

### Juistheid, integriteit en moraliteit in leiderschap

Management gaat over 'de dingen goed doen' terwijl leiderschap gaat over 'de goede dingen doen'. Juistheid gaat over het letterlijk naleven van regels en voorschriften. De letter van de wet en niet de geest. Of toch wel? Welke interpretatieruimte biedt de wet of regelgeving? Dit brengt ons op het begrip integriteit. Integriteit is simpelweg de wil om de eigen identiteit niet te ontoreen.

Het gaat om het handhaven van ethische en professionele normen en waarden zelfs bij druk van buitenaf om van deze normen en waarden af te wijken. Een leider is gecompromitteerd als hij onder druk gaat afwijken van zijn normen en waarden die voortvloeien uit zijn ware identiteit. Maar zelfs als er integriteit en moraliteit. Hoe maken we die keuze? Staan we niet altijd voor het morele dilemma doordat alles wat zich als keuzen aandient een schade kant heeft. Wat je ook kiest je verliest er iets door. En toch moet je kiezen want niet kiezen kent de grootste schade. Morele oordeelsvorming is voor een leider onontbeerlijk. Het kunnen maken en vooral het kunnen verduren van een keuze die, hoe dan ook, voor een deel fout voelt is kenmerkend voor een moreel vraagstuk. Rationele overwegingen ondersteunen maar zeer beperkt bij een moreel dilemma. Immers bij het wegen van belangen, rechten, behoeften en wensen van diverse betrokkenen is er zelden sprake van een win/win scenario. De grote vraag voor de leider blijft of hij/zij zich na het besluit nog in de spiegel durft aan te kijken. Als het voortbestaan van mijn bedrijf ervan afhangt, welk persoonlijke prijs ben ik dan bereid te betalen? Vertrekpunt is het kennen van de eigen waarden en normen. Een leider beweegt zich in het spanningsveld van het volgen van regels en het vormen van een eigen authentiek beeld. Dat gaat dan ook meteen over persoonlijke ideologie, ergens voor durven staan, desnoods tegen de stroom in. RMD

### Over kritisch discussieren

**Kritische discussie. Hiervan is sprake als de deelnemers in een discussie met de beste bedoeling, eerlijk en oprecht, hun standpunten, op basis van argumenten, voor elkaar acceptabele trachten te maken. Het is een ideaal model van hoe een discussie hoort te verlopen. Er gelden vaak impliciete regels over wat als bewijs telt, wie wat wanneer mag roepen en op basis van welke regel een deelnemer aan de discussie moet toegeven dat hij/zij ongelijk heeft.**

Bij een kritische discussie gaat men ervan uit dat elke deelnemer de oprechte bedoeling heeft de argumenten van overige deelnemers op hun inhoudelijke merites te beoordelen. Soms lopen discussies echter uit de hand vanwege conflicterende belangen die meespelen en dan kunnen emoties hoog oplopen waarbij men zichzelf verliest en zich vaak op onoorbare wijze gaat gedragen. Er zijn vier fasen te onderscheiden in een kritische discussie. 1) De confrontatie fase waarin het meningsverschil duidelijk wordt; 2) de openingsfase waarin de deelnemers afspreken waarover ze het wel eens zijn qua inhoud en processen en waar precies het verschil in inzicht uit bestaat; 3) de argumentatiefase waarin de deelnemers hun standpunten verdedigen en verbaal andere standpunten aanvallen; 4) de afsluitingsfase waarin de deelnemers bepalen wat de uitkomst van de discussie is. Er zijn diverse werkvormen waarmee deze vier fasen geformaliseerd kunnen worden. Wil men bijvoorbeeld snel de verschillen duidelijk hebben en een heldere keuze maken dan kiest men een werkvorm die sterk is in de argumentatie- en afsluitingsfase. Deze werkvorm kent vaste spreektijden, een derde partij die overtuigd moet worden en deelnemers die naar beste kunnen hun standpunten verdedigen. Er is een verkennende werkvorm om meer begrip te verkrijgen van de verschillende invalshoeken van de betrokken partijen. Deze werkvorm is sterk in de confrontatie- en openingsfase. Het omvat dialoog waarin de deelnemers even hun oordeel over elkaars standpunten uitstellen om met behulp van vragen inzicht te krijgen in onderliggende waarden en waardenconflicten. RMD

### Veranderen om te kunnen overleven

Ondernemingen moeten veranderen om te kunnen overleven. Om constant succes te bereiken moeten zij innoveren, investeren, processen en technologie veranderen. Vaak moeten zij ook van business partners veranderen, strategieën veranderen als ook veranderen van gedrag, houdingen, cultuur en van mensen.

Verandering moet meer en meer geaccepteerd worden en vooral gelijkmatig doorgevoerd worden. Meedogenloze verandering kan immers een terugslag veroorzaken door tegenwerking, rebellie, laag moreel, etc. Veranderen moet zo aantrekkelijk mogelijk gemaakt worden want het is een fundamenteel onderdeel voor het lange-termijnsucces van een bedrijfssentiteit. Enkele sleutel boodschappen zijn: a) organisaties moeten niet alleen succesvol in taken zijn, maar ook in veranderingen. b) Om de taken en veranderingen aan te kunnen moet het management opgesplitst worden in twee management disciplines: één met de aandacht op kennis en vaardigheden en één die de taken beheert. Kennis en vaardigheden-managers letten op groei en allocatie van de individuele mensen in een omgeving van verandering. Taakmanagers zijn verantwoordelijk voor het dagelijkse management van de menselijke netwerken oftewel functie, kennis en niveau teams. Visie-ontwikkeling is belangrijk in beide disciplines. Voor de kennis en vaardighedenmanager is het een manier de groei van de individuele middelen van mensen te beheersen. De taakmanager kan de visie-ontwikkeling gebruiken om de richting vergemakkelijken van de menselijke netwerken die hij/zij beheert. Het is duidelijk dat bij dit alles ook een werknemerscarrière systeem hoort. Hoe maken we onze werknemers gelukkig? M.a.w. 'hoe krijgen zij de uitdaging die zij willen en aankunnen?' De beste manier volgens terzake deskundigen is te voorzien in een geleidingskader dat hun wensen kanaliseert en voldoende bewustzijn creëert voor de mogelijkheid van wat zij zelf willen doen. Om succesvol te zijn is het nuttig te weten en te begrijpen wat de persoonlijke neiging is en hoe men op dingen reageert en wat de benadering is als men gevraagd wordt iets te doen. De beste manier om concurrerende kracht bij mensen te brengen is deze de juiste instrumenten en structuur te overhandigen om zelf hun toekomst te kunnen bepalen. De structuur voor de definitie van de eigen toekomst kan zo sterk zijn als de structuur gegeven door het geloof. Maar het moet gekoppeld worden met het geloof dat mensen kunnen bereiken wat zij ook willen en dat kunnen rechtvaardigen in hun visie. Zowel visie- als cultuurontwikkeling is de sleutel voor een kader voor het laten groeien van een visie voor succes. Natuurlijk kunnen mensen beslissen het bedrijf te verlaten aan de hand van de uitkomst van de visie- en cultuurontwikkelingsbenadering. Zorgen daarover maken? Beslist niet! Deze mensen zouden op den duur het bedrijf toch verlaten hebben. Of erger nog, ze hadden kunnen blijven maar dan volledig gedemoraliseerd en gefrustreerd, wat meer kwaad zou doen. RMD

### Vijf stappen naar eco-effectiviteit

Om uit een crisis te geraken of problemen die ons kwelen op te lossen moet, zoals Albert Einstein het eens zei, ons denken uitstijgen boven het niveau van denken dat de problemen veroorzaakte. Naarmate wij ons inzetten voor het in beweging brengen van eco-effectieve principes, groeien de kansen op daadwerkelijke verandering.

#### 5 stappen

De eerste stap richting eco-effectiviteit is ons afkeren van stoffen waarvan bekend is dat ze schadelijk zijn. We zijn bekend met producten die worden aangeprezen als 'fosfaatvrij', 'loodvrij', en 'geurvrij'. En autofabrikanten zoals Volvo zoeken naar oplossingen om het gebruik van kwik en pvc af te bouwen. Stap 2 is het kiezen voor 'ecologische intelligentie' waarbij men zich er kritisch van overtuigt dat een product of materiaal geen schadelijke stoffen bevat, of op een manier is gemaakt die schadelijk is voor de gezondheid van mens en milieu. Stap 2 betreft ook 'respect', dat de kern is van eco-effectief ontwerpen. De ontwerper op zoek naar het juiste materiaal, toont respect voor degenen die het product maken, voor de gemeenschappen in de buurt waar het wordt gemaakt, voor de verwerkers en vervoerders en uiteindelijk voor de klant. Stap 3 betreft het opstellen van een lijst van 'pas-sieve positieve stoffen'. Deze gedetailleerde lijst omvat het complete palet aan materialen dat in een nieuw te ontwikkelen product kan worden gebruikt en van de stoffen die het zou kunnen afgeven tijdens de productie en het gebruik. Na screening worden deze stoffen geplaatst op een 'x-lijst' van de meest problematische stoffen, een 'grijzelijs' met problematische stoffen die niet zo urgent verwijderd hoeven te worden en een 'P-lijst' met stoffen die zijn gedefinieerd als gezond en veilig voor gebruik. Stap 4 betreft het activeren van de positieve P-lijst. In deze fase van herontwerpen probeert men niet 'minder slecht' te zijn maar om 'goed' te zijn. Het eco-effectieve grondbeginsel betreft het vanaf het begin tot het einde ontwerpen van een product dat voedsel kan worden voor de biologische of technische kringloop. Stap 5 betreft 'Opnieuw uitvinden' met herformulering van de ontwerp-opdracht van bijvoorbeeld 'ontwerp een auto' in 'ontwerp een voedend voertuig' dat geen vieze uitlaatgassen uitblaast. Transformeren naar eco-effectiviteit gebeurt met vallen en opstaan. Er moet in allerlei richtingen veel tijd, inspanning, geld en creativiteit gestoken worden. (Bron: Cradle to cradle van Michael Braungart & William McDonough) RMD

### De ONE STOP WINDOW (OSW)

U kunt er o.a. terecht voor het opmaken van vergunningsaanvragen, waardoor u kostbare bedrijfstijd efficiënter kunt inzetten. Het betreft aanvragen van nieuwe vergunningen of van verlengingen van eerder verkregen vergunningen. U krijgt van ons ook een tijdige reminder voor het expireren van uw vergunningsgeldigheid.

Het verzamelen van de benodigde documenten wordt door de One Stop Window overgenomen, waarna de aanvragen bij de diverse instanties w.o. de Districtscommissariaten en de diverse Ministeries worden ingediend. Het proces, welke bij deze instanties op gang wordt gebracht, wordt ook door deze afdeling gemonitord. Raadpleeg ook www.surinamechamber.com voor de benodigdheden voor de aanvraag van een vergunning.

### Exportbevordering

Bedrijven / Producenten van Surinaamse producten kunnen hun product afbeelding en informatie digitaal aanleveren voor promotie via onze webpagina [www.goltss.sr](http://www.goltss.sr) en andere applicaties.

De pagina is in ontwikkeling en wij nemen u graag vanaf het prille begin mee.

### Covid-19 Compensatie

In afwachting van de ter beschikking stelling van de compensatiemiddelen door de regering, kunnen noodlijdende bedrijven zich nog altijd registreren via de sms:

**Telesur (597) 8422162/ Digicel (597) 7666417**

### Glotts, Trade Blocks unit at KKF

### Promote uw toeristische product

In deze down periode is het ideaal te evalueren en voor te bereiden op de herleving van de sector. Bedrijven in de toerisme branche hebben de ruimte hun beeldmateriaal kosteloos te doen opnemen in [www.surinametourism.sr](http://www.surinametourism.sr)

### STS, Tourism Knowledge Center at KKF

### UW KKF-JAARBIJDRAGE OP TIJD

#### VOLDOEN IS EEN VOORTREFFELIJK VOORNEMEN VOOR 2020

### BuFES November beurs (KKF Jaarbeurs)

Wij laten ons niet overwinnen door Covid-19 en bereiden ons voor op normalisatie onder aangepaste omstandigheden van het (bedrijfs)leven.

De registratie voor de BuFes November beurs is daarom onder voorbehoud mogelijk. Deelnemers van de Agro beurs die vanwege de pandemie is afgelast, worden in deze beurs geïncorporeerd.

### BUFES, Fairs & Events Unit at KKF

De KKF bevordert een cultuur van ondernemerschap en daardoor economische groei in Suriname door het zaken leven te dienen, te vertegenwoordigen en te versterken.

### Vacaturebank

Registreert u zich voor een passende job.

De vacaturebank is onderdeel van de National Human Resource Database. Door uw skills te registreren bevordert u de "the right person to the right job" transitie welke wij voorstaan.

Ook bedrijven zijn welkom hun vacature voor herstart na de lock down te registreren.

### Secfesur, Interconnections Unit at KKF

KKF Vestigingen		
Hoofdkantoor	Gravenberchstraat 33	(597) 530311 / (597) 530313
Paramaribo Noord	J.B.S. Rebostraat 74	(597) 530311 # 143
Wanica Kwatta	Kwattaweg Br. 664	(597) 530311 # 146 / 149
Wanica	Vierkinderenweg #2/ Hk. Indira Ghandiweg	(597) 530311 # 145
Commewijne	Oost-westverbinding # 251	(597) 530311 # 144
Marowijne	Granpasieweg 1	(597) 530311 # 148
Saramacca	Groningen (DC gebouw)	(597) 530311 # 147
Brokopondo	Klaaskreekweg 30	(597) 530311 # 127
Brokopondo	Brownsweg, Wakibasoe I	(597) 530311 # 128
Nickerie	G.G. Maynardstraat 34	(597) 0210485 # 140
Sipaliwini	Atjoni	(597) 8806760

Voor het betalen van uw jaarbijdrage en afhalen van een uittreksel uit het Handels- en Stichtingenregister kunt u ook terecht aan de Prof. W.J.A. Kernkampweg 37. Voor inschrijvingen, mutaties en betalingen kunt u wezen aan de Gravenberchstraat 33 en ook bij onze filialen.

Dienstverlening van de KKF:			
- Bufes	Business Fairs & Events	532300 / 8769895	info@bufes.sr
- STS	Tourism Knowledge Center	532373 / 8770793	info@surinametourism.sr
- Croft	Nature & Environment	433456 / 8769921	info@croft.sr
- BPDS	Drafting & Implementation	437973 / 8769862	info@bpd.sr
- SCC	Multimedia (TV 20-2)	426392 / 8770781	info@communitychoice.sr
- MTSS	Engineering Advancements	493611 / 8770527	info@mtss.sr
- Nivesh	Administration & Finance	437989 / 8770552	info@nivesh.sr
- SBIC	Business Knowledge	434055 / 8770615	info@sbic.sr
- SVS	Utility Solutions	437974 / 8770802	info@svs.sr
- GLOTSS	Trade Blocks Services	439779 / 8769973	info@glotss.sr
- SIA	Business Education	426388 / 8410443	info@innovationacademy.sr
- SecFeSur	Interconnections	532370 / 8770786	info@federaties.sr
- Fablab	Fabrication Technologies	439090 / 8769926	info@fablab.sr
- IPark	Industry facilitation	437986 / 8769982	info@i-park.sr
- B-Inno	Improvement Services	437982 / 8769852	info@businessinnovation.sr