

Verslag

Training "Bestuurlijke Vaardigheden" voor personen actief in het Boven Suriname gebied
Verzorgt door Stichting Productieve Werk Eenheden (SPWE) in Suriname in opdracht van Stichting Teeifuka Nederland en Teeifuka Suriname.

Van 4 mei t/m 8 mei 2009 in de SPWE Trainingszaal aan de Heerenstraat 40

Van 04 mei tot 8 mei 2009 heeft Stichting Teeifuka een training georganiseerd voor vertegenwoordigers van het dorpsbestuur van Nieuw Aurora, afgevaardigden van andere organisaties in het boven Suriname gebied en medewerkers van Stichting Teeifuka Suriname die verzorgd is door Stichting Productieve Werk Eenheden, SPWE, zie www.spwe.sr.



De training ging over bestuurlijke vaardigheden. De training is bedoeld om de deelnemers kennis bij te brengen die ze in staat stellen om de ontwikkelingsactiviteiten waarmee zij nu bezig zijn of waarmee zij willen starten zelf te kunnen leiden / managen om zodoende continuering en duurzaamheid te waarborgen. Aan deze training hebben twee kabiten, een vertegenwoordigster van de vrouwen vereniging van het dorp Nieuw Aurora, een vertegenwoordiger van de jongeren van Nieuw Aurora, twee dames van het dorp Pokigron en andere medewerkers van Teeifuka meegedaan.

De training zijn zeer praktisch gefundeerd en de opzet was "learning by doing". De deelnemers hebben nieuwe vaardigheden en inzichten verworven en heel belangrijk was dat deze training op de doelgroep gericht is. SPWE heeft een "maatpak" training ontwikkeld, die in de behoefte van de doelgroep voorziet.

Kabiten Carlo Sampje die voorzitter is van het dorpsbestuur van Nieuw Aurora heeft gezegd dat hij blij is, dat hij nu eindelijk begint te begrijpen wat versterking van zijn gezag inhoudt.

Al die tijd snapte hij niks van. Dit geeft dus aan dat beginnen met versterking van het gezag waar ik deel van uitmaak, simpel kan zijn en dat is als wij het beseft krijgen wat versterking eigenlijk inhoudt. Voor mij betekent versterking van het gezag, dat wij als traditionele gezagdragers langzaam leren begrijpen wat voor ontwikkelingen op ons afkomen en hoe wij ons daarop kunnen voorbereiden om deze onomkeerbare zaken een plek in ons leven te geven.



Een voorbeeld van versterking van mijn gezag is dat wij vanaf begin 2008 een eigen bankrekening hebben



geopend waarop financiële reserves worden opgebouwd. Deze rekening hebben wij geopend op advies van de voorzitter van Teeifuka Nederland, de heer Roël Lugard. Wij zijn hierin begeleid en ondersteunt door de voorzitter van Teeifuka Suriname de heer Muree Jabini. Nu ik de training heb gevolgd, begrijp ik veel beter de noodzaak en belangrijkheid van het opbouwen van een dorpsfinanciële reserve. Wij kunnen nu op eigen kracht kleine zaken financieren en hoeven ons handen niet altijd open te blijven houden. De trainingen geven ons ook de mogelijkheid om een betere gesprekspartner te zijn voor mensen die met ons willen samenwerken of die in ons gebied activiteiten en projecten willen uitvoeren. Ik hoop dat andere organisaties en instanties hieraan een voorbeeld nemen en echt een aanvang

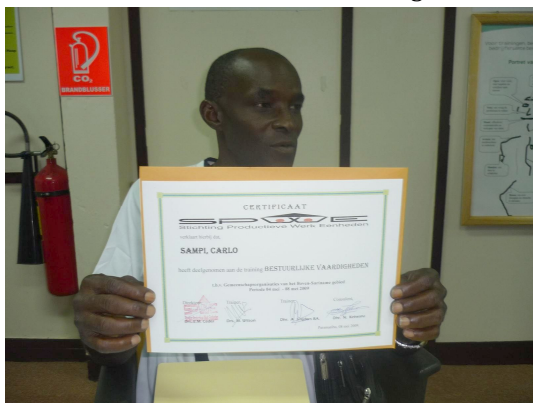
maken met versterken van ons gezag in het totale binnenland. Er komt een ombuiging in de manier hoe wij na deze training met onze positie in het dorp zullen omgaan. Heel veel organisaties en instanties praten over versterking en herpositionering van het traditionele gezag in het binnenland van Suriname. Maar doen niets aan daadwerkelijke versterking. Versterking bereik je alleen als je de mensen helpt om de nieuwe zaken die op ze afkomen te begrijpen en bekend mee te raken. Dit is juist wat Teeifuka heeft gedaan, aldus kabiten Carlo Sampie.

De vertegenwoordiger van de jongeren van Nieuw Aurora, de heer Asoedanoë heeft aangegeven dat hij nu heeft geleerd wat het schrijven van een klein projectvoorstel inhoudt, hij weet nu welk traject projectideeën doormaken, voordat zij tot uitvoering kunnen worden gebracht. Hij is daarom van plan om met de overige jongeren in het dorp te gaan werken aan een projectvoorstel voor afvalverwerking en één voor vrijetijdsbesteding. Hij is blij dat hij ondersteuning van stichting Teeifuka hierin kan krijgen.



De training bestond uit de volgende onderdelen: wat is een onderneming, verbeteren van het ondernemen door betere planning, wat is een organisatie, het geven van leiding, het oplossen van problemen en besluitvorming, goed met geld omgaan, inzicht in ondernemingskosten, opzetten van een eenvoudige boekhouding, schriftelijke verslaglegging en communicatie, rapporteren en belang en doel van rapporteren en evaluatie van activiteiten. De training heeft 5 dagen geduurd.

De meeste deelnemers hebben hun gezin in het boven Suriname gebied achter gelaten om de training in Paramaribo te gaan volgen, omdat ze het heel belangrijk vinden om aan capaciteitsversterking te doen.



Met de heer Naushad Ketwaru van SPWE is een geweldige samenwerking tot stand gekomen en stichting Teeifuka en de SPWE zullen nog een vervolg aan deze training geven. Maar daarvoor zal een field visit door de trainers van SPWE in Nieuw Aurora worden uitgevoerd om de effecten van de training te verhogen. Dit met de bedoeling om na te gaan hoe de opgedane kennis wordt toegepast en om eventueel ter plekke aan bijstellingen te doen. Deze training is gefinancierd door Skanfonds (www.skanfonds.nl) uit Hilversum.

Het bestuur van stichting ontwikkelingsprojecten Midden Suriname, kortweg Teeifuka

Roël, R. Lugard - voorzitter

Bazuinpad 7, 3845 DX Harderwijk
T: 0341423127, M: 0651111299
E: tfk@teeifuka.nl, W: www.teeifuka.nl

BIJLAGE 1: Trainingsverslag van de SPWE

Training “Bestuurlijke Vaardigheden” voor personen actief in het Boven Suriname gebied”

Uitvoeringsdata : Van 4 mei t/m 8 mei 2009
Coördinator SPWE : Naushad Ketwaru
Coördinator Teeifuka : Muree Jabini
Trainers : Armand Snijders & Michael Wilson
Locatie : Trainingszaal SPWE Heerenstraat 40

De voorbereidingen

Het verzoek voor een training Bestuurlijke Vaardigheden werd gedaan door de stichting Teeifuka Nederland. Op verzoek van deze organisatie werd door de SPWE een offerte opgemaakt, welke in een later stadium werd goedgekeurd. Daarna werd door middel van een gesprek met de coördinatoren en trainers een beeld gegeven van de verwachtingen van de doelgroep. Dit bood een uitgangspunt voor de opzet van de training en de aanpak van de trainers.

Heel duidelijk bleek dat de trainingsonderwerpen vertaald moesten worden naar de belevingswereld van de doelgroep. Ook werd duidelijk dat de training in het Surinaams verzorgd moest worden. De flexibiliteit van de trainers en deelnemers zou hiermee op de proef worden gesteld. Uiteindelijk bleek dat beiden zeer goed op elkaar inspeelden.

In ieder geval blijkt hieruit weer hoe belangrijk een goede voorbereiding cq afstemming van een training is. Het SPWE pakket voor bestuurlijke vaardigheden werd aangepast op de behoeften van de doelgroep. De modellen werden ook aangepast zodat de deelnemers op een overzichtelijke wijze de parameters in konden vullen.

De overige voorbereidingen mbt de logistieke zaken zoals vervoer en verblijf van de deelnemers werd door Teeifuka zelf uitgevoerd. SPWE zorgde voor extra verzorging van de deelnemers tijdens de trainingsdagen.

De uitvoering

De training is gestart op maandag 4 mei 2009, de opening werd verricht door de Leiding van Teeifuka Suriname en SPWE. De volgende kernpunten geven het verloop van de training weer:

Gestart werd met het organisatie en management gedeelte wat goed ontvangen is door de deelnemers. Zij werden aangemoedigd om een beeld te geven van de wijze waarop zij activiteiten uitvoeren.

Het organisatorisch vermogen van de trainees werd belicht en de nodige aandachtspunten die voor hun van relevantie zijn, werden gezamenlijk m.b.v. praktijk gerichte voorbeelden (tevens leerpunten) behandeld.

Probleem oplossend denken en handelen werden verder belicht en m.b.v. praktische cases aan de orde gesteld. Het managen van een organisatie/onderneming kreeg de nodige aandacht; hierbij werd vooral belicht het verantwoord financieel kunnen managen van de organisatie. De trainees hebben actief geparticipeerd bij het belichten en zelf analyseren van hun huidige activiteiten binnen hun eigen organisatie. Als erg belangrijke leer momenten moeten aan gemerkt worden, het feit dat de leefgemeenschap steeds profijt moet hebben van alle organisatie activiteiten die worden ondernomen.

De cases die behandeld zijn geworden moeten uiteindelijk resulteren in succesvol en gestructureerd ondernemen. Voorgaande werd door trainer Snijders uitgevoerd.

Het tweede gedeelte van de training belichte de rapportagevaardigheden benodigd voor projectmatig werken. Dit onderdeel werd opgezet aan de hand van de vraag om na afloop van een project een verslaglegging te doen naar de donor.

Om de schrijf barrière enigszins te verlagen werd een model gebruikt waarin de belangrijkste parameters van het project ingevuld konden worden en waar de doelen en resultaten onder kernachtige bewoordingen neergezet werden.

Het bleek dat men zich volledig openstelde voor de instructies en uit de oefening bleek dat men een adequate beheersing heeft van het Nederlands om het model in te vullen.

Een van de deelnemers,, kabiten Carlo Sampie, heeft speciaal voor de training een aanzet geschreven voor een Pindateelt project projectidee. Hiermee heeft de groep verder gewerkt bij de uitvoering van de oefeningen in de training. De rapportage als slotoefening is bij de twee gevormde subgroepen voor verdere verwerking op de Field Visit.

Echter ontbreekt de schakel naar het projectmatig denken. Specifiek b.v. doelen stellen en resultaten aangeven. Verantwoordelijken en teamsterkte aangeven en uitvoeringsspecifieke zaken verwoorden.

De behandeling van het voorbeeld handicraft project heeft een herkenning losgemaakt in de groep wat vermoedelijk een stukje (tijdelijk)vergeten handenarbeid weer zal doen herleven. Het gaat hier om het werken met Awarastro en Motgras.

Het enthousiasme om zaken over te nemen en te oefenen was bijzonder groot en betekent dat er deze groep de trekkers van de gemeenschap zullen worden in het ontwikkelingsproces van de gemeenschap.

Er was een prettige open sfeer onder de deelnemers tijdens de training. Ook bij het uitvoeren van de opdrachten bleek dat men geen barrières had zich volledig in te zetten.

Conclusies en aanbevelingen

Tot slot van de training kunnen de volgende conclusies en aanbevelingen van belang zijn:

- Het enthousiasme en uitstraling van de groep hebben bijzonder motiverend gewerkt op de trainers. Dit heeft de SPWE leiding geïnspireerd om een bredere en inhoudelijk sterkere samenwerking te zoeken met de Teeifuka groep;
- De terugkomdag die omgezet wordt in een Field Visit met programma is daar een voorbeeld van. Aanbeveling is dan ook dat er enkele projecten in concept klaarliggen voor verdere gezamenlijke uitwerking op die dag;
- Daarnaast is direct de behoefte ontstaan voor meer communicatie. Mogelijkheden voor beschikbare communicatie opties zullen nagegaan worden. Distance Learning en E-mail zijn enkele van de mogelijkheden. Hopelijk kunnen deze werkelijkheid worden;
- De volledige modellen voor het schrijven van een project zijn meegegeven op een CD aan de deelnemers. Alsook een voorbeeld van een handicraft project van begin tot het eind. Vermoedelijk zal er een herleving komen voor deze handicraft, omdat men reeds bekend was hiermee. Daarnaast zijn de drie deelnemende organisaties aangemeld voor het handicraft festival te houden in juli 2009, georganiseerd door directoraat Cultuur;
- Wanneer mensen zich volledig openstellen om te leren worden schijnbaar moeilijke concepten ineens gemakkelijk. Dit is het geval geweest met deze enthousiaste groep;
- Het verdient aanbeveling de Field Visit goed voor te bereiden en naast een bezoek een stuk begeleiding eraan toe te voegen. Hierdoor krijgen de deelnemers een extra impuls om verder te gaan. De Field Visit zal ook voor de trainers een belangrijke relevantie hebben omdat zij de omstandigheden waaronder projecten moeten worden uitgevoerd beter kunnen zien. Dit doorgevoerd worden naar beter toepasbare werkmodellen en voortgangstrainingen;
- Het verdient tevens aanbeveling om na te gaan welke beschikbare communicatie middelen gebruikt kunnen worden om de kosten voor training en begeleiding naar de doelgroep toe te verlagen. Uitgangspunt hierbij is effectieve begeleiding en stimulering van zelfstandigheid onder de bevolking.

Slotwoord

SPWE en Teeifuka hebben met de training "Bestuurlijke Vaardigheden" een belangrijke stap gezet naar ontwikkeling van organisaties in het boven Suriname gebied. De verdere begeleiding en voortgangstrainingen zullen moeten resulteren in een verhoogd bewustzijn onder de mensen, waarbij de bestaande organisaties door middel van een vergroot zelfvertrouwen hun werk zullen doen.

Middels deze training draagt SPWE een belangrijke bijdrage aan het reeds ingezette gemeenschapsontwikkelingsproces, in hun leefgebied. De houding van de deelnemers aan de training geeft in ieder geval vertrouwen in de toekomst dat de gemeenschappen in het boven Suriname gebied op weg naar zelfstandigheid zijn.

Resultaat van de oefening "Pindaproject; uitgangspunten"

Project Opzet

De projectopzet is bedoeld om duidelijkheid te creëren. Jij moet weten waar je instapt maar ook je opdrachtgever moet weten waar hij instapt. Was dit allemaal wel de bedoeling?	
<i>Project voorstel:</i> Pinda planten op een vrij stuk grond in de omgeving van Nw Aurora	
<i>Initiatiefnemer:</i> Kabiten Carlo Sampi – voorzitter dorpsbestuur Nieuw Aurora	
<i>Doel van het project:</i> Pinda planten op een vrij stuk grond in de omgeving van Nw Aurora. Met als doel een deel van de pinda oogst te verkopen(in Paramaribo), eigen gebruik of te verwerken tot pindakaas.	
<i>Aantal geschatte commissieleden en hun taken:</i> 6	
<i>Potentiële voordelen voor de organisatie:</i> Vergroten van het draagvlak van Teeifuka	
<i>Potentiële voordelen voor de gemeenschap:</i> Bevordering van de saamhorigheid; Bevorderen van de werkgelegenheid; Productiviteit van de bevolking bevorderen en hun economische weerbaarheid	
<i>Algemene opvatting over het project:</i> De pindasoort geplant in het binnenland groeit bijzonder goed, is heerlijk van smaak en zeer gewild bij de mensen in de stad. De bewoners van Nw. Aurora planten afzonderlijk van elkaar pinda op hun kostgronden. Nu zal gezamenlijk een publiek kostgrondje worden opengemaakt om deels commercieel pinda te planten.	
<i>Mogelijke obstakels en aandachtspunten:</i> Mieren en insecten kunnen de jonge planten aanvreten; Schimmels en ziekten; Weersgesteldheid (droogte/zware regens)	
<i>geaccordeerd door bestuur:</i>	
Hoofd doelen	
<i>Project voorstel:</i> Pinda planten op een vrij stuk grond in de omgeving van Nw. Aurora	
<i>Project aanvangsdatum:</i>	
<i>Project opleveringsdatum:</i>	
Overzicht doelen en verwachte resultaten	
HOOFDDOELEN	VERWACHTE RESULTATEN
Saamhorigheid bevorderen	Gemeenschap komt vaker samen om samen te werken
Door het project zullen 15 mensen worden ingezet waarvan 8 vrouwen en 7 jongeren	De deskundigheid van de vrouwen beter inzetten; Jongeren betrekken bij productie activiteiten
<i>Publiciteit en promotie plan:</i> Flyers en mond tot mond reclame onder de bevolking	
<i>Speciale benodigdheden:</i> Tuingereedschappen	
BUDGET	
INKOMSTEN:	UITGAVEN:

BIJLAGE 2: Trainingsprogramma

Trainingsprogram training “Bestuurlijke vaardigheden”

Dag 1

De Ondernemer

Bent u een ondernemer, De kwaliteiten van een succesvolle ondernemer, Verbeter uw bedrijf door betere planning

Dag 2

De organisatie

Wat is een organisatie, Het geven van leiding

Het oplossen van problemen en besluitvorming

Het oplossen van problemen, Het nemen van besluiten

Dag 3

Geld en bedrijf

Inleiding Boekhouden, Goed met geld omgaan, Inzicht in uw kosten, Het opzetten van een eenvoudige boekhouding

Dag 4

Schriftelijke verslaglegging

Management communicatie, Opbouw & stijl, Correspondentie Consistentie, Correctheid model, Oefening & Afsluiting

Dag 5

Rapporteren

Wat is Rapporteren, Vormen van rapporteren, Wat is de functie/het doel van rapporteren, Wat is het belang van een goede rapportage, De rapportageregels, De voorwaarden, Oefening & Afsluiting

Doel training

Het opleiden van 5 personen uit Nieuw Aurora en 5 personen uit Paramaribo in bestuurlijke vaardigheden teneinde de activiteiten te Nieuw Aurora zelf te leiden / managen om zodoende de continuering en duurzaamheid te waarborgen.

Doelgroep

Bewoners uit Aurora (5) en bewoners uit Paramaribo (5)

Methodologie

De training zal zeer praktisch gefundeerd zijn. Onze trainingen zijn zoveel als mogelijk “learning by doing”. Men verwerft nieuwe vaardigheden en inzichten die tijdens de training ter plekke gepresenteerd kunnen worden. M.a.w. zal deze training op de doelgroep gericht zijn. De training zal verzorgd worden door twee trainers.

Trainingsmethoden

1. Case studies

Hierbij zullen de deelnemers praktische cases behandelen, die namelijk toegespitst zijn op hun eigen werkomgeving.

2. Discussie methoden

Verwacht wordt dat onder de deskundige begeleiding van de trainer er gediscussieerd zal worden over actuele vraagstukken (b.v. de groepsdiscussie methode).

3. Brainstormen

De training staat open voor brainstorming om zo als deelnemer zelf actief met andere collega's na te denken over actuele probleem gebieden.

4. Oefeningen

Er zullen ook oefeningen gemaakt moeten worden door de deelnemers, om zo de verkregen inzichten te evalueren.

5. Rollenspelen

Deze methode is een zeer effectieve methode waarbij op eenvoudige wijze de verkregen inzichten uitgebeeld zullen worden, en de overige participanten hun visie mogen geven over het gepresenteerde (in het verlengde van het verrichte groepswerk).

6. Werkgroepen

Zoals eerder aangegeven zal deze methode gehanteerd worden om vooral de attitude te stimuleren waarbij men openstaat voor andere constructieve zienswijzen die meegenomen moeten worden in het toepassen van het geleerde.

Trainingsmateriaal

Trainingsmateriaal waarvan gebruikt gemaakt zal worden zijn:

White board, Flip chart, Vellen papier, Schrijfmateriaal, Vellen karton, Videoapparatuur, Computerapparatuur

Certificering

Aan het eind van de training zal een deelname certificaat uitgereikt worden aan de deelnemers die voor tenminste 80 % aanwezig zijn geweest tijdens de lessen. (controle middels presentiestaat).

Duur van de training

De training zal bestaan uit 5 dagdelen van elk 3 klokuren. Op ieder lesdag is er een break van 10 minuten waarbij de deelnemers voorzien zullen worden van een hapje en drankje.

Startdatum:

In overleg met de opdrachtgever. (streefdatum is 4 mei 2009)

Evaluatie

Tijdens de training zal er regelmatig geëvalueerd worden met de trainees, de trainer en de coördinator, om zo al doende de feedback mee te nemen in het verdere verloop van de training; zulks vooral in het kader van te plegen aanpassingen.

Trainers

Trainerservaring: minimaal 5 jaren, Opleidingsniveau: HBO / Universitair

De SPWE kan rekenen op een netwerk aan deskundige trainers, met wie in de loop der tijden een goede werkrelatie is opgebouwd; verder beschikken wij ook over een interne groep aan gekwalificeerde trainers die op de van vooraf afgesproken perioden kunnen worden ingezet.

Locatie:

Trainingszaal van de Stichting Productieve Werkeenheden aan de Heerenstraat # 40

Slot

Het ligt in het streven van de SPWE om de training van het afgesproken gehalte te doen zijn, tot wederzijdse voldoening.

N.B. Om de effectiviteit van de training te verhogen stellen wij voor dat er twee weken na de afronding van de training een field visit te Aurora wordt gedaan door onze trainers. Dit met de bedoeling om na te gaan hoe de opgedane kennis word toegepast en om eventueel ter plekke bijstellingen te doen. De kosten zijn niet opgenomen in deze offerte.

Contactpersoon: Dhr. N. Ketwaru (Consulent SPWE), T: 777020 toestel 26 /27; M: 08716981