

# JAARBEURS 2016

## 25 november - 1 december

KKF-beursterrein, Prof. W.J.A. Kernkampweg 37

Maak gebruik van de 'Early Bird Deal' voor deelname aan Suriname's grootste business promotion evenement

Voor info: KKF-Beurssecretariaat, tel.no. 530311 tst. 110, 111 of 112,  
e-mail: chamber@sr.net

## Milieu en economische ontwikkeling

**Gina Griffith, Legal Advisor van NIMOS, presenteerde op onze ondernemersavond het thema 'Milieu en Economische Ontwikkeling'. NIMOS, opgericht op 15 maart 1998, beoogt het verwezenlijken van nationale wetgeving in de ruimste zin des woords en coördinatie en controle op de naleving daarvan'.**

M.b.t. Internationale Ontwikkeling besprak mw. Griffith milieuverdragen over klimaatverandering, bescherming biodiversiteit, Minamata (uitbanning kwikgebruik), grensoverschrijdende transport van afval, en fytosanitaire eisen voor export van plantmateriaal. Voorts: mondiale doelen voor duurzame ontwikkeling en UN richtlijnen voor transnationale bedrijven inzake mensenrechten, milieu etc. T.a.v. nationale ontwikkelingen werd gewezen op beleid met focus op duurzame ontwikkeling. Wet- en regelgeving zijn daarop echter niet afgestemd. Stilgestaan werd bij de trend in urbane gebieden: de botsing tussen econo-

mische groei & ontwikkeling en de behoefte aan quality of life. Er is geen planmatige ontwikkeling in de urbane gebieden. Beleid en wetgeving zijn daarop niet afgestemd en er zijn geen overwegingen van impact op sociale en milieu aspecten. Instellingen zijn zwak vanwege ontoereikende instrumenten voor monitoren & handhaving. Voorts is er gebrek aan financiën.

### MVO

Mw. Griffith weidde ook uit over Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) en bijdragen van ondernemingen aan duurzame ontwikkeling. De voordelen van MVO werden breed uitgemeten en

het belang van milieumanagement vanuit alle actoren werd benadrukt omdat het milieu nu eenmaal iedereen aangaat. De slot-beschouwing betrof branche verenigingen waarbij aan de orde kwamen: stimuleren van duurzame ontwikkelingen in de sector, aanspreekpunt voor gehele branche en zelfregulerend werken. ARVAS (Air-conditioning Refrigeration and Ventilation Association Suriname) 2009 gold als voorbeeld. Haar doelstelling: regulering branche, milieubewustzijn verhogen, internationaal gecertificeerde technieken uitwisselen en meer.

RMD

## Het Business Model You

**Paulus Boike Tojo, directeur van Afu-Mena N.V. presenteerde op onze ondernemersavond het onderwerp 'Business Model You'. De missie van zijn onderneming is: 'Koester en respecteer onze natuur en cultuur' en proactief wordt gewerkt aan veranderingen om de toekomst positief te beïnvloeden.**

Een business model is de grondgedachte van hoe een organisatie waarde creëert, levert en behoudt. Wie zijn de klanten? Wat is het werk dat gedaan dient te worden voor de klanten? Deze vragen worden gesteld om inzicht te krijgen in een business model. Een nieuwe en volgens de inleider het belangrijkste business model is het 'Business Model You'. Het legt nadruk op 'wat/wie je nodig hebt voor het ondernemen en wat van jou wordt verwacht. In een persoonlijk business model ben jij-zelf de sleutelfiguur: je interesses, vaardigheden en capaciteiten die

je bezit of beheerst. In organisaties omvatten key resources een bredere reeks hulpbronnen. Waarom business model you? Tojo: 'Vaak hebben ondernemers geen of weinig zicht op de afstemming tussen hun zakelijke en persoonlijke groei. Het wordt dan moeilijk de onderneming de juiste kant op te sturen waardoor ze in conflict kunnen komen met zichzelf'. Dit kan voorkomen worden door het business model van de onderneming af te stemmen op het persoonlijk model van de ondernemer en een handig instrument hiervoor is volgens Tojo, het 'Business Model You'. Afu-Mena N.V. heeft trai-

ningsprogramma's voor dit en andere business modellen. Het bedrijf biedt ook begeleiding in het schrijven van business plannen en zij coacht ondernemers. Paulus Boike Tojo rondde in Nederland met succes een internationale bedrijfskunde studie af en begon vorig jaar met de studie International Action Learning Masters of Business Administration aan de Business School Nederland. Voor meer info: www.afu-mena.com of facebook: afu-mena.

RMD

**ONE STOP WINDOW**

Heeft u een vergunning nodig? Moet uw vergunning verlengd worden? Wij besparen u het hele loopwerk en kostbare tijd!!! Wij monitoren immers het proces van aanvraag tot verkrijging van de vergunning.

Voor meer info: KKF OSW - tel. 530311

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

### CITAAT

**"Als we blijven vasthouden aan ongegronde aannamen over anderen en we vooroordelen t.o.v. nieuwe ideeën niet kunnen loslaten, zullen we geen blijvende verbeteringen kunnen aanbrengen in onze relaties met anderen of in onze organisaties". (Colin Turner)**

Wist

u

dat?

Vier voorname aspecten van ons karakter zijn: het dierlijke, het menselijke, het spirituele en het goddelijke. Heilige geschriften stellen dat wij staan op een slagveld waar hogere en lagere neigingen in onze natuur aantrekkingskracht op ons uitoefenen. Evolutionair komt in de huidige periode, ons mentale deel, het verstand, dat verbonden is met onze menselijke ziel het sterkst tot uitdrukking. Toch is ook het spirituele vermogen al begonnen zich in onze natuur te ontplooiën en hier en daar zelfs het goddelijke. Maar het zal nog even duren voordat wij ten volle zijn geëvolueerd. Bij sommigen manifesteert zich een 6e zintuig. Dit aspect van onze natuur zal eens ontwikkeld zijn tot een volmaakt functionerende intuïtie. Over de menselijke en spirituele eigenschappen in onze natuur het volgende. Het verstand is met de menselijke ziel verbonden en dus in de menselijke wil vertegenwoordigd. Intuïtie is met de spirituele ziel verbonden en weerspiegelt zich dus in de spirituele wil. Intuïtie is het sterkst in mensen bij wie de spirituele wil niet wordt belemmerd. Bij de meesten belemmert de menselijke wil de spirituele wil omdat het begripsvermogen van het verstand niet zo ruim is als dat van de spirituele wil. Slechts als het verstand tot rust is gebracht kan het hart spreken en gaat intuïtie aan het werk. Voorbeeld: je hebt je suf nagedacht over een probleem maar de oplossing niet gevonden. Uitgeput geef je verder denken erover op. En zie, op een moment dat je niet eens meer aan het probleem dacht openbaarde zich plotseling de oplossing ervan. Door het zwijgen van het verstand kregen hart en intuïtie de kans te spreken. De stem van de spirituele ziel spreekt slechts als het verstand zwijgt. Eens zal het verstand dienaar zijn van de spirituele wil en intuïtie. Nu groeit en evolueert nog ons verstand terwijl onze intuïtie nu maar pas begonnen is te ontluiken.

## Leerstoornissen binnen organisaties

**Leer stoornissen bij mensen worden niet altijd onderkend. Bij organisaties evenmin. Het is echter verstandig om deze stoornissen op het spoor te komen. De hierna volgende ideeën doen volgens deskundigen Senge en Bomers beslist afbreuk aan het leervermogen van organisaties.**

'Ik ben mijn positie': Men bekommert zich meer om de eigen positie en raakt het grote geheel kwijt, de relatie met andere posities. 'De vijand zit buiten': de schuld van het falen wordt gelegd bij anderen. 'De illusie van het heft in handen nemen': proactief gedrag is vaak schijn en vermomd reactief gedrag. Er wordt te agressief gereageerd op externe gevaren en niet zelfkritisch gekeken naar hoe men zelf deel is van de problemen. 'De fixatie op gebeurtenissen': het korte termijn denken maakt vaak blind voor de langza-

me, geleidelijk lange termijn processen: de veroudering van bedrijfsmateriaal, de achteruitgang van kwaliteit van het product etc. 'De parabel van de gekookte kikker': Wanneer je een kikker in heet water gooit zal hij er direct uitspringen omdat hij op plotselinge veranderingen reageert, maar niet op geleidelijke veranderingen. De slechte adaptatie aan langzaam groter wordende bedreigingen is voor het bedrijfsleven funest. 'Het bedrieglijke leren door ervaring': al doende leren we het beste, door ervaring, maar de

gevolgen van onze belangrijke beslissingen ervaren we zelden direct. 'De mythe van het managementteam': vaak wordt de schijn van een hecht team opgehouden, meningsverschillen worden gladgestreken, zelden durft iemand moeilijke vragen te stellen over het beleid. Er zijn vier wezenlijke componenten van een feedback systeem om een lerende organisatie vorm te geven: 1) Verzameling van relevante informatie: wat zijn de voordelen en competenties van het bedrijf? Wat maakt het bedrijf uniek? Is

er een informatienetwerk om trends en ontwikkelingen te kunnen volgen? Zijn er contacten met organisaties die op deelgebieden excelleren? 2) Terugkoppeling naar beleidsmakende instanties: zonder terugkoppeling vindt er geen leren plaats en blijft men noodzakelijk fouten maken. 3) Analyse en evaluatie van informatie: Dit zal men noodzakelijk moeten blijven doen als lerende organisatie. 4) Actie op basis van bevindingen: De effectiviteit van de organisatie zal ermee gediend zijn.

RMD