk met de horizon scan voor fase 1. Dit waar de Major Groups in Suriname momenteel zijn. De horizon scan is een manier voor de UNDP KICG om informatie te verkrijgen van de Major Groups betreffende de agenda's, wat de organisaties doen etc., zodat specifieke tools kunnen worden ontworpen die tegemoet komen aan de behoeften van de Major Groups.

Fase 1: De meest belangrijke groepen in de Major Groups moeten worden betrokken.

Fase 2: Deze fase is gericht op de capaciteiten die Major Groups hebben vs. de capaciteiten die de Major Groups willen ontwikkelen om een bepaald doel te bereiken.

Fase 3: De input van de beoordeling van de capaciteit wordt gebruikt om een strategie voor capaciteitsontwikkeling te formuleren en de gaps te vullen voor het behalen van de doelen.

Beoordeling van capaciteit is het proces van het identificeren van gaps in bestaande capaciteiten bij projecten, programma's, beleid en organisaties.

Fase 4: De Major Groups zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van strategieën voor capaciteitsontwikkeling, mogelijk met de ondersteuning van de UNDP Country Office.

Fase 5: In deze fase zal de UNDP KICG de capaciteitsontwikkeling monitoren en evalueren. Normaal gesproken keert de KICG een jaar later terug om te zien of de doelen zijn behaald. Het idee is echter, dat de organisaties van de verschillende Major Groups het proces constant monitoren.

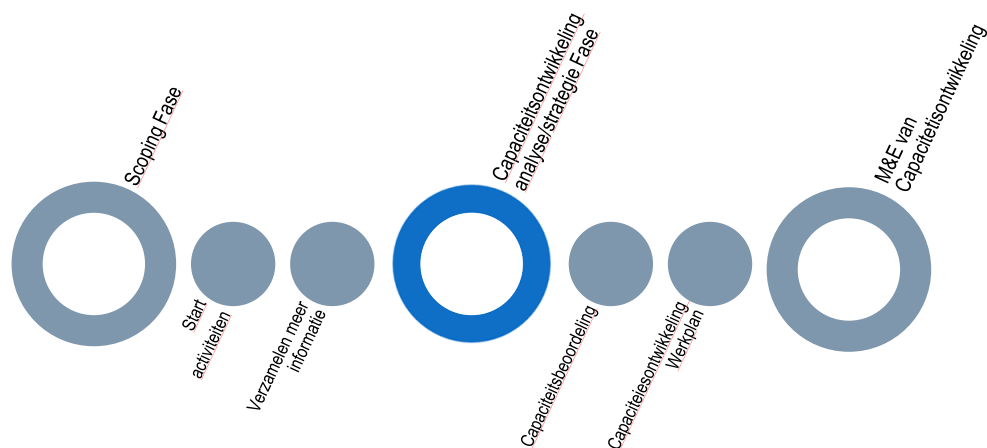
De workshop voor Capaciteitsontwikkeling die zal worden georganiseerd zal gericht zijn op het volgende:

- **Beoordeling van het Raamwerk voor Capaciteitsontwikkeling:** zeker stellen dat iedereen hetzelfde begrip heeft van Capaciteitsontwikkeling.
- **Werkgroepen voor bepalen sterke/zwakke kanten:** collectieve weergave van hetgeen er is op het moment (punt A) en waar een gebrek aan is om te komen naar waar de Major Groups willen zijn (punt B). Vaststellen wat de reeds bestaande capaciteiten zijn.
- **Zelfbeoordeling van huidige capaciteiten:** Ontwikkelen van vragenlijsten gebaseerd op de discussies die zullen plaatsvinden.
- **Identificeren van mogelijkheden:** collectieve weergave van een paar eerste ideeën van hoe de Major Groups een verbetering kunnen aanbrengen, waar zij weten dat er ruimte is voor verbetering.
- **Validatie Beoordeling Capaciteit:** een consensus bereiken over wat de meest essentiële capaciteiten zijn om te versterken, op basis van de resultaten van de beoordeling van de capaciteit (wat aangepakt moet worden op korte, middellange en lange termijn). Wanneer mensen de vragenlijst invullen, kunnen ze erg positief zijn over de eigen organisatie, terwijl anderen negatief kunnen zijn. Het idee is om een middenweg te vinden. De groep moet zeker zijn over de kwesties die belemmerend werken op dit punt.
- **Initieel ontwerp van de Reactie op Capaciteitsontwikkeling:** stel een eerste concept op van de strategieën om de geïdentificeerde gaps aan te pakken en de monitoringstool om de voortgang van Capaciteitsontwikkeling te meten. De ideeën en de input van de Major Groups zullen hierin worden weergegeven.

Aan de participanten worden een voorbeeld getoond van een vragenlijst voor het bepalen van de capaciteit. Mw. Diaz laat ook een ondersteuningstool zien voor Capaciteitsbeoordeling. Alle input van de vragenlijsten zullen worden verwerkt in deze matrix. Vervolgens zal de matrix aangeven waar de gaps in capaciteit zich bevinden. Deze informatie zal worden verstrekt aan de Major Groups.

Traject voor Capaciteitsontwikkeling

De onderstaande figuur wordt gebruikt om de volgende stappen uit te leggen van het traject voor Capaciteitsontwikkeling.



Het proces van Capaciteitsontwikkeling is momenteel in de Scoping Fase (Fase voor het bepalen van de reikwijdte) waarbij een aantal van de activiteiten die zijn geïnitieerd direct kunnen worden uitgevoerd. Vervolgens zal de KICG meer informatie over de Major Groups verzamelen. Deze fase wordt gevolgd door de Capaciteitsontwikkeling analyse/strategie. In deze fase zal de Capaciteitsbeoordeling worden uitgevoerd en zal het Werkplan voor Capaciteitsontwikkeling worden ontwikkeld. Na een jaar zal de KICG terugkeren naar Suriname om de resultaten van de Capaciteitsontwikkeling van de Major Groups te monitoren en evalueren.

Onderstaand is een overzicht van de vragen, opmerkingen en reacties die naar voren zijn gebracht na de presentatie van mw. Diaz.

Nr.	Vragen & Opmerkingen	Reactie
1.	<p>Onbekend: Mijn ervaring is dat mensen niet altijd de gaps in capaciteit in hun eigen organisatie.</p>	<p><i>Mw. Colville</i> Er zijn verschillende manieren om een zelfbeoordeling te doen. Het is mogelijk om de eigen capaciteit te overschatten of onderschatten om verschillende redenen. Er zullen interviews worden gedaan met andere stakeholders en partners van de organisatie. De verscheidene perspectieven zullen worden belicht om de vooroordelen die samenhangen met zelfbeoordeling, te verwijderen. De aanpak beschreven door mw. Diaz is een algemene aanpak die we hebben gebruikt in een aantal landen. Het staat echter nog open voor discussie welke zal worden gebruikt in Suriname.</p> <p><i>Mr. B. Drakenstein (UNDP Country Office)</i> De UNDP heeft een verzoek ontvangen van de Regering van Suriname om dit proces van capaciteitsontwikkeling van de Major Groups te ondersteunen. Het is belangrijk dat de Major Groups, degenen die de voordelen moeten genieten van dit programma, duidelijk de behoeften aangeven voor capaciteitsversterking om de doelen van het Ontwikkelingsplan alsmede de doelen van de organisatie en hun individuele doelen te behalen. Ik wil jullie daarom vragen om aan te geven of de presentatie zoals gegeven tot nu toe duidelijk is, of dat jullie nog verder in willen gaan op een aantal van de besproken onderwerpen.</p>
2.	<p>Vertegenwoordiger SNIS:</p>	<p><i>Mr. Bryan Drakestein</i></p>

Nr.	Vragen & Opmerkingen	Reactie
	<p>Tijdens de presentatie is een sheet vertoond met vragen voor de beoordeling van de eigen organisatie. Is het mogelijk om deze vragen te krijgen en zullen de presentaties beschikbaar worden gemaakt?</p>	<p><i>Er zal een rapport van deze workshop ter beschikking worden gesteld, dit geldt ook voor de presentaties. Betreffende de vragen voor de beoordeling van de organisatie: deze kwesties zullen vandaag worden behandeld tijdens de workshop. Met name de kwesties om de benodigde verandering te bewerkstelligen op het individueel en organisatorisch niveau en het niveau van de enabling environment.</i></p> <p><i>Mw. Colville</i> <i>Wat betreft de presentatie van mw. Diaz; de vragenlijst die is vertoond, is de lijst met vragen die in onze algemene aanpak wordt gebruikt. Het is niet perse van toepassing op Suriname. In de break-out sessies zullen we een aantal specifieke vragen behandelen die kunnen worden gebruikt in de Surinaamse context. We hebben jullie input nodig om het toepasselijk te maken voor de Surinaamse context.</i></p> <p><i>Mw. Diaz</i> <i>Zowel de tool als de processen zijn flexibel. De bedoeling is om het aan te passen aan jullie context.</i></p>
3	<p>Onbekend: Dhr. Rohlin sprak over het belang van documentatie. In Suriname wordt dit niet vaak gedaan, mensen nemen niet de tijd om te evalueren. Ik weet niet of andere mensen dit ook zo zien.</p>	<p><i>Dhr. Rohlin</i> <i>Dit is een heel belangrijke observatie. Wanneer je druk bent met het komen tot oplossingen denk je vaak niet aan het volgende initiatief of het delen van informatie m.b.t. hetgeen je hebt gedaan. Het is belangrijk om informatie te delen en het ergens te plaatsen waar het gemakkelijk toegankelijk is. Bv., als je een presentatie hebt kun je dit aan ons geven en wij plaatsen het op het platform.</i></p>
4.	<p>Mw. Jharap: Volgens de ontwikkelingscyclus moeten we de strategie implementeren nadat we het hebben ontworpen. Hoe doen we dit indien de benodigde capaciteit er niet is en we het nog niet hebben versterkt?</p>	<p><i>Mw. Diaz</i> <i>Jullie zullen basis capaciteiten nodig hebben voor de uitvoering. Jullie zullen echter de benodigde ondersteuning krijgen van de UNDP Country Office of de overheid voor zaken die haalbaar zijn. Ondersteuning van de overheid is ook nodig om politieke validatie en ondersteuning te waarborgen. Wij ondersteunen jullie bij de ontwikkeling, maar jullie moeten je de strategie eigen maken en kijken wat jullie kunnen bereiken met de capaciteiten die jullie hebben.</i></p>

Raamwerk voor Capaciteitsontwikkeling voor duurzame ontwikkeling

Mw. Jennifer Colville

Tijdens de vorige workshop is het kader voor duurzame ontwikkeling besproken, alsmede de drie pilaren: de Economische, Sociale en Milieu aspecten. Wanneer het gaat om duurzame ontwikkeling moet je met al deze aspecten omgaan en het is moeilijk om te functioneren terwijl je rekening moet houden met al deze verschillende aspecten.

Mw. Colville toont een aantal vragen die behandeld moeten worden bij het streven naar capaciteitsversterking om duurzame ontwikkeling te behalen:

- Hoe moet **integratie** van de drie componenten van duurzame (menselijke) ontwikkeling worden versterkt en behouden?
- Hoe moet **duurzame** ontwikkeling worden gestimuleerd, gemanaged en gemonitord?
- Hoe moeten de **capaciteiten** van de nationale (overheids- en niet gouvernementele) instituten voor duurzame ontwikkeling worden versterkt?

Voor duurzame ontwikkeling is een andere set aan capaciteiten nodig, namelijk:

1. Betekenis geven

Dit houdt in het scannen en analyseren van en een visie verbinden aan informatie. Je moet in staat zijn om alle drie dimensies te analyseren wanneer informatie wordt verschaft, en dit is niet iets wat men normaal gesproken doet. Tevens wordt aanbevolen om aansluiting te vinden bij de mensen van wie je de data nodig hebt, zodat zij weten wat ze moeten vragen, wanneer zij informatie verzamelen. Bv. wanneer je informatie nodig hebt van boeren, gebruik je boeren om de informatie te verzamelen.

2. Doordrukken

Dit gaat over het doordrukken van een agenda. Bv. wanneer een vrouwengroep een visie en een missie heeft en ze willen dit promoten om mogelijk een verandering in het beleid te bereiken. Ze hebben de capaciteit nodig om te communiceren, onderhandelen, overtuigen, te promoten etc. Het veranderen van de ideeën en het gedrag van iemand is erg moeilijk.

3. Managen

De bedoeling is dat je in dit geval de informatie naar alle drie pilaren moet overbrengen. Je programma moet in staat zijn om snel informatie te verkrijgen en de flexibiliteit hebben om aangepast te worden, indien nodig. Het maken van prototypen is de nieuwe vorm van beleid en je programma dient gestructureerd te zijn om hieraan te kunnen voldoen.

4. Samenwerken

Dit betreft engageren, netwerken en het opbouwen van vertrouwen. Mensen kunnen niet alleen focussen op hun projecten in hun eigen vertrouwde omgeving, maar moeten communiceren met andere organisaties en de overheid en goodwill tonen. Om goodwill te tonen moet je in staat zijn om de voordelen van je initiatief aan anderen duidelijk te maken.

Er worden een paar voorbeelden besproken van samenwerkingen van organisaties en hoe zij een verandering hebben bereikt in nationaal beleid

Voorbeeld 1: Bulgarije/Introductie van Onderwijs in Anti-corruptie op Middelbare Scholen

De overheid, NGOs en burgers zijn een coalitie aangegaan met het doel corruptie in de maatschappij in Bulgarije tegen te gaan door samenwerking. Ze zochten publiciteit en samenwerking met alle grote actoren in het land. Dit initiatief heeft uiteindelijk geleid tot de introductie van Anti-corruptie lessen in het officiële curriculum van de middelbare scholen in Bulgarije in de herfst van 2004.

Voorbeeld 2: Indonesië/Publieke participatie in formulering van beleid

De burgers stonden ver af van de formulering van beleid. Een gezamenlijke inspanning is gepleegd door middel van een coalitie van NGOs om druk op de regering te zetten om

wetgeving aan te nemen waarin wordt bepaald dat burgers deel moeten nemen in dit proces. Als gevolg hiervan is er meer ondersteuning en awareness met betrekking tot ontwikkeling van beleid en ondersteuning van parlementsleden.

Voorbeelden van specifieke capaciteitsontwikkeling (Betekenis geven, Doordrukken, Managen en Samenwerken)

Mw. Jennifer Colville

Er worden een aantal additionele voorbeelden gegeven van good practices van capaciteitsontwikkeling, met name op het gebied betekenis geven, doordrukken, managen en samenwerken.

Voorbeeld 1: Uganda/Documentatie onder leiding van Boeren (Betekenis Geven)

Om effectieve duurzame landbouwontwikkeling te bereiken en management van natuurlijke hulpbronnen, was interactie nodig tussen de boeren en ontwikkelingsorganisaties. De Documentatie onder leiding van Boeren, een proces waarbij lokale gemeenschappen de leiding namen in het documentatie proces, werd gebruikt ten behoeve van interne voorlichting, uitwisseling van informatie tussen gemeenschappen en gemeenschappen, ontwikkelingsorganisaties en beleidsmakers voor het behalen van de MDG.

Voorbeeld 2: Afrika/Leiderschap voor Resultaten (Doordrukken)

Dit was een programma voor 20 landen in Afrika, met betrekking tot klimaatverandering. Om anderen ervan te overtuigen de betekenis van je initiatief te zien, heb je vertegenwoordigers van verandering nodig. Dit programma ging over het samenbrengen van verschillende soorten leiders uit verschillende gemeenschappen en groepen. Zij kregen vervolgens een intensieve training gericht op hoe zij zich moesten uitdrukken en om een leider te zijn van een initiatief, ongeacht de hiërarchie.

Voorbeeld 3: Montenegro/Het maken van prototypen (Managen)

In Montenegro was er geen managementplan voor rampen op de lokale niveaus. Omdat de geografie van het land divers is, werden prototypen voor exercities uitgevoerd in drie compleet verschillende geografische locaties (aan zee, in de stad en berggebieden). Het mechanisme gebruikt voor de beoordeling van de capaciteit van de drie verschillende geografische gebieden is toen gebruikt als basis om een management plan voor rampen te ontwikkelen op lokaal niveau. Het kunnen inspelen op verschillen in een land is erg belangrijk.

Voorbeeld 4: Afrika/Klimaatverandering; klimaat deskundigen, gezondheidsgemeenschap, media (Klimaatverandering)

De klimaatgemeenschap en de gezondheidsgemeenschap werkten onafhankelijk, terwijl beide nauwelijks interactie hadden met de media. Hierdoor werd niet het maximale gehaald uit de voordelen van de inspanningen op het gebied van onderzoeken, of werden degenen die de voordelen moesten genieten, uitgesloten. Er werd een regionale workshop georganiseerd, gericht op het interpreteren en communiceren van informatie betreffende klimaatverandering voor besluitvorming. Inmiddels is er sprake van coördinatie en het delen van resultaten van wetenschappelijk onderzoek betreffende het model voor het Regionaal Klimaat, door middel van een regionaal platform. De deskundigen zijn een interdisciplinaire samenwerking aangegaan, waarbij meerdere stakeholders zijn betrokken, door middel van het vormen van partnerschappen, het bouwen van netwerken en het delen van informatie, met name op het gebied van klimaatkwessies om de epidemiologie beter te kunnen begrijpen.

Voorbeelden van organisaties die samenwerken bij initiatieven in Suriname

Op verzoek van mw. Colville geven de participanten een aantal voorbeelden van verschillende organisaties die samenwerken om een initiatief in Suriname te realiseren.

Onbekend

Tijdens de energiecrisis in de jaren 90 kwamen verschillende NGOs werkzaam in de sociale sector bijeen om, met succes, te lobbyen voor lagere olieprijsen.

Vertegenwoordiger NIMOS

De vrouwenbeweging heeft met succes gelobbyd voor gelijke rechten voor kinderen geboren binnen het huwelijk en erkende kinderen geboren buiten het huwelijk. Wetgeving hiervoor is aangenomen in 2000.

Vertegenwoordiger CLO

Het woningbouwproject van CLO is gestart in 2003 en door middel van samenwerking tussen de verschillende ministeries is het woningbouwproject gerealiseerd.

Vertegenwoordiger Institute of Management Studies

Er is onderzoek uitgevoerd in een Indianendorp in het binnenland van Suriname. Echter, de onderzoekers die informatie hadden verzameld met de hulp van de lokale gemeenschap, hebben niets terug gedaan voor de gemeenschap. Toen organisaties begonnen te lobbyen voor deze gemeenschap, hebben zij een bijdrage gekregen voor de aanschaf van schoolmaterialen.

Student van ADEK (International Relations)

Studenten voeren momenteel onderzoek uit naar het gebruik van drugs. Het doel is om de resultaten te gebruiken om effectief beleid te formuleren voor het tegengaan van drugsgebruik in Suriname. Voor het uitvoeren van het onderzoek is samenwerking nodig van verschillende actoren, zoals de overheid, ADEK en andere leden van de gemeenschap. Dit project is nog gaande.

Voorbeelden van good practices van Multidimensionale Adviescommissies

Mw. Colville

Hoewel de volgende voorbeelden betrekking hebben op CSOs en misschien geen betrekking hebben op alle Major Groups, kunnen een aantal concepten en processen wellicht van toepassing zijn. De initiatieven zijn oorspronkelijk ontwikkeld als een manier om de UN en de organisaties uit het maatschappelijk middenveld in dialoog te krijgen, en een manier voor de UN om capaciteitsontwikkeling van CSOs te ondersteunen ten behoeve van het communiceren met de overheid.

Voorbeeld 1: Filipijnen/Adviescommissie Maatschappelijk Middenveld

Er werd erkend dat de sociale gemeenschap een waardevolle contributie kan leveren aan politieke discussies. Er zijn een reeks consultaties gehouden met CSOs om hun prioriteiten, behoeften, agenda's etc. te identificeren. Deze zouden dan dienen als input voor de ontwikkelingsagenda. Een aantal jaar later werd de Adviescommissie samengesteld. Eerst moest dus structuur worden aangebracht en door de consultaties werd het proces geformaliseerd. De Commissie had een aantal prioriteitsgebieden geïdentificeerd en ondernam stappen om deze te promoten. Hiervoor was vereist om tot een overeenstemming te komen. De Commissie schreef documenten waarin het standpunt werd vastgelegd en een Schaduw

Rapport en deze werden ingediend bij de regering. Deze Commissie ontwikkelde tevens MDG monitoringstools.

Voorbeeld 2: Kenia/UN Commissie voor Inheemsen in Kenya (UNIPACK)

In Kenia werden een aantal etnische groepen blootgesteld aan de schending van mensenrechten. Er werd een coalitie gevormd bestaande uit verschillende organisaties om de interactie aan te gaan met de overheid. De UN ondersteunde deze coalitie bij haar interactie met de overheid. Er werden formele communicatielijnen ontwikkeld voor de actoren van de overheid en niet-gouvernementele actoren. Dit heeft uiteindelijk geleid tot integratie door de overheid van het in acht nemen van de inheemsen en minderheden in haar proces voor strategische planning.

Onderstaand is een overzicht van de Vragen, Opmerkingen en Reacties die naar voren zijn gebracht na de presentatie van voorbeelden van good practices van multidimensionale adviescommissies door mw. Colville.

Nr.	Vragen en Opmerkingen	Reacties
1.	<p>Vertegenwoordiger Institute of Management Studies: Wat is een Schaduw Rapport?</p>	<p><i>Mrs. Colville</i> <i>Er is een MDG rapport en dit is het officiële overheidsrapport van de voortgang van de MDGs. Omdat het systeem soms echter niet de benodigde informatie verschaft, of het rapport niet de juiste format heeft, geeft het rapport niet de informatie die het eigenlijk zou moeten geven. Daarom, om de MDGs te managen (en ieder ander project), kun je een onofficieel rapport maken, ter ondersteuning van het managen van het rapport en dit wordt een Schaduw Rapport genoemd.</i></p>
2.	<p>Onbekend: Wat heeft geleid tot het instellen van een Commissie en wat was de rol van de UN in dit proces? Waarom moest het ministerie de MDG monitoringstool accepteren?</p> <p>De Major Groups in Suriname kunnen zeker ondersteuning van de UN gebruiken bij capaciteitsversterking t.b.v. interactie met de overheid.</p>	<p><i>Mw. Colville</i> <i>De Commissie werd ingesteld voor de UN en het maatschappelijk middenveld als een manier om de behoeften van het maatschappelijk middenveld beter te begrijpen. Het was eigenlijk ingesteld als een adviescommissie t.b.v. de UN. Uiteindelijk had het twee doelen: (i) het adviseren van de UN over wat de prioriteiten van het maatschappelijk middenveld was, zodat de UN deze in hun discussies met de overheid konden weergeven en (ii) het in staat stellen van de UN om de CSOs ondersteuning te bieden bij het versterken van de capaciteit om interactie te hebben met de overheid.</i></p>
3.	<p>Onbekend: De overheid weet vaak niet hoe de stakeholders geconsulteerd moeten worden. Wellicht kan dit worden meegenomen bij het opstellen van het plan. In welke fase worden de stakeholders geconsulteerd?</p>	<p><i>Mw. Colville</i> <i>Er zijn verschillende niveaus van betrokkenheid; er is het leveren van een bijdrage, medewerking en ook samenwerking. Je kunt beginnen op manieren die minder betekenisvol zijn, maar wanneer je verder gaat, krijgt de interactie meer betekenis. Beide partijen dienen gecommitteerd te zijn en de capaciteit te hebben om betekenis te geven aan de interactie.</i></p>

Samenvatting

Best practices wijzen uit dat om capaciteitsontwikkeling te bereiken, je wetgeving en organisatiestructuren moet hebben. Daarnaast heb je mechanismen nodig, processen, procedures en stimulansen. Bij het opstellen van het plan voor duurzame ontwikkeling dienen al deze aspecten in acht te worden genomen.

Discussie inzake capaciteitsvragen

Mw. Jennifer Colville

De participanten worden verdeeld in groepen om de capaciteiten te bespreken die nodig zijn om succes te boeken op het gebied van (i) Betekenis Geven, (ii) Doordrukken, (iii) Managen en (iv) Samenwerken. De KICG zou graag de perspectieven van de Major Groups horen zodat deze input kan dienen als basis voor de zelfbeoordeling.

Mw. Ana Rebeca Diaz

De participanten zullen de vragen bekijken die worden uitgedeeld (zie Bijlage 3). De vragen die zijn opgesteld zijn gebaseerd op de input die is gegeven tijdens de meeting van 18 januari. De groepen zullen de gebieden bespreken waarvan ze denken dat deze niet zijn meegenomen in de vragen of de onderwerpen die niet worden behandeld in deze vragenlijst. Daarna zullen de groepen hun bevindingen presenteren.

Rapportage en plenaire discussie

Groep 1: Betekenis Geven

No.	Betekenis Geven	Toevoegingen aan de Onderwerpen/Vragen
1.	Scannen	<ul style="list-style-type: none">▪ Kapitaal om mensen te trainen.▪ Goede systemen om data te verzamelen.▪ Mensen zijn niet genoeg betrokken in de processen van organisaties.▪ Toegang krijgen tot informatie is een probleem in Suriname. Het ABS verschaft informatie tegen een zekere vergoeding en studenten kunnen dit niet altijd betalen.▪ Samenwerken met andere organisaties voor het verkrijgen van informatie is ook moeilijk omdat de organisaties niet altijd bereid zijn om samen te werken.▪ Veel informatie van de overheid is confidentieel en het is moeilijk om toegang hiertoe te krijgen.▪ De overheid is erg bureaucratisch en dit leidt tot een lang besluitvormingsproces. Daarnaast werkt de overheid meer met internationale organisaties dan met nationale organisaties.
2.	Analyse	<ul style="list-style-type: none">▪ Hoe informeert de overheid organisaties en de rest van de gemeenschap over de status van het behalen van de MDG?▪ Wat is de awareness van de mensen in Suriname over de MDG, weten mensen wat deze zijn?▪ Er is behoefte aan structuur op het gebied van het managen van het verzamelen van informatie.▪ Organisaties moeten bewust worden gemaakt dat zij data

No.	Betekenis Geven	Toevoegingen aan de Onderwerpen/Vragen
		<p>moeten verzamelen en daarnaast de overheid moeten informeren hoe de data is verzameld en verwerkt.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ De samenwerking van de verschillende stakeholders is een punt van zorg, zij willen niet allemaal hun medewerking verlenen dan wel samenwerken. ▪ Er is een gebrek aan toezicht op de verschillende stakeholders.
3.	Planning	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wanneer data wordt verzameld in Suriname, wordt dit meestal verwerkt op papier. Aanbevolen wordt om deze data digitaal te verwerken. ▪ Er is behoefte aan policy op het gebied van het efficiënte gebruik van data. ▪ Data dient degelijk te worden opgeslagen door een ICT persoon/bedrijf. ▪ Gebrek aan awareness onder veel organisaties in Suriname over wat Duurzame Ontwikkeling is. Zij moeten worden geïnformeerd door middel van trainingen en workshops. ▪ De invloed op het milieu wanneer stakeholders een project willen uitvoeren dient duidelijk te worden gemaakt.

Groep 2: Betekenis Geven

Nr.	Betekenis geven	Toevoegingen aan de Onderwerpen/Vragen
1.	Scanning	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Meestal is er een gebrek aan baseline data en de organisatie zal een eigen onderzoek moeten uitvoeren om deze informatie te verkrijgen. Dit is moeilijk om dat er vaak een gebrek is aan tijd, financiering, vaardigheden en capaciteit; met name gebrek aan vaardige mensen om data om te zetten in informatie. Als gevolg hiervan worden andere mensen aangetrokken om dit te doen. ▪ Wanneer data beschikbaar is (d.m.v. het ABS), is het verkrijgen van data duur. Daarnaast is de beschikbare data vaak onvoldoende om als basis te dienen voor een degelijke analyse. ▪ Het gebruik van de juiste manier voor het stellen van vragen is belangrijk. Organisaties moeten erg voorzichtig zijn in de manier waarop zij vragen stellen om te voorkomen dat mensen zich beledigd voelen. ▪ Prioritering van de organisaties; hoe belangrijk is het voor de organisaties om hun visie/missie aan te passen naar standaarden van conferenties (zoals Rio+)? ▪ Is er een overzicht van de verschillende organisaties? Zo nee, hoe kunnen deze NGOs zichtbaar worden gemaakt?
2.	Analysis	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Welke vaardigheden kunnen de organisaties gebruiken om input te verschaffen aan de beleidsmakers?

Groep 3: Doordrukken

Nr.	Doordrukken	Toevoegingen aan de Onderwerpen/Vragen
1.	Communicatie	<ul style="list-style-type: none">Er is behoefte aan een goed PR plan om de organisatie te promoten.
2.	Promoten	<ul style="list-style-type: none">Organisaties moeten het gebruik van hun lobby vaardigheden gebruiken, van deur-tot-deur gaan en brainstorm sessies houden. Staken kan worden gebruikt als laatste redmiddel.
3.	Consensus bouwen	<ul style="list-style-type: none">Overheidsbeleid en wetgeving weerhouden de organisaties ervan betrokken te zijn. Je hebt wetgeving nodig om je taken degelijk uit te voeren. Indien de overheid niet waarborgt dat deze wetgeving er is, kun je je taken niet adequaat uitvoeren. Soms is het echter het aanwezig beleid dat je ervan weerhoudt om je werk te doen. Hoewel er genoeg Menselijk Kapitaal is, heb je de juiste mensen nodig op de juiste plaats.

Mw. Jennifer Colville

Omdat er geen tijd meer is om de andere kwesties/onderwerpen van managen en samenwerken te bespreken wordt aan de participanten meegedeeld dat zij kopieën zullen krijgen van de vragen die zijn opgenoemd voor deze gebieden. Indien nodig, kunnen zij hun input versturen via de mail.

Vervolgstappen, actieplan en commitment

Mw. Jennifer Colville

Volgende stappen

De volgende stappen voor de komende twee maanden zullen de volgende zijn:

- Met gebruik van alle input uit de werkgroep, zal de KICG de capaciteitsvragen herzien en opnieuw opstellen en deze invoeren in een tool voor zelfbeoordeling.
- Bespreken hoe verder te gaan met de volgende stap van het proces voor capaciteitsontwikkeling.
- Een workshop hebben voor capaciteitsontwikkeling waarbij de beoordeling wordt gefaciliteerd.
- Verzamelen van de bevindingen.
- Een analyse uitvoeren.
- Het resultaat van de analyse verstrekken aan de Major Groups.
- Een brainstormsessie hebben.

Mw. Colville vraagt de participanten om acties te noemen die direct kunnen worden uitgevoerd om de capaciteiten van de Major Groups en de overheid te versterken.

Nr.	Vragen & Opmerkingen	Reacties
1.	Onbekend: Ik zou aanbevelen dat jullie samenwerken met de organisaties in kwestie en efficiënte	<i>Mw. Colville Is er een commitment van de participanten in deze groep om terug te gaan naar hun organisaties en</i>

Nr.	Vragen & Opmerkingen	Reacties
	<p>training verschaffen en hun begeleiden in het proces van Capaciteitsontwikkeling. Duurzame Ontwikkeling moet in verschillende organisaties in Suriname gestimuleerd worden. De participanten van deze workshop kunnen hun organisaties informeren.</p>	<p><i>hierover te praten?</i></p> <p><i>(De participanten antwoorden met "ja")</i></p>
2.	<p>Vertegenwoordiger: Als organisatie moet je bij de uitvoering van een project rekening houden met alle drie pilaren van (sociaal, economisch en milieu).</p>	<p><i>Mw. Colville</i> <i>Is er een commitment van de participanten om projecten te beoordelen die momenteel worden ontwikkeld om te zien of hierin de principes van duurzame ontwikkeling in acht zijn genomen, en zo niet, deze zodanig herzien dat dit wel het geval is? Dit kan ook worden gedaan voor bestaande projecten.</i></p> <p><i>(De participanten antwoorden met "ja")</i></p>
3.	<p>Onbekend: De workshop verandert de denkwijze van mensen die al wisten over Duurzame Ontwikkeling. Nu gaat het om hoe de participanten de informatie zullen gebruiken en implementeren in hun eigen organisatie. Indien je je organisatie aanpast aan hetgeen je hebt geleerd tijdens de workshop, zal de manier waarop je je werkzaamheden uitvoert, veranderen.</p>	
4.	<p>Onbekend: Als organisatie dien je beleid te ontwikkelen op basis van Duurzame Ontwikkeling. Ik zou graag ondersteuning willen bij het incorporeren hiervan in mijn eigen organisatie. Ook kan het instellen van een netwerk onder de Major Groups een belangrijke volgende stap zijn.</p>	<p><i>Mrs. Colville</i> <i>Wat betreft het netwerk; we spraken over commissies/coalities. Is dat iets waar we in Suriname mee kunnen doorgaan?</i></p> <p><i>(Een vertegenwoordiger van ADEK bevestigt dat samenwerking nodig is en het hebben van netwerk zou praktisch zijn. Ook zou het hebben van een overzicht van de verschillende organisaties handig zijn, zodat iedereen weet wie zich waarmee bezighoudt.)</i></p>
5.	<p>Er was een Sociaal Economische Raad waar organisaties worden vertegenwoordigd. De overheid is echter niet verplicht om advies van dit platform over te nemen. Hoe kunnen we waarborgen dat het werk dat we verrichten niet voor niets is?</p>	<p><i>Mw. Colville</i> <i>Waarom verschilt het netwerk dat we hebben besproken van de Sociaal Economische Raad?</i></p> <p><i>(Participanten kunnen hier niet op antwoorden daar de meeste niet weten wat de functie van de Raad is.)</i></p> <p><i>(Dhr. Rohlin laat een voorbeeld zien van de ruimte op Teamworks waar organisaties online kunnen samenwerken en kennis uitwisselen, om een idee te geven van hoe het uitwisselen van kennis eruit zou kunnen zien.)</i></p>

Nr.	Vragen & Opmerkingen	Reacties
6.	<p>Onbekend: Niet alle Major Groups zijn vertegenwoordigd in de workshop. Kunnen zij in de toekomst alsnog worden betrokken bij de volgende stappen in dit proces? Ook moet er een link zijn met het Ontwikkelingsplan van het land.</p>	<p><i>Mw. Colville</i> <i>Inderdaad zijn de participanten van de workshop niet representatief voor wie de KICG betrokken zou willen zien. Daarom is de volgende stap het identificeren van deze organisaties, zodat zij alsnog betrokken kunnen worden. Dit is een van de directe volgende stappen.</i></p>

Dhr. Bryan Drakenstein

Participanten hebben gesproken over het bevorderen van Duurzame Ontwikkeling en de wens op deze principes te incorporeren in organisaties en te integreren in projecten. Dhr. Drakenstein geeft aan dat er momenteel een **Small Branch Program** is, waarin hij namens de UNDP aan heeft deelgenomen in de Nationale Sturingscommissie. Het krijgen van geschikte plannen is erg belangrijk. Hij stelt daarom voor om een praktische workshop te organiseren voor het schrijven van plannen. Wellicht kan de UNDP deze training ondersteunen.

Afsluiting

Dhr. Bryan Drakenstein bedankt de participanten, NIMOS en zijn collega's van de KICG en sluit vervolgens de workshop.

Agenda voor vrijdag, 1 februari 2013

Vrijdag, 1 februari 2013	
8:00 – 8:30 uur	Registratie
8:30 – 9:00 uur	Openingswoord: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Thomas Gittens - UNDP Country Director ▪ Cedric Nelom – NIMOS waarnemend Directeur
9:00– 9:30 uur	Terugblik op de meeting van 18 januari 2013 en CD4SD – Rollen en capaciteitssoorten
9:30 – 10:15 uur	Verwachtingen van de Major Groups (Gefaciliteerde discussie)
10:15 – 10:30 uur	Pauze
10:30 – 13:15 uur	Discussie over Organisatie van Major Groups en het Major Groups Platform (break-out groepssessie) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kennismanagement Platform en Tools ▪ Discussie over technische en functionele vereisten ▪ Terugblik en volgende stappen
13:15 – 13:30 uur	Terugblik en voorbereiding voor maandag
13:30 – 14:30 uur	Lunch

Agenda voor maandag, 4 februari 2013

Maandag, 4 februari 2013	
8:15 – 8:45 uur	Terugblik op Kennisplatform
8:45 – 9:15 uur	Terugblik op verwachtingen van stakeholders
9:15 – 9:35 uur	Introductie van de Launch van het Proces voor Capaciteitsontwikkeling
9:35 – 10:15 uur	Capaciteitsontwikkeling voor het Raamwerk inzake Duurzame Ontwikkeling, inclusief voorbeelden
10:15 – 10:30 uur	Pauze
10:30 – 11:45 uur	Deel I Discussie over capaciteitsvraagstukken (break-out groepen) Rapport en Plenaire Discussie
11:45 – 13:00 uur	Deel II Discussie over capaciteitsvraagstukken (break-out groepen) Rapport en Plenaire Discussie
13:00 – 13:30 uur	Volgende Stappen, Actieplan en Commitments
13:30 – 14:30 uur	Lunch

Bijlage 2

Lijst met participanten

Nr.	Organisatie	Naam	Voornaam	Email	Tel/Fax
1.	Boeren				
2	Vrouwen				
	Nationale Vrouwen Beweging	Walden	Consuella	consuellawalden@live.nl	8589004
	Instituut Women, Gender and Development Studie(Adek)	Rostam	Renuka	r.biharie@uvs.edu	8629352
3	De Wetenschappelijke en Technische Gemeenschap				
	Adek	Matil	Anneke	anmatil@hotmail.com	854426
	Adek	Darson	Alisa	alisa.darson-grant@uvs.edu	8550196
4	Kinderen en Jeugd				
	NDP Jongeren	Larijn	Sharon	sharon-larijn@hotmail.com	8977400
5	Inheemsen en hun gemeenschappen				
	Vereiniging Saramakaanse Gezagdragers	Donoe	Natasia	crasie1@hotmail.com	8686068
	Vereiniging Saramakaanse Gezagdragers	Simson	Renatha	natesimmy@hotmail.com	8541904/7112108
6	Werkers en Vakbonden				
	CLO	Harridat	Audrey	au3susan@gmail.com	8867285/7275117
7	NGO				
	Natioale Vrouwen Beweging	Sastro	Chreyl	saschery@gmail.com	8671565
	Projekta	Groenfelt	Rachel	projekta@sr.net	439924
	CI-Suriname	Moredjo	Armand	amoredjo@conservati.on.org	8781235
	CI-Suriname	Miranda	Priscilla	pmiranda@conservati.on.org	421305/8982553
	VSC	Gloria	Saakie	gloriasaakie@hotmail.com	8549484
	SNIS	Beckles	Gerda	gerdaka@hotmail.com	8767867
	SNIS	Koster	Wilgo	hoppie@sr.net	8614181
	SNIS	Kalloe	Nitistia	maresha2000@yahoo.com	8677360
8	Bedrijfsleven				

Nr.	Organisatie	Naam	Voornaam	Email	Tel/Fax
9	Lokale autoriteiten				
	NIMOS	Nelom	Cedric	cnelom@nimos.org	490044/490042
	NIMOS	Griffith	Gina	ggriffith@nimos.org	490044
	Ordering Goud Sector	Algoe	Sharda	shayalgoe@yahoo.com	7220689
	SIMS	Soekha	Emily	emily_soekha@yahoo.com	8977460
	Ministrie van Regionale Ontwikkeling	Samsuedin	Roline	twahira51@gmail.com	8685430
	Ministrie van Regionale Ontwikkeling	Malontie	Margaretha	malontiem@yahoo.com	8685643
	Oase	Weegman	Bryan	bweegman@yahoo.com 8774080	8774080
	Suriname Instituut of Management Studies	Sanches	Rachidi	rachidi_sanches10@hotmail.com	8738045
	Suriname Instituut of Management Studies	Filemon	Cieta	cietafilemon_159@gmail.com	8661959
	Suriname Instituut of Management Studies	Tsie A Foeng	Rachel	chell_tsie@live.com	8667376
	Adek student	Dwarka	Sharon	sherry_dw@hotmail.com	8654933
	Adek student	Gopal	Veronica	gopalveronica@gmail.com	8628724
	Adek student	Mohanlal	Ashna	ashna91@live.nl	8759615

Questions used for discussion on February 4th, 2013

MAKING SENSE *(Scanning, Analysis, Assessment, Visioning)*

Scanning

1. What is your organization's capacity to generate accurate data that is useful for policy development?
2. To what extent is the organization able to identify the issues, risks and assumptions that need to be taken into account to ensure achievement of results?
3. What is your organization's capacity to identify emerging development and institutional/organizational needs and priorities?
4. What is your organization's capacity to understand and engage with various lobby groups that have direct influence on sustainable development initiatives?

Analysis

5. What is your organization capacity to translate data collected into proposals for policy development?
6. To what extent does your organization have the capacity to analyze data across economic, social, and environmental issues in a way that is useful for policy development and decision-making?
7. What is your organization's capacity to analyze relevant stakeholders (Government, NGOs, international actors, etc.) to have a sense of the environment in which it works?

Planning/Visioning

8. How well is the organization able to identify objectives in line with national development goals?
9. How well does your organization make use of the data available to generate/design strategies to further its objectives?
10. What is your organization's capacity to engage these actors?
11. What is your organization's capacity to plan and envision its role in achieving SD in Suriname?
12. To what extent does the organization use a strategic planning framework / instrument to describe desired objectives and results?
13. To what extent does the organization use a results framework in defining programmes and projects?

PUSHING THROUGH
(Champions, Political Support, Persuasion, Back-patting)

Communication (to raise awareness)

1. What is your organization's capacity to communicate effectively messages according to its mandate?
2. How well does your organization make use of communications tools particularly in crafting and delivering compelling messages and arguments that support sustainable development approaches?

Advocacy (to influence a position)

3. How well does your organization advocate for the issues it needs to transmit?
4. How well does your organization engage with others around advocating specific issues to increase its chances of getting through to the appropriate stakeholders?
5. How well does your organization generate resource mobilization strategies and effectively mobilize resources to further its objectives?
6. To what extent is your organization able to manage and mitigate risks?
7. How well does your organization identify leaders and champions within itself to push forward on particular or general issues?
8. To what extent is the organization able to use leaders and champions in the Government to promote its agenda?
9. To what extent is the organization able to use leaders and champions in the civil society to promote its agenda?

Consensus-Building

10. What is your organization's capacity to build consensus from within thus generating more powerful and unified messages?
11. What is your organization's capacity to engage with other groups/partners (including government) and negotiate a position on a specific issue?

Overall

12. To what extent does your organization invest in developing leaders or champions within itself?
13. To what extent does your organization invest in the improvement of its human resources' capacities? (for example for advocating, negotiating, or communicating)

MANAGING

(M&E, Feedback loops, Non-linear programming, Space for experimentation/Prototyping, Risk Management)

Monitoring & Evaluation

1. To what extent does the organization monitor progress toward the achievement of expected results?
2. To what extent are roles and responsibilities for monitoring in place?
3. To what extent are monitoring processes clearly defined?
4. To what extent are there methodologies / tools / systems for tracking progress to corresponding results?
5. To what extent are monitoring standards promoted and understood?
6. To what extent does your organization promote a culture of monitoring progress?

Rapid Feedback Loops/Non-linear Programming

7. What is your organization's capacity for creating spaces for reflection and flexibility in project implementation to reflect emerging development and institutional needs and priorities?
8. To what extent does your organization encourage the use of different and innovative types of monitoring (use of pictures as evidence of progress/results, online project management, etc.) to measure progress of projects/initiatives?
9. To what extent does your organization's leadership enable frequent monitoring processes, and promotes it as a way of generating rapid feedback that allow for better project implementation?

Space for experimentation/prototyping

10. What is your organization's capacity to identify and understand available technologies that may support thematic strategies?
11. What is your organization's capacity to prototype and demonstrate clear results and/or potential benefits and value addition of an innovation (e.g., through small projects, pilots)?

Risk Management

12. What is your organization's capacity to find sources of risks and recognize risks and threats?
13. What is your organization's capacity to communicate about risk related issues regularly?
14. To what extent does your organization acknowledge the risks of any implementation process to proactively identify possible adjustments that will mitigate these risks?

COLLABORATING *(Engaging, Networking, Trust Building)*

Engaging

1. To what extent does your organization have the necessary institutional arrangements (e.g., structure, responsibilities/terms of reference, procedures) in place to enable engagement and collaboration with other groups?
2. To what extent does your organization work with other groups (e.g., NGOs, women, private sector, etc.) as potential development partners and potential sources of knowledge and innovation?
3. To what extent does your organization engage the relevant stakeholders on a specific thematic issue to ensure that messages and responses respond to national needs and priorities?
4. To what extent does your organization take the initiative in engaging with other organizations with similar objectives/mandates?
5. To what extent does your organization provide incentives to engage/collaborate with other groups?

Networking

6. To what extent does your organization promote networking as a means of furthering its objectives?
7. What is your organization's capacity to engage with other groups and share information (network) to increase their collective capacity to push for particular issues?
8. What is your organization's capacity to make use of available communicational instruments/mechanisms channels to effectively reach out to its "constituents" at all levels (national, subnational, local)?
9. To what extent does your organization promote/values the development of skills for collaboration (negotiation, stakeholder analysis)?
10. To what extent does your organization allocate the necessary resources (financial, technological, human) to enable and facilitate collaboration?

Trust Building

11. To what extent does your organization have institutional models for effective collaboration for implementation of sustainable development strategies?
12. To what extent does your organization provide partners with appropriate and reliable data to inform decisions on engaging in collaboration?
13. To what extent does your organization understand and make use of change management approaches, including drivers and incentives for change towards supporting sustainable development visions