

### Principes of onveranderlijke fundamentele wetten

Het zijn universele principes die de kwaliteit van ons leven bepalen. Principes zijn onbrekbare en onveranderlijke fundamentele wetten, waarop wij stuk lopen als wij ze niet eerbiedigen. Wat wij scheppen is een proces dat harmonieus of turbulent verloopt afhankelijk van het al dan niet in harmonie zijn met het achterliggende principe.

'Oorzaak en gevolg' bijvoorbeeld, is een principe waarbij de oorzaak het principe is en het gevolg het vibrerend patroon of proces dat eruit voortvloeit. Besef dat dat een oorzaak dat nog geen gevolg heeft gehad een proces is dat nog niet is afgerond. Als je in harmonie bent met wie je in essentie of ten diepste bent zal je ook in harmonie zijn met universele principes. Helaas zijn wij geconditioneerd door opvoeding, educatie, milieu, ervaringen en meer, waardoor wij meestal op een historische manier op dingen reageren. De manier waarop we tegen de wereld aankijken, onze perceptie, bepaalt onze verwachtingen. Vaak vervormt dit onze overtuigingen en zien we dingen die er niet zijn; het maakt ons cynisch en sceptisch. Te weinig wordt besef dat de toekomst geen voortzetting is van het verleden, want alles in het universum evolueert continue en bevindt zich in een staat van verandering. De enige constanten zijn de universele wetten/principes. Zij bieden binnen een sfeer van groei en ontwikkeling en verandering stabiliteit. Het is dus belangrijk te begrijpen hoe principes ons leiden en ze in ons voordeel te gebruiken. We kunnen dan naar hogere doelen streven en naar zaken die wij willen bereiken zoals: success, vervulling, groei en balans. Cruciaal voor persoonlijke groei en zakelijk success is dus het begrijpen van principes en ons eraan aanpassen. Onbaatzuchtige liefde is een principe dat ondermeer drie belangrijke deugden omvat: gematigdheid, moed en gerechtigheid. Matigheid voorkomt uitwassen, moed zorgt voor het aanhouden van een richting en gerechtigheid verzekert dat de ingeslagen richting de juiste is. Waarden die uit deze fundamentele deugden voortkomen zijn: integriteit, rechtvaardigheid, medeleven, oprechtheid, vlijt, discipline, orde etc. RMD

### Alternatief zakelijk denken

Een visie of een missie voor een bedrijf gaat verloren als de leider en het management er geen constructieve respons voor weten te genereren. Visie en missie verklaringen hebben slechts waarde als ze op effectieve wijze zijn overgebracht op medewerkers. 'Alternatief zakelijk denken' omvat twee principes die de zakelijke filosofie onderstrepen.

Leidinggevendenden moeten zichzelf eerst op orde brengen voordat ze anderen kunnen adviseren. Dat is het eerste principe. Ze moeten hun eigen manier van denken begrijpen, zichzelf beoordelen en werken aan hun communicatieve vaardigheden alvorens hun aandacht op anderen te richten. Hierdoor worden die anderen die hun externe wereld bevolken, op natuurlijke wijze door hun voorbeeld beïnvloed. Wie zijn interne motivatie vindt, door vertrouwen te hebben in wie hij of zij is, wordt niet langer extern beïnvloed door bepaalde gebeurtenissen. Je hebt dan leren werken vanuit het paradigma van 'doen wat belangrijk is' i.p.v. het paradigma van 'doen wat dringend' is. Het tweede principe of grondbeginsel is dat van eenheid. We kunnen onszelf niet opdelen in bepaalde rollen of verschillende petten dragen voor ons gezin, ons bedrijf, en de samenleving als geheel. De regels die gelden voor ons gezin, gelden ook voor ons bedrijf of organisatie. Het excuus: 'Ja maar dit is zakelijk' mag niet van toepassing zijn want anders schuiven wij 'even' onze integriteit of onze normen en waarden aan de kant. Iedereen hoort een persoonlijke missie te hebben om succesvol te kunnen zijn. Het idee achter zo'n verklaring is dat als je niet weet wat je doelstelling is, je ook niet weet wanneer je die hebt bereikt. Nogmaals: Tenzij jouw missieverklaring oprecht is en door iedereen in jouw organisatie wordt ondersteund, heeft het geen waarde. Als medewerkers zich er niet bij betrokken voelen zullen zij er ook niet aan toegewijd zijn. RMD

### Onze referentiekaders

Onze referentiekaders zijn een soort filter, een zeef die gevormd is door onze conditionering. Deze zeef bepaalt hoe we dingen die wij beleven en waarnemen interpreteren. Waarneming is een proces waarbij wij externe puzzelstukken vergelijken met een intern beeld, model of referentiekader dat is opgebouwd uit herinneringen, ervaringen en conditioneringen.

We nemen de wereld dus niet passief waar maar we construeren haar actief. We reageren op situaties aan de hand van onze eigen regels die vaak vol vooroordelen zitten. Als onze referentiekader niet klopt zullen we altijd verkeerd en vaak hevig reageren op veranderingen in ons leven. Onze filters beïnvloeden dus ontegenzeggelijk ons denken en ons oordeel en onze waarnemingen. Ze zijn paradigma's (modellen) die de bron zijn van onze houding en ons gedrag. Door deze paradigma's kritisch onder het licht te houden wordt je effectiever in doen en laten en kun je pro-actief i.p.v. reactief inspelen op verandering. Mogelijkheden, 'opportuniteiten', die je eerder over het hoofd zag worden nu herkend. Vastgeroeste paradigma's of denkbeelden zorgen er echter voor dat we niet goed uitgerust zijn om met veranderingen om te gaan. Het is belangrijk dat wij bekend zijn met onze paradigma's en dat wij ze regelmatig evalueren en onder het licht houden. Vaak leidt dat tot paradigmaverschuivingen. Hiervan is sprake als wij onze oude manier van tegen dingen aankijken, van denken en van ons gedragen, niet langer als correct beschouwen. Wie niet in staat is ongegronde aannamen over anderen en vooroordelen t.o.v. nieuwe ideeën lost te laten, zal geen verbetering kunnen aanbrengen in zijn/haar relaties met anderen of in zijn/haar organisatie. Wat we doen kunnen we niet scheiden van wie we zijn. Verschillende petten op hebben voor werk. Sociaal leven, gezinsleven veroorzaakt gebrek aan balans. Evenwicht is er als wij ons leven leiden alsof het één groot vak is waarvan alle delen met elkaar verbonden zijn. RMD

### Basis typen van mensen in ondernemingen

In elke onderneming tref je volgens onderzoekers drie basis typen van mensen aan. Zij die de 'echte' regels kennen en er effectief mee weten om te gaan; zij die denken te weten welke de 'correcte' regels zijn en zij die weigeren zich te conformeren aan de regels van anderen. Albert J Bernstein Ph.D. en Sydney Craft Rozen duiden deze typen aan als, Rebels, Believers en Competitors, in hun best seller Neanderthals at work.

#### Typen

Elk van de drie typen wil en verwacht verschillende beloningen van de job. Ze worden elk gemotiveerd door een bij hun type behorende mythe. En ze zijn bereid hun overtuiging van wat de beste werkhouding is te verdedigen tegen aanvallen van de anderen. Deze drie typen beschouwen elkaar als primitief en naïef, kortom: als Neanderthals. De Rebels hebben een goed ontwikkelde voorstellingsvermogen, ze zijn creatief en gevat waardoor de meeste bedrijven hen graag willen hebben/houden. Hun minachting voor alles wat riekt naar autoriteit irriteert echter hun meerderen. Omgekeerd raken Rebels geïrriteerd door de 'office politics' en stijve boorden mentaliteit van hun bazen. Believers worden omschreven als de 'original corporate innocents'. Naievelingen die geloven dat hard werken en regels respecteren loont. Ze raken daarom zwaar teleurgesteld als de beloning uitblijft. Hun naïeviteit en obsessieve m.b.t. regels irriteert hun meerderen die evenwel heel goed beseffen dat zonder believers de zakenwereld in elkaar zou storten. Dan heb je nog de Competitors. Dit type speelt om te winnen. Het zijn de 'warriors' in de bedrijven die de deals sluiten, de meetings leiden en hun ogen gericht houden op de 'bottom line'. Competitors hebben niet veel op met mensen die niet net zoals zij het system begrijpen. Omgekeerd zien Rebels en Believers competitors als brute, ongevoelige en meedogenloze strebers/carrier klimmers.

#### Waardevol

Deze drie typen gaan meestal moeizaam met elkaar om waardoor vaak misverstanden ontstaan met als gevolg te veel conflicten en te weinig cooperatie in een onderneming. Het is daarom belangrijk dat leidinggevendenden maar ook de ondergeschikten bewust worden gemaakt van de onderliggende oorzaken. Erkend moet worden dat we allemaal trekken hebben van de Rebels, de Believers en de Competitors maar dat we geneigd zijn ons te identificeren met het typ dat zich het dominants in ons doen en laten manifesteert. Iedereen in het bedrijf heeft waarde! Onze vooroordelen kunnen echter verhinderen dat wij inzien dat anderen niet als ons hoeven te zijn om waardevol te zijn. RMD

### Bedrijfsopleidingen geen kostenpost maar investering

De omgeving waarin ondernemingen actief zijn wordt steeds complexer en dynamischer; strategieën om te overleven en innovatief te zijn vragen om slagvaardig, klantgericht beleid en creativiteit. Strategisch denken en handelen zijn daarom actuele items. Het belang van organisatiedoelen staat voorop en daarbij wordt opleiden gezien als een 'tool of management'.

Opleiden binnen organisaties heeft met leren te maken, maar het onderwerp 'Lerende Organisatie' ligt bij vele ondernemingen nog op het niveau van een praattheorie. Organisatiegoeroes wisselen elkaar af met niet zelden inzichten die meer verwarren dan haalbare oplossingen bieden. Opleidingsmanagement móet in deze tijd! Veel organisaties zijn belerend georiënteerd op het managen van cursussen en het managen van leerprocessen schiet daarbij in. De visie op leren (bedrijfsopleidingen) verschuift van individueel leren naar leren in organisaties. Er zijn drie visies: HRD of Human Resource Development, Organisatietransformatie en creativiteitsontwikkeling en Lerende Organisaties. Deze visies zie je steeds meer in elkaar overlopen. Opleidingsmanagement bepleit een meer ervaringsgerichte aanpak en kiest niet voor kennisoverdracht in hoorcolleges. Zij vindt het belangrijk dat organisaties het eigen leerproces onderzoeken, leerstoornissen uit de weg ruimen om zo te komen tot 'leren in vrijheid'. Drs. R.van Tellingen, auteur van 'Van Human Resource Development naar Lerende Organisatie' stelt dat individueel zelfstandig leren en leren in teamverband de enige leerschool is die echt werkt. Permanente educatie van alle organisatieleden is naar hij zegt: 'niet meer weg te denken uit het strategisch beleid van ondernemingen. Hoe kijken wij naar de relatie individueel leren versus organisatie leren? Wie is verantwoordelijk voor dit opleiden/leren? Hoe komt dit leren tot stand?' Stof om over na te denken. Bedrijven moeten zorgen voor goede condities. Elk individu moet een persoonlijke strategie voeren om bij te blijven. Zelfmanagement is de verantwoordelijkheid van de individuele werknemer. Men moet vertrouwd raken met een leercultuur om in staat te zijn te anticiperen op toekomstige veranderingen. 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](http://www.surinamechamber.com) voor de benodigdheden voor de aanvraag van een vergunning.

### Belang van KKF-registratie:

Verificatie mechanisme voor uw bedrijf t.b.v. derden

- Kredietaanvragen voor het bedrijf
- Uitvoeren van overheidsprojecten
- Import en export
- Invoerrechtsvrij importeren van machines en/of voertuigen voor het bedrijf

BEZOEK ONZE WEBSITE:  
[WWW.SURINAMECHAMBER.COM](http://WWW.SURINAMECHAMBER.COM)

### Douane koersen

M.i.v. 3/12/2020 en tot nader order

Geldsoort	Aankoop	Verkoop
USD	14,018	14,290
EUR	16,908	17,245
GBP	18,685	19,056
ANG	7,699	7,852
AWG	7,784	7,939
BRL	2,686	2,739
TTD	2,061	2,102
BBD	6,907	7,044
XCD	5,190	5,293
PER 100 GYD	6,657	6,790
CNY	2,136	2,177

### CITAAT

"De functie van de ware staat is om de mensen zo weinig mogelijk beperkingen op te leggen en zoveel mogelijk vrijheden te garanderen en hij mag de mens nooit als een ding beschouwen. Blijf het menselijk individu altijd als doel zien en gebruik het niet als een middel tot uw doel."

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

### KKF Vestingen

Hoofdkantoor	Gravenberchstraat 33	(597) 530311
Paramaribo Noord	J.B.S. Rebostraat 74	(597) 530311 # 143
Wanica Kwatta	Kwattaweg Br. 664	(597) 530311 # 146 / 149
Wanica	Vierkinderenweg #2/ Hk. Indira Gandiweg	(597) 530311 # 139 / 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.