

**Uitgave** : Kamer van Koophandel en Fabrieken  
**Adres** : Gravenberchstraat# 33  
 Postbus 149 - tel. 530311 - fax. 437971  
**Website** : www.surinamechamber.com  
**Facebook** : www.facebook.com/kkf.suriname  
**Twitter** : KKF Suriname  
**E-mail** : chamber@sr.net  
**Redactie** : Public Relations KKF



**De KKF & haar werkmensen wensen u fijne Kerstdagen!**

**Ondernemersavond**

**"I.v.m. de feestdagen, geen ondernemersavond"**

**Lerende organisaties anticiperen op ontwikkelingen**

De term 'lerende organisatie' betreft organisaties die zich, in deze tijd van snelle technologische vernieuwingen en sociale veranderingen, flexibel en opener maken om beter te kunnen reageren en te anticiperen op externe ontwikkelingen. Een lerende organisatie wil bekwaam zijn en blijven en in staat zijn zich permanent te verbeteren, te vernieuwen en te ontwikkelen.

De lerende organisatie weet waar zij staat en kent haar sterke en zwakke punten. Zij heeft zicht op gewenste veranderingen en de weg die bewandeld wordt beschouwt zij als een leerweg die vraagt om tussentijdse evaluatie en zonodig bijstelling. Het bewustzijn van de richting waarin gewerkt wordt voorkomt zwakken en onduidelijkheden. De lerende organisatie werkt terug vanuit de toekomst en bouwt voort op het goede uit het verleden. Het leren van de medewerkers is onderdeel van de bedrijfsvoering en is gericht op de gewenste ontwikkelingen. Er wordt op gelet dat er veelzijdig geleerd wordt wat te maken heeft met de v e r s c h i l l e n d e niveaus waarop geleerd kan worden. Ten eerste wordt geleerd wat moet en mag in de organisatie. Daarachter liggen principes en inzichten die respectievelijk betrekking hebben op de identiteit van betrokkenen en de organisatie en op het weten en begrijpen van de regels van de organisatie.

**Mensbeeld**

De lerende organisatie is een netwerkorganisatie, een sociale constructie waarin iedereen de mogelijkheid heeft invloed uit te oefenen. Zij is gebouwd op een mensbeeld waarbij de leden zichzelf en elkaar beschouwen als volwassen individuen; als mensen die verantwoordelijkheid willen en durven nemen voor eigen functioneren en het functioneren in relatie tot anderen en die van de anderen hetzelfde veronderstellen. Van organisatiebreed leren is pas sprake als gedragsverandering van het ene individu effect heeft op het gedrag en het beter gaan functioneren van andere individuen. Om een bouwsteen voor de lerende organisatie te zijn moet het individuele leren op een lijn worden gebracht met het leren van de organisatie als geheel. Een lerende organisatie communiceert helder en open. Dit geldt voor zowel interne als externe communicatie en heeft betrekking op alle lagen van de organisatie. Externe communicatie is van belang voor een organisatie om te weten wat er van buiten afgevraagd en gewenst wordt. Voor het bepalen van de gewenste ontwikkelingsrichting kan dit een belangrijke rol spelen. Een goede interne communicatie is de basis voor het bepalen van zwakke en sterke punten van een organisatie. Willen regels en achterliggende inzichten en principes leiden tot collectief gedrag, dan zullen de betrokkenen onderling moeten uitwisselen welke betekenis zij eraan geven en zullen zij het eens moeten worden over een gedeelde betekenis. RMD

**Veranderen om te overleven**

Om te overleven moeten ondernemingen veranderen. Om succesvol te blijven moeten zij innoveren, investeren, processen en technologie veranderen en vaak ook van business partners en van strategieën veranderen alsook van houding, cultuurprestaties en van medewerkers.

Maar verandering moet geaccepteerd en gelijkmatig worden uitgevoerd. Meedogenloze verandering kan een terugslag veroorzaken wat niet betekent dat verandering minimaal moet zijn, maar wel dat medewerkers erbij betrokken moeten worden. Organisaties worden tegenwoordig ontworpen om zowel in taken als in veranderingen succesvol te zijn waardoor er twee management types zijn ontstaan. Eén die zich richt op kennis en vaardigheden en de andere op het beheersen van taken. De 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. In beide disciplines is visie-ontwikkeling belangrijk. Samen kunnen deze managers dan de meest effectieve operatiecultuur voor een bepaald taaknetwerk of taakteam opzetten. Er zijn bedrijven waar visie en cultuurontwikkeling ook gebruik worden bij het aanpassen van alle soorten zakelijke partners die dan onderworpen zijn aan een bewuste vorm van visie- en cultuurontwikkeling. RMD

**CITAAT**

**"De wereld zal de fundamentele les moeten leren dat we zijn geschapen voor eensgezindheid, voor onderlinge afhankelijkheid. Er is maar één manier om ervoor te zorgen dat het ons voor de wind gaat en dat is gezamenlijkheid". (Desmond Tutu)**

Visit our Website:  
www.surinamechamber.com

**KKF Vestingen**

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, Wakibasee 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.

**Aangepaste openingstijd:**

**De openingstijd van het kantoor is op 31 december 2019 vastgesteld van**

**08.00 uur tot 09.00 uur**

**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 riek 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 leidinggevenden 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

**A personal mission statement**

Een mission statement van een bedrijf laat zien waar het bedrijf voor staat, de opdracht die het zich gesteld heeft, waarvoor het gaat en op welke wijze. Kortom: de identiteit en de bestaansreden van het bedrijf. Een persoonlijke mission statement is een 'I Am' statement die uw principes en waarden, uw prioriteiten, morele attitude etc. laat zien. Het is uw 'personal constitution' en richtlijn voor uw leven. In tegenstelling tot een visie die bijgesteld kan worden als die bereikt is, blijft een mission statement ongewijzigd, althans zij zal niet gauw veranderen of aangepast worden. Een visie geeft aan hoe een bedrijf of een persoon zich ergens in de toekomst geprojecteerd ziet met in achtname van de mission statement. Het hebben van een persoonlijke mission statement (PMS) bevordert verantwoord en doelgericht leven, waarbij aandacht wordt geschonken aan de 4 dimensies van ons wezen: het fysieke, het mentale, het spirituele en het sociaal/maatschappelijke. Mensen met een PMS laten zich niet gemakkelijk door omstandigheden uit het veld slaan, ze gebruiken hun R & I (resourcefulness & Initiative) zijn proactief en effectiever en efficiënter in doen en laten. 'First things first' oftewel de juiste prioriteiten stellen gaat hen beter af dan bij hen die een reactief leven leiden en door omstandigheden worden beheerst. Het formuleren van een PMS is derhalve bijzonder zinvol en sterk aan te bevelen. RMD

**Het primaat van de praktijk**

De theorie beweegt zich vanuit de praktijk en weer naar de praktijk toe. Zij blijft in het veranderingsproces van de praktijk betrokken en mag daarom nooit tot een leer of dogma worden. Theorie dient steeds weer in de praktijk beproefd te worden. Oplossingen komen niet van buiten maar zitten in het probleem en groeien met het dialectisch rijpen ervan.

Het begrip praktijk moeten we wel uiteenleggen in economische praktijk, politieke praktijk, ideologische praktijk en wetenschappelijke praktijk. Bij iedere praktijk moet men de theorie-praktijkrelatie onderzoeken en de onderlinge relatie tussen verschillende praktijken preciseren. Nu iets over de dialectiek die zowel een theorie als een methode is die toegepast wordt in de betrekkingen tussen theorie en praktijk. Wanneer men de wereld ervaart als een boze droom waarvan men wakker moet worden in een nieuwe werkelijkheid, kan men zich niet bij het vanzelsprekende neerleggen en ontstaat het eerste gevoel voor dialectiek. Dialectiek is geen methode voor onderwijsvernieuwing maar een politieke houding van een wakker geworden mens. Het begint met het onderkennen van tegenstellingen. Bij sommigen stopt dit kennisproces al in zijn wortel onder de ban van fatalisme. Dan wordt de dialectiek een antinomie oftewel een tegenstrijdigheid tussen twee oordelen, die beide waar schijnen te zijn. Het denken vanuit fatalisme is dualistisch denken. Kenmerkende termen van dit denken zijn: enerzijds- anderzijds, hoewel-nietgeenstaande, vanuit het ene standpunt-maar anderzijds gezien, etc. Daartussen formuleert men een veilige middenweg die men naar eigen baat kan veranderen door de zijanten van deze weg iets te verleggen naar links of naar rechts. Dialectiek beoefenen komt neer op het blijven staan in deze spanningen, ze op elkaar betrekken en vandaaruit komen tot een nieuwe situatie. Dialectiek is afgeleid van het Griekse dialégesthai wat zo iets betekent als 'zich met elkaar onderhouden'. Het woord dialoog hangt er mee samen. Het behoort tot een combinatie van logica en rhetorica. In dit verband kunnen ook de Griekse woorden thesis of uitspraak, antithesis of tegenspraak en synthesis of overeenstemming worden genoemd. Door dialectiek ziet men het nieuwe door de naden van het oude heenbreken en wordt men tot hoopvolle analyses in staat gesteld. Dialectiek is de wijze waarop we vanuit tegenstellingen komen tot verdere analyses. Deze leiden tot het opstellen van veronderstellingen, werkwijzen die we weer toetsen in de praktijk. Zo ontstaat bereflecteerde praktijk, doordacht handelen, die praxis wordt genoemd oftewel handelend denken en denkend handelen. RMD

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

**Dienstverlening van de KKF:**

- Bufes	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@verbruikersraad.sr
- GLOTSS	Trade Blocks Services	439779 / 8769973	info@glots.sr
- SIA	Business Education	426388 / 8770787	info@innovationacademy.sr
- SecFeSur	Interconnections	532370 / 8770786	info@federaties.sr
- Fablab	Fabrication Technologies	439090 / 8769926	info@fablab.sr
- I-Park	Industry facilitation	437986 / 8769982	info@i-park.sr
- B-Inno	Improvement Services	437982 / 8769852	info@businessinnovation.sr