



यूनाइटेड मिसन टु नेपाल
UNITED MISSION TO NEPAL

Annual Report 2004-2005

वार्षिक प्रतिवेदन २००४-२००५



C O N T E N T S

Foreword from the Executive Director	3
What we do	5
Working in the Clusters	6
Strategic Directions (SD) 1-8	9
SD 1: Address Root Causes of Poverty	10
SD 2: Address Injustice	12
SD 3: Peace and Conflict Transformation	13
SD 4: Relief and Disaster Management	14
SD 5: Partnering with Nepali Organisations	15
SD 6: Capacity Building in Integral Mission	16
SD 7: Capacity Building of Nepalis and Nepali Organisations	17
SD 8: Contribution at the National Level	18
Areas of Work	20
UMN Project and Partners	22
Transition	24
Finance	29
Personnel	31
Looking Ahead	33
List of Member Bodies and Affiliated Member Bodies	34
Acronyms	35



Dear Friends of UMN,

The year 2004/2005 has been a significant milestone in UMN's transition process. It was the second year of the Five Year Strategic Plan and marked not just the mid position of the transition, but the end of the year in which the great majority of UMN's Projects, Programmes, Institutions and Partners became independent Nepali organisations or completed their objectives. Understandably, this process has not been trouble or pain free, nor entirely according to our plans. But, with the exception of Tansen and Okhaldhunga Hospitals and the Kathmandu International Study Centre (KISC), which are set to transition by the end of 2005 calendar year, all other plans were accomplished successfully and on time.

UMN's theme for the year was "Carry each other's burdens". There has been a real need for us to live this out; supporting staff, both Nepali and expatriate volunteers, partners and projects not just through the change but to continue in a very difficult and unstable political and security environment. The uncertainty caused by the need for the signing of a new 5 year Agreement with a new (for UMN) section of His Majesty's Government of Nepal (HMG/N) by November 2005 has added to anxiety and workload.

From the Executive Director

कार्यकारी निर्देशकको कलमबाट

The end of the year saw the implementing of major down-sizing of the Headquarters functions with many staff either not having their contracts renewed or needing to take on new roles.

The political and security situation along with the visa uncertainty has meant there were very few new expatriate volunteers recruited during the year - but we look forward to this changing in the future.

Despite this situation, it is a great credit to all staff that so much has been achieved, not just in the transition but in the new work. Two more clusters have been set up in Dhading and Rupandehi Districts to complement the work in Sunsari and Mugu. The staff continue to develop partnerships with a variety of different types of organisation involved in UMN's chosen Areas of Work focusing on facilitating hope and change for the many people and communities who are poor and marginalized. Many new staff have been recruited, particularly Technical Advisers and Officers.

A new flexible People Management Framework has been instituted, which incorporates new recruitment, selection, and employment policies with a particular emphasis on human resource development.

Many Member Bodies, donors and individuals continue to give generously to UMN and many more people pray regularly

for Nepal, her people and UMN. For this we are extremely grateful, as without it we could not continue.

Yes, there has been much change, there have been many challenges, much has been achieved and many individuals, families and communities have been uplifted, encouraged and now have renewed hope. For all this, we are grateful to HMG/N for opportunity to serve here, and supremely to God - who is the same yesterday, today and forever - to Him be the Glory.

Jennie Collins

Jennie Collins
Executive Director

प्रिय यू.एम.एन.का मित्रहरू,

यू.एम.एन.को संक्रमण प्रक्रियामा यो वर्ष २००४/०५ एउटा महत्त्वपूर्ण कोशेदुंगो भएको छ । यो पाँच वर्षे रणनीतिक योजनाको दोस्रो वर्ष थियो र यो संक्रमणको बीचको अवस्थाका रूपमा मात्र नभई एउटा वर्षको अन्त्य भएको छ जसमा अधिकांश यू.एम.एन.का परियोजनाहरू, कार्यक्रमहरू, संस्थाहरू तथा साझेदारहरू स्वतन्त्र नेपाली संस्थाहरू भएका छन् अथवा तिनीहरूका उद्देश्यहरू पुरा भएका छन् । यस्तो प्रक्रिया भ्रूणमुक्त अथवा पीडामुक्त हुँदैन भन्ने थाहा थियो नै नत पूर्ण रूपमा हाम्रो योजना अनुरूप पनि भएन । तर, सन् २००५ को अन्त्यसम्ममा संक्रमण गरिने भनिएको तानसेन र ओखलढुंगा अस्पताल तथा काठमाडौँ अन्तर्राष्ट्रिय अध्ययन केन्द्र (किस्क), बाहेक अन्य सबै योजनाहरू सफलतापूर्वक समयमा नै पूरा भएका छन् ।

यस वर्षका निम्ति यू.एम.एन.को सार “एक अर्काका भार उठाऔं” भन्ने थियो। यसलाई हाम्रो जीवनमा लागु गर्ने वास्तविक खाँचो छ। हामीले हाम्रो दुवै नेपाली तथा विदेशी स्वयंसेवक कर्मचारीहरू, साभेदारहरू तथा परियोजनाहरूलाई परिवर्तनका क्रममा सहयोग मात्र नगरी यस जटिल तथा अस्थिर राजनैतिक तथा सुरक्षाका अवस्थामा निरन्तर रूपमा सहयोग गर्नु एउटा वास्तविक आवश्यकता भएको छ। श्री ५ को सरकारको नयाँ निकायसँग नोभेम्बर २५ भित्र (यू.एम.एन.का निम्ति) पाँच वर्षे सम्झौता हस्ताक्षर गर्नुपर्ने आवश्यकताका कारण उत्पन्न भएको अनिश्चितताले चिन्ता र कार्यभार थपिदिएको छ।

यस वर्षको अन्त्यमा केन्द्रिय कार्यालयका कार्यहरूलाई सानो बनाउने क्रममा धेरै कर्मचारीहरूका करारहरू नवीकरण हुन सकेनन् र केही कर्मचारीहरूले नयाँ भूमिकाहरू निभाउनुपर्ने आवश्यकता भयो।

राजनैतिक तथा सुरक्षा अवस्था लगायत भिसाको अनिश्चितताका कारण यसवर्ष निकै कम विदेशी

स्वयंसेवकहरू नियुक्ति गरियो तर भविष्यमा यो परिवर्तन हुने आशा गरेका छौं।

यस्तो अवस्थाका बावजुद पनि, सम्पूर्ण कर्मचारीहरूलाई विशाल श्रेय जान्छ कि केवल संक्रमणमा मात्र होइन नयाँ कार्यहरूमा पनि थुप्रै कुराहरू हासिल भएका छन्।

सुनसरी र मुगुमा भइरहेका कामहरूलाई समपुरक बनाउनका निम्ति धादिङ र रुपन्देही जिल्लामा दुईवटा क्लस्टरहरूको स्थापना गरिएको छ। यू.एम.एन.ले रोजेका कार्यक्षेत्रहरूका काममा जोड दिदै थुप्रै मानिसहरू र समुदायहरू जो गरीब एवं विमुखा हुन् तिनीहरूका निम्ति एउटा आशा र परिवर्तन ल्याउने विभिन्न किसिमका साभेदारहरूसँग कर्मचारीहरूले निरन्तर रूपमा साभेदारी विकास गरिरहेका छन्। धेरै नयाँ कर्मचारीहरू विशेषगरी प्राविधिक सल्लाहकारहरू र अधिकृतहरूको नियुक्ति गरिएको छ।

एउटा नयाँ लचिलो कर्मचारी व्यवस्थापन रूपरेखाको कार्यान्वयन गरिएको छ जसले नयाँ भर्ना, छनौट तथा विशेषरूपले मानवश्रोत विकासमा जोड दिने कर्मचारी नीतिहरूलाई समाहित गरेको छ।

थुप्रै सदस्य निकायहरू, अनुदानदाताहरू तथा विभिन्न व्यक्तिहरूले यू.एम.एन.लाई स्नेहपूर्वक दिइरहेका र थुप्रै व्यक्तिहरू, परिवारहरू तथा समुदायले निरन्तर रूपमा नेपाल, नेपाली जनता तथा यू.एम.एन.का लागि प्रार्थना गरिरहेका छन्। हामी यसका निम्ति अत्यन्तै धन्यवादी छौं किनकि यस बिना हामी निरन्तर रूपमा काम गर्न सक्दैनौं।

हो, थुप्रै परिवर्तनहरू भएका छन्, धेरै चुनौतीहरू आएका छन्, धेरै कुराहरू हासिल भएका छन् र धेरै व्यक्तिहरू, परिवारहरू तथा समुदायहरू माथि उठेका छन्, प्रोत्साहित भएका छन् र तिनीहरूको आशा नविकरण भएको छ। यी सबै कुराहरूका निम्ति, हामी श्री ५ को सरकारप्रति जसले यहाँ सेवा गर्ने अवसर प्रदान गरेको छ र सर्वोपरि रूपले परमेश्वरप्रति धन्यवादी भएका छौं, जो हिजो, आज र सदासर्वदा समान हुनुहुन्छ।

उहाँलाई महिमा होस्।

जेनी कलिन्स
कार्यकारी निर्देशक

What we do

हामी के गर्छौं

Introduction

For over 51 years, United Mission to Nepal has been serving the people of Nepal. UMN has just completed the second year of a Strategic Plan through which has brought substantial transformation at all levels, including governance, structure, culture, strategies, areas of work and geographical locations. In its new work, UMN is working through partnering with Nepali organisations, and capacity building them in needed organisational and technical skills. The seven Areas of Work that UMN is involved in are Education, HIV/AIDS, Women and Children, Enterprise Development, Peace and Conflict Transformation, Relief and Disaster Management, and Food Security. These areas of work were selected to assist UMN in focusing its work and are areas that will help to achieve our Strategic

Directions. Early in the strategic planning process, the five geographical 'clusters' were selected, in an intentional process of decentralisation and committing efforts and resources outside Kathmandu. The clusters are, from the East to the West: Sunsari, Dhading, Rupandehi, Rukum and Mugu.

The first two clusters of Mugu and Sunsari identified and selected partners, worked with partners in doing a participatory organisational assessment of their organisation, as well as a core situation assessment of the partner's target group, and developed action plans for the activities of mutual interest related to capacity building the partner. The second two clusters Dhading and Rupandehi have completed the initiation/orientation phase; staff have established the cluster office and begun to develop relationships with local organisations and individuals. The Rukum Cluster will hopefully be set up by February 2006.

विगत ५१ वर्षदेखि यूनाइटेड मिशन टु नेपालले नेपाली जनताको सेवा गर्दै आएको छ। भर्खरै मात्र यू.एम.एन.ले रणनीतिक योजनाको दोस्रो वर्ष पुरा गरेको छ जसले यू.एम.एन.को सुशासन संरचना, संस्कृति, रणनीति, कार्यक्षेत्रहरू र भौगोलिक क्षेत्रहरू सहित संगठनको सम्पूर्ण तहमा उल्लेखनीय रूपान्तर ल्याएको छ। आफ्नो नयाँ कार्य अनुरूप यू.एम.एन.ले साभेदारीमार्फत नेपाली संघ-संस्थाहरूसँग कार्य गरिरहेको छ र संस्थागत र प्राविधिक सीपमा उनीहरूलाई चाहिने क्षमता अभिवृद्धि गराउने छ। यू.एम.एन. संलग्न भएका सात कार्यक्षेत्रहरू शिक्षा, एच.आई.भी./एड्स, महिला तथा बालबालिका, उद्यम विकास, शान्ति तथा द्वन्द रूपान्तरण, राहत तथा प्रकोप व्यवस्थापन र खाद्य सुरक्षा हुन्। यू.एम.एन.को आफ्नो कार्यमा केन्द्रित हुन सहयोग पुऱ्याउनका लागि यी कार्यक्षेत्रहरू छनौट गरिएका हुन् र यी क्षेत्रहरूले रणनीतिक दिशा पूरा गर्न मद्दत गर्नेछन्। रणनीति योजना निर्माण गर्ने शुरूको प्रक्रियामा विकेन्द्रीकरण प्रक्रिया तथा काठमाडौँभन्दा बाहिरका लागि गतिविधि र श्रोतका लागि प्रतिवद्ध हुने आशयले पाँचवटा क्लस्टर (भौगोलिक क्षेत्र) हरू छनौट गरिएका छन्। पूर्वदेखि पश्चिम गरी छानिएका क्लस्टरहरू सुनसरी, धादिङ, रुपन्देही, रकुम र मुगु हुन्।

पहिलो दुईवटा क्लस्टरहरू मुगु र सुनसरीको साभेदारहरूको पहिचान छनौट गर्नुका साथै साभेदारसँग उनीहरूको संस्थाको सहभागिता-मूलक संस्थागत लेखाजोखा, साभेदारले लक्षित गरेको समूहको परिस्थितिको लेखाजोखा गर्ने, तथा साभेदारको क्षमता अभिवृद्धिका लागि साभेदा चाहना अनुसार कार्ययोजना विकास गरिएका छन्। अरू दुईवटा क्लस्टर धादिङ र रुपन्देहीले शुरूवातका अभिमुखीकरण चरण पुरा गरी कर्मचारीहरूले क्लस्टर कार्यालयको स्थापना गर्नुको साथै स्थानीय सघंसंस्था तथा व्यक्तिहरूसँग सम्बन्ध स्थापना र विस्तार गरेका छन्। फेब्रुअरी २००६ सम्ममा रकुम क्लस्टरको स्थापना गर्ने आशा गरिएको छ।



Disability, no disadvantage

अपाङ्गता, बेफाइदा होइन

Tripta Thapa is a teacher by profession and the president of UMN partner Nepal Chelibeti Apanga Sewa Samaj, an NGO looking after physically challenged women in Sunsari.

Although seriously disabled, she has continuously served her community. She has fought discrimination against women with disability. She has contributed to the empowerment of local women through establishing a micro-credit and saving programme for disabled and non-disabled and she has offered the ground floor of her house as a classroom for Non Formal Education and skill development classes.

तृप्ता थापा पेशाले शिक्षक र नेपाल चेलिबेटी अपाङ्ग सेवा समाज भन्ने यू.एम.एन.को साभेदार संस्थाका अध्यक्ष हुन् । यो गैरसरकारी संस्थाले सुनसरीमा शारीरिक रूपले चुनौतीपूर्ण अवस्थामा भएका महिलाहरूको हेरचाह गरिरहेको छ । उनी आफै गम्भीर रूपले अपाङ्ग भएतापनि उनले निरन्तर रूपमा आफ्नो समुदायमा सेवा गरिरहेकीछिन् । उनी अपाङ्ग महिलाहरू प्रति हुने भेदभाव विरुद्ध लडेकीछिन् । उनले लघु ऋण तथा वचत कार्यक्रम स्थापना गरी अपाङ्ग भएका र नभएका महिलाहरूको सशक्तिकरणमा योगदान पुऱ्याएकीछिन् । उनले अनौपचारिक शिक्षा र सीप विकास सम्बन्धी कक्षाहरूका निम्ति आफ्नो घरको भूईँतल्ला दिएकीछिन् ।



Working in the Clusters

क्लस्टरमा काम गर्दा

Sunsari Cluster

Sunsari, located on the south-east has many areas of need and several opportunities for UMN's new Areas of Work. This has been a year of growth and development in Sunsari where many of the new guidelines have been field tested, gaining the Cluster the name of 'pilot'.

Technical staff have been added to the core team and the first Cluster-based Technical Adviser was appointed in Enterprise Development.

Dhading Cluster

Dhading, situated west of Kathmandu is close to the capital in kilometres but large parts of the district, especially in the north, are very remote due to the lack of roads. This has been a year of initiation for Dhading with appointment of core staff, a lengthy period of orientation and then moving to the Cluster to identify to begin relationship building with local government and other Nepali organisations.

The exploration team in 2004 identified Food Security, Education, Women & Children and HIV/AIDS as possible Areas of Work. Technical Advisers have visited and supported the core cluster staff in their relationship building and a Food Security Adviser is a member of the cluster team.



Woman shopkeeper in Dhading



Village women sharing their experiences

Rupandehi Cluster

UMN has had many decades of involvement in Rupandehi District and there are a wide range of opportunities for new initiatives. The first multi district cluster, it incorporates Kapilvastu and Nawalparasi Districts to address the needs of the adjoining areas.

This has been a year of initiation for Rupandehi with appointment of core staff, a lengthy period of orientation in Kathmandu and then moving to the Cluster to begin relationship building with local government and other Nepali organisations. The exploration team in 2004 identified Enterprise Development, Education, Women & Children and HIV/AIDS as possible Areas of Work. Technical Advisers in some of these areas have visited and supported the core staff in their relationship building. Through the Women and Children Technical Team, Rupandehi has been identified as a national Safe Motherhood District.

Rukum Cluster

Rukum, a remote district in the mid western region, is part of the Maoist heartland and communication with the outside world is a challenge. No INGOs are currently working long term in the area and there is potential for initiatives related to most UMN areas of work.

This has been a year of exploration for Rukum with the appointment of only one of the core staff team. After orientation, the staff member moved to Sunsari cluster for practical experience.

Mugu Cluster

Mugu, in north-west Nepal, borders Tibet and is one of Nepal's most remote and the least developed district. Literacy rates are among the lowest in the country, particularly among women. However, UMN's work in the district's education and community development activities

since 1999 has transformed lives and given villagers an opportunity to improve living conditions.

The Mugu Cluster continues to make the transition from being the place where the Mugu Education Project (MEP) was implemented to where all work is now done through partners.

The team has had many unique opportunities to complement the MEP success and to demonstrate new ways of working.

A village in the district was selected for development as the Nepal 'Model Village' under the Regional Inter Agency Partnership (RIAP).

Through the efforts of the Women and Children Technical Team members, Mugu has been identified as a national Safe Motherhood district and a 'Community Based – Integrated Management of Childhood Illnesses' district.

सुनसरी क्लस्टर

सुनसरी नेपालको दक्षिण-पूर्वक्षेत्रमा अवस्थित छ । यहाँ यू.एम.एन.का नयाँ कार्यक्षेत्रका निम्ति विभिन्न आवश्यकताहरूका साथसाथै प्रशस्त अवसरहरू छन् । सुनसरी क्लस्टरका निम्ति यो वर्ष बृद्धि र विकासको वर्ष भएको छ, जहाँ धेरैजसो नयाँ निर्देशिकाहरूको स्थलगत परीक्षण गरियो र यस क्लस्टरले “मार्गदर्शक” बन्ने जस पाएको छ । मुख्य समूहमा प्राविधिक कर्मचारीहरू थपिएका छन् र क्लस्टरमा रहने गरी पहिलो उच्च विकास प्राविधिक सल्लाहकारको नियुक्ति गरिएको छ ।

धादिङ क्लस्टर

काठमाडौँको पश्चिमतिर अवस्थित धादिङ दुरीका हिसाबले राजधानीबाट नजिक भएता पनि यस जिल्लाको ठूलो भाग विशेषगरी उत्तरी भेग सडकको अभावले गर्दा निकै दुर्गम छ । धादिङका निम्ति यो शुरुवातको वर्ष भएको छ जहाँ मूल कर्मचारीहरूको नियुक्ति, लामो समयावधिको अभिमुखीकरण र त्यसपछि क्लस्टरमा सन् कार्य, साथै स्थानीय सरकारी निकाय र गैरसरकारी संस्थाहरूसँग सम्बन्ध स्थापना गर्ने कार्यहरू भएका छन् ।

सन् २००४ मा गएको अध्ययन समूहले खाद्य सुरक्षा, शिक्षा, महिला तथा बालबालिका र एच.आई.भी./एड्सलाई सम्भाव्य कार्यक्षेत्रका रूपमा पहिचान गरेको छ । प्राविधिक सल्लाहकारहरूले त्यहाँको भ्रमण गरी क्लस्टरमा भएका मूल कर्मचारीहरूलाई तिनीहरूको सम्बन्ध स्थापना गर्ने कार्यमा सहयोग गरेका छन् र खाद्य सुरक्षा सल्लाहकार क्लस्टरको सदस्य भएको छ ।

Safe Motherhood policy

सुरक्षित मातृत्व नीति

Nepal, as many other countries, is committed to respond to the call of Millennium Development Goals. Reduction of maternal and child mortality by two thirds from the level of 1990 are two of the eight goals of the MDG. In response to this, the Nepal government recently introduced "Delivery Incentive Policy" as one of the safe motherhood policies since July 2005. Under this programme, women who deliver their baby at a government health institution will receive Rs. 1500 (US\$21) in mountain districts, Rs. 1000 (US\$14) in hilly districts and Rs. 500 (US\$7) in Terai districts. Moreover, women from the least 25 developed districts will also receive free care during delivery.



A doctor visits her newly born patient

अन्य देशहरू जस्तै नेपाल पनि सहश्राब्दी विकास लक्ष्यहरूले तोकिए अनुसार पुरा गर्न प्रतिवद्ध छ। मातृ तथा शिशु मृत्युदर सन् १९९० को तुलनामा दुई तिहाईले घटाउने सहश्राब्दी विकास लक्ष्यका आठ मध्येका दुई लक्ष्यहरू हुन्। यस अनुसार श्री ५ को सरकारले जुलाई २००५ देखि लागु गरेका "प्रसुति सहूलियत नीति" सुरक्षित मातृत्वका लागि एउटा नीतिका रूपमा आएको छ। यस कार्यक्रम अन्तर्गत हिमाली जिल्लाका महिलाहरूले सरकारी स्वास्थ्य संस्थामा बच्चा जन्माएमा रु. १५००, पहाडी जिल्लाहरूमा रु. १०००, र तराईका जिल्लाहरूमा रु. ५०० प्राप्त गर्नेछन्। यसका अतिरिक्त, अति कम विकसित २५ जिल्लाका महिलाहरूले निःशुल्क प्रसुति सेवा प्राप्त गर्नेछन्।

रूपन्देही क्लस्टर

यू.एम.एन.को धेरै दशकसम्म रूपन्देही जिल्लामा संलग्नता रहेको छ र नयाँ अग्रसरताका निम्ति व्यापक अवसरहरू छन्। यो पहिलो बहुजिल्ला क्लस्टर हो जसले आफ्ना छिमेकमा रहेका क्षेत्रहरूको आवश्यकताहरूलाई सम्बोधन गर्न कपिलवस्तु र नवलपरासी जिल्लालाई समाहित गरेको छ।

मूल कर्मचारीहरूको नियुक्ति, काठमाडौँमा लामो समयावधिको अभिमुखीकरण, त्यसपछि क्लस्टरमा सन् कार्य, कार्यालय भवन निश्चित गर्ने साथै स्थानीय सरकारी तथा अन्य नेपाली संस्थाहरूसँग सम्बन्ध स्थापना शुरू गर्ने कार्यहरू सहित रूपन्देहीको निम्ति यो शुक्रवातको वर्ष भएको छ। सन् २००४ मा गएको अध्ययन समूहले उच्च विकास, शिक्षा, महिला तथा बालबालिका र एच.आई.भी./एड्सलाई सम्भाव्य कार्यक्षेत्रका रूपमा पहिचान गरेको छ। प्राविधिक सल्लाहकारहरूले यहाँका केही क्षेत्रहरूको भ्रमण गरेका छन् र मूल कर्मचारीहरूलाई तिनीहरूको सम्बन्ध स्थापना गर्ने कार्यमा सहयोग गरेका छन्। महिला तथा बालबालिका प्राविधिक टोली मार्फत रूपन्देहीलाई राष्ट्रिय सुरक्षित मातृत्व जिल्लाका रूपमा पहिचान गरिएको छ।

रुकुम क्लस्टर

रुकुम मध्यपश्चिमाञ्चल विकास क्षेत्रको एक दुर्गम जिल्ला हो। यो माओवादीको केन्द्रस्थलसँग सम्बन्धित हुनुका साथै बाह्य जगतसँगको संचार चुनौतीपूर्ण छ। यहाँ हाल कुनै पनि अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाले दीर्घकालिन रूपमा काम गरेका छैनन्। यहाँ यू.एम.एन.का अधिकांश कार्यक्षेत्रहरूसँग सम्बन्धित कार्यहरूको थालनीका निम्ति

सम्भाव्यता छन्। रुकुमका निम्ति मूल कर्मचारी टोलीको केवल एक जना मात्र कर्मचारीको नियुक्ति सहित यो वर्ष एउटा अध्ययनको वर्ष भएको छ। अभिमुखीकरण कार्य पुरा गरी उक्त कर्मचारीलाई व्यवहारिक अनुभवका निम्ति सुनसरी क्लस्टरमा पठाइएको छ।

मुगु क्लस्टर

नेपालको उत्तर-पश्चिममा अवस्थित मुगुको सिमाना तिब्बतसँग जोडिएको छ। यो नेपालको सबैभन्दा दुर्गम तथा कम विकसित जिल्ला हो। यहाँको साक्षारता दर सबभन्दा कम रहेको छ, विशेष गरी महिलाहरूमा। यद्यपि सन् १९९९ देखि यू.एम.एन.ले गरेका जिल्लाको शैक्षिक तथा सामुदायिक विकासका कार्यक्रमहरूले गाउँलेहरूको जीवन रूपान्तर गर्नुका साथै तिनीहरूको जीवनस्तरमा सुधार ल्याउने अवसरहरू प्रदान गरेका छन्।

पहिले मुगु शिक्षा परियोजना कार्यान्वयन गरिएको स्थान भएको हुँदा मुगु क्लस्टरले सोझै कार्यान्वयन गर्ने पद्धतिबाट फेरिएर हाल सबै कार्यहरू साझेदारहरूद्वारा गरिएको छ।

क्लस्टर समूहका निम्ति मुगु शिक्षा परियोजनाका सफलताहरूको सङ्ग्रह गर्ने र नयाँ तरिकाको कार्य प्रदर्शन गर्ने बेग्लै अवसरहरू रहेका छन्।

क्षेत्रीय अन्तर निकाय साझेदारी (Regional Inter Agency Partnership) अन्तर्गत नेपालको नमूना गाउँको रूपमा विकास गर्न यस जिल्लाको एउटा गाउँलाई छनौट गरिएको छ।

महिला तथा बालबालिका प्राविधिक सल्लाहकारको प्रयासद्वारा मुगुलाई राष्ट्रिय सुरक्षित मातृत्व र समुदायमा आधारित एकीकृत बालरोग व्यवस्थापन जिल्लाको रूपमा पहिचान गरिएको छ।

Strategic Directions (SD) 1-8

रणनीतिक दिशाहरू १-८

The Strategic Directions lead UMN to accomplish its mission and vision. The first four Strategic Directions describe what UMN does through its partners; the second four Strategic Directions describe how UMN works with its partners.

रणनीतिक दिशाले यू.एम.एन. लाई यसका मिसन र परिकल्पना पूरा गर्न डोऱ्याउँछ । पहिलो चार रणनीतिक दिशाहरूले यू.एम.एन.ले साभेदारद्वारा के गर्छ भन्ने कुराको व्याख्या गर्दछ भने पछिल्लो चार रणनीतिक दिशाहरूले यू.एम.एन.ले साभेदार सँग कसरी कार्य गर्छ भन्ने कुराको व्याख्या गर्दछ ।

Partnership for achievement, respect and recognition

सफलता, सम्मान र पहिचानका निम्ति साभेदारी

"We are very encouraged by the fact that we have been heard," said R.B Rahut during the closing ceremony of the UMN Mugu Cluster coordination meeting.

R. B Rahut, a junior technician, is a local resident of Mugu. He has been working in the Mugu District Veterinary Hospital for a few years. Despite his commitment to his work, he feels isolated and limited in terms of reaching and providing services to the needy people. For him, the coordination meeting in Gamgadhi was a good forum to interact with farmers, planners and service providers. This was his first-time experience of being invited to a meeting that called for coordinated efforts to fight against poverty by improving the food security situation. The coordination meeting was organised by Mugu cluster in consultation with the Food Security Advisor from the Technical Advisory Team in January 2005.

यू.एम.एन. मुगु क्लस्टर समन्वय बैठकको समापन समारोहमा आर.बि. राउतले भने, "हाम्रा कुराहरू सुनिदिएकोमा वास्तवमा हामी धेरै प्रोत्साहित भएका छौं" पेशाले जुनियर टेक्निसियन आर.बि. राउत मुगुका स्थानीय बासिन्दा हुन्। उनी केही वर्षदेखि मुगु जिल्ला पशु अस्पतालमा काम गरिरहेका छन्। उनको आफ्नो काम प्रतिको प्रतिवद्धताका बावजुद खाँचोमा परेका व्यक्तिहरू कहाँ पुग्न र तिनीहरूलाई सेवा प्रदान गर्ने कार्यमा आफू एकलो र सिमित भएको उनी महसुस गर्छन्। गमगढीमा भएको समन्वय बैठक उनका निम्ति किसानहरू, योजनाकर्ताहरू र सेवा प्रदान गर्नेहरूसँग अन्तर्क्रिया गर्न असल मञ्च भएको थियो। खाद्य सुरक्षाको अवस्थाको सुधार गरी गरीब विरुद्ध लड्न समन्वय प्रयासका निम्ति बैठकमा बोलाईएको यो उनको पहिलो अनुभव थियो। प्राविधिक सल्लाहकार समूहका खाद्य सुरक्षा सल्लाहकारसँग सरसल्लाह गरी मुगु क्लस्टरले जनवरी २००५ मा यो समन्वय बैठकको आयोजना गरेको थियो।

"To do justice"

SD 1 Address Root Causes of Poverty so that the basic needs of the poor are effectively met.

गरीबीको मूल कारणहरूलाई सम्बोधन गर्ने ताकी गरीबका आधारभूत आवश्यकताहरू प्रभावकारी तरिकाद्वारा पूरा गर्न सकियोस्।

- ◆ In Mugu and Sunsari, possible partners, including NGOs, government line agencies, co-operatives, were orientated on how the Areas of Work address root causes of poverty.
- ◆ Strategic Plans and/or working documents were developed for Food Security, Enterprise Development and Education.
- ◆ Working Groups of interested professionals continued to meet, learn new innovative practices in the areas of Education, Women & Children and Food Security which were shared with the cluster teams.
- ◆ The Core Situation Assessment (CSA) Tool, a socio-economic assessment tool we have developed, is being utilised well. All new UMN Partners are trained in its use and assess their target group. The assessment measures a social and material index.
- ◆ One partner used the material index to identify which of their 25 Saving Group Centres should be included in the Enterprise Development Pilot Project – the groups which had the lowest material index. This has been well received by all members who understood why specific groups were selected.
- ◆ Groups with low material index had high social capital index.
- ◆ In one district, a partner used a district health camp to ask every attendee to complete a form and so gained an overall impression of the situation within the district.
- ◆ On-Going Support activities focused on the poor and marginalised have been in the areas of health, rehabilitation and education.

Health

In Mugu, UMN provided financial support and a staff nurse to the District Health Office for a seven days medical camp which was attended by around 8000 people. People who had been unable to visit the district headquarters for three years due to restrictions caused by political issues

Using the Core Situation Assessment in practice

- ◆ One partner added extra questions so as to understand the saving pattern of their members and as a result have been able to identify ways to expand membership.



Scholarship students

came to the camp and were treated. This was a good networking activity which helped staff to build relationships.

Rehabilitation

Many old patients and children gathered together for case finding and follow-up meetings in Mugu when the Rehabilitation Officer visited. Issues of health care and schooling were raised as few disabled children attend school. The possibility of forming a support group was discussed. The opportunity for these children to have rehabilitation is recognised and respected. It has provided an opportunity for advocacy in the whole district as it is seen as a child rights and justice issue. Previous patients had stories of new life and hope received. An additional ten cases were selected for treatment.

Education

Scholarships are continuing for students in Mugu, with two students now into higher secondary education. Many scholarship holders are lower caste students in the area. A survey shows that few Dalit girls continue schooling after year 3 so a local partner organisation is taking responsibility to identify fifty Dalit girls for support. This is an advocacy and rights issue - Dalit girls are the focus group as there is a high drop out rate and they are the poorest of the poor in the working area.

- ◆ मुगु र सुनसरीमा कार्यक्षेत्रले गरीबीका मूल कारणहरूलाई कसरी सम्बोधन गर्छ भनेर सम्भावित साभेदारहरू लगायत गैरसरकारी संस्थाहरू, सरकारी निकायहरू र सहकारी संस्थाहरूलाई अभिमुखीकरण गरियो ।
- ◆ खाद्य सुरक्षा, उद्यम विकास र शिक्षाका निम्ति रणनीतिक योजना/कार्ययोजना विकास गरिएको छ ।
- ◆ इच्छुक पेशेवारहरूका कार्यसमूहहरूले निरन्तररूपमा भेटघाट गरे, शिक्षा, महिला तथा बालबालिका र खाद्य सुरक्षाका क्षेत्रहरूमा नवीन अभ्यासहरू सिकेका छन् । यी कुराहरू क्लस्टर समूहसँग बाँडिएको थियो ।
- ◆ सामाजिक, आर्थिक अवस्था पहिचान गर्नका लागि हामीले विकास गरेको अवस्था लेखाजोखा विधि राम्रोसँग उपयोग गरिएको छ । सबै नयाँ साभेदारहरूलाई यस विधि प्रयोग गर्ने र आफ्नो लक्षित समूहको लेखाजोखा गर्ने तालिम दिइयो । यस लेखाजोखाले सामाजिक र भौतिक परिसूचकको मापन गर्दछ ।

अवस्था पहिचान विधिको व्यवहारमा प्रयोग

- ◆ एउटा साभेदारले तिनीहरूका सदस्यहरूको वचतको ढाँचा बुझ्न

केही प्रश्नहरू थपे र त्यसको फलस्वरूप सदस्यता विस्तार गर्ने उपायहरू पत्ता लगाउन सके ।

- ◆ एउटा साभेदारले भौतिक परिसूचक प्रयोग गरी आफ्ना २५ वटा बचत समूहमध्ये सबैभन्दा तल्लो भौतिकसूचक भएको समूहहरूलाई उद्यम विकास पाइलट-प्रोजेक्टको लागि छनौट गरियो । सबैले यस छनौटलाई राम्रोसँग स्वीकार गरे र ती विशेष समूहहरू छनौट गरिनुका कारणहरू पनि बुझे ।
- ◆ तल्लो भौतिक अवस्था परिसूचक भएका समूहहरूको माथिल्लो स्तरको सामाजिक परिसूचक देखियो ।
- ◆ एउटा जिल्लामा एक साभेदारले स्वास्थ्य शिविरमा आएका हरेक व्यक्तिलाई एउटा फारम भर्न लगाउन जिल्ला स्वास्थ्य शिविरको प्रयोग गन्यो र त्यसले जिल्लाको अवस्थाको समग्र प्रभावको जानकारी प्राप्त गन्यो ।
- ◆ गरीब तथा छेउ लागिएकाप्रति केन्द्रित निरन्तर क्रियाकलापहरू स्वास्थ्य, पुनर्स्थापना तथा शिक्षाका क्षेत्रमा सम्बन्धित रहेका छन् ।

स्वास्थ्य

मुगुमा सात दिनसम्म संचालित स्वास्थ्य शिविरमा यू.एम.एन.ले जिल्ला स्वास्थ्य कार्यालयलाई आर्थिक सहयोग तथा एकजना स्टाफ नर्स उपलब्ध गराएको थियो । यस शिविरमा करिब आठ हजार मानिसहरू आएका थिए । राजनैतिक मुद्दाले गर्दा बन्देज भएका कारण तीन वर्षदेखि जिल्लाको सदरमुकाम आउन नसकेकाहरू यस शिविरमा आई उपचार पाएका थिए । यो एउटा असल संजाल थियो जसले कर्मचारीहरूलाई सम्बन्ध स्थापना गर्न मद्दत गन्यो ।

पुनर्स्थापना

पुनर्स्थापना अधिकृतको मुगु भ्रमणको समयमा थुप्रै पुराना बिरामीहरू तथा बालबच्चाहरू भेला भई नयाँ बिरामी पत्ता लगाउने र अनुगमन बैठक भएका थिए । केवल थोरै अपाङ्ग बालबच्चाहरू मात्रै विद्यालयमा गइरहेको हुँदा उनीहरूको स्वास्थ्य हेरचाह र विद्यालय भर्ना सम्बन्धमा चासो उठाइएको थियो । एउटा सहयोग समूह गठन गर्ने सम्भावनाका सम्बन्धमा छलफल गरिएको थियो । यी बालबच्चाहरूका निम्ति पुनर्स्थापनाको व्यवस्थाको अवसरलाई मान्यता दिनुका साथै सम्मान गरिएको छ । यो एउटा बालअधिकार र न्यायको सवालको रूपमा देखिएको हुँदा यसले जिल्लाभरि नै पैरवीका निम्ति अवसर प्रदान गरेको छ । पुराना बिरामीहरूले नयाँ जीवन र आशा प्राप्त गरेका कथाहरू थिए । थप दशजनालाई उपचारका निम्ति छनौट गरिएको थियो ।

शिक्षा

मुगुमा छात्रवृत्तिलाई निरन्तरता दिइएको छ । जहाँ २ जना विद्यार्थीहरू उच्च माध्यमिक शिक्षामा छन् । छात्रवृत्ति प्राप्त गरेका अधिकांश विद्यार्थीहरू यस क्षेत्रका तल्ला जातिका रहेका छन् । एउटा सर्भेक्षण अनुसार थोरै दलित छात्राहरू ३ वर्षपछि विद्यालय नियमित जान्छन् तसर्थ एउटा स्थानीय साभेदार संस्थाले ५० जना दलित छात्राहरू पत्ता लगाई सहयोग गर्ने जिम्मेवारी लिएको छ । यो एउटा पैरवी र अधिकारको सवाल हो । दलित छात्राहरूमा विद्यालय जान छोड्नेको दर बढी भएको हुँदा दलित छात्राहरू केन्द्रित समूह रहेका छन् । तिनीहरू यस क्षेत्रका सबभन्दा गरीबहरू हुन् ।



A new life for Deep Bahadur Bohora

दीपबहादुर बोहोराको नयाँ जीवन

Deep Bahadur Bohora is a 16 year old school boy from Ruga VDC, Mugu. The only son in his family, he was born with a cleft lip and palate. As a child he had problems feeding himself and others made fun of him.

Despite this, he went to school up to class seven. UMN Mugu Cluster saw his plight and selected him for treatment. He underwent corrective surgery in Sushma Koirala Memorial Hospital Sankhu, Kathmandu in March 2005. He returned to Mugu with his father, happy and relieved. Treatment was covered by the UMN Rehabilitation Fund.



१६ वर्षका दीपबहादुर बोहोरा रुगा गा.वि.स. मुगुका एक विद्यार्थी हुन्। परिवारका एक्लो छोरा उनी जन्मदाखेरि नै उनको ओठ काटिएको थियो।

सानो हुँदा उनलाई खाना खान गाहो थियो र अरुहरूले उनलाई जिस्काउँथे। यसका बावजुद उनले कक्षा सातसम्म अध्ययन गरे। यू.एम.एन. मुगु क्लस्टरले उनको हालत देखेर उपचारका निम्ति छनौट गर्‍यो। मार्च २००५ मा सुषमा कोइराला मेमोरियल अस्पताल साँखु काठमाडौँमा उनको ओठ मिलाउने शल्यक्रिया भयो। उनी आफ्ना बुवासँग खुशी र ढुक्क भई घरमा फर्के। यू.एम.एन.को पुनर्स्थापना कोषबाट उपचार खर्च उपलब्ध गराइएको थियो।

SD 2 Address injustice to promote justice and equality in Nepali society on behalf of the poor marginalised.

गरीब र छेउ लागेकाहरूको पक्षमा नेपाली समाजमा न्याय र समानता प्रवर्द्धन गर्नका लागि अन्यायलाई सम्बोधन गर्ने।

- ◆ The Technical Advisers in advocacy work closely with the advisers in other Areas of Work to encourage advocacy components in all plans with partners.
- ◆ In Mugu, the Adviser held an introductory workshop in advocacy for cluster team staff and possible local partners. The Adviser also supported the local Women's Development Office during a training programme.
- ◆ The Advisers are also gathering materials for a UMN advocacy resource centre.
- ◆ Initial preparation for development of the advocacy strategic plan, including an environmental scan was completed.
- ◆ The Adviser facilitated a workshop with a local organisation, CARnet, on Children At Risk advocacy issues.
- ◆ Two Technical Advisory Team staff worked with local organisations on the development of the first draft of a generic organisational Child Protection Policy. This policy will be particularly useful for orphanages, student hostels, etc., and is particularly timely now in the current situation of internal strife.
- ◆ पैरवी सल्लाहकारले अन्य कार्यक्षेत्रका प्राविधिक सल्लाहकारहरूसँग मिलेर साभेदारसँग गरिने सबै योजनाहरूमा पैरवीलाई समावेश गर्नुपर्छ भनी प्रोत्साहन दिन्छ।
- ◆ पैरवी सल्लाहकारले मुगुमा क्लस्टरका कर्मचारीहरू र स्थानीय सम्भाव्य साभेदारहरूका निम्ति परिचयात्मक कार्यशाला संचालन गर्‍यो र त्यस समयमा स्थानीय महिला विकास कार्यालयलाई सहयोग गरेको थियो।
- ◆ यू.एम.एन.को पैरवी श्रोत केन्द्रका निम्ति चाहिने सामग्रीहरू पनि सल्लाहकारहरूले जम्मा गर्दैछन्।
- ◆ पैरवी रणनीतिक योजनाको विकासका निम्ति प्रारम्भिक तयारी गर्नुका साथै वातावरणीय जाँच पूरा गरियो।
- ◆ सल्लाहकारले जोखिममा भएका बालबालिकाको पैरवीका सम्बन्धमा स्थानीय संस्था कान्टसँग एउटा कार्यशाला सम्पन्न गरेको छ।
- ◆ प्राविधिक सल्लाहकार समूहका दुईजना कर्मचारीहरूले स्थानीय संस्थासँग मिलेर बालबालिका सुरक्षा नीति पहिलो मस्यौदा तयार पारेको छ। यो मस्यौदा अनाथालयहरू, छात्रावासहरू र अहिलेको आन्तरिक कलहको परिस्थितिलाई धेरै उपयोगी हुनेछ।

SD 3

Peace and Conflict Transformation

शान्ति र द्वन्द्व रूपान्तरण

- ◆ A database of organisations working on peace issues has been prepared and updated. This included information on Human Rights organisations.
- ◆ The majority of Programme Team staff have been orientated and trained on Local Capacities for Peace – Do No Harm approach.
- ◆ In Mugu, eleven possible and existing partners have received Local Capacities for Peace orientation and made a commitment to include training on the Do No Harm approach in their next year's plans.
- ◆ In Mugu, twelve organisations participated in a conflict assessment workshop and together prepared a conflict map and a conflict tree which helped them understand the depth of the conflict in their area.
- ◆ Networking has continued at national and international level by the Adviser. She participated in the Peace Initiatives in South Asia (PISA) network conference in Bangkok. UMN is a member of this network.
- ◆ शान्तिका विषयमा काम गरिरहेका संगठनहरूको तथ्यांकहरू तयार गरिएको छ । यसमा मानव अधिकार संस्थाहरू समेत समावेश छन् ।
- ◆ शान्तिका लागि स्थानीय क्षमता - हानि नगरौं भन्ने धारणामा आधारित कार्यक्रम टोलीका अधिकांश कर्मचारीहरूलाई अभिमूखीकरण तालिम दिइएको छ ।
- ◆ मुगुमा एघारवटा सम्भाव्य साझेदारहरूले शान्तिका लागि स्थानीय क्षमताका विषयमा अभिमूखीकरण तालिम प्राप्त गरेका छन् र तिनीहरूले आउँदो वर्षको योजनामा हानी नगरौं भन्ने तालिम समावेश गर्ने प्रतिवद्धता गरेका छन् ।
- ◆ मुगुमा बाह्रवटा संस्थाहरूले द्वन्द्व लेखाजोखा कार्यशालामा भाग लिए र तिनीहरूले सँगसँगै द्वन्द्व चित्र र द्वन्द्व वृक्ष तयार गरे जसले तिनीहरूको क्षेत्रमा भएको द्वन्द्वको गहिराई बुझ्न तिनीहरूलाई सहयोग गर्‍यो ।
- ◆ सल्लाहकारद्वारा राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रियस्तरमा संजाल बढाउने कार्य निरन्तर भइरहेको छ । उनले बैकंकमा भएको दक्षिण एशियामा शान्तिको पहल (Peace Initiative in South Asia) भन्ने सभामा भाग लिइन् । यू.एम.एन. यस सन्जालको एक सदस्य हो ।

Traditional Birth Attendants in Mugu successfully advocate for change

परिवर्तनका निम्ति मुगुका सुँडेनीहरूले गरेका सफल पैरवी

No longer must women deliver in cow sheds. Through the work of the Traditional Birth Attendants people are changing traditional practices, and last year of 507 safe deliveries only 2 were in cow sheds compared with

100% five years ago. Seeing the good work the Traditional Birth Attendants have done, motivated 40 year old Mrs. Kali Kami to seek the training. This mother of six lost four of her children within their first year of life. The local authorities supported her interest and despite a long and difficult journey she successfully and proudly completed her first training.

आजभोलि महिलाहरू गोठमा बच्चा जन्माउँदैनन् । सुँडेनीहरूको कामद्वारा मानिसहरूले रुढीबादी चलनहरू परिवर्तन गर्दैछन् । गत वर्ष ५०७ सुरक्षित सुत्केरीहरूमध्ये २ वटा मात्र गोठमा भएका थिए । पाँच वर्ष अघि १०० प्रतिशतले गोठमा बच्चा जन्माउँथे । सुँडेनीहरूले गरेको असल काम देखेर ४० वर्षकी काली कामी प्रोत्साहित भएर तालिम लिन खोजेकीछिन् । यी महिलाले जन्माएका ६ जना छोराछोरी मध्ये चारजनाको एक एक वर्षमै मृत्यु भएको थियो । स्थानीय निकायले उनको इच्छाको कदर गरी अफ्ठ्यारो यात्राका बावजुद उनले सफलतापूर्वक तथा गर्वका साथ पहिलो तालिम पुरा गरिन् ।



SD 4 Relief and Disaster Management

राहत तथा प्रकोप व्यवस्थापन

- ◆ In Mugu and Sunsari, there has been relationship building with the local disaster networks (networks are facilitated by the local Nepal Red Cross Society (NRCS) District Chapter).
- ◆ In Mugu, there was participation in a rally and quiz competition for students on earthquake preparedness.
- ◆ Following a Maoist attack in Mugu on November 1 last year, UMN supplied food, clothing and household supplies to five families for two weeks as part of a combined response for families in need.
- ◆ UMN also supplied books and stationery to sixty children from families of Internally Displaced Persons and helped them re-settle into school. Other organisations contributed teachers' salaries and tuition fees.
- ◆ मुगु र सुनसरीमा स्थानीय प्रकोप सञ्जालसँग (नेपाल रेडक्रस सोसाइटी जिल्ला शाखाले यो संजाल चलाएको छ) सम्बन्ध स्थापना गरिएको छ ।
- ◆ मुगुमा भूकम्प पूर्वतयारीका सम्बन्धमा च्याली र हाजिरीजवाफ प्रतियोगितामा विद्यार्थीहरूको सहभागिता रहेको थियो ।
- ◆ गत वर्ष नोभेम्बर १ मा मुगुमा भएको आक्रमणपछि यू.एम.एन.ले पाँच परिवारका लागि दुई हप्तासम्म खाद्यान्न, लुगा तथा अन्य घरायसी सामानहरू खाँचोमा परेका परिवारहरूलाई उपलब्ध गराएको थियो ।
- ◆ यू.एम.एन.ले आन्तरिक रूपमा विस्थापित भएका परिवारका साठीजना बालबच्चाहरूलाई किताबहरू तथा अन्य शैक्षिक सामग्रीहरू उपलब्ध गराउनुका साथै तिनीहरूलाई पुनः विद्यालय जाने व्यवस्था मिलाइदिएको छ । अन्य संस्थाहरूले शिक्षकहरूको तलब तथा शिक्षण शुल्कका निम्ति योगदान दिएका थिए ।



Children at Risk advocacy an increasing need

जोखिममा भएका बालबालिकाका निम्ति पैरवीको बढ्दो खाँचो

More and more Nepali children are becoming at risk due to the deteriorating political condition and broken homes. Currently, 41%* of Nepal's population are under 16 years of age with 8,000 displaced by the armed conflict. UMN is working together with one of its partners Children At Risk Network Nepal (CARNet-N), for drafting a child protection policy at the national level. UMN is also advocating Children as zones of peace.

बिग्रदौ राजनैतिक अवस्था र पारिवारिक सम्बन्धहरू बिग्रोका कारण धेरै नेपाली बालबालिकाहरू जोखिममा परिरहेका छन्। हाल नेपालको जनसंख्याको ४१ प्रतिशत* १६ वर्षभन्दा मुनिका छन् र द्वन्दका कारण आठहजार विस्थापित भएका छन्। यू.एम.एन.ले आफ्नो एक साभेदार चिल्ड्रेन एट नेटवर्क नेपाल (कार्नेट-एन)

भन्ने संस्थासँग जोखिममा रहेका बालबालिका सम्बन्धमा राष्ट्रियस्तरमा बालबालिकाको संरक्षण नीतिको मस्यौदा तयार गर्नका निम्ति काम गरिरहेको छ। यू.एम.एन.ले बालबालिकालाई शान्तिको क्षेत्रको रूपमा पनि पैरवी गर्दछ।

* According to local NGO Child Workers in Nepal (CWIN).



Three girls on their way to school, Dhading

"To walk humbly"

SD 5

Partnering with Nepali organisations

नेपाली संस्थाहरूसँग साभेदारिता

- ◆ Following intensive relationship building, visits, orientation and interactive meetings, nine partners in Mugu and seven partners in Sunsari signed agreements with the Cluster.
- ◆ Orientation workshops specifically for potential education partners were held in Sunsari and Mugu.
- ◆ Participatory Organisational Assessments of seven partners in Mugu and five partners in Sunsari were followed by action planning supported by Technical Advisers. Each organisation then conducted situational assessment of their identified target group/beneficiaries.
- ◆ In Sunsari, two partners are actively involved as the pilot project for UMN's Enterprise Development strategy.
- ◆ After a meeting with the External Development Partners of the Sunsari District Health Office, there was a District Action Planning workshop which resulted in three services being identified for improvement. Civil society participants worked on the demand aspects of improving quality of care.
- ◆ Initial action planning with the District Health Office in Mugu led to a commitment to focus on maternal and neonatal health and mental health.
- ◆ In Dhading and Rupandehi clusters, initial relationship building with local government, civil society and local NGOs was very encouraging.
- ◆ सुमधुर सम्बन्ध स्थापना, भ्रमण, परिचयात्मक कार्यक्रम तथा छलफल बैठकहरूका पश्चात मुगुमा नौवटा सम्भाव्य साभेदारहरू र सुनसरीमा सातवटा सम्भाव्य साभेदारहरूले क्लस्टरसँग सम्झौतामा हस्ताक्षर गरे।
- ◆ शिक्षा क्षेत्रका सम्भाव्य साभेदारहरूका निम्ति सुनसरी र मुगुमा परिचयात्मक कार्यशालाहरू आयोजना गरियो।
- ◆ मुगुमा सातवटा र सुनसरीमा पाँचवटा सम्भाव्य साभेदारहरूको सहभागितामुलक संगठनात्मक मूल्याङ्कन गरी प्राविधिक सल्लाहकारहरूले कार्ययोजना बनाउन सहयोग गरे। त्यसपछि हरेक संस्थाले आफ्ना पहिचान गरिएका लक्षित समूहको अवस्था लेखाजोखा गरे।
- ◆ सुनसरीमा यू.एम.एन.को उच्च विकास रणनीतिका निम्ति दुइवटा साभेदार संस्थाहरू सक्रिय रूपले पाइलट प्रोजेक्टका रूपमा संलग्न भएका छन्।
- ◆ सुनसरी जिल्ला स्वास्थ्य कार्यालयका बाह्य विकास साभेदारहरूसँग बैठक गरेपछि, एउटा जिल्ला कार्ययोजना कार्यशालाको आयोजना गरिएको थियो जसले तीनवटा सेवाहरू सुधारका निम्ति पहिचान गरेको छ। नागरिक समाजका सहभागीहरूले सेवाको गुणस्तर सुधारका मागका पक्षहरूमा काम गरे।
- ◆ मुगु जिल्ला स्वास्थ्य कार्यालयसँग गरिएको प्रारम्भिक कार्ययोजनाले मातृत्व तथा नवजात शिशु स्वास्थ्य तथा मानसिक स्वास्थ्यमा जोड दिने प्रतिवद्धतालाई अघि सारेको छ।
- ◆ धादिङ र रुपन्देहीमा स्थानीय सरकारी निकाय, नागरिक समाज तथा स्थानीय गैरसरकारी संस्थाहरूसँग गरिएका प्रारम्भिक सम्बन्ध स्थापित कार्यहरू निकै प्रोत्साहित रहेका छन्।

SD 6

Capacity building in Integral Mission

एकीकृत मिसनमा क्षमता अभिवृद्धि

- ◆ In Mugu and Sunsari, there has been exploration of opportunities for working with the Christian community in formal and informal ways. This has built trust and mutually beneficial relationships.
- ◆ In Mugu, the Christian community have been included in various workshops and skill building activities including advocacy, peace and conflict transformation.
- ◆ In Sunsari, one partner is from the Christian community and other Christian organisations are beginning to express interest.
- ◆ Local members of the Christian community in cluster areas had the opportunity of attending the international Regional Inter Agency Partnership (RIAP) and Micah workshops/seminars.
- ◆ UMN has been instrumental in the setting up of Micah Network-Nepal, which is committed to integral mission as well as advocating for the Millennium Development Goals (MDG) at congregational, Christian organisational and community level throughout the country.
- ◆ UMN hosted a Micah Regional Consultation on HIV/AIDS which was attended by representatives from all clusters.

Changes in one congregation

Earlier the Christian community was interested only in spiritual work but after sharing in cluster workshops they formally expressed interest in working in rehabilitation and mental health. They decided to form a women's group, and realised their need for listening skills in home visits. Slowly, the Christian community is attending the orientation workshops with other partners, feeling confident and open for networking. Basic changes in planning, committee formation and small changes in account keeping are huge improvements in this informal partnership.

And in a group of congregations

It was a brave step that led the seven congregations, from different Christian traditions, to decide to form an NGO, register and express interest in becoming a partner of UMN. Representatives of their young people have become peer educators who are reaching out to their friends at school, college and in the youth group, and sharing about unsafe behaviours. As one pastor commented, "This could have a dramatic effect on our church youth outreach."

- ◆ मुगु र सुनसरीमा इसाई समुदायसँग काम गर्ने अवसरहरूको खोजी भइरहेको छ । यसले दुवैका बीचमा विश्वास स्थापना गर्नुका साथै दुवैका निमित्त फाइदाजनक सम्बन्ध भएको छ ।
- ◆ मुगुमा इसाई समुदायहरूले पैरवी, शान्ति तथा द्वन्दको रूपान्तरण लगायत विभिन्न कार्यशाला तथा सीप विकास कार्यक्रमहरूमा भाग लिएका छन् ।
- ◆ सुनसरीमा एउटा इसाई समुदाय सम्भाव्य साभेदार रहेको छ । अन्य इसाई संस्थाहरूले पनि काम गर्ने इच्छा प्रकट गर्न थालेका छन् ।
- ◆ क्लस्टर क्षेत्रका इसाई समुदायका स्थानीय सदस्यहरूले अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रीय अन्तर निकाय साभेदारी (रियाप) र माइका सेमिनारहरूमा भाग लिने अवसर पाएका थिए ।
- ◆ माइका संजाल-नेपालको स्थापना गर्न यू.एम.एन.ले महत्वपूर्ण भूमिका निभाएको छ, जुन एकीकृत मिसनप्रति प्रतिवद्ध हुनुका साथै सहश्रवाब्दी विकास लक्ष्यका निमित्त देशभरिका मण्डली, इसाई संस्था तथा समुदायका लागि प्रतिवद्ध छ ।
- ◆ यू.एम.एन.ले एच.आई.भी./एड्स सम्बन्धी माइका क्षेत्रीय परामर्शको आयोजना गर्‍यो जसमा सबै क्लस्टरका प्रतिनिधिहरूले भाग लिएका थिए ।

एउटा मण्डलीमा भएका परिवर्तनहरू

शुरूका समयमा इसाई समुदाय केवल आत्मिक कार्यमा मात्र इच्छुक थिए तर क्लस्टर कार्यशालाहरूमा भाग लिएपछि तिनीहरूले पुनर्स्थापना तथा मानसिक स्वास्थ्य कार्यका निमित्त औपचारिक रूपमा इच्छा प्रकट गरेका छन् । तिनीहरूले एउटा महिला समूह गठन गर्नुका साथै घर परिवारहरूसँग भेटघाट गर्दा अरूको कुरा सुन्ने सीपको महसुस गरेका छन् । विस्तारै इसाई समुदायले अन्य साभेदार संस्थाहरूसँग अभिमुखीकरण कार्यशालाहरूमा भाग लिइरहेका छन् । तिनीहरूले आत्मविश्वास बढेको महसुस गर्नुका साथै संजाल बढाउनका निमित्त पनि खुल्ला भएका छन् । योजना निर्माण, समिति गठन तथा लेखामा भएका सुक्ष्म परिवर्तनहरू यस अनौपचारिक साभेदारीका विशाल सुधारहरू हुन् ।

मण्डलीहरूको समूहमा

विभिन्न इसाई परम्परा भएका सातवटा मण्डलीहरूले एउटा गैरसरकारी संस्था दर्ता गर्ने निर्णय गर्नु एउटा साहसिक कदम थियो । तिनीहरूले यू.एम.एन.को सम्भाव्य साभेदार हुने इच्छा प्रकट गरेका छन् । तिनीहरूका जवान प्रतिनिधिहरू दौतरी शिक्षक भएका छन् । तिनीहरू विद्यालय, कलेजमा आफ्ना साथीहरू र युवा समूहहरू समक्ष पुगिरहेका छन् र असुरक्षित व्यवहारका बारेमा सिकाइरहेका छन् । एकजना पाष्टरले भने, "हाम्रो मण्डलीको युवाहरूको यस कार्यले एउटा नाटकीय प्रभाव पार्न सक्छ ।"

SD 7

Capacity building of Nepalis and Nepali organisations

नेपाली तथा नेपाली संस्थाहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने

- ◆ Organisational capacity of partners has been built through Participatory Organisational Assessment, action planning and specific training to develop organisational skills, for example in co-operative concept, accounting and planning.
- ◆ Using the Situational Assessment Tool has developed listening, recording and reporting skills in members of partners.
- ◆ The Organisational Capacity Building Team has spent the year developing materials for use with partners to address organisation skill deficit. Orientation on the material has been given to all cluster based Organisational Development Officers.
- ◆ A Tearfund publication in its Pillars series on the subject of Food Security has been translated, field tested and published.
- ◆ सहभागीमूलक संगठनात्मक मूल्यांकन, कार्ययोजना तथा विशेष तालिमहरूद्वारा संगठनात्मक सीपहरू विकास गर्न सम्भाव्य साभेदारहरूको संगठनात्मक क्षमताको अभिवृद्धि गरिएको छ । उदाहरणकोलागि, सहकारी धारणा, लेखापालन तथा योजना तर्जुमा ।
- ◆ अवस्था लेखाजोखा विधिद्वारा सम्भाव्य साभेदार सदस्यहरूको अरूको कुरा सुन्ने, अभिलेख राख्ने र प्रतिवेदन तयार गर्ने सीपहरूको विकास भएको छ ।
- ◆ सम्भाव्य साभेदारहरूको संगठनात्मक सीपको कमीलाई सम्बोधन गर्नका निम्ति सामग्रीहरूको विकासका लागि संगठनात्मक क्षमता अभिवृद्धि समूहले एक वर्ष बिताएको छ । क्लस्टरमा अवस्थित सम्पूर्ण अर्गनाइजेसन डेभलपमेण्ट अफिसरहरूलाई यी सामग्रीहरू उपलब्ध गराइएको छ ।
- ◆ टियर फण्ड प्रकाशनको खाद्य सुरक्षाको विषयमा स्तम्भ शृंखलाहरूलाई नेपालीमा अनुवाद, परीक्षण तथा प्रकाशन गरिएको छ ।

Specific capacity building in the areas of **Education, Food Security, Health** and **Women & Children** took place in Mugu as follows:-

- ◆ **Education:** Action planning led to a one week training for librarians and practical setting up of a library in the Mahakhali Higher Secondary School.
- ◆ **Food Security:** Under the RIAP Model, village programme training on Nursery, Kitchen Garden basic and Trainer of Trainers was given.
- ◆ **Health:** Seven day Mental Health Training, 2 x 3 day De-Briefing Training.
- ◆ **Women and Children:** Basic and Follow-up Traditional Birth Attendant Training and planning with the District Health Office.
- ◆ Two three day De-briefing trainings were conducted. One was for possible partner representatives and the other for local health staff. Cluster staff also participated. The trainings were facilitated by Centre for Mental Health and Counselling-Nepal (CMC-N) consultants. The trainings met a felt need expressed by local people since recent political problems and the attack on the district headquarters. They gave the opportunity for real healing to begin for many. The local NRCS District Chapter expressed interest in having a Training of Trainers course in the future. The area of counselling is important in working and there is a need to build the skills of partners.
- ◆ **शिक्षा, खाद्य सुरक्षा, स्वास्थ्य र महिला तथा बालबालिका** क्षेत्रमा क्षमता अभिवृद्धि कार्यहरू मुगुमा निम्न किसिमले भएको थियो :-
- ◆ **शिक्षा:** लाइब्रेरियनहरूका निम्ति दिइएको एक हप्ताको तालिमपछि कार्ययोजना बनाइएको छ र महाकाली उच्च माध्यमिक विद्यालयमा पुस्तकालयको स्थापना गरिएको छ ।
- ◆ **खाद्य सुरक्षा:** रियाप नमूना गाउँ कार्यक्रम अर्न्तगत बिरुवा उत्पादन, करेसाबारी सम्बन्धी आधारभूत तालिम तथा प्रशिक्षकहरूको निम्ति प्रशिक्षण तालिम दिइएको थियो ।
- ◆ **स्वास्थ्य:** सात दिने मानसिक स्वास्थ्य तालिम र दुईवटा तीनदिने डिब्रिफिङ तालिम दिइएको थियो ।
- ◆ **महिला तथा बालबालिका:** सुँडेनीहरूको आधारभूत तालिमको अनुगमन तथा जिल्ला स्वास्थ्य अधिकारीसँग कार्ययोजना बनाइएको छ । सम्भाव्य साभेदार प्रतिनिधिहरू र स्थानीय स्वास्थ्य कर्मचारीहरू गरी दुई छुट्टाछुट्टै तीनदिने डिब्रिफिङ तालिम, मानसिक स्वास्थ्य तथा परामर्श केन्द्रको परामर्शदाताहरूबाट संचालन गरियो । हालका राजनैतिक समस्या र जिल्लाको सदरमुकाममा भएको आक्रमणपछि स्थानीय जनताले आशा गरेका आवश्यकता सम्बोधन गरेको तालिममा सहभागीहरूले महसुस गरे । यस तालिमबाट धेरै व्यक्तिहरूका निम्ति वास्तविक निको हुनकालागि शुरू गर्ने अवसर प्राप्त भयो । स्थानीय नेपाल रेडक्रस सोसाइटी जिल्ला शाखाले भविष्यमा प्रशिक्षकहरूको लागि प्रशिक्षण तालिम लिने इच्छा प्रकट गरेको छ । यहाँका कार्यहरूमा परामर्श महत्वपूर्ण हुनुका साथै साभेदारहरूको यस सम्बन्धी सीपको अभिवृद्धि गर्नु आवश्यक छ ।



Solar panel providing electricity to Mugu.

An Emerging Mallika Community Development Centre

मल्लिका सामुदायिक विकास केन्द्रको प्रादुर्भाव

Established just two years ago, NGO Mallika Community Development Centre's vision, mission, goals and objectives support involvement in the area of food security. Their past achievements include the introduction of Lagerson Energy donated solar lights in Mugu, the installation of which was done on a voluntary basis, 3 day NTFP Non-Timber Forest Product training on the sponsorship of District Forestry Office, and involvement in small relief activities.

Although they seem to be involved in community services, they had no formal record keeping system or transparency in action. For example, they did not even know who had donated the solar lights and at what cost. They had no idea as to who contributed what amount of voluntary services in implementing activities and there was lack of understanding among the members.

Now MCDC is one of the emerging partners of UMN. With UMN's facilitation, they have developed two food security projects; one is linked to relief and conflict management and the other to eco-tourism. The former is already funded and is in operation. The latter has also attracted the attention of Tourism Development Board, Poverty Alleviation Fund and some donor organisations.

दुईवर्ष अघिमात्र स्थापना भएको गैरसरकारी संस्था मल्लिका सामुदायिक विकास केन्द्रको परिकल्पना ध्येय, लक्ष्य तथा उद्देश्यहरूले खाद्य सुरक्षा क्षेत्रमा संलग्नता देखाउँदछ । लागर्गेसन एनर्जी (Lagerson Energy) भन्ने सौर्य बत्ति अनुदानको मुगुमा शुरुवात, स्वयंसेवकहरूद्वारा यसको जडान कार्य, जिल्ला वन कार्यालयको आर्थिक सहयोगमा ३ दिने वनपैदावर उत्पादन तालिम (Non-Timber Forest Product Training) र स-साना उद्धार कार्यहरूमा संलग्नता तिनीहरूका विगतका उपलब्धीहरू हुन् ।

तिनीहरू सामुदायिक सेवामा संलग्न भएको देखिए तापनि तिनीहरूको कुनै औपचारिक लेखा प्रणाली वा कार्यमा पारदर्शिता थिएन । उदाहरणको लागि तिनीहरूलाई यो पनि थाहा थिएन कि कसले कति लागतमा तिनीहरूलाई यो सौर्य बत्ति अनुदान दिएको थियो । तिनीहरूलाई यो पनि थाहा थिएन कि यी कार्यक्रमहरूका कार्यान्वयन गर्न कसले कति स्वइच्छाले योगदान गर्‍यो र सदस्यहरूका बीचमा समझदारीको अभाव थियो ।

अहिले यो संस्था यू.एम.एन.को एउटा उदाउंदो साझेदार संस्था भएको छ । यू.एम.एन.को सहयोगमा तिनीहरूले २ वटा खाद्य सुरक्षा योजनाको विकास गरेका छन्, एउटा उद्धार तथा द्वन्द्व व्यवस्थापनसँग सम्बन्धित छ र अर्को आर्थिक पर्यटनसँग सम्बन्धित छ । पहिलो परियोजनाको लागि आर्थिक सहयोग प्राप्त भई संचालनमा छ र दोश्रो परियोजनाले पर्यटन विकास बोर्ड, गरीबी निवारण कोष तथा केहि दातृ संस्थाहरूलाई पनि आकर्षित गरेको छ ।



Contribution at the National Level

राष्ट्रियस्तरमा योगदान

Some Technical Advisers have been contributing at the national level in their specific Area of Work. These are some examples.

Education:

There has been sharing of UMN's higher secondary schools' experiences with the Ministry of Education and participation in meetings, workshops and reviews of the government Higher Secondary Education Board.

Food Security:

Participated in and contributed to national coordination workshops and forum on Food Security, a seed seminar, agro-forestry and biodiversity workshops.

HIV/AIDS:

The Adviser worked with the government on Global Funding and the National Operational Plan, as well as being a consultant on national planning for working with Faith Based Organisations. Supported various Training of Trainers, attended SAARC regional and national planning conferences on TB/HIV/AIDS and participated in discussions on finalisation of a draft on human rights issues of HIV/AIDS victims in Nepal. The adviser facilitated the signing of an agreement with the National Public Health Laboratory for the quality control aspect of the Mugu HIV study.

Women and Children:

UMN has continued as a member of national Safe Motherhood Sub-Committee under the Department of Health Services (DoHS), Ministry of Health and Population (MOHP). This is the national decision making body relating to safe motherhood issues. This has enabled UMN to advocate for, and secure an agreement with the Family Health Division (FHD) to approve Rupandehi and Mugu as Safe Motherhood districts.

The Adviser advocated at the Child Health Division for Mugu to be a 'Community Based - Integrated Management of Childhood Illnesses' district. The Technical Adviser has been a member of the following working groups:- 'National Delivery Incentives Policy', 'National Skilled Birth Attendant Policy', 'Development of Needs Assessment Tools for Maternal and Neonatal Health Care to be used by FHD', 'National Minimum Package of Maternal and Neonatal Health'.

The Adviser also facilitated a consultancy for World Bank on 'District Planning Workshop' design and piloting. This may now be used in all fully devolved districts. The Adviser developed a TOR for the 'Technical Management Agency' for the MOHP to support the implementation of the Nepal Health Sector Programme - Implementation Plan 2004-09 and was co-author of a Human Resource Development Policy Paper.

The Adviser is the Nepal representative for a faith based organisation - ACCESS - a multi-agency consortium committed to improve maternal and neonatal health around the world (funded by USAID).

Rehabilitation:

The newly revised and re-printed Non-Formal Education (NFE) book includes six disability related topics. Orientation sessions have been run for NFE facilitators. UMN continues to be represented on national physiotherapy and Community Based Rehabilitation and Disability networks/forums, contributing to national and regional seminars.

केही प्राविधिक सल्लाहकारहरूले आफ्ना विशेष कार्यक्षेत्रहरूमा राष्ट्रियस्तरमा योगदान पुऱ्याइरहेका छन् । केही उदाहरणहरू निम्न अनुसार छन् :-

शिक्षा:

शिक्षा मन्त्रालयसँग उच्च माध्यमिक शिक्षामा यू.एम.एन.का अनुभवहरू बाँडिएका छन् र श्री ५ को सरकारको उच्च माध्यमिक शिक्षा परिषद्का बैठकहरूमा, कार्यशाला तथा अनुगमनहरूमा सहभागिता भएका थिए ।

खाद्य सुरक्षा:

राष्ट्रिय समन्वय कार्यशालामा भाग लिई योगदान गर्नुका साथै, खाद्यान्न, सुरक्षा बीउ सम्बन्धी गोष्ठी, कृषि वन तथा जैविक विविधता सम्बन्धी कार्यशालामा योगदान प्रदान गरिएको छ ।

एच.आइ.भी./एड्स:

ग्लोबल फण्ड र राष्ट्रिय कार्यान्वयन नीतिका सम्बन्धमा एच.आई.भी./एड्स सल्लाहकारले श्री ५ को सरकारको सम्बन्धित निकायसँग काम गर्नुका साथै राष्ट्रिय योजनामा एवं सल्लाहकारका रूपमा फेथ बेस्ड संस्थाहरूसँग काम गरेका छन् । उनले विभिन्न प्रशिक्षकहरूको तालिमलाई सहयोग गरे, क्षयरोग, एच.आई.भी./एड्स सम्बन्धी सार्कको क्षेत्रीय तथा राष्ट्रिय योजना गोष्ठीमा भाग लिनुका साथै नेपालमा एच.आई.भी./एड्स पीडितका मानव अधिकारका विषयको मस्यौदाको अन्तिम रूप दिने छलफलहरूमा भाग लिएका थिए । सल्लाहकारले मुगुको एच.आई.भी. अध्ययनको गुणस्तर नियन्त्रणको धारणाका निम्ति राष्ट्रिय जनस्वास्थ्य प्रयोगशालासँग सम्झौता गरेको छ ।

महिला तथा बालबालिका:

यू.एम.एन. श्री ५ को सरकार, स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालयको स्वास्थ्य सेवा विभाग अन्तर्गत रहेको राष्ट्रिय सुरक्षित मातृत्व उपसमितिको निरन्तर सदस्य रहेको छ । सुरक्षित मातृत्वका सम्बन्धमा निर्णय गर्ने यो एउटा राष्ट्रिय निकाय हो । यसले यू.एम.एन.लाई रूपन्देही र मुगु जिल्लालाई सुरक्षित मातृत्व जिल्लाको रूपमा अनुमोदन गर्नका निम्ति पारिवारिक स्वास्थ्य महाशाखासँग सम्झौता गर्न र पैरवी गर्न सक्षम बनाएको छ ।

महिला तथा बालबालिका सल्लाहकारले मुगुलाई “समुदायमा आधारित बाल्यावस्थामा लाग्ने रोगको एकीकृत व्यवस्थापन” जिल्लाको रूपमा राख्नका निम्ति बालस्वास्थ्य महाशाखा समक्ष प्रस्ताव गरे । यी सल्लाहकार निम्न कार्य समूहहरूमा सदस्य रहेका छन्: “राष्ट्रिय प्रसुति सहूलियत नीति”, “राष्ट्रिय सीपयुक्त सूँडेनी नीति” पारिवारिक स्वास्थ्य महाशाखाद्वारा प्रयोग गर्नका निम्ति “मातृत्व तथा नवजात शिशु स्वास्थ्य स्याहारका लागि आवश्यकता मूल्यांकन विधि”को विकास, “मातृत्व तथा नवजात शिशु स्याहार स्वास्थ्यको राष्ट्रिय न्युनतम कार्यक्रम” ।

सल्लाहकारले विश्व बैंकको लागि “जिल्ला योजना कार्यशाला” तयार गर्ने तथा पाइलट निरीक्षणका निम्ति परामर्श प्रदान गरेको छ । विकसित जिल्लाहरूमा यसलाई प्रयोग गरिनेछ । उहाँले स्वास्थ्य मन्त्रालयको “प्राविधिक व्यवस्थापन निकायका” निम्ति सेवाका शर्तहरूको विकास गरेका छन् । यसले स्वास्थ्य मन्त्रालयलाई नेपाल स्वास्थ्य क्षेत्र कार्यक्रम-कार्यान्वयन योजना २००४-२००९ को कार्यान्वयनमा सहयोग गर्दछ । साथै यी सल्लाहकार मानव स्रोत विकास नीतिका सहलेखक थिए ।

यी सल्लाहकार फेथ बेस्ड संस्था (ACCESS)का निम्ति नेपाल प्रतिनिधि रहेका छन् । यो एउटा समान लक्ष्यको निम्ति बहुनिकाय हो जुन विश्वव्यापी रूपमा मातृत्व तथा नवजात शिशुको स्वास्थ्य सुधार गर्न प्रतिवद्ध रहेको छ । (यू.एस.आई.डि.को आर्थिक सहयोगमा यो कार्यक्रम संचालन भएको छ ।)

पुनर्स्थापना:

६ वटा शारीरिक अपाङ्गता सम्बन्धी शिर्षकहरू समावेश गरी अनौपचारिक शिक्षाको पुस्तक संस्करण गर्नुका साथै पुनः प्रकाशित गरिएको छ । अनौपचारिक शिक्षा सहजकर्ताका निम्ति परिचयात्मक कार्यक्रम गराइएको छ । यू.एम.एन.ले राष्ट्रिय फिजियोथेरापी तथा समुदायमा आधारित पुनर्स्थापना तथा अपाङ्गता संजालको निरन्तर रूपमा प्रतिनिधित्व गरेको छ । यसले राष्ट्रिय तथा क्षेत्रीय गोष्ठीहरूमा योगदान पुऱ्याएको छ ।

Areas of work

कार्यक्षेत्रहरू

Most activities in the Areas of Work are reported in previous sections - 2. Working in the Clusters, or 3. Strategic Directions (1-8). The remaining activities are reported below.

कार्यक्षेत्र अनुसारको धेरैजसो गतिविधिहरू अगाडिको भागहरूमा उल्लेख गरिएका छन् । यसबाहेकका कार्यहरू तल उल्लेख गरिएका छन् ।

Advocacy:

Some initial work has been done in preparation for developing the Strategic Plan including an environmental scan. Resources are being collected and a data base of organisations compiled. There has been one visit of a consultant to work on Children at Risk issues. The Adviser has made visits to the clusters and supported partner selection.

Education:

The education working group has continued to meet; there has been some preparation of the strategic plan and support of activities in Mugu and Sunsari.

Enterprise Development:

Following the appointment of an Adviser, work began on a strategic plan and development of a pilot project in Sunsari with two partners. This process has been guided by an external consultant and small working group. The need for increased income was easily identified; the root causes of the problem have been teased out through participatory discussion and debate. Initial action plans are beginning to be implemented.

Food Security:

The main focus has been on Strategic Plan development, completed during the year with two consultant visits and a small local working group. The larger UMN Food Security working group has continued to meet regularly.

HIV/AIDS:

The Adviser supported the clusters in partner identification and action planning.

Peace and Conflict Transformation:

The UMN Peace Working Group begun in 2003 has continued to meet. A database of organisations working on peace issues has been prepared and updated. This included information on Human Rights organisations.

The majority of the Programme Team staff have been orientated and trained on Local Capacities for Peace – Do No Harm approach.

Relief and Disaster Management:

There is currently no Adviser in post but some activities at cluster level have taken place.

Women and Children:

The Adviser has supported the selection of potential partners and shared in action planning.

After a meeting with the External Development Partners of the Sunsari District Health Office there was a District Action Planning workshop which resulted in three services being identified for improvement. Civil society participants worked on the demand aspects of improving quality of care.

Rehabilitation: (included under Women and Children Area of Work)

UMN continues to be represented on national physiotherapy and Community Based Rehabilitation and Disability networks/forums, contributing to national and regional seminars.

पैरवी :

वातावरणीय जाँचलाई समावेश गरी रणनीतिक योजनाको बनाउने तयारीका निम्ति केही प्रारम्भिक कार्यहरू भएका छन् । स्रोतहरू जम्मा गरिनुका साथै संस्थाहरूको तथ्याङ्क संकलन गरिदैछ । जोखिममा भएका बालबालिकाका कामका सम्बन्धमा विशेषज्ञले एकपटक भ्रमण गरेका छन् । सम्बन्धित सल्लाहकारले क्लस्टरहरूको भ्रमण गरी साभेदार छनौट गर्ने कार्यमा सहयोग गरेका छन् ।

शिक्षा :

शिक्षा सम्बन्धीको कार्य समूह निरन्तर रूपमा भेटघाट गरिरहेका छन् । रणनीतिक योजना बनाउनको लागि केही तयारी गरिनुको साथै मुगु तथा सुनसरीका कार्यक्रमहरूलाई सहयोग गरेका छन् ।

उद्यम विकास :

सम्बन्धित सल्लाहकारको नियुक्ति भएपछि रणनीतिक योजना बनाउने कार्यको शुरुवात सँगसँगै सुनसरीमा २ वटा साभेदारहरूसँग मार्गदर्शक परियोजनाको विकासका लागि काम शुरू भएको छ। यो प्रक्रियालाई बाह्य परामर्शदाता र सानो कार्य समूहले मार्गदर्शन गरेको छ। आय वृद्धिका आवश्यकता सजिलै पहिचान गरिएको छ, सहभागीमूलक छलफलहरू र बहसद्वारा समस्याको मूल कारणहरूलाई पत्ता लगाएको छ। प्रारम्भिक कार्य योजनाहरू कार्यान्वयनका निम्ति शुरू गर्न थालिएको छ।

खाद्य सुरक्षा :

रणनीतिक योजना विकासलाई मुख्य जोड दिएको छ, जुन २ जना विशेषज्ञहरूको भ्रमणहरू र स्थानीय कार्य समूहसहित यस वर्ष पुरा भएको छ। यू.एम.एन. खाद्य सुरक्षा ठूला कार्यसमूह नियमित रूपले भेटघाट गरिरहेको छ।

एच.आई.वी./एड्स :

सम्बन्धित सल्लाहकारले क्लस्टरहरूमा साभेदारहरूको पहिचान गर्न र कार्य योजना निर्माणमा सहयोग गरेका छन्।

शान्ति तथा दुन्द रुपान्तरण :

सन् २००३ मा शुरू गरिएको यू.एम.एन.को शान्ति कार्य समूहले निरन्तर रूपमा भेटघाट गरिरहेका छन्। शान्ति स्थापना निम्ति काम गरिरहेको संस्थाहरूको तथ्यांक तयार गर्नुका साथै तिनीहरूलाई

ताजा पारिएको छ। यसमा मानव अधिकार सम्बन्धी संस्थाहरूको जानकारी पनि समावेश गरिएको छ। कार्यक्रम समूहका अधिकांश कर्मचारीहरूले शान्ति स्थापनाका लागि स्थानीय क्षमता अभिवृद्धि तालिम - हानी नगरौं धारणामा परिचयात्मक तालिम लिए।

राहत तथा प्रकोप व्यवस्थापन :

हाल सम्बन्धित सल्लाहकार यस पदमा छैन तर क्लस्टर क्षेत्रहरूमा केही कार्यक्रमहरू भएका छन्।

महिला तथा बालबालिका :

सम्बन्धित सल्लाहकारले सम्भाव्य साभेदारहरूको छनौट र कार्ययोजनामा सहयोग प्रदान गरेका छन्। सुनसरी जिल्ला स्वास्थ्य कार्यालयका बाह्य विकास साभेदारहरूसँग बैठक गरेपछि एउटा जिल्ला कार्ययोजना कार्यशालाको आयोजना गरिएको थियो जसले तीनवटा सेवाहरू सुधार गर्नका निम्ति पहिचान गरेको छ। नागरिक समाजका सहभागीहरूले सेवाको गुणस्तर सुधारका मागका पक्षहरूमा काम गरे।

पुनर्स्थापना: (महिला तथा बालबालिका कार्यक्षेत्र भित्र समावेश गरिएको छ।)

यू.एम.एन.ले राष्ट्रिय फिजियोथेरापी तथा समुदायस्तरीय पुनर्स्थापना र अपाङ्गता संजाल/फोरममा निरन्तर रूपमा प्रतिनिधित्व गर्नुका साथै राष्ट्रिय तथा क्षेत्रीय गोष्ठीहरूमा योगदान दिदै आएको छ।

A. Current UMN implemented Programmes, Projects and Institutions

यू.एम.एन.ले वर्तमानमा कार्यान्वयन गरेका कार्यक्रम, परियोजना तथा संस्थानहरू

Jhimruk Industrial Development Centre, Pvt. Ltd., Pyuthan
 फिमरुक औद्योगिक विकास केन्द्र प्राइभेट लिमिटेड, प्यूठान (4)
 United Mission Hospital, Tansen यूनाईटेड मिसन अस्पताल, तानसेन (7)
 Oral Health Programme, Kathmandu मुख स्वास्थ्य कार्यक्रम, काठमाडौं (13)
 Yala Urban Health Programme, Lalitpur यल शहरी स्वास्थ्य कार्यक्रम, ललितपुर (14)
 Okhaldhunga Community Hospital, Okhaldhunga ओखलढुंगा सामुदायिक अस्पताल, ओखलढुंगा (18)

B. Current UMN Partners (in Transition)

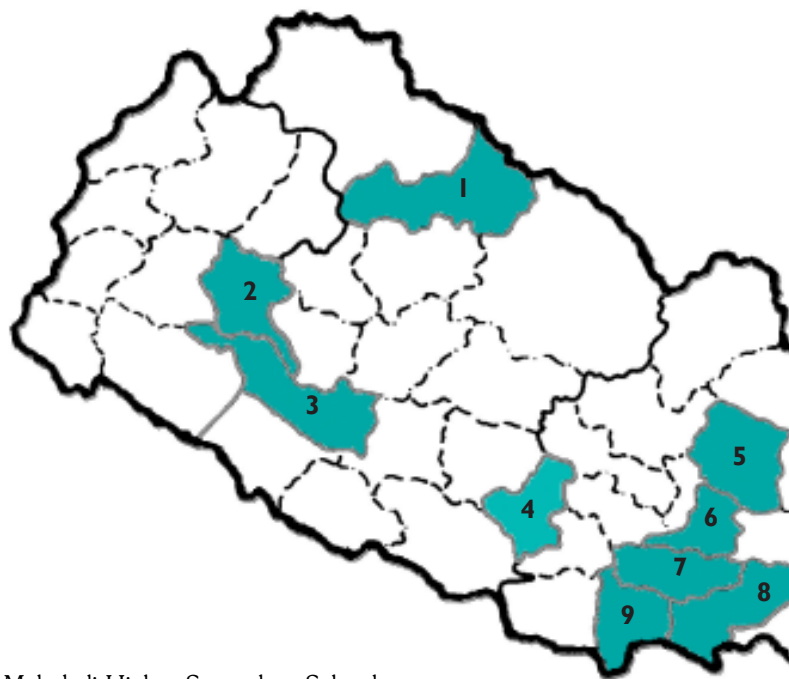
यू.एम.एन.का वर्तमान साझेदारहरू (संक्रमणमा)

Gandaki Higher Secondary Boarding School, Kaski*
 गण्डकी उच्च माध्यमिक आवासीय विद्यालय, कास्की (5)
 Gandaki College of Engineering and Science, Kaski*
 गण्डकी कलेज अफ इन्जिनियरिङ एण्ड साइन्स, कास्की (5)
 Tansen Nursing School, Palpa* तानसेन नर्सिङ स्कूल, पाल्पा (7)
 Butwal Technical Institute, Rupandehi*
 बुटवल टेक्निकल इन्स्टिट्यूट, रूपन्देही (9)
 Amp Pipal Hospital, Gorkha ऑपपीपल अस्पताल, गोरखा (10)
 Himal Hydro and General Construction, Ltd., Kathmandu
 हिमाल हाइड्रो एण्ड जेनरल कन्स्ट्रक्शन लिमिटेड, काठमाडौं (13)
 Hydro Consult Pvt. Ltd., Kathmandu*
 हाइड्रो कन्सल्ट प्राइभेट लिमिटेड, काठमाडौं (13)
 People, Energy and Environment Development Association, Kathmandu*
 मानव, उर्जा तथा वातावरण विकास एसोसिएसन, काठमाडौं (13)
 Human Development and Community Services, Kathmandu
 मानव विकास तथा सामुदायिक सेवा, काठमाडौं (13)
 Patan Hospital, Lalitpur* पाटन अस्पताल, ललितपुर (14)
 Dhulikhel Medical Institute, Kavre*
 धुलिखेल मेडिकल इन्स्टिट्यूट, काभ्रे (15)
 Kathmandu University, Kavre* काठमाडौं विश्वविद्यालय, काभ्रे (15)
 Kathmandu University Medical School, Kavre*
 काठमाडौं युनिभर्सिटी मेडिकल स्कूल, काभ्रे (15)
 B.P. Koirala Institute of Health Sciences, Dharan, Sunsari*
 बी.पी. कोइराला स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठान, धरान, सुनसरी (19)

C. UMN Cluster Partners

यू.एम.एन. स्थलगत समूह साझेदारहरू

Mugu (Potential Partners): मुगु (सम्भाव्य साझेदारहरू) (1)
 Chhaya Chetra Community Development Centre
 छाया क्षेत्र समुदाय विकास केन्द्र
 District Hospital जिल्ला अस्पताल
 Gramin Samudayik Sanstha ग्रामीण सामुदायिक संस्था
 Mallika Community Development Centre मल्लिका सामुदायिक विकास केन्द्र
 Nepal National Dalit Development Forum
 नेपाल राष्ट्रिय दलित विकास मञ्च
 Rinimoksha Samaj Sudhar Kendra ऋणीमोक्ष समाज सुधार केन्द्र
 Rural Community Development Centre ग्रामीण सामुदायिक विकास केन्द्र



Shree Mahakali Higher Secondary School
 श्री महाकाली उच्च माध्यमिक विद्यालय

Sunsari: सुनसरी (19)

Nepal Chelibeti Apanga Mahila Samaj
 नेपाल चेलीबेटी अपाङ्ग महिला समाज
 Naba Jiwan Samaj Sewa नवजीवन समाज सेवा
 Ramgunj Yuba Club रामगंज युवा क्लब
 Sewa Saving Credit & Cooperative Ltd.
 सेवा बचत तथा ऋण सहकारी लिमिटेड

D. UMN Projects, completed in 2004 – 05

सन् २००४-०५मा समापन भएका यू.एम.एन.का परियोजनाहरू

School Partnership Programme, Syangja
 विद्यालय साझेदारी परियोजना, स्याङ्जा (6)
 Advisory Group on Nepali Women, Kathmandu
 नेपाली महिला सल्लाहकार समूह, काठमाडौं (13)
 Disaster Preparedness Programme, Kathmandu
 प्रकोप पूर्वतयारी कार्यक्रम, काठमाडौं (13)
 Non-Formal Education Support Office, Kathmandu
 अनौपचारिक शिक्षा सहयोग कार्यालय, काठमाडौं (13)
 Partnership Programme, Kathmandu
 साझेदारी कार्यक्रम, काठमाडौं (13)
 Scholarship Programme, Kathmandu
 छात्रवृत्ति कार्यक्रम, काठमाडौं (13)

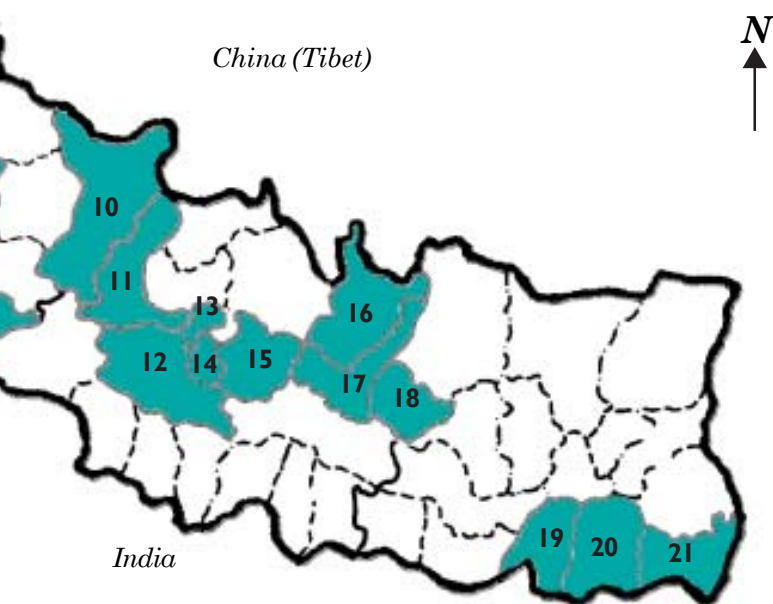
E. UMN Partners (formerly UMN projects) that transitioned in 2004-05

सन् २००४-०५ को अवधिमा संक्रमण भएका यू.एम.एन.का साझेदारहरू (पूर्व परियोजनाहरू)

Nucleus for Empowerment through Skill Transfer (formerly Rural Development Centre), Kaski
 सीप हस्तान्तरणद्वारा सशक्तिकरण (पूर्व ग्रामीण विकास केन्द्र), कास्की (5)
 Centre for Community Development Nepal (formerly part of CDHP Lalitpur), Makawanpur

यू.एम.एन.का परियोजना तथा साझेदारहरू

* UMN Secondees



सामुदायिक विकास केन्द्र नेपाल (पूर्व सामुदायिक विकास तथा स्वास्थ्य परियोजना, ललितपुरको एक भाग), मकवानपुर (12)

Centre for Mental Health and Counselling - Nepal (formerly Mental Health Programme), Kathmandu मानसिक स्वास्थ्य तथा परामर्श केन्द्र-नेपाल, (पूर्व मानसिक स्वास्थ्य कार्यक्रम), काठमाडौं (13)

Oral Health Care, Nepal (formerly part of Oral Health Programme), Kathmandu मुख स्वास्थ्य सेवा, नेपाल (पूर्व मुख स्वास्थ्य कार्यक्रमको एक भाग), काठमाडौं (13)

Nutrition Promotion and Consultancy Services (formerly Nutrition Programme), Kathmandu

पोषण प्रवर्द्धन तथा परामर्श सेवा (पूर्व पोषण कार्यक्रम), काठमाडौं (13)

Sakriya Sewa Samaj (formerly Sakriya Unit), Kathmandu सक्रिय सेवा समाज (पूर्व सक्रिय यूनिट), काठमाडौं (13)

Medical Services Management Trust-Nepal (former MSD) नेपाल मेडिकल सर्विसेज म्यानेजमेन्ट ट्रस्ट - नेपाल, काठमाडौं (13)

Nepal Hydro & Electric Pvt. Ltd., Kathmandu

नेपाल हाइड्रो एण्ड इलेक्ट्रिक प्राइभेट लिमिटेड, काठमाडौं (13)

Lalitpur Nursing Campus, Lalitpur

ललितपुर नर्सिङ क्याम्पस, ललितपुर (14)

Shanti Nepal, Lalitpur शान्ति नेपाल, ललितपुर (14)

F. UMN partner organisations that transitioned from UMN partnership during 2004-05

सन् २००४-०५को अवधिमा यू.एम.एन.को साझेदारीबाट संक्रमण भएका यू.एम.एन.का साझेदार संस्थाहरू

Youths in Empowerment Sector - Nepal, Achham सशक्तिकरणको क्षेत्रमा युवाहरू-नेपाल, अछाम (2)

Interdependent Society for Surkhet, Surkhet

अन्तरनिर्भर समाज सुर्खेत, सुर्खेत (3)

Sahakarmi Samaj, Surkhet सहकर्मी समाज, सुर्खेत (3)

Animal Health Training and Consultancy Services, Kaski

पशु स्वास्थ्य तालिम तथा परामर्श सेवा, कास्की (5)

Bangur Palan Krishak Co-operative Ltd., Syangja

बङ्गुर पालन कृषक सहकारी संस्था लिमिटेड, स्याङ्जा (6)

Women Craft Association, Palpa महिला कला उद्योग, पाल्पा (7)

Bartandi Community Forestry Users' Group, Nawalparasi

बर्ताण्डी सामुदायिक वन उपभोक्ता समूह, नवलपरासी (8)

Chandra Jyoti Integrated Rural Development Society,

Dhading चन्द्र ज्योति एकीकृत ग्रामीण विकास समाज, धादिङ (11)

Resources Identification and Management Society, Dhading

स्रोत परिचालन तथा व्यवस्थापन समाज, धादिङ (11)

Samaj Kalyan Samajik Swavalamban Savings and Credit Co-operative Ltd., Dhading समाज कल्याण सामाजिक स्वावलम्बन बचत

तथा ऋण सहकारी संस्था लिमिटेड, धादिङ (11)

Education Training and Services for Community,

Makawanpur समुदायका लागि शिक्षा तालिम तथा सेवा, मकवानपुर (12)

Himalayan Multipurpose Upliftment Co-operative Centre, Kathmandu

हिमालयन बहुउद्देश्यीय उत्थान सहकारी केन्द्र, काठमाडौं (13)

Nepal Methodist Council नेपाल मेथोडिस्ट काउन्सिल (13)

Nepal Bible Ashram, Kathmandu नेपाल बाइबल आश्रम, काठमाडौं (13)

Sagarmatha Youth Revival Front Nepal, Kathmandu

सगरमाथा युवा जागृति समूह नेपाल, काठमाडौं (13)

Group of Helping Hands - Nepal, Lalitpur

सहयोगी हातहरूको समूह-नेपाल (साहस), ललितपुर (14)

Lu Niva Pre Co-operative, Lalitpur

लु निभा पूर्व सहकारी संस्था, ललितपुर (14)

Multi-purpose Community Development Service, Lalitpur

बहुउद्देश्यीय सामुदायिक विकास सेवा, ललितपुर (14)

Village Leather Goods Training Association, Lalitpur

ग्रामीण छाला विकास समिति, ललितपुर (14)

Mahila Sakshyarta Savings and Credit Co-operative Ltd.,

Dolakha महिला साक्षरता बचत तथा ऋण सहकारी लिमिटेड, दोलखा (16)

Community Development Society, Ramechhap

सामुदायिक विकास समाज, रामेछाप (17)

Dhyaplu Atma Jagaran Savings and Credit Co-operative,

Okhaldhunga ध्याप्लु आत्म-जागरण बचत तथा ऋण सहकारी संस्था

लिमिटेड, ओखलढुंगा (18)

Grahmin Mahila Jagaran Samuha, Okhaldhunga

ग्रामीण महिला जागरण समूह, ओखलढुंगा (18)

Likhu Demba Community Development Forum,

Okhaldhunga लिखु देम्बा सामुदायिक विकास मन्च, ओखलढुंगा (18)

Community Development Forum, Morang

सामुदायिक विकास फोरम, नेपाल, मोरङ (20)

Nepal Jyoti Samaj Sewa, Morang नेपाल ज्योति समाज सेवा, मोरङ (20)

Hilly Rural Development Organisation North, Morang

उत्तर पहाडी ग्रामीण विकास संस्था, मोरङ (20)

National Community Forum, Jhapa

नेपाल सामुदायिक मन्च, झापा (21)



Graduating students from Lalitpur Nursing Campus

Transition

संक्रमण

It has been about three years since UMN started divestment of all directly implemented programmes, projects and institutions through various transition teams. Significant progress has been achieved with the bulk of the hand over work due to be completed in November 2005. From July 2005, in keeping with the principle of orderly transition, the **Transition Teams** were downsized to a new single **Transition Team** to continue the capacity building and divestment process of the remaining programmes up to July 2008. These programmes include *Okhaldhunga Community Hospital, United Mission Hospital - Tansen, Patan Hospital, Butwal Technical Institute, Tansen Nursing School and Gandaki College of Engineering and Science*. Secondments to these institutions for capacity building, and to *Kathmandu University (KU), Kathmandu University Medical School (KUMS), and Dhulikhel Medical Institute (DMI)* will continue to July 2008. Secondments to *Hydro Consult Pvt. Ltd. (HCPL)* will only continue to November 2005.

Of the remaining two UMN projects, the bulk of the *Yala Urban Health Programme* was successfully completed this year, including working closely with the local government in anticipation of hand over and phase out due in July 2006. The *Oral Health Programme* will continue to run

until July 2008, so their hand over strategy is just beginning to be implemented. Meanwhile they continue to build the capacity of their Nepali counterpart organisation *Oral Health Care - Nepal*, as well as HMG/N's oral health Focal Point.

During 2004-2005 UMN continued to work through Nepali organisations and its own projects. Seven NGOs successfully evolved from *Community Development Health Project Lalitpur, Makwanpur, the Mental Health Programme, Nutrition Programme, Oral Health Programme, Sakriya Unit (HIV/AIDS), Rural Development Centre and Medical Supplies Department*. UMN worked alongside them in a capacity building role, and by the end of the financial year all these NGOs completed their transition and became fully independent of UMN. Similarly capacity building work of *Lalitpur Nursing Campus (LNC)* completed in July 2005 and LNC is now fully independent of UMN.

Syangja School Partnership Programme was evaluated and phased out by July 2005. The evaluation showed a high appreciation for the programme by the community and it is hoped that the model can be replicated elsewhere.

An agreement was signed with *Human Development and Community Services (HDCS)* a Nepali NGO in September 2004 to work towards a partnership to govern and manage the *UMN hospitals* at *Tansen* and *Okhaldhunga* and to capacity build the NGO to take over their operation.

Unfortunately there have been delays in the hand over of the actual hospitals themselves, but the hand over of support services from UMN HQ to the *Hospital Transition Team* was well on track by July 2005 so this section was transferred *en masse* with the assets on loan to the Health Services Directorate within *HDCS* in order to continue the central support services to the hospitals. This should significantly enhance *HDCS's* capacity to govern and manage the hospitals.

A proposal for an independent future governance structure for *Patan Hospital* that includes UMN involvement up to 2008 has also been submitted to the government and a reply is awaited. Discussions about Patan Hospital now centre on the level of UMN involvement in capacity building the hospital in coming years.

Capacity building of *Tansen Nursing School (TNS)* was slowed down due to the lack of appropriate candidates for the Bachelor of Nursing scholarship programme.

However, secondments of expatriate capacity building staff continued and activities towards establishing it as an independent institution have made progress, albeit slow. Agreement has been reached with the Council for Technical Education and Vocational Training on a way forward and a new constitution has been drafted.

Capacity building secondments to *Kathmandu University* (including the *Medical School* and the *Dhulikhel Medical Institute*), *Gandaki Boarding School* and *Gandaki College of Engineering and Science (GCES)* continued throughout the year, and with the drafting of new agreements these will continue to July 2008. Similarly capacity building secondments and co-operation in areas of oral health continued throughout the year to the *BP Koirala Institute of Health Sciences (BPKIHS)*. The Oral Health co-operation agreement was not renewed since the original partner-ship agreement could not be fulfilled. *BPKIHS* are now considering a new agreement to work with the ***Sunsari Cluster*** which we hope to complete in the near future.

UMN decided to retain share ownership in *Himal Hydro and General Construction Ltd.* and *Butwal Power Company* so the management of these relationships was transferred internally to the Finance Team. *Jhimruk Industrial Development Centre Pvt Ltd. (JIDCO)* continues to work remarkably effectively considering the current context in rural Nepal, using a simple, community-based approach that avoids politically sensitive methods. UMN

originally decided to divest its majority shareholding in *JIDCO*. Potential recipients were identified and donor agreement obtained, but recently the socio-political climate has caused *JIDCO's* transition to be re-considered and so share divestment is currently on hold. Secondments with *People Energy Environment Development Association* and *Nepal Hydro Electric Pvt. Ltd.* concluded in June and July 2005 respectively, and with these the partner relationship with UMN came to a close. *Butwal Plywood Factory Ltd.* completed its transition when the last shareholder was paid, and now the company has completed its de-registration through the Company Registrar's Office. The assets of *Development and Consulting Services (DCS)* are due to be transferred to *BTI*.

Several NGOs have been started at the initiative of UMN staff and former staff members, amongst others. These are the *Centre for Community Development, Nepal (CCD-N)*; *Oral Health Care, Nepal (OHC-N)*; *Sakriya Sewa Samaj*; *The Centre for Mental Health and Counselling, Nepal (CMC-N)*; *The Nucleus for Empowerment through Skill Training (NEST)*; *Shanti Nepal*; *Nutrition Promotion and Consultancy Services (NPCS)*; *Medical Services Management Trust (MSMT)* and *Education Resource Development Centre (ERDCN)*.

The *Partnership Programme* has been working with all its partners to equip them for more effective independence, while also seeking opportunities for future partnerships. Twenty nine partners graduated from this programme in 2004/05, some of whom working in co-operation secured ongoing funding from financial partners. The *Partnership Programme* was evaluated and very useful learning extracted for the benefit of the ***Organisational Capacity Building Team***, before phasing out in July 2005.

A transition plan for the *Kathmandu International Study Centre (KISC)* which outlined four possible routes for independent operation was approved in August 2004. *Tutorial Groups* for expatriate children continue in Tansen and Kathmandu.

Organisational capacity building of *TNS*, *Butwal Technical Institute (BTI)*, *GCES*, *KU* - including the *KUMS* and *DMI* will continue to 2008 as previously planned. This will be mainly through the secondment of key expatriate personnel, but *TNS* also has a scholarship programme to upgrade staff qualifications to Bachelor of Nursing. *BTI* will be assisted through the application of City & Guilds accredited courses throughout the institute, and *GCES* (associated with *Gandaki Boarding School*) will be assisted in establishing itself as an independently constituted institution with a transparent and accountable scholarship programme.



MSMT staff preparing to pack medicines

Legacy of UMN continues through MSMT-Nepal

एम.एस.एम.टी. नेपालद्वारा यू.एम.एन.को कार्यलाई निरन्तरता

UMN and the International Nepal Fellowship (INF) jointly established Medical Supplies Department (MSD) as a project in Kathmandu in 1988 to ensure supply of necessary medical equipment and drugs in a cost effective way to their hospitals in remote areas. At a time when there were inadequate medical suppliers in the country, this was a unique initiative not only in Nepal but in the South Asian region. In time, this became a financially self supporting institution.

Like other directly implemented programmes, UMN had a plan to divest MSD as well to a Nepali organisation for which UMN requested proposals from parties interested in running MSD. In early 2004, a group of UMN staff

members established Medical Services Management Trust Nepal (MSMT-Nepal) as an NGO and submitted a proposal to UMN. MSMT was one of the many organisations who submitted their proposals to take on MSD. After careful evaluation of the proposals, UMN decided to handover MSD to this newly established organisation.

Being a 'not for profit' organisation, MSMT does not intend to make profit out of its business, but has started using its operating surpluses in social welfare activities as identified by its management committee.

MSMT is now growing according to their mission/objectives by which they provide essential high quality drugs, medical and surgical equipment at affordable cost. It has also been rendering consultancy services in the area of pharmaceutical information, inventory control and store management to non profit health care providers. Its unique service to the patients in the remote rural areas is reflected in the fact that over 90% of its supplies go to the mission hospitals and other health institutions outside Kathmandu Valley. Its service is exemplary for a country like Nepal where access to affordable and quality medical supplies still remains a question in most rural parts.

यू.एम.एन. तथा इन्टरनेशनल नेपाल फेलोसिप (आइ.एन.एफ.) ले संयुक्तरूपमा आफ्ना दुर्गम क्षेत्रमा अवस्थित अस्पतालहरूलाई कम लागतमा आवश्यक मेडिकल उपकरणहरू तथा औषधिको परिपूर्तिको सुनिश्चित गर्न सन् १९८८ मा मेडिकल सप्लाइज डिपार्टमेन्ट (एम.एस.डी.)को स्थापना गरेका थिए। त्यस समयमा देशमा पर्याप्त मेडिकल आपूर्तिकर्ताहरू नभएको अवस्थामा यो एउटा नेपालमा मात्र नभई दक्षिण एशियाली क्षेत्रमै एउटा नयाँ अग्रसरता थियो। त्यस समयमा यो वित्तीय रूपले आत्मनिर्भर संस्था बनेको थियो।

प्रत्यक्ष रूपमा संचालन गरिएका अन्य कार्यक्रमहरू जस्तै यू.एम.एन.को एम.एस.डी.लाई पनि एउटा नेपाली संस्थालाई हस्तान्तरण गर्ने योजना थियो। यसको लागि यू.एम.एन.ले एम.एस.डी. संचालन गर्न इच्छुक संस्थाहरूबाट प्रस्ताव आह्वान गरिएको थियो। सन् २००४ को शुरुतिर एउटा गैरसरकारी संस्थाका रूपमा यू.एम.एन.का केही कर्मचारीहरू मिलेर मेडिकल सर्भिस म्यानेजमेन्ट ट्रस्ट नेपाल (एम.एस.एम.टि-नेपाल) को स्थापना गरिएको थिए। मेडिकल सर्भिस डिपार्टमेन्टको जिम्मेवारी लिन प्रस्ताव पेश गरेका थुप्रै संस्थाहरूमध्ये एम.एस.एम.टि पनि एक थियो। पेश भएका प्रस्तावहरूको सावधानीपूर्वक अध्ययन गरेर यू.एम.एन.ले यो नयाँ स्थापित संस्थालाई एम.एस.डि. हस्तान्तरण गर्ने निर्णय गर्‍यो।

गैर नाफामूलक संस्थाका रूपमा, एम.एस.एम.टि.ले आफ्नो व्यवसायबाट नाफा कमाउने उद्देश्य राखेको छैन तर यसको आफ्नो संचालित नाफालाई यसको व्यवस्थापन समितिले पहिचान गरेका सामाजिकहितका गतिविधिहरूमा प्रयोग गरेको छ।

एम.एस.एम.टि.ले मिसन/उद्देश्यहरू अंगिकार गर्दै आर्थिक क्षमताले भ्याउने लागतमा अत्यावश्यक उच्च गुणस्तरका औषधिहरू, मेडिकल र सर्जिकल उपकरणहरू उपलब्ध गराइरहेको छ। यसले औषधि सम्बन्धी जानकारी मौज्जात नियन्त्रण तथा भण्डार व्यवस्थापनका क्षेत्रमा गैर नाफामूलक स्वास्थ्य सेवा उपलब्ध गराउनेहरूका लागि परामर्श सेवा प्रदान गरिरहेको छ। दुर्गम ग्रामीण क्षेत्रका बिरामीहरूका लागि यो एउटा भिन्नै सेवा हो जसमा यसका ९० प्रतिशत आपूर्तिहरू मिसन अस्पतालहरूमा र काठमाडौं उपत्यका भन्दा बाहिरका विभिन्न स्वास्थ्य संस्थाहरूमा जान्छन्। नेपाल जस्तो देशमा यसका सेवाहरू उदाहरणीय छन् जहाँ आर्थिक क्षमताले भ्याउने र गुणस्तरयुक्त मेडिकल आपूर्तिहरूको अधिकांश दुर्गम क्षेत्रहरूमा पहुँच पुग्न सकेको छैन।

यू.एम.एन.ले प्रत्यक्ष रूपमा संचालन गर्दै आएका कार्यक्रम, परियोजना एवं संस्थाहरूलाई उपयुक्त ढङ्गले छुट्टाउने तथा हस्तान्तरण गर्ने कार्य थालेको करिब ३ वर्ष भइसकेको छ । जुलाई २००५ भित्र अधिकांश कार्यहरूको हस्तान्तरण पूरा गरी महत्त्वपूर्ण प्रगति हासिल भएको छ । क्रमिक रूपले संक्रमण गर्दै लैजाने भन्ने योजनालाई ध्यानमा राख्दै जुलाई २००५ देखि विभिन्न संक्रमण समूहहरूलाई सानो बनाई एउटा मात्र संक्रमण समूहमा परिणत गरिएको छ । यो नयाँ संक्रमण समूहले निरन्तर रूपमा क्षमता अभिवृद्धि गर्ने र बाँकी रहेका कार्यक्रमहरूलाई जुलाई २००८ सम्ममा पुरा गर्ने कार्यमा जुटेको छ । ओखलढुंगा सामुदायिक अस्पताल, तानसेन अस्पताल, पाटन अस्पताल, बुटवल टेक्निकल इन्स्टिच्यूट, तानसेन नर्सिङ स्कूल र गण्डकी कलेज अफ इन्जिनियरिङ एण्ड साइन्स हालको संक्रमण कार्यमा समावेश छन् । यी संस्थाहरूका क्षमता अभिवृद्धि गर्नका निम्ति कर्मचारीहरूलाई यहाँ काजमा पठाउने र काठमाडौँ विश्वविद्यालय, काठमाडौँ यूनिभर्सिटी मेडिकल स्कूल, र धुलिखेल मेडिकल इन्स्टिच्यूटहरूमा पनि कर्मचारीहरूलाई काजमा पठाउने कार्यलाई जुलाई २००८ सम्म निरन्तरता दिइनेछ । हाईड्रो कन्सल्ट प्रा.लि.मा कर्मचारी काजमा पठाउने कार्य नोभेम्बर २००५ सम्ममात्र निरन्तर हुनेछ ।

यू.एम.एन.का बाँकी रहेका दुईवटा परियोजनाहरूमध्ये, यल शहरी स्वास्थ्य कार्यक्रम (यूप) का अधिकांश कार्य यस वर्षभित्र सफलतापूर्वक पुरा गरिनुका साथै श्री ५ को सरकारको स्थानीय निकायसँग नजिक रहेर काम गरी जुलाई २००६ मा हस्तान्तरण गरी समाप्त गर्ने आशा गरिएको छ । मुख स्वास्थ्य कार्यक्रम जुलाई २००८ सम्म निरन्तर रूपमा चल्नेछ तसर्थ तिनीहरूको हस्तान्तरण गर्ने रणनीतिको कार्यान्वयन भर्खरै शुरू हुन थालेको छ । हाल, तिनीहरूले आफ्नो सहकर्मी नेपाली संस्था मुख स्वास्थ्य सेवा नेपालको क्षमता अभिवृद्धि गर्नुका साथै श्री ५ को सरकार मुख स्वास्थ्य केन्द्रको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने कार्य गरिरहेको छ ।

सन् २००४-२००५मा यू.एम.एन.ले नेपाली संस्थाहरू र आफ्नै परियोजनाहरूद्वारा निरन्तर रूपमा काम गर्‍यो । ७ वटा गैरसरकारी संस्थाहरू, सामुदायिक स्वास्थ्य विकास कार्यक्रम ललितपुर मकवानपुर, मानसिक स्वास्थ्य कार्यक्रम, पोषण कार्यक्रम, मुख स्वास्थ्य कार्यक्रम, सक्रिय युनिट (एच.आई.बी./एड्स), ग्रामीण विकास केन्द्र र मेडिकल सप्लाईज डिपार्टमेन्ट सफलतापूर्वक सृजना भएका छन् । यू.एम.एन.ले यी संस्थाहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने काम पनि सँगसँगै गर्‍यो र आर्थिक वर्षको अन्त्यमा, यी सबैले आफ्ना संक्रमण पूरा गरी यू.एम.एन.बाट पूर्णरूपमा स्वतन्त्र भएका छन् । त्यसैगरी जुलाई २००५ मा ललितपुर नर्सिङ क्याम्पस पनि पूर्णरूपमा यू.एम.एन.बाट स्वतन्त्र भई एउटा स्वायत्त संस्थाको रूपमा खडा भएको छ ।

स्याङ्जा विद्यालय साभेदारी कार्यक्रमको मूल्यांकन गरी जुलाई २००५ मा बन्द गरियो । त्यहाँको समुदायले उक्त कार्यक्रमको निकै प्रशंसा गरेको कुरा मूल्यांकनले देखाएको छ र यस नमूनालाई अन्य कुनै ठाउँमा दोहोर्‍याउने आशा गरिएको छ ।

तानसेन र ओखलढुंगामा अवस्थित यू.एम.एन.का अस्पतालको संचालन र शासनका निम्ति क्षमता अभिवृद्धि गरी साभेदारीमा काम गर्न मानव विकास तथा सामुदायिक सेवा (एच.डि.सि.एस.) नामक नेपाली गैरसरकारी संस्थासँग सेप्टेम्बर २००४मा सम्झौतापत्रमा हस्ताक्षर गरियो ।

दुर्भाग्यवस, अस्पतालहरूको हस्तान्तरणमा ढिलाई हुन गएको छ तर यू.एम.एन. केन्द्रिय कार्यालयको सहयोग सेवालाई जुलाई २००५ भित्र अस्पताल संक्रमण समूहलाई हस्तान्तरण गरियो । अस्पतालहरूलाई निरन्तररूपमा आवश्यक सेवा प्रदान गर्न यस शाखालाई एच.डि.सि.एस. अर्न्तगतको स्वास्थ्य सेवा डाईरेक्टोरेटलाई केही सम्पत्तिहरू सापटीका रूपमा समेत हस्तान्तरण गरिएको छ । यसले यी अस्पतालहरूको शासन र व्यवस्थापन गर्न एच.डि.सि.एस.लाई सहयोग गर्नेछ ।

पाटन अस्पतालको भविष्यको निम्ति स्वायत्त शासन संरचना सम्बन्धी प्रस्ताव श्री ५ को सरकार समक्ष पेश गरिएको छ र जसमा सन् २००८ सम्म यू.एम.एन.को संलग्नता रहने कुरा समावेश भएको छ । यसको प्रतिउत्तर प्रतिक्षा भइरहेको छ । आगामी वर्षहरूमा यस अस्पतालको नयाँ अवस्थामा यसको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने कार्यमा यू.एम.एन. कुन तहसम्म संलग्न हुने भन्ने विषयमा हाल छलफल केन्द्रित भएका छन् ।

स्नातक तहको नर्सिङ छात्रवृत्ति कार्यक्रमका निम्ति उपयुक्त आवेदकहरूको अभावका कारण तानसेन नर्सिङ स्कूलको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने कार्यमा ढिलाई भयो । यद्यपि, कर्मचारीहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्न विदेशी कर्मचारीहरूलाई काजमा पठाउने र यसलाई एक स्वतन्त्र संस्थाका रूपमा स्थापना गर्ने सम्बन्धी क्रियाकलापहरूको विस्तार प्रगति भएको छ । प्राविधिक शिक्षा तथा व्यवसायिक तालिम परिषद् समक्ष सम्झौता पेश गरिएको छ र नयाँ विधानको मस्यौदा तयार गरिएको छ ।

काठमाडौँ विश्वविद्यालय (मेडिकल स्कूल र धुलिखेल मेडिकल इन्स्टिच्यूटसहित), गण्डकी बोर्डिङ स्कूल र गण्डकी कलेज अफ इन्जिनियरिङ एण्ड साइन्समा कर्मचारीहरू काजमा पठाई ती संस्थाहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्न तथा आपसी सहयोग प्रदान गर्ने कार्यलाई यस वर्षभरि नै निरन्तरता दिइयो र आगामी जुलाई २००८ सम्म कार्य गर्नको लागि नयाँ सम्झौताको खाका बनाउने कार्य गरिएको छ । त्यस्तै गरी वर्षभरि नै बि.पी. कोइराला स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठानमा दाँत स्वास्थ्यको क्षेत्रमा क्षमता अभिवृद्धि गरिने कार्य गरियो । प्रारम्भिक साभेदार सम्झौता पुरा गर्न नसकेको कारण दाँत स्वास्थ्य सहयोग सम्झौता नविकरण गरिएको छैन । बि.पी. कोइराला स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठानले सुनसरी क्लस्टरसँग काम गर्न नयाँ सम्झौता गर्ने विचार गरिरहेको छ । हामीले निकट भविष्यमा नै यो पुरा हुने आशा गरेका छौं ।

यू.एम.एन.ले हिमाल हाइड्रो एण्ड जनरल कन्स्ट्रक्सन र बुटवल पावर कम्पनीको शेयर स्वामित्वलाई जोगाइराख्ने निर्णय गर्‍यो जसले गर्दा यी



Hand over Chapagaon Training Hospital to Local District Development Committee

सम्बन्धहरूको व्यवस्थापन गर्ने कार्यलाई आन्तरिक रूपमा वित्तीय विभागलाई हस्तान्तरण गरियो। फिमरुक औद्योगिक विकास केन्द्र प्रा.लि.ले हालको नेपालको ग्रामीण सन्दर्भलाई ध्यानमा राख्दै समुदायमा आधारित अवधारणालाई सहज रूपमा लिई प्रभावकारी रूपमा काम गरिरहेको छ, जसले राजनैतिक रूपले संवेदनशील तरिकाहरू प्रयोग गर्दैन। यू.एम.एन.ले शुरूमा फिमरुक औद्योगिक विकास केन्द्र प्रा.लि.बाट आफ्नो अधिकांश शेयरको हिस्सा फिक्ने निर्णय गरेको थियो। सम्भाव्य ग्राहकहरूको पहिचान गरिनुका साथै अनुदानदातासँग सम्झौता पनि गरिएको थियो तर हालको सामाजिक, राजनैतिक वातावरणले फिमरुक औद्योगिक विकास केन्द्र प्रा.लि.को संक्रमणका सम्बन्धमा पुनर्विचार गर्न हामीलाई बाध्य बनाएको छ। तसर्थ शेयर फिक्ने कुरालाई हाल स्थगित गरिएको छ। मानव शक्ति विकास तथा वातावरण विकास संगठन (पिडा) र नेपाल हाईड्रो इलेक्ट्रिक्समा कर्मचारीहरू काजमा पठाउने कार्य क्रमशः जुन र जुलाई २००५ मा समाप्त भयो र यिनीहरूसँग भएको यू.एम.एन.को साभेदारी सम्बन्ध समाप्त भएको छ। बुटवल प्लाइउड फ्याक्ट्रीको अन्तिम शेयरधनीलाई भुक्तानी दिएपछि यसको संक्रमण सम्पन्न भएको छ। कम्पनी रजिष्टरको कार्यालयद्वारा यस कम्पनीले आफ्नो दर्ता हटाउने प्रक्रिया थालिसकेको छ। विकास तथा परामर्श सेवा (डि.सि.एस.)को सम्पत्ति बुटवल टेक्निकल इन्स्टिच्यूटमा हस्तान्तरण गर्ने कार्य पुरा भएको छ। यू.एम.एन.का वर्तमान, भूतपूर्व कर्मचारीहरूका अग्रसरतामा केही गैरसरकारी संस्थाहरू शुरू गरिएका छन्। ती संस्थाहरू यसप्रकार

छन्: सामुदायिक विकास केन्द्र नेपाल (सि.सि.डि.- एन), मुख स्वास्थ्य सेवा-नेपाल (ओ.एच.एस.- एन), सक्रिय सेवा समाज, मानसिक स्वास्थ्य तथा परामर्श सेवा, नेपाल (सि.एम.सि.- एन), सीपमूलक तालिमद्वारा सशक्तिकरण केन्द्र (नेस्ट), शान्ति नेपाल, पोषण प्रवर्द्धन तथा परामर्श सेवा (एन.पि.सि.एस.), मेडिकल सर्भिस म्यानेजमेण्ट ट्रस्ट (एम.एस.एम.टी.- नेपाल) र शैक्षिक स्रोत विकास केन्द्र, नेपाल।

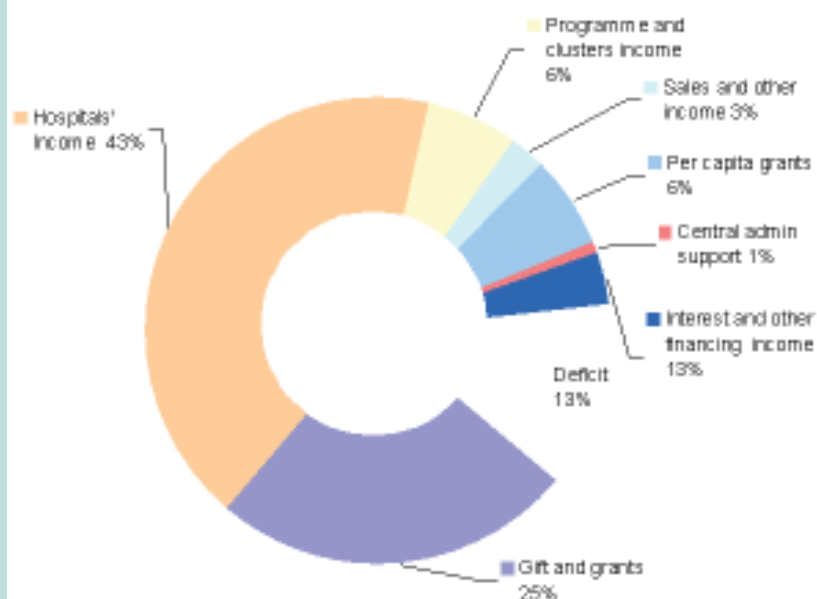
साभेदारी कार्यक्रमले आफ्ना सबै साभेदारहरूलाई अभि बढी प्रभावकारी रूपले आत्मनिर्भर बनाउने कार्य गर्नुका साथसाथै भविष्यमा साभेदारीमा कार्य गर्ने मौकाको पनि खोजी गर्‍यो। सन् २००४-०५ भित्र उनानतीस साभेदारहरू यस कार्यक्रमबाट दीक्षान्तित भएका छन् जसमध्ये केही संस्थाहरू जो सहकारीमा काम गरिरहेका छन्, तिनीहरूले वित्तीय साभेदारहरूबाट निरन्तर आर्थिक सहयोग प्राप्त गरेका छन्। साभेदारी कार्यक्रम जुलाई २००५ मा बन्द

गर्नुभन्दा अघि यसको मूल्यांकन गरिएको थियो र संगठनात्मक क्षमता अभिवृद्धि समूहको हितका लागि निकै उपयोगी सिकाई प्राप्त गरिएको थियो।

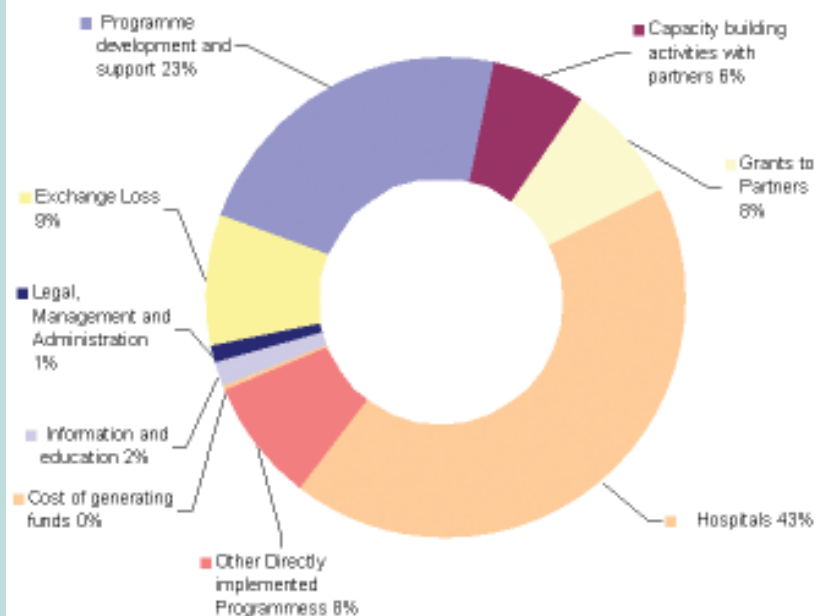
काठमाडौं अन्तर्राष्ट्रिय अध्ययन केन्द्र (किस्क) को संक्रमण योजना जुन स्वतन्त्र रूपले संचालन हुने गरी अगस्त २००४मा सम्भाव्य चारवटा बाटाहरू अनुमोदन गरियो। विदेशी कर्मचारीहरूका छोराछोरीका निमित्त तानसेन र काठमाडौंमा ट्युटोरियल ग्रुपहरू निरन्तर रूपमा चलिरहेका छन्।

पूर्वनिर्धारित योजना अनुसार तानसेन नर्सिङ स्कूल, बुटवल टेक्निकल इन्स्टिच्यूट, गण्डकी कलेज अफ इन्जिनियरिङ एण्ड साइन्स, काठमाडौं विश्वविद्यालय (काठमाडौं यूनिभर्सिटी मेडिकल स्कूलसहित) र धुलिखेल मेडिकल इन्स्टिच्यूटको संगठनात्मक क्षमता अभिवृद्धि गर्ने कार्यलाई सन् २००८ सम्मका लागि निरन्तरता दिइनेछ। यो मुख्य रूपले महत्त्वपूर्ण विदेशी कर्मचारीहरू काजमा पठाइ गरिनेछ तर तानसेन नर्सिङ स्कूलको आफ्नो कर्मचारीहरूको स्नातक तहमा योग्यता अभिवृद्धि गर्ने छात्रवृत्ति कार्यक्रम छ, बुटवल टेक्निकल इन्स्टिच्यूटलाई सिटि एण्ड गिल्ड्स पाठ्यक्रमको सवन्धनप्राप्त संस्थाबाट शुरु गरी सहयोग गरिनेछ र गण्डकी कलेज अफ इन्जिनियरिङ एण्ड साइन्सलाई (गण्डकी बोर्डिङ स्कूलको एक भाग) पारदर्शी तथा जवाफदेहिपूर्ण छात्रवृत्ति कार्यक्रम सहित एक स्वतन्त्ररूपले स्थापित संस्थाका रूपमा स्थापना गर्न सहयोग प्रदान गरिनेछ।

Income for the Year



Expenditure for the Year



The second year of the 5 year Strategic Plan has been complex and financially challenging. The Programme Team has set up its Support, Organisational Capacity Building and Technical Advisory teams. It has established five Clusters in different districts and built up relationships with new and existing partners. At the same time almost all of the existing UMN implemented projects and programmes have been transferred to Nepali NGO's or helped to complete their work according to their plans. This transition work is now entering its final phase.

Financially it has been a year of consolidation. UMN has brought financial closure to the previous work and found funding for the new direction. Grants have been received to cover the field work in the Clusters and their support for the first year of operation. However, Operational

Finance *वित्त*

Capacity Building and Technical Advisors costs were funded from the General Reserve.

It is with a sense of great thankfulness that the General Reserve, which was built up in the past, was available to cover transition work and the retention of central support during this year of change. This central support in the year included strategy planning and liaison work with the Nepal Government, UMN Board costs as well as personnel, financial, marketing, and other supporting offices. By the end of the financial year most of these areas had been reviewed and cost cutting and substantial downsizing undertaken, which will reflect in savings in next year's figures.

During the year, UMN received financial support from Member Bodies, International Funding Agencies, church related organizations and many smaller and individual donors. This has been particularly encouraging where funds to support the new work have been given and we are grateful for this. The two remaining UMN hospitals, which are planned to be transferred in November 2005, were fully supported from local income and many individual and church donations.

पाँच वर्षे रणनीतिक योजनाको दोश्रो वर्ष जटिल हुनुका साथै वित्तीय रूपले चुनौतीपूर्ण भएको छ । कार्यक्रम समूहले आफ्ना सहयोग, संगठनात्मक क्षमता अभिवृद्धि तथा प्राविधिक सल्लाहकार समूहहरूको स्थापना गरेको छ । कार्यक्रम समूहले विभिन्न जिल्लामा पाँचवटा स्थलगत कार्यसमूह (क्लस्टर)को स्थापना गर्नुका साथै विद्यमान तथा नयाँ साझेदारहरूसँग सम्बन्ध स्थापना गरेको छ । यसका साथै, यू.एम.एन.द्वारा कार्यान्वयन गरिएका प्रायः सबै विद्यमान परियोजना तथा कार्यक्रमहरूको नेपाली गैरसरकारी संस्थाहरूलाई हस्तान्तरण गरिएको छ अथवा तिनीहरूका कार्यहरू सम्पन्न गर्न सहयोग गरिएको छ । योजना अनुरूप यस संक्रमण कार्य हाल अन्तिम चरणमा पुगेको छ ।

वित्तीय रूपले यो एउटा समष्टिगत वर्ष भएको छ । यू.एम.एन.ले विगतका कामहरूको वित्तीय कारोबार बन्द गरी नयाँ दिशाका निम्ति कोषहरू प्राप्त गरेको छ । क्लस्टरका स्थलगत कार्य र तिनीहरूको पहिलो वर्षको संचालनको सहयोगका निम्ति अनुदान प्राप्त भएको छ । क्षमता अभिवृद्धिको संचालन तथा प्राविधिक सल्लाहकारहरूको खर्च साधारण संचित कोषबाट गरिएको थियो ।

विगतमा जम्मा गरिएको सामान्य संचित रकम संक्रमण कार्य र परिवर्तनको यस वर्षभरि केन्द्रिय सहयोग थामिराख्न उपलब्ध भएको थियो । यसको लागि हामी धन्यवादी छौं । यस वर्षको यो केन्द्रिय

Income for the Year आम्दाणी

	US\$	US\$
Member Bodies सदस्य निकायहरू	487,810	
Other major donors अन्य मुख्य अनुदानदाताहरू	333,149	
Individual and other small agencies व्यक्तिगत र अन्य साना निकायहरू	116,295	
International and Government agencies अन्तर्राष्ट्रिय र सरकारी निकायहरू	35,098	
Total Gift and grants कूल उपहार तथा अनुदानहरू		972,352
Hospitals' Income अस्पतालको आय		1,642,912
Programme and clusters income कार्यक्रम तथा क्लस्टरको आय		247,487
Sales and other income बिक्री तथा अन्य आय		104,849
Per capita grants पर क्यापिटा ग्रान्ट्स		240,102
Central admin support केन्द्रिय प्रशासन सहयोग		40,373
Interest and other financing income व्याज र अन्य वित्तीय आय		135,464
Deficit घाटा		496,583
Total कूल		3,880,122

सहयोग खर्चमा रणनीतिक योजना तथा श्री ५ को सरकारसँग सम्बन्ध एवं सम्पर्क कायम गर्ने सम्बन्धी कार्यहरू यू.एम.एन.को बोर्डको खर्चहरू लगायत कर्मचारी, वित्तीय, मार्केटिङ तथा अन्य सहयोग उपलब्ध गराउने कार्यालयहरूका खर्चहरू समावेश भएका थिए। वित्तीय वर्षको अन्त्यतिर यी अधिकांश क्षेत्रहरूको पुनरावलोकन गरिएको थियो र खर्चहरूको कटौती तथा महत्वपूर्ण रूपले कर्मचारीहरूको संख्या कम गरिएको छ जसले गर्दा आउँदो वर्षमा वचत देखिनेछ।

यस वर्षमा, यू.एम.एन.ले आफ्ना सदस्य निकायहरू, अन्तर्राष्ट्रिय अनुदान निकायहरू, मण्डलीसँग सम्बन्धित संस्थाहरू तथा थुप्रै स-साना व्यक्तिगत अनुदानदाताहरूबाट वित्तीय सहयोग प्राप्त गरेको छ। नयाँ कार्यहरूको सहयोग गर्नका निम्ति कोष प्रदान गरिएको हुँदा यो विशेष रूपले उत्साहजनक भएको छ र हामी यसका निम्ति कृतज्ञ भएका छौं। नोभेम्बर २००५ भित्र हस्तान्तरण गर्न योजना गरिएका यू.एम.एन.का दुईवटा बाँकी अस्पतालहरू पूर्ण रूपले स्थानीय आय तथा थुप्रै व्यक्तिगत एवं मण्डलीहरूबाट प्राप्त अनुदानबाट संचालन भएका थिए।

Expenditure for the Year खर्च

	US\$
Programme development and support कार्यक्रम विकास तथा सहयोग	879,795
Capacity building activities with partners साझेदारहरूसँग क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रम	250,451
Grants to Partners साझेदारहरूलाई अनुदान	310,904
UMN directly implemented Programmes: यू.एम.एन.ले प्रत्यक्ष कार्यान्वयन गरेका परियोजनाहरू :	
Hospitals अस्पतालहरू	1,648,205
Others अन्य	324,140
Information and education सूचना तथा शिक्षा	66,626
Cost of generating funds कोष सिर्जनाको खर्च	13,376
Legal, Management and Administration कानूनी, व्यवस्थापन र प्रशासन	41,233
Exchange Loss मुद्रा विनियम नोक्सान	345,392
Total कूल	3,880,122

Personnel

कर्मचारी



UMN staff at the Thanksgiving & Farewell Programme in Thapathali Office.

Over the past year, the Personnel Team faced the challenge of preparing for the future work of UMN while seeking to deal well with those still involved in work in which UMN will not be involved in the future and with those leaving UMN. Setting the aim of ensuring that transition would be accomplished in a caring and compassionate way, UMN sought to give all staff a fair opportunity to apply for jobs that would be available after July. This applied mainly to the Thapathali Office. This was done early on so that those who were not successful could know at least three months ahead of time that their job would end. Outplacement training was offered to all who were leaving and many staff found it very helpful to be able to write good CVs and prepare to apply for jobs elsewhere. Reducing the number of staff in any organisation is a painful process and although UMN did not always appear to achieve its aim of being caring and compassionate, several ex-employees have gone on to get new good jobs. Many left UMN but remained in the same work within the NGOs or other organisations formed from former transitioned UMN projects. The same is anticipated to happen with the hospital staff later in 2005. The first phase of transition was successfully completed and marked with a thanksgiving and farewell programme on 15th July.

Preparation of the People Management Framework to replace the Policy of Employment took many hours. It was designed to provide a more flexible employment environment, which gives decision-making responsibility to line managers at an appropriate level within the organisation. The Framework seeks to promote good practice in all employment issues, to ensure accountability and to aid the organisational cultural changes within UMN. The Framework covers the management of employed Nepali staff as well as of expatriate volunteers, making differentiations as appropriate throughout the document. Having carried out consultation with a wide range of stakeholders, the final Framework was produced

in time to have new contracts of employment prepared for all staff by 15th July. This was accompanied by a new salary structure for Nepali staff.

The Personnel Team worked closely with the Staff Association during the past year as they assisted staff to understand and cope with change. The Staff Association also completed its work in July and in future, Staff Involvement Facilitators will be appointed to represent staff and liaise between staff and management, encouraging staff to not just come up with problems, but to also be involved in providing solutions.

Recruitment of new Nepali staff has been an increasing feature of the work of the department during the past year. An assessment centre was designed as the approach to all recruitment. Applicants have to take part in a full day process to give them an opportunity to demonstrate their abilities in different ways through interview, role play, group work, written testing and other activities related to the role. Existing employees who were applying for new and different jobs had to compete with external candidates in assessment centres, and many were successful in obtaining employment. Many new staff members with skills needed for UMN's Areas of Work were also recruited.

Recruitment of expatriates has been slow this year and only 6 new expatriate volunteer experts joined the organisation. This seems to be due to a combination of factors, mainly uncertainty due to transition and visa provision and a deteriorating security situation. We hope and expect things to improve in this area in the coming year as the future opportunities have been clarified. Having experimented with different ways of providing Language and Orientation, UMN hopes to give new volunteers options so that they can choose the most appropriate language learning opportunity for themselves. UMN continues to provide pastoral care for volunteers with the pastoral care coordinator traveling to projects and Cluster areas and plans in future to provide pastoral care for all staff.

The Personnel Team has worked on plans for Human Resource Development and aims to begin to create a learning environment for all. This will involve all staff making their own development plan along with their line manager and with a HRD officer helping to collate all plans and facilitate appropriate in house and external trainings. This plan is for the good of the organisation as well as for the benefit of all staff both for now and for their future.

गत वर्षभरि यू.एम.एन.को भविष्यको कार्यको तयारीका निम्ति कर्मचारी समूहले चुनौतीको सामना गर्‍यो । एकातिर यू.एम.एन. हाल संलग्न भइरहेको कार्यहरू तर भविष्यमा संलग्न नहुने र अर्कोतिर यू.एम.एन. छोडेर जान लागेका कर्मचारीहरूसँग असल रूपले व्यवहार गर्नु चुनौतिपूर्ण थियो । स्नेह तथा वास्ताका साथ संक्रमण हासिल गर्ने लक्ष्य निर्धारित गरिए अनुरूप, जुलाईपछि उपलब्ध हुने कार्यहरूमा निवेदन दिनका लागि यू.एम.एन.ले कर्मचारीहरूलाई निष्पक्ष अवसर प्रदान गर्‍यो । यो विशेष गरी थापाथली कार्यालयमा लागु भएको थियो । यसलाई अलि चाँडै गरिएको थियो । ताकि जो यसमा सफल हुन सकेनन् तिनीहरूले कम्तिमा तीन महिना अगाडि नै उनीहरूको काम समाप्त हुने कुरा थाहा पाउन सकुन । यू.एम.एन. छोडेर जान लागेका सबै कर्मचारीहरूलाई नयाँ कामको खोजी गर्ने सम्बन्धमा तालिम प्रदान गरिएको थियो र धेरै जनाले यसलाई राम्रो पेशागत विवरण लेख्न र अन्यत्र कामको निम्ति निवेदन दिँदा तयार हुने कार्यमा फाइदाजनक रहेको महशुस गरे । कुनै पनि संस्थामा कर्मचारीको कटौती गर्ने एउटा पीडादायी प्रक्रिया हो र यू.एम.एन. वास्ता गर्ने र स्नेहपूर्वक हुने भन्ने आफ्नै लक्ष्य सधैं हासिल गर्न नदेखिएजस्तो भएतापनि केही भूतपूर्व कर्मचारीहरू नयाँ असल काम पाएका छन् । धेरै जनाले यू.एम.एन. छोडेपनि गैरसरकारी संस्था भित्र सोही काममा रहेका छन् अथवा यू.एम.एन.द्वारा संक्रमित भई स्थापना भएका अन्य संस्थाहरूमा काम प्राप्त गरेका छन् । सन् २००५को अन्त्यतिर अस्पतालको कर्मचारीहरूमा पनि यस्तै गरिने आशा गरिएको छ । संक्रमणको पहिलो चरणको सफलतापूर्वक सम्पन्न भएको छ र यसलाई १५ जुलाईका दिन धन्यवाद ज्ञापन र विदाई कार्यक्रमका साथ मनाइयो ।

रोजगारी नीतिको सट्टा कर्मचारी व्यवस्थापनको रूपरेखाको तयारीका निम्ति धेरै समय लाग्यो । यसलाई कामको वातावरणलाई बढी लचकता प्रदान गर्ने गरी तयार पारिएको छ जसले संगठन भित्र उपयुक्त तहमा सम्बन्धित व्यवस्थापकहरूलाई निर्णय गर्ने जिम्मेवारी प्रदान गरेको छ । यस रूपरेखाले रोजगारीका विभिन्न विषयहरूमा असल अभ्यासको प्रवर्द्धन गर्न कोशिश गरेको छ, साथै जवाफदेहीता सुनिश्चित गर्ने र यू.एम.एन. भित्रको संगठनात्मक संस्कृतिक परिवर्तनलाई सहयोग पुर्याउने छ । यस रूपरेखाले यू.एम.एन.मा नियुक्ति गरिएका नेपाली तथा विदेशी स्वयंसेवक कर्मचारीहरूको व्यवस्थापनलाई समेटेको छ र यसमा उपयुक्त रूपले यी दुवैमा भिन्नताहरू छुट्टाइएको छ । यू.एम.एन.का सम्बन्धित पक्षहरूसँग व्यापक रूपमा सरसल्लाह गरी, १५ जुलाई भित्र सबै कर्मचारीहरूका निम्ति नयाँ रोजगार करार तयार

गर्न कर्मचारी व्यवस्थापन रूपरेखा तयार गरियो । यसमा नेपाली कर्मचारीहरूका निम्ति नयाँ पारिश्रमिक संरचना लागु गरिएको छ ।

गत वर्ष कर्मचारी समूहले कर्मचारी संघसँग घनिष्ठ रहेर काम गर्‍यो । कर्मचारी संघले यू.एम.एन.मा भएको परिवर्तनलाई बुझ्न र त्यसको सामना गर्न कर्मचारीहरूलाई सहयोग प्रदान गर्‍यो । कर्मचारी संघले जुलाईमा आफ्नो कार्य सम्पन्न गर्‍यो र भविष्यमा, कर्मचारीहरूको प्रतिनिधित्व गर्न र कर्मचारी तथा व्यवस्थापन बीच सम्पर्क स्थापना गर्न, कर्मचारीहरूलाई केवल समस्याहरूमात्र ल्याउन प्रोत्साहित नगरी तिनीहरूको समाधान उपलब्ध गराउने कार्यमा संलग्न हुन कर्मचारी संलग्नता सहजकर्ताहरूको नियुक्ति गरिनेछ ।

गत वर्षभरि, नयाँ नेपाली कर्मचारीहरूको छनौट गर्ने कर्मचारी समूहका कार्यको बढ्दो विशेषता रहेको छ । सम्पूर्ण छनौटका धारणाका सम्बन्धमा मूल्यांकन केन्द्र तयार गरियो । आवेदकहरूले पुरा दिनको प्रक्रियामा भाग लिनु पर्दछ । जसमा अन्तर्वार्ता, भूमिका निर्वाह, सामूहिक कार्य, लिखित परीक्षा तथा भूमिकासँग सम्बन्धित क्रियाकलापहरूद्वारा तिनीहरूलाई आफ्ना क्षमता प्रकट गर्ने अवसर प्रदान गरिन्छ । यू.एम.एन.मा तत्काल काम गरिरहेका कर्मचारीहरू जसले नयाँ र फरक कामका निम्ति आवेदन दिएका थिए, मूल्यांकन केन्द्रमा तिनीहरूले वाह्य आवेदकहरूसँग प्रतिस्पर्धा गर्नु पर्‍यो र धेरैले नयाँ काम प्राप्त गर्न सफल भए । यू.एम.एन.को कार्यक्षेत्रका निम्ति आवश्यक सीपभएका धेरै नयाँ कर्मचारीहरूको पनि नियुक्ति गरिएको छ ।

यस वर्ष विदेशी कर्मचारीको नियुक्ति कम भएको छ र केवल ६ जना नयाँ विदेशी स्वयंसेवक विशेषज्ञहरू यू.एम.एन.मा प्रवेश गरेका छन् मुख्यगरी, संक्रमणले गर्दा भएको अनिश्चितता तथा भिसाको व्यवस्था र बिग्रदो सुरक्षा स्थिति यसका संयुक्त तत्त्वका रूपमा देखिन्छन् । भविष्यका अवसरहरू स्पष्ट भएका हुँदा यस क्षेत्रमा आगामी वर्ष सुधार हुनेछ भन्ने हामीले आशा एवं अपेक्षा गरेका छौं । भाषा सिक्ने तथा संस्कृति सम्बन्धी जानकारी उपलब्ध गराउने विभिन्न उपायहरूको परीक्षण गरेर, यू.एम.एन.ले नयाँ स्वयंसेवकहरूलाई तिनीहरूका निम्ति सबभन्दा उपयुक्त भाषा सिक्ने मौका रोज्ने दिने आशा गरेको छ । यू.एम.एन.ले विदेशी स्वयंसेवकहरूलाई निरन्तर रूपमा पास्टरीय वास्ता प्रदान गर्नेछ । पास्टरीय वास्ता संयोजकले परियोजनाहरू तथा क्लस्टरमा गई यो सेवा प्रदान गरिरहेको छ र भविष्यमा सबै कर्मचारीहरूलाई यो सेवा प्रदान गर्ने योजना छ ।

कर्मचारी समूहले मानव स्रोत विकासका निम्ति योजना तयार गर्ने सम्बन्धमा काम गरेको छ र सबैका निम्ति सिकाईको वातावरण सिर्जनाको शुरुवात गर्ने यसको लक्ष्य रहेको छ । यस अन्तर्गत सबै कर्मचारीहरूले आफ्ना सम्बन्धित व्यवस्थापकहरूसँग आफ्नो विकास योजना बनाउने र मानव स्रोत विकास अधिकारीले सबै योजनाहरूलाई मिलाई उपयुक्त रूपले आन्तरिक तथा वाह्य तालिमको व्यवस्था मिलाउने कुरा समावेश छन् । यो योजना संस्थाको हितको निम्ति साथसाथै सम्पूर्ण कर्मचारीहरूका निम्ति हाल र भविष्यका निम्ति फाइदाजनक छ ।

Looking ahead भविष्यलाई हेर्दा

Ever since the insurgency started in 1996, Nepal's conflict has intensified with over 11,000 lives lost, thousands of families displaced and hundreds abducted or missing. With remote districts most hard-hit by the conflict, UMN continues to offer support in rural areas, while at the same time ensuring safety for its staff and projects across the country. The future of UMN's work will also greatly depend on the new Project Agreement that awaits approval.

In the Clusters, the work in Mugu and Sunsari is maturing whilst the work in Rupandehi and Dhading is just established. A challenge of the coming year will be to move a team into Rukum and expand the working area of some of the clusters into neighbouring districts.

Partners experiencing the new way of working are often confused, but later excited and encouraged realising the commitment of UMN to see them become effective and self-reliant organisations. Focusing on 'capacity building' and 'partnerships', a new, decentralised and a more flexible UMN looks forward to working with more and more Nepali partners and help them become sustainable and independent organisations - in this way enabling UMN to continue to serve the people of Nepal in different, innovative, challenging, exciting and appropriate ways.

सन् १९९६मा विद्रोह शुरु भएदेखि, नेपालको द्वन्द्व निकै चर्किएको छ जसमा एघार हजारभन्दा बढी व्यक्तिहरूले आफ्नो जीवन गुमाएका छन्, हजारौं परिवार विस्थापित भएका छन् र सयौं व्यक्तिहरू अपहरित भएका छन् अथवा हराइरहेका छन्। दुर्गम जिल्लाहरू यस द्वन्द्वले बढी प्रभावित भएका छन्, यू.एम.एन.ले यी दुर्गम क्षेत्रहरूमा निरन्तर रूपमा आफ्नो सहयोग विस्तार गर्नुको साथसाथै देशभरि रहेका आफ्ना परियोजना र कर्मचारीहरूको सुरक्षा सुनिश्चित गरिरहेको छ। यू.एम.एन.को भविष्यको कार्य पनि मुख्यरूपले नयाँ परियोजना सम्झौतामा भर पर्नेछ जुन अनुमोदन हुनका लागि हामीले प्रतिकक्षा गरिरहेका छौं।

मुगु र सुनसरी क्लस्टरहरूमा कार्यहरू परिपक्व हुँदै गइरहेका छन् भने धादिङ र रुपन्देहीमा भर्खरै स्थापना भएका हुन्। रकुममा एउटा समूह पठाउने र केही क्लस्टरका कार्यक्षेत्रहरूलाई छिमेकी जिल्लाहरूमा विस्तार गर्ने आगामी वर्षको निम्ति चुनौती हुनेछ।

नयाँ तरिकाले काम गर्ने प्रक्रियामा साभेदारहरूले प्रायजसो अल्मलिएको महसुस गरेका छन्, तर विस्तारै तिनीहरू उत्साही एवं प्रोत्साहित हुनुका साथै यू.एम.एन.ले तिनीहरू प्रभावकारी आत्मनिर्भर संस्थाहरू भएको देख्न चाहेको प्रतिवद्धताको महसुस गरिरहेका छन्। क्षमता अभिवृद्धि तथा साभेदारीमा जोड दिँदै, एउटा नयाँ विकेन्द्रित तथा बढी लचिलो यू.एम.एन.ले बढी भन्दा बढी नेपाली साभेदारहरूसँग काम गर्न र तिनीहरूलाई दिगो तथा आत्मनिर्भर संस्था बनाउनका निम्ति सहयोग गर्न खोजिरहेको छ। यसरी यू.एम.एन. फरक, नयाँरूपले, चुनौतिपूर्ण, उत्साहपूर्वक तथा उपयुक्त रूपले नेपाली जनताको निरन्तर रूपमा सेवा गर्न सक्षम हुनेछ।

List of Member Bodies

Australia

Church Missionary Society

Denmark

Danmission

Finland

Evangelical Free Church of Finland

Finnish Evangelical Lutheran Mission

Germany

Gossner Mission

Ireland

Presbyterian Church in Ireland

Japan

Japan Overseas Christian Medical Cooperative Service

Norway

Den norske Tibetmisjon (NHAM)

Sweden

InterAct

United Kingdom

BMS World Mission

Church Mission Society

Church of Scotland

Methodist Church in Britain

Tearfund UK

United States of America

Evangelical Lutheran Church in America

Global Ministries (CGMB)

International Technical Assistance Group

Mennonite Central Committee

Mennonite Mission Network

Presbyterian Church

United Methodist Church

World Concern

World Mission Prayer League

Multi-national Bodies

Interserve

List of Affiliated Member Bodies

Australia

TEAR Australia

Canada

Pentecostal Assemblies of Canada

Presbyterian Church in Canada

Volunteer International Christian Services

Germany

Church Development Service (EED)

Evangelischer Entwicklungsdienst

India

Assemblies of God

Church of North India

Church of South India

Methodist Church in India

Presbyterian Church Synod Mizoram

SIM

United Evangelical Lutheran Church in India

Ireland

Church Missionary Society

Japan

United Church of Christ in Japan

Netherlands

TEAR fund Netherlands

Uniting Churches in the Netherlands

Norway

Normisjon

Norwegian Pentecostal Mission

Singapore

Singapore Baptist Convention

South Africa

SAAWE

Sweden

Swedish Pentecostal Mission

Switzerland

Swiss Friends for Mission in Nepal

United States of America

American Baptist Churches

MaryKnoll Sisters Congregation

Navigators

Southern Baptist Convention

Wesleyan World Mission

Multi-national Bodies

South Asia Group

A C R O N Y M S

BPKIHS	BP Koirala Institute of Health Sciences
BTI	Butwal Technical Institute
CARNet-N	Children At Risk Network Nepal
CCD-N	Centre for Community Development Nepal
CMC-N	Centre for Mental Health and Counselling Nepal
CWIN	Child Workers in Nepal
DCS	Development and Consultancy Services
DMI	Dhulikhel Medical Institute
DoHS	Department of Health Services
FHD	Family Health Division
GBS	Gandaki Boarding School
GCES	Gandaki College of Engineering and Science
HCPL	Hydro Consult Pvt. Ltd.
HMG/N	His Majesty's Government of Nepal
HDCS	Human Development and Community Services
HRDC	Hospital and Rehabilitation Centre for Disabled Children
INGO	International Non Government Organisation
INF	International Nepal Fellowship
JIDCO	Jhimruk Industrial Development Centre
KISC	Kathmandu International Study Centre
KU	Kathmandu University
KUMS	Kathmandu University Medical School
LNC	Lalitpur Nursing Campus
MEP	Mugu Education Project
MOHP	Ministry of Health and Population
MSD	Medical Supplies Department
MSMT-N	Medical Services Management Trust Nepal
NFE	Non-Formal Education
NGO	Non Government Organisation
NPCS	Nutrition Promotion and Consultancy Services
OHC-N	Oral Health Care - Nepal
OHP	Oral Health Programme
PISA	Peace Initiatives in South Asia
RDC	Rural Development Centre
RIAP	Regional Inter Agency Partnership
CSA	Core Situational Assessment
SSMP	Support to Safer Motherhood Programme
TNS	Tansen Nursing School
YUHP	Yala Urban Health Programme

Each of you should look not only to
your own interests, but also to the
interests of others.

Philippians 2:4

PO Box 126, Kathmandu, Nepal
Phone (00977) 1 4228 118, 4268 900
Fax (00977) 1 4225 559
E-mail: marketing@umn.org.np
Website: www.umn.org.np

पोष्ट बक्स १२६, काठमाडौं, नेपाल
फोन (००९७७) १ ४२२८ ११८, ४२६८ ९००
फ्याक्स (००९७७) १ ४२२५ ५५९
ईमेल : marketing@umn.org.np
वेबसाइट : www.umn.org.np