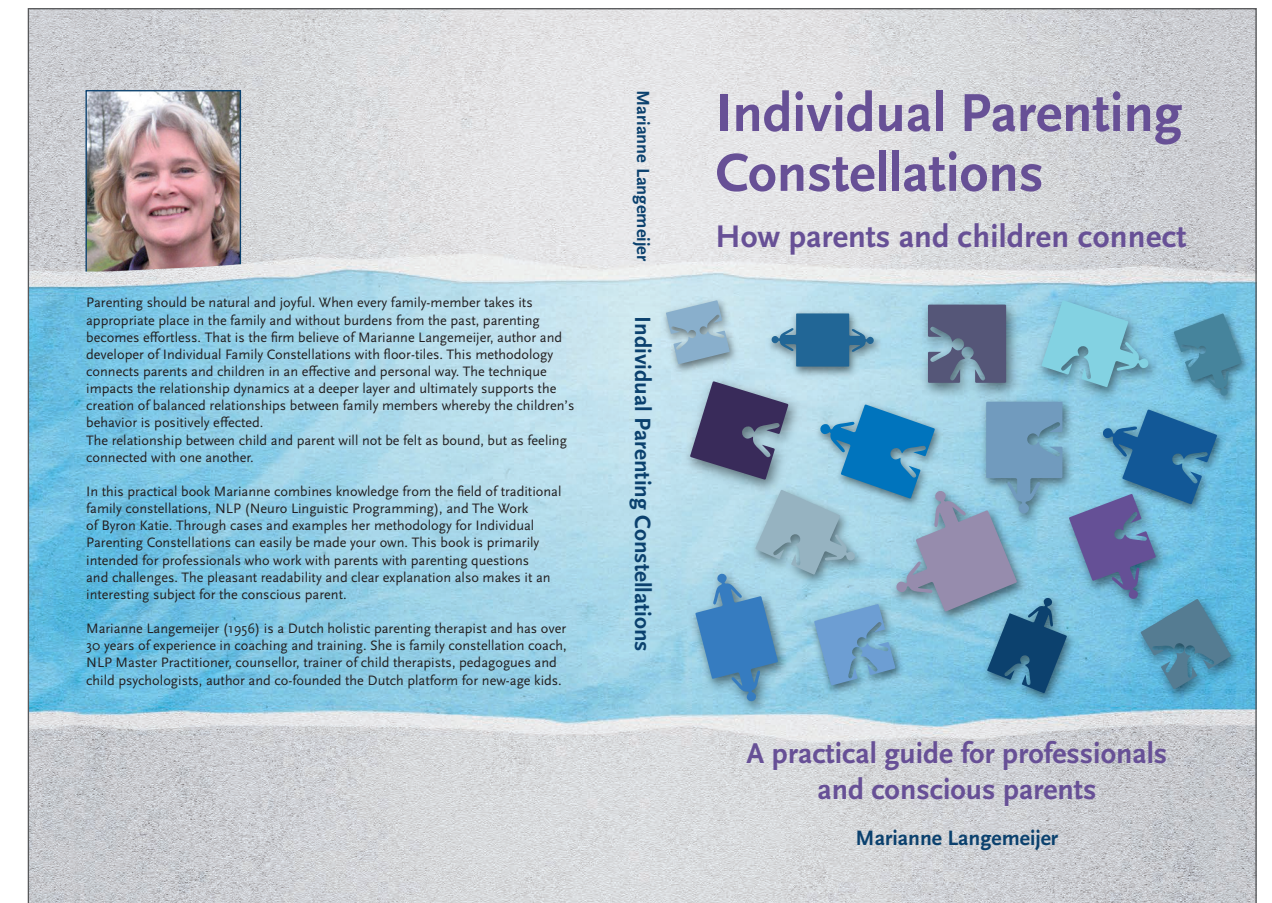
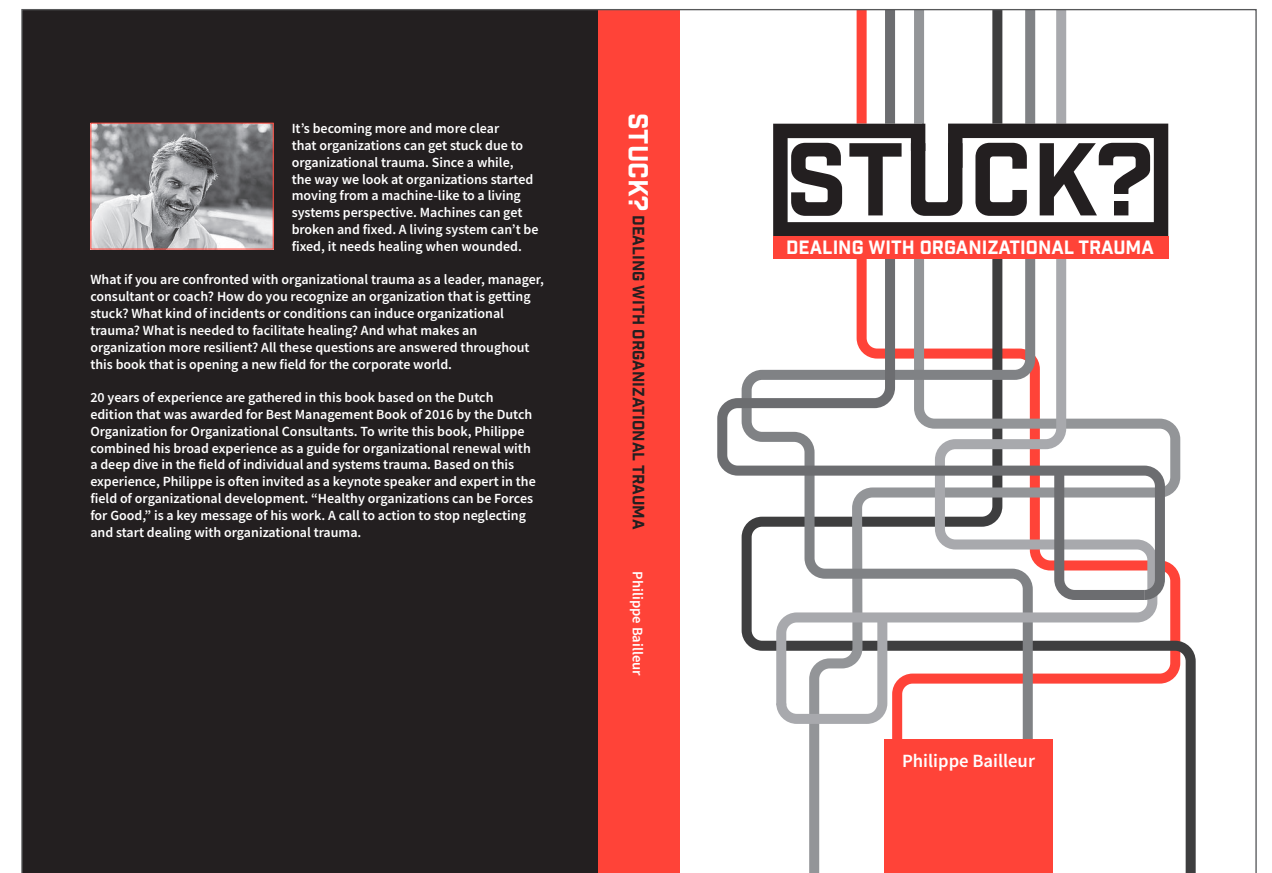


# Portfolio

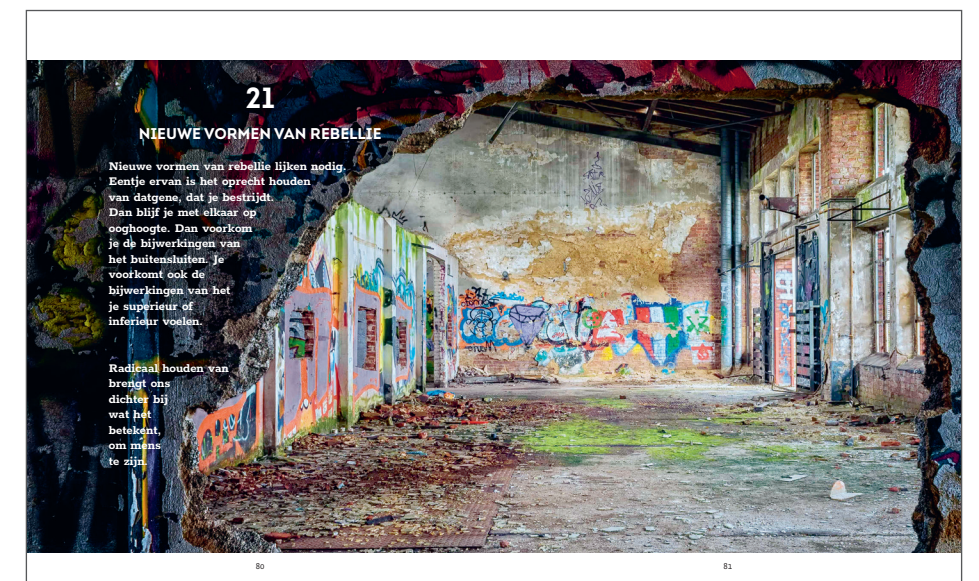
Mirjam Strijbosch

# Boek omslagen





# Boek omslag en binnenwerk









# Boek omslag en binnenwerk

‘IK BEN KIND, DUS IK VOEL WAAR MIJN OUDERS ZIJN’

Dit boek gaat over kinderen, en daarom gaat het over volwassenen. Als iedereen vanuit de eigen positie leeft, kunnen alle volwassenen en kinderen voluit leven. Maar soms verblijven volwassenen onbewust innerlijk nog in de kindpositie. Kinderen kunnen niet anders dan reageren. Soms in gedrag dat we als ongewenst ervaren, bijvoorbeeld brutaliteit, maar ook in gedrag dat we positief labelen: 'ze zijn zo zorgzaam, je hebt geen kind aan ze...' En dan gaat het niemand echt goed. Bibi Schreuder schenkt met dit boek een schat aan kennis, ervaringen en inzichten waarmee volwassenen hun volwassen positie in kunnen nemen, waardoor kinderen weer kind kunnen zijn.

Met dit boek wil ik bijdragen aan het verder aanwakkeren van systemisch bewust-zijn van ouders, en iedereen die met kinderen werkt, zodat nog meer kinderen kind kunnen zijn.

Aan alle kinderen en daarmee dus aan alle ouders en grootouders en aan iedereen die professioneel met kinderen te maken heeft. En ook aan hen die hun kind af en toe achter het behang willen plakken.




‘IK BEN KIND, DUS IK VOEL WAAR MIJN OUDERS ZIJN’

Hoe je het jou  
**DUS IK VOEL**  
en de kinderen  
**WAAR MIJN OUDERS ZIJN**  
waarvoor je zorgt  
goed laat gaan

BIBI SCHREUDER



Uitgeverij Het Noorderlicht

Deze systemische, ontwikkelings- en evolutionaire manier van kijken biedt inzichten en oplossingsrichtingen. En als we durven naar te kijken zonder direct te gaan doen, maar alleen actief waarnemen, zonder oordelen, zonder de schuld geven, zonder te wachten tegen, zonder te willen veranderen, dan kunnen de oplossingen vaak vanuit een heel andere hoek dan we verwachten.

De systemische manier van kijken kan zich ontwikkelen door de vele inzichten die we in de afgelopen twintig jaar hebben uit systeemopstellingen (zie kader).

Bert Hellinger (1925-2019) heeft ons deze manier van kijken gebracht. Hij was nieuwsgierig naar de werking van sociale systemen. Door met deze open, nieuwsgierige blik naar te kijken naar datgene wat opstelling levert aan, ontwikkelde hij inzichten over in ieder systeem werkzame krachten. Hij zag dat er verschillende systemenkrachten zijn, die ons gedrag heel bewust en onbewust beïnvloeden. Bert Hellinger beschreef die krachten als de gewetens- of persoonlijk gewetens- en het collectief geweten (wat wij herinnerd hebben in 'systemengeweten') en later beschreef hij een derde geweten: 'Geest' (dat Jacob van Steen het concept 'Geest' verder inzichtelijk maakte onder de naam evolutionaire kracht).

Ook zonder opstellingen kunnen we - als we weer hebben van de werking van die systeemkrachten - systemisch kijken, denken en handelen.

Systemisch kijken en denken is soms een flinke ommekeer, omdat onze westerse manier van denken lineair is. We denken vaak in 'als, dan'. In ons taal- en gedrag en vooral denken we in goed en slecht. Het hebben van mening en oordelen heeft kennelijk functie, anders zouden er niet zoveel meningen en oordelen zijn.

Systemisch gezien gaat het niet om oordelen aan waar je bij hoort en wie er niet bij hoort. Dit erbij horen is één van de systemische principes die ons gedrag beïnvloeden.

Naar dat dit een boek is over kinderen en volwassenen, neemt het je mee in het systemisch denken en kijken met thema's van het leven van ouders en kinderen - en mensen die met kinderen werken, zoals leerkrachten en kindtherapeuten. Zij kunnen meestal bij jou met een vraag over gedrag, wat je systemisch naar willen kijken. Soms denk ik een opstelling, soms een coaching waarbij ik alleen systemische vragen stel, uitgaande van een aantal principes die systemen doen functioneren. Ik kan hen allen daarbij helpen dat ik door hun vragen mijn inzichten heb kunnen verdiepen.

**Wat zijn opstellingen?**

Met een opstelling maak je een ruimtelijk beeld van een systeem. Dat kan je familie-systeem zijn, maar je kan ook een organisatieopstelling doen waar je bijvoorbeeld de vertaalmogelijkheden tussen teams kan onderzoeken. In een opstelling worden elementen in de ruimte opgesteld die relevant zijn voor de vraag die iemand wil onderzoeken. Die dan bijvoorbeeld een vader, of een grootvader zijn, maar ook abstracte elementen zoals een gebeurtenis uit de geschiedenis, een land, of een organisatie doel. Mensen kunnen die elementen representeren (persoonlijke representanten), maar je kan ook opstellingen doen met figurijnen, of papieren en zelfs in het goed mogelijk om een opstelling in de verbeelding te doen.

Door naar een opstelling te kijken, kan je opstaan bewust worden van onbewuste patronen. Patronen die steeds je leven sturen terwijl je zelf eigenlijk een andere kant op wilt. Wanneer je midden in zo'n patroon leeft, wordt je geleid door dat patroon. Door van een afstandje te kijken naar de opstelling, komt het patroon in je bewustzijn en kan je zelf keuzes maken.

Opstaan wordt dusdanig wat je gedrag van bijvoorbeeld 'moedelijk zware dingen aanspreken' in beeld probeert te brengen, misschien wel de positieve geschiedenis van een opa die iets nieuws aanspreekt, maar wat uitloopt op een falissement met consequenties voor velen...

Opstellingen geven dus geen oplossingen, maar inzichten. Een opstelling leert ons uit te zoomen en de blik te richten op dat wat nog een plekje wordt over in de geschiedenis.

De begeleider van systemisch werk met opstellingen heeft weet van de werking van de gewetens en tek, bijvoorbeeld door elementen toe te voegen of niet het laten uitspelen van elementen, waar in het systeem iets nog gekend wil worden.

## 3

### Systemen willen compleet zijn

Wat het systemisch kijken zo interessant maakt, is dat systemen zelf ook overlevingsmechanismen hebben.

Naast het persoonlijk geweten, dit oerinstinct dat ervoor zorgt dat we als individua in een groep kunnen overleven en die ook de groep bijeenhoudt, is er nog een belangrijke kracht die ons gedrag onbewust stuurt. Deze staat in dienst van het voortleven van het hele systeem, als compleet geheel. We noemen dit het systeemgeweten. (Bert Hellinger noemde dit het collectief geweten.)

#### 3.1 Systeemgeweten

Het systeemgeweten zorgt ervoor dat het systeem verder kan. Maar het kan alleen verder wanneer alles wat erbij hoort ook mee kan.

Wanneer iets of iemand buitengesloten is, of buiten beeld geraakt is, dan zitten er gaten in het systeem. Het systeem kan toe vinden, want het is bezig om de gaten gevuld te krijgen. Dan stapsgewijs ontwikkeling. (Dat maakt leren mogelijk.)

Het systeemgeweten stuurt volkomen onbewust ons leven. Daar waar iets of iemand buitengesloten geraakt is, tracht het systeemgeweten middels 'vreemd' gedrag dat - of digitaal weer in beeld te brengen. De twee systeemkrachten worden steeds tegelijkertijd, dat oerinstinct ter overleving van het individu (persoonlijk geweten) en het systeemgeweten ten dienste van het voortleven van het systeem als compleet geheel.

\* Het persoonlijk geweten verhuut. Het systeemgeweten onthult. \*

\* alle quotes zijn van Bibi Schreuder, tenzij anders vermeld.

#### 4.4 Ouders kunnen niet scheiden

Soms is een partnerschapsafbreken over en gaen ouders scheiden. Hetzelfde is dat naar voor de kinderen, maar niet noodzakelijk, als het kind maar van beide ouders mag houden!

Als je een kind krijgt wordt je vader of moeder. Als partner ga je scheiden, maar je blijft gewoon vader of moeder. Of je nou wel of niet bij je kind woont, het is een biologisch feit dat je kind voor de helft uit jouw genen bestaat. In julia kind zijn julia als ouders altijd bijeen.

Nogal wat scheidingen gaan met ruzies gepaard. Dat betekent dat ook binnen in het kind als het ware alle papa- en mama- genen met elkaar ruziën. Een kind vindt daar een overlevingsstrategie op. Maar niet al die moeilijke conflicten is er weinig energie over om te leven, het gaat overleven. Het is moeilijk te zeggen hoe dat eruitziet. Ieder kind overleeft op zijn eigen manier. De één trekt zich terug, wordt stil, sommige kinderen verpakken helemaal in stilte, anderen doen niet of het ze niets kan schelen, of maken zich extra sterk. Soms worden kinderen extra lief en gebouzaam. Niet iedereen maakt met scheiden ruzie, of tussen sterven in conflicten of peentjes terecht, anderen hebben uitdagend gedrag, of grensoverschrijdend. Wat het gedrag van een kind ook is, tijdens of na een scheiding onder de oppervlakte is het hart aan het werk om het systeem compleet te houden of te maken. Waar de ene partner de andere partner weg wil hebben, wordt dat in het kind gecompenseerd in het innerlijke papa- of mama-beeld. Binnen in het kind wordt een soort papaverwijzing en manaverwijzing geboden. De verborgen loyaliteit wordt versterkt, maar ook opgelost, zodat zij je niet kan veranderen in bijzijn van de andere ouder.

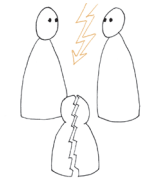
Soms wordt zo'n verborgen loyaliteit zichtbaar in lichamelijke kwesties: in houding of gezichtsuitdrukking of karaktereigenschappen. Het kind gaat dan bijvoorbeeld op die ouder lijken, die er niet 'mag zijn' en zo zorgt het systeemgeweten er toch voor dat ze er afblijven kunnen zijn.

**Een lastige oefening:**  
Zeg hardop tegen je spiegelbeeld bijvoorbeeld, en misschien lukt het je het later tegen je partner te zeggen!

**Als moeder:**  
Je bent de partner van de vader van ons kind. Als partner erger ik me aan hem. Maar ik ben niet zijn moeder, ik ben op gelijk niveau met hem. Als partner heb ik uit te zoeken hoe daarmee om te gaan. Misschien moeten we eens samen praten als partners, en het onderschap dat even erbij laten...  
Wat zij is de enige en beste moeder voor ons kind.

**Als vader:**  
Je bent de partner van de moeder van ons kind. Als partner erger ik me aan haar. Maar ik ben niet haar vader, ik ben op gelijk niveau met haar. Als partner heb ik uit te zoeken hoe daarmee om te gaan. Misschien moeten we eens samen praten als partners, en het onderschap dat even erbij laten...  
Wat zij is de enige en beste vader voor ons kind.

Hoe is het, om dit te hebben uitgegevoerd?



Lukt het om het uit te spreken zonder allebei ja-maan?

In het is dit een oefening om julia verschillende rollen te ontfangen. Julia zijn partners. En openen, met een kind, word je ouders.

Maar heb je wel eens gedacht aan je eigen manier van denken, dat je meningen en oordelen, ook al vaak je ervoor ze uit te spreken, het gedrag van je kind sterk beïnvloeden?

Je kind voelt wat je afkeurt, waar je oordelen over hebt, waar je boeven voelt staan, waar je bang voor bent. Dit onbewuste koppelt dat het zich in doctoren wijzen om in verschillende systemen te bewegen en toch trouw te kunnen blijven aan de ouders. Je kan dat een kind niet kwade maken, het gedrag handelt autonoom en gebouwd aan de systeemgeweten geweten. Een kind kan wel ruziën, maar niet om niet meer het kind van zijn ouders te zijn. Ook al lukt dat gedrag er soms toe dat kind en ouders voortdurend tegenover elkaar staan.

#### 7.8 Problemen zijn oplossingen

Het systeem - oplossingsgedrag van een kind dat er tussentijd anders uit dan wat wij als oplossing zien. We zien dit gedrag meestal als probleemgedrag. Maar het gedrag probeert het kind te helpen om onvoorwaardelijk trouw te kunnen blijven aan de ouders. Als de ouders niet van de school afwezen, dan doet een kind dat onbewust ook: het hoeft alleen wat onbeholpen gedrag tot zijn beschikking om dat te uiten. Het gaat zich bijvoorbeeld misdragen op school, waarop de leerkracht dit weer afkeurt. Dit is de onbeholpen kindermisdragen om de ouders te 'helpen' met hun oordelen of gewetensconflicten. En daarmee behouden de partners zich: ook dit gedrag wordt weer afgekeurd, of misschien wordt zelfs het kind wel afgekeurd. Dat voelt natuurlijk weer de oordelen van de ouders over de school...

In latere hoofdteksten zal je meer lezen over het systeemgeweten en de 'vreemde' gedrag het systeem compleet wil maken. Dan is het vreemde gedrag nu, een oplossing voor iets dat generaties verder geen plek kon krijgen.

Het is de kunst om uit te zoomen, als je naar de problemen van je kind kijkt en je dan al te vragen voor wat die 'probleem' een oplossing is.

Ook voor professionals die met kinderen werken is het uitzoomen erg belangrijk. Alleen heb je meestal geen informatie over de geschiedenis van dat familie-je kan dan samen met de ouders deze systemische blik nemen en kijken voor wat het gedrag (of symptoom) een oplossing zou kunnen zijn. Maar zelfs zonder informatie, wordt het al elke maand aan dat oerinstinct voor het systeem wanneer je met deze uitkomstende blik kijkt en je heel open afvraagt: 'Zou het zo kunnen zijn dat dit gedrag iets in beeld willen brengen dat tot je papje wil was?'

#### 7.9 Moedergebaar, vadergebaar




Mannen en vrouwen zijn verschillend. Vaders en moeders zijn verschillend. Moeders sluiten als regelbaar hun armen rond hun kinderen in een omhelzing. Dit is de oefening om het kind te beschermen en de veilige groei - het familie-systeem - te houden. Je ziet het meestal aan hoe vrouwen een kind op schoot houden, het kind zit met het gezicht naar hen (de borst) gericht en de armen houden ze rond de rug van het kind.

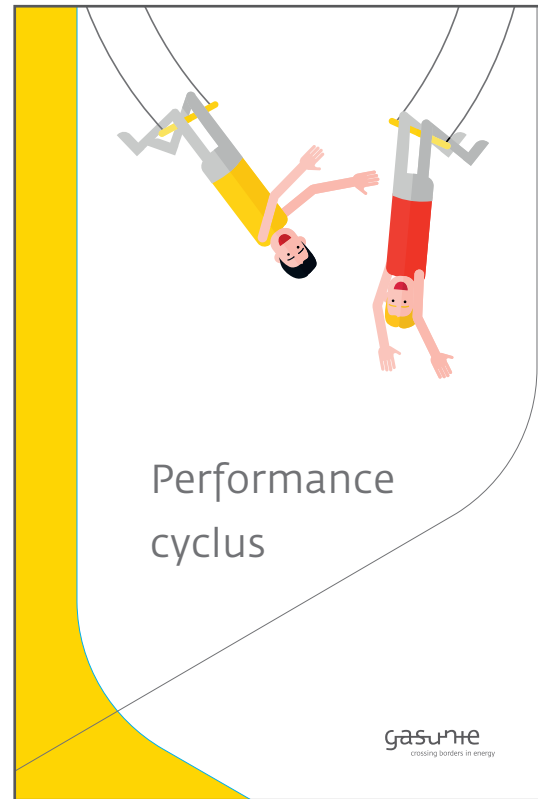
Vaders hebben een ander vadersgebaar: je houden hun handen open naar voren, in contact met de wereld. Dit gebaar heeft de functie om het kind in de wereld te zetten en juist de stap uit het familie-systeem te zetten, met de vader als steun in de rug.

Mannen zetten dan ook vaak een kind op schoot zodat het kind met hen mee de wereld in kijkt.

Deze zeerrijdige functies van moeder en vader leiden vaak tot onafhankelijk tussen de ouders. 'Je zet niet op wat er niet kan gebeuren' zit. Je beschermert dat kind te veel. Toch zegt het leven van een kind dat het onafhankelijk de wereld ingaat zonder continue bescherming van de ouders. Door een kind het vadergebaar en het moedergebaar veel te laten ervaren, kan het veilig leren om stappen de wereld in te zetten.

Het leert dat ook het vadergebaar veiligheids biedt: 'Hij staat immers achter je', leer je daarmee. En als de grote wereld toch wat eng is, kan je weer een deels geborgenheid bij het moedergebaar tanken, of dit nou door de moeder of de vader gegeven wordt.

# Brochures



**Kernwaarden van Gasunie**  
Om onze taak voor klant en maatschappij te kunnen vervullen stellen wij onze kernwaarden en voorop:

**Veilig**  
Veiligheid is bij alles wat we doen onze eerste prioriteit. We werken op een manier die veilig is voor mens en omgeving. Daar vertrouwen de mensen op.

**Doelmatig**  
In alles wat we doen, streven we naar de beste kwaliteit tegen de laagst mogelijke kosten. We dienen het publiek belang en zien het als onze plicht zorgvuldig om te springen met de middelen die ons ter beschikking staan. Wij zien het als een uitdaging onze processen slim in te richten en steeds te verbeteren.

**Betrouwbaar**  
Al onze klanten, in huishoudens of bij bedrijven, moeten er altijd op kunnen rekenen dat er gas is. Wanneer ze dat maar nodig hebben. En wie met ons werkt ervaart ons als een betrouwbare partner. Mensen weten wat ze aan ons hebben - in die zin zijn we voorspelbaar.

**Ondernemend**  
We denken in kansen. We spelen in op de veranderende eisen van klant en maatschappij. We doen dat door behoeften te herkennen en daar initiatieven voor te ontplooiën. En door ook in bestaande activiteiten te zoeken naar nieuwe duurzame toepassingen, technieken en mogelijkheden.

**Verbindend**  
We zorgen dagelijks voor verbindingen tussen de vraag naar energie en de productie ervan. Het succes van onze activiteiten wordt ook bepaald door de manier waarop we samenwerken, waarop we met elkaar de verbinding zoeken en leggen.  
De toekomst van Gasunie is altijd een toekomst samen met anderen: of het nu gaat om participaties binnen de door de overheid gegeven kaders, om samenwerking in projecten, het samen ontwikkelen van nieuwe activiteiten of het uitvoeren van onze activiteiten in harmonie met onze omgeving.

**De nieuwe performance cyclus**

**Performance Management binnen Gasunie**  
Gasunie is aan het veranderen. Structuren en processen worden flexibeler en van de medewerker wordt dit ook steeds meer verwacht. Daarnaast verandert de manier van leidinggeven en is er minder behoefte aan top-down sturing en meer behoefte aan coaching en faciliteren. De medewerker heeft ook meer behoefte aan leren en autonomie. Het bedrijf verlangt naar een hoger verantwoordelijkheidsgevoel van de medewerker i.c.m. een flexibeler en ondernemende instelling. Wil de performance cyclus blijvend van waarde zijn dan moet dit, in het licht van alle veranderingen mee veranderen.

De volgende 5 punten duiden op deze verandering van focus omtrent de performance cyclus.

- Van een jaarlijks beoordelingsgesprek, waarin de nadruk ligt op verbeterpunten, naar een continue dialoog over de sterke kwaliteiten, energieniveau, functie en ambities van jou als medewerker
- Van een terugblik op het functioneren in het verleden naar een toekomstfocus en ontwikkeling.
- Van een sturende leidinggevende die zijn verwachtingen neerlegt naar een coach die zijn medewerkers faciliteert in het opstellen van doelen en een focus aanbrengt op de ontwikkeling van de medewerker
- Van een uitvoerende rol van de medewerker naar een rol waarin hij/zij zelf de regie neemt over zijn persoonlijke en professionele ontwikkeling
- Van een cijfermatige beoordeling naar continue gesprekken waarin een tweezijdig perspectief besproken wordt

De nieuwe performance cyclus is ontwikkeld om jouw rol binnen Gasunie beter te ondersteunen in de huidige en in de veranderende omgeving.

De Performance Cyclus omvat richtlijnen die jou helpen om focus aan te brengen, impact te maken en verder te ontwikkelen. Het is belangrijk dat jij met plezier en vanuit je sterke punten werkt en dat jij een bijdrage levert en voldoet aan basis die de functie van jou verwacht.

Een aantal onderwerpen zullen wellicht als vanzelfsprekend worden ervaren, maar door deze omschrijving worden de kaders verhelderd. Deze richtlijnen zijn op jou als medewerker binnen Gasunie van toepassing. Dus lees verder om te weten wat er van jou verwacht wordt en hoe we omgaan met het functioneren binnen Gasunie.

Voor het opstellen van de nieuwe performance cyclus is er input vanuit de organisatie, andere bedrijven en literatuur verzameld en verwerkt. De performance cyclus sluit ook aan bij de interne ontwikkelingen.

Het ICT systeem dat wordt gebruikt om de focus, impact en ontwikkeling vast te leggen doen we in SAP Succesfactors.

**Gasunie**

Binnen Gasunie zijn er een aantal kaders waar binnen gewerkt wordt. Zo werken we allemaal naar de visie toe en middels de missie en kernwaarden. Het werken volgens de kernwaarden van Gasunie wordt ook gedaan door middel van twee organisatiebrede competenties: Resultaatgerichtheid en Samenwerken (zie Competentie bibliotheek).

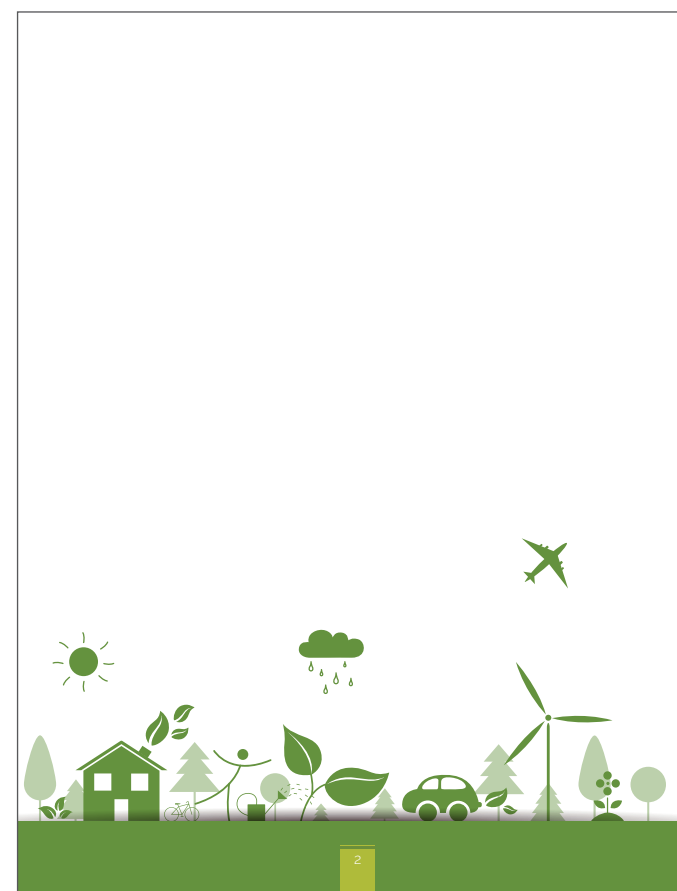
Daarnaast heeft elke medewerker binnen Gasunie een functie die staat omschreven in het Generiek Functiebouwwerk. Hierin staat beschreven wat jouw functie inhoudt, wat er bereikt moet worden en welke competenties erbij horen. Dit is de basis van waaruit jij werkt.

**Visie van Gasunie**  
We geloven in een duurzame toekomst met een uitgebalanceerde energiemix en een blijvende rol voor gas dat afkomstig is uit verschillende bronnen. We geloven dat we onze klanten het best bedienen met innovatieve oplossingen op het gebied van (gas) infrastructuur.

**Missie van Gasunie**  
Gasunie is een leidende Europese gasinfrastructuuronderneming. We dienen het publiek belang, bieden onze klanten geïntegreerde transport- en infrastructuurdiensten en houden ons aan de hoogste veiligheids- en business-standaarden. We richten ons op waarde creatie, zowel voor de korte als voor de lange termijn, voor onze aandeelhouder(s), andere stakeholders en onze omgeving.



# Brochures



### Ten geleide

De energievoorziening in Nederland staat aan de vooravond van grote veranderingen. Als de plannen uit het Voorstel voor hooflijnen van het Klimaatakkoord worden uitgevoerd, dan zal in iets meer dan tien jaar tijd de manier van verwarmen en energie opwekken, produceren en vervoeren er totaal anders uitzien dan nu. De gassector, verenigd in KVGN, onderschrijft de noodzaak van deze veranderingen en zet zich in voor een energievoorziening die in 2050 geheel CO<sub>2</sub>-neutraal is.

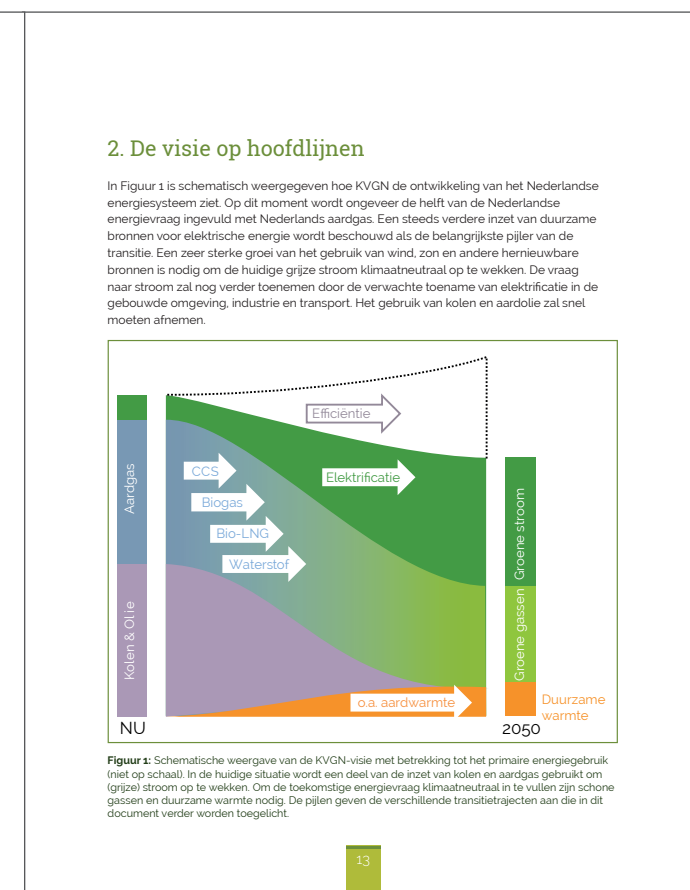
Nederland heeft internationaal gezien een vooraanstaande rol op het gebied van de productie, het transport en de opslag van aardgas en de handel erin. Op weg naar een duurzame energievoorziening zullen fossiele energiebronnen, waaronder aardgas, plaats moeten maken voor CO<sub>2</sub>-neutrale energie. Nederland beschikt over de kennis en infrastructuur die nodig zijn om grote hoeveelheden energie, op dit moment vooral in de vorm van aardgas, te transporteren en op te slaan.

Deze kennis en infrastructuur zijn ook relevant voor het gebruik van duurzame energiedragers, zoals waterstof en groen gas, alsmede voor opslag en mogelijk hergebruik van CO<sub>2</sub>. Verder kan met deze kennis en ervaring aardwarmte verder worden ontwikkeld en opgeschaald. De huidige kennis, data, expertise en infrastructuur van de Nederlandse gassector geven Nederland een voorsprong bij de ontwikkeling en invoering van deze duurzame energievormen. Nederland beschikt hiermee over een unieke uitgangspositie die kansen biedt om kosteneffectief en snel stappen te zetten richting een volledig duurzaam energiesysteem.

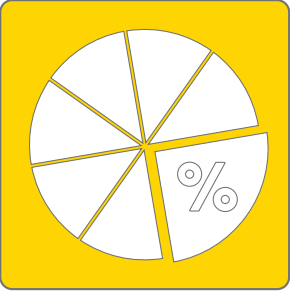

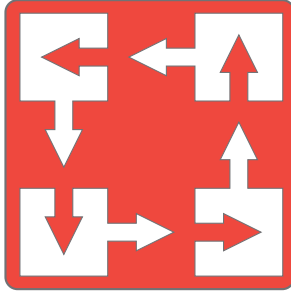







In deze visie schetst KVGN hoe de klimaatdoelen kunnen worden gerealiseerd met behoud van het huidige niveau van leveringszekerheid en tegen zo laag mogelijke maatschappelijke kosten. Hierin wordt de ontwikkeling van het energiesysteem richting 2030 en 2050 uitgetekend op basis van de ambities die zijn overeengekomen in het Klimaatakkoord, in combinatie met de bevindingen uit diverse recent gepubliceerde rapporten over dit onderwerp. Daarnaast geeft dit document inzicht in de bijdrage die de gassector levert om de ambities uit het Klimaatakkoord te realiseren. Deze bijdrage is vormgegeven in het GILDE-programma (Gas in een Langetermijn Duurzame Energiehuishouding).

In dit visiedocument presenteren we in hoofdstuk 2 allereerst de visie op hooflijnen. Vervolgens geven we in hoofdstuk 3 en 4 de nadere onderbouwing van deze visie. In hoofdstuk 3 bespreken we de ontwikkeling van de energievraag tot 2050 en geven we ranges voor de verwachte verdeling van de invulling van de energievraag, elektrisch of met andere bronnen. In hoofdstuk 4 brengen we in kaart wat de consequenties zijn voor het energiesysteem van de verwachte toename in elektrificatie. In hoofdstuk 5 geven we op hooflijnen aan wat de gassector binnen het GILDE-programma doet om deze visie te realiseren.

Deze visie is gebaseerd op een groot aantal recent gepubliceerde scenariostudies; er zijn geen eigen berekeningen uitgevoerd naar de optimale invulling van de energievoorziening. Vanuit de resultaten van deze studies is doorgeredeneerd om te bepalen welke aan de gasvoorziening gerelateerde elementen in ieder geval een rol moeten spelen in het toekomstige energiesysteem en wat de rol van de energiesector moet zijn om te zorgen dat deze elementen in voldoende mate tot ontwikkeling komen.



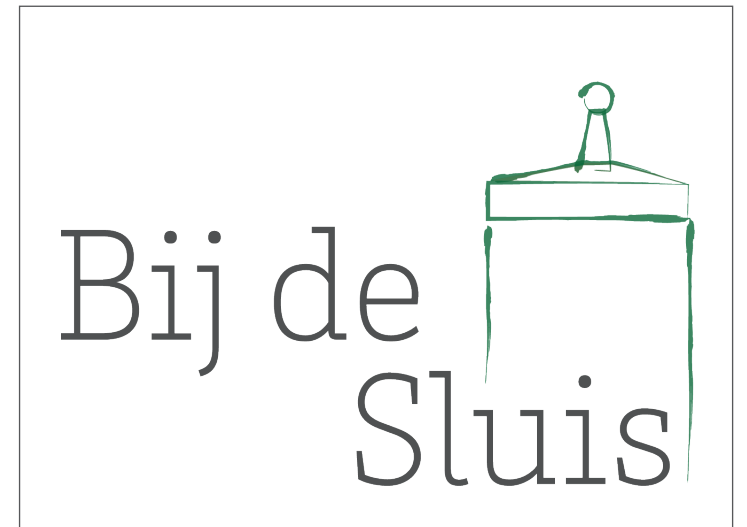
# Iconen

				
Belastingen	Economie	Procesmanagement	Risicobeheersing en interne controle	Leiderschapontwikkeling
				
Subsidie	Treasury	Verzekeringen	Opleidingen	Organisatie- en teamontwikkeling

			
Benefit tracking	IT Project Governance	Kennis delen	Lessons learned
			
Opleiding	Overzicht	Quality Assurance	Rapportages
			
Requirements management	Risico management	Scorecards	Scrum
			
Uitrol TFS	Verander management	Werkinstructies	Overig



# Logo's





# PowerPoint templates



## Rake vragen

Interventies vermomd als vragen

## Personeelsbeleid



gasunie

## Werken met afvalstoffen

- VCM Algemeen
- Milieu
- Gezondheid
- Veiligheid



## Rake Vragen!

Les 1:  
jouw favoriete vragen

Sies Bakker




Een effectief personeelsbeleid sluit aan bij de doelstellingen van uw organisatie en is dus een afgeleide van de organisatiedoelstelling. Door verschillende personeelsinstrumenten op een samenhangende manier in te zetten kunt u als organisatie en uw medewerkers optimaal tot ontwikkeling komen. Ik help u om een passend HR-beleid te ontwikkelen, zoals een Handboek Personeel en Strategisch HR-plan.

Werken met afvalstoffen

...THINK SAFETY!

Gasunie hanteert de volgende prioriteitsvolgorde met betrekking tot afvalverwerking, de zogenoemde "ladder van Lansink":

1. preventie: het voorkomen van het ontstaan van afval;
2. hergebruik: het zo goed mogelijk scheiden zodat de producten en reststoffen hergebruikt kunnen worden;
3. recyclen: het maken van nieuwe producten uit reststoffen, zoals bijvoorbeeld papier;
4. verbranden: het thermisch verwerken (met terugwinning van energie) indien hergebruik of recycling niet mogelijk is;
5. storten: als verbranden niet mogelijk is of mag dan wordt de afvalstof gestort, zoals bijvoorbeeld asbesthoudende delen.



gasunie



In deze les:

1. Waarom vragen zo veel brengen
2. Werk met wat je al weet en kunt

Sies Bakker




## Personeelsdossiers

- Het is belangrijk voor een bedrijf met personeel om een personeelsdossier te hebben. U bent als ondernemer wettelijk verplicht om een personeelsadministratie te voeren. Twee aspecten zijn belangrijk; het veilig bewaren van administratieve en fiscale gegevens en overige gegevens die vastleggen hoe de medewerker functioneert. Een personeelsdossier bestaat in elk geval uit persoonlijke gegevens, contracten & arbeidsvoorwaarden, functioneren & ontwikkeling, ziekteverzuim en diversen (zoals aantekeningen en correspondentie).
- Ik zorg voor een adequaat personeelsdossier, eventueel aangevuld met een P&O kalender.

Werken met afvalstoffen

...THINK SAFETY!

### Straalgrit

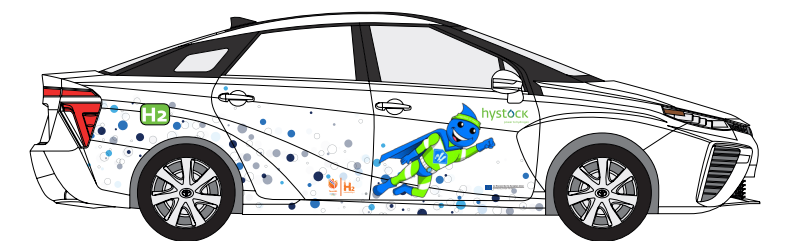
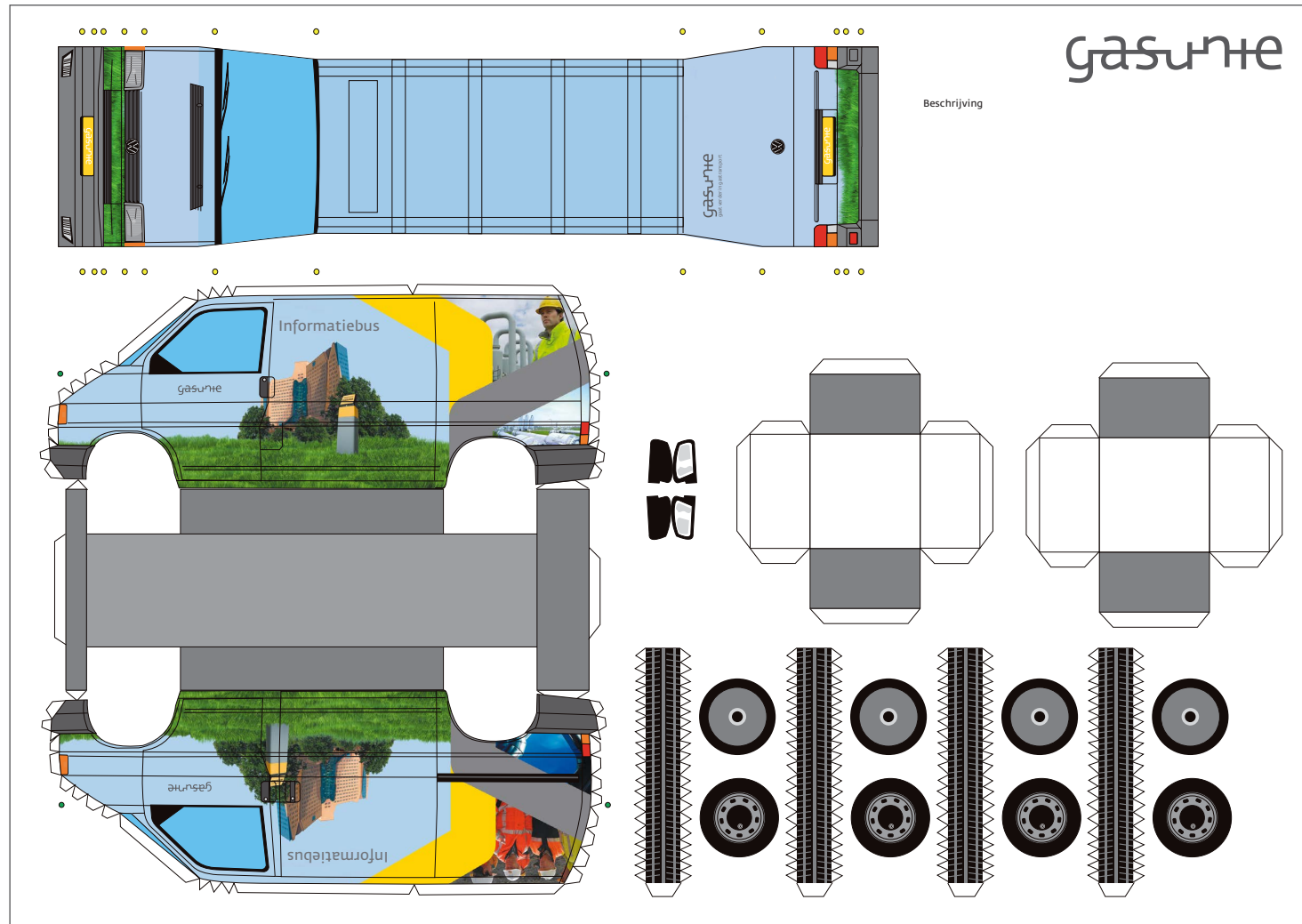
Vervuld straalgrit kan via Enviroton worden afgevoerd. Het is ook mogelijk dat het bedrijf dat de straalwerkzaamheden uitvoert zelf het (vervulde) straalgrit afvoert om te laten recyclen of geschikt te maken voor hergebruik. Gasunie is in dat geval niet de ondoener. Dit dient van te voren duidelijk afgesproken te worden om onjuiste registratie van de afvalstromen te voorkomen.



gasunie



# Diversen



# Diversen

## Certificaat

Voor

Datum van uitreiking

Dit certificaat betekent dat houder/houdster zelfstandig de TeamConnect Survey kan en mag inzetten.

Dit certificaat is geldig tot twee jaar na dato, en kan daarna verlengd worden voor steeds een periode van twee jaar.

De voorwaarden voor gebruik van de TeamConnect survey en voor verlenging van dit certificaat staan op de achterzijde.

Namens TeamConnect

Dees van de Hoef                      Jan Jacob Stam



Uitgeverij Het Noorderlicht

# GOUD OP DE GROND

vloerankers in alle kleuren van de regenboog



### WEBINAR

**JAN JACOB STAM** over de Meedogenloze Schoonheid van de Samenleving

Maatschappelijke vraagstukken vanuit systemisch perspectief



**DONDERDAG 25 JUNI, 16:00 - 17:30 UUR**

#### WAT KAN JE VERWACHTEN TIJDENS DIT BIJZONDERE WEBINAR?

Terwijl iedereen kijkt naar 'wat heeft Corona ons te zeggen', kijkt Jan Jacob Stam verder. Hij vraagt zich af wat het van ons vraagt om bereid te zijn deel te zijn van de veroorzakers van het probleem. Of het probleem nou Corona heet, de gezondheidszorg, het klimaat of aardbevingen in Groningen.

De vraag is dat: wat vergt het eigenlijk van ons, om bereid te zijn deel te zijn van de veroorzakers van het probleem? In dit seminar laat Jan Jacob je met deze vraag meereizen.

- Het maakt bij dit seminar niet uit wat je beroep of status is. Iedereen is deel van de maatschappij.
- Er is plaats voor maximaal 100 deelnemers, voor iedereen die deel van het probleem durft te zijn.

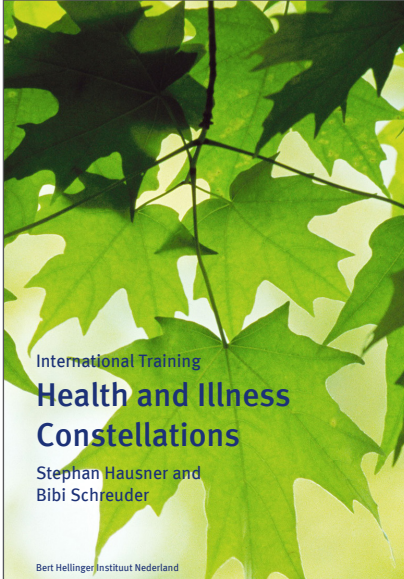
Alle deelnemers krijgen het boek 'De Meedogenloze Schoonheid van de Samenleving' van Jan Jacob Stam thuis gestuurd. In dit boek schrijft Jan Jacob over wat hij heeft waargenomen in de maatschappelijke opstellingen die hij de afgelopen 10 jaar in binnen- en buitenland heeft begeleid.

**MEER INFORMATIE**

Kosten voor het webinar en boek samen: €59,90 excl. 21% btw per persoon. Kijk voor meer informatie en boek direct je plek op [www.hetnoorderlicht.com](http://www.hetnoorderlicht.com)

Dit webinar wordt georganiseerd door Siets Bakker en Michiel van der Ham van Uitgeverij Het Noorderlicht in sam. met Jan Jacob Stam van het Bert Hellinger Instituut Nederland.





**International Training Health and Illness Constellations**

Stephan Hausner and Bibi Schreuder


Bert Hellinger Instituut Nederland

## The seed AND the fruit

Trainers Training Organizational Constellations

A twelve day training in two modules of 6 days each to become a trainer for organizational constellations.

April 2016- October 2016




# Geslaagd!

 Nassau College



# Websites

NL EN

Home Aanbod Over Jan Jacob Blog, podcast, filmpjes Contact TeamConnect

De systemische blik kijkt naar de essentie van levende systemen. Zoals familiesystemen, teams, organisaties, de samenleving. Ze kijkt naar patronen, potentieel, frustraties. En vooral naar wat er nodig is om te doen waarvoor ze bedoeld zijn. Oordeelsvrij meedogenloos.

jan jacob

Graag ontvang ik onderstaande nieuwsbrief/nieuwsbrieven

janjacobstam

TeamConnect

Naam

E-mail

Verzend

2 day webinar, sept 4 & 28  
*Liderazgo y potencial en tiempos de crisis - 2 jornadas*  
*Leadership and potential in crisis - 2 days*  
Inglés, traducción al español

Entradas/subscribe

Creëer dit moment

Home Individuele coaching Teamcoaching Over Migjel Mensbeeld Tarieven Contact

Welkom op mijn website!

Wat mooi dat je mij gevonden hebt. En nu je hier toch bent, kan je misschien net zo goed verder kijken. Ik ben een ervaren coach van zowel individuen als van teams. Ik heb veel mensen geholpen om meer grip op hun leven te krijgen en meer rust, ruimte en vrijheid te ervaren. Ook heb ik vele teams op weg geholpen om de samenwerking en effectiviteit flink te verhogen. Neem gerust contact met mij op bij vragen. Een eerste kennismaking is altijd gratis.

Individuele coaching

Team coaching

Mensbeeld

NL EN

TEAM CONNECT

Home TeamConnect inzetten Resultaten & investering Wie zijn wij? Training/workshops Blog Contact

Welkom bij TeamConnect!

TeamConnect is een hele krachtige online tool. Die je in in korte tijd - zonder lange tijds- en geldintensieve trajecten - diepgaand en héél trefzeker inzicht geeft in de onbewuste factoren die een team succesvol en effectief maken. Zonder poespas, direct toepasbaar!

Met TeamConnect loop je wel een 'risico', namelijk 'het monster in de bek kijken'. Nou is het grote voordeel: zodra je bereid bent om dit te doen, wordt het monster vriendelijk en hanteerbaar. Zeg maar gerust tembaar.

TeamConnect maakt dé essentie van je team - inclusief de blinde vlekken - vlot, liefdevol en oordeelloos inzichtelijk. Zodat je daarmee verder kunt.

En TeamConnect laat je vooral ook zien waar ongebruikt potentieel (dat wat er nog meer mogelijk is) voor het oprapen ligt. En uiteraard hoe je daarmee aan de slag kunt. Naast inzicht levert TeamConnect je ook uitzicht!

Simple, Clear and Effective

We hebben TeamConnect ontwikkeld omdat we er van overtuigd waren dat we alle inzichten en ervaringen die we hebben opgedaan in de afgelopen 20 jaar in teams en organisaties konden combineren in één online tool. Een tool die helpt om op een uiterst effectieve, laagdrempelige manier met een andere blik naar je team te kijken en inzichten op te doen. Die je gegarandeerd verder helpen!

Heb je een vraag of wil je weten wat we voor jouw team kunnen doen? Mail of bel ons voor een afspraak. Live, of via Skype, Zoom, Whatsapp.

Wij zijn TeamConnect: Dees van de Hoef en Jan Jacob Stam

deesvandehoef@teamconnect.global - 0031 594 235000

janjacobstam@teamconnect.global - 0031 594 235000

TEAM CONNECT  
DEES VAN DE HOEF & JAN JACOB STAM

Al Fresco TUINONTWERP

Home Werkwijze Achtergrond Projecten Contact

Een goed ontworpen tuin is een groene oase die op een logische en natuurlijke manier met het huis en omgeving is verbonden; die je het gevoel geeft er al langere tijd te zijn en waar je telkens aangenaam wordt verrast. Beplanting is daarbij essentieel; zonder beplanting geen tuin.

Al Fresco vertaalt uw wensen en ideeën naar een creatief tuinontwerp, waarin naast functionaliteit ook plaats is voor biodiversiteit en duurzaamheid.

"In Corona-tijd zijn we extra blij met de speelplekken voor de kinderen; de schommel, zandbak, het krijtbord (nu even schoolbord)... zonder deze dingen was het een stuk zwaarder geweest!"

Tuin bekijken

© 2021 Alle rechten voorbehouden. | Deze website is gemaakt door STV.nl



# Nieuwjaarskaarten (privé)

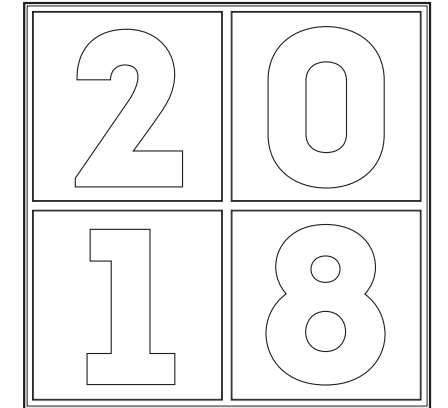
**Spaar nu voor een schitterend 2016!**  
Spaar de bonuspunten!

**Actievoorwaarden - Sparen voor een schitterend 2016**

- Vanaf 1 januari 2016 t/m 31 december 2016 ("Actieperiode") kan je sparen voor een schitterend 2016.
- De maanden zijn niet los te koop en mogen niet getuigd worden.
- Je kan 2016 nog leuker maken door in de Actieperiode bonuspunten te sparen. Bonuspunten krijg je door het bijwonen of geven van feestjes, het geven van aandacht, liefde en steun aan familie en vrienden, op vakantie gaan, uit eten gaan etc.
- 2016 is verkrijgbaar zolang de voorraad strekt.
- Losse maanden kunnen niet worden geruild.
- Volle spaarkaarten kunnen niet worden ingewisseld voor een ander jaar.
- Voor vragen, klachten en/of opmerkingen met betrekking tot deze actie, kun je terecht bij John en Mirjam.
- De spaarvoorwaarden kunnen tussentijds te wijzigen.

Wij wensen jullie een schitterend 2016!  
John en Mirjam

# LYCKA



**JOMI**  
Design and Quality  
by John and Mirjam

**JOMI**  
Design and Quality  
by John and Mirjam

**BUCKET LIST**  
**BINGO!**  
2020

Een nieuwjaarsduik maken	Familie- of vriendenweekend organiseren	Een champagne of bier bad nemen	Meer sporten en bewegen	Een echte sneeuwpop maken
Een muziekinstrument leren spelen	Stoppen met uitstellen (moogen mee beginnen)	Vrijwilligerswerk doen	Dansen in een fontein	Zwemmen met haaien
Slapen op een onbewoond eiland	Liften naar Parijs en terug	Verstopperij spelen in Ikea	Een berg beklimmen	Het Noorderlicht zien
Iemand een glimlach bezorgen	Flyboarden	Een gevecht met waterballonnen organiseren	Gezellig eten bij John en Mirjam	Een mystery flight boeken
Boek schrijven en publiceren	Bungeejumpen	Fierlijpen		

*Een heel uitdagend en gelukkig 2020!*  
John en Mirjam

**SPELREGELS**

Krijp de pionnetjes uit en zoek een dubbelsteen. Begin het nieuwe jaar in week 1 en gooi om de beurt. We wensen jullie een gezellig en gelukkig nieuwjaar!

*Krijp de pionnetjes uit en zoek een dubbelsteen. Begin het nieuwe jaar in week 1 en gooi om de beurt. We wensen jullie een gezellig en gelukkig nieuwjaar!*

- Het is konink! Ga oefenen voor de elfstedentocht. 2 beurten overslaan.
- John is een weekje skien, als je Mirjam opvrolijkt mag je een weekje doorschuiven.
- Het is valentijnsdag, zorg vandaag extra goed voor iedereen die je lief is. 1 beurt overslaan.
- Mirjam is een paar dagen in Sevilla, als je John opvrolijkt mag je een weekje doorschuiven.
- Het is vandaag 20 maart, internationale gelukdag. Je mag een weekje doorschuiven.
- Paas! Ga gezellig eieren zoeken en sla 1 beurt over.
- Koningsdag! Drink een biertje met de koning en sla 1 beurt over.
- Volgende week zaterdag (18 mei) is er een discofeestje bij John en Mirjam! Je kan niet wachten, snel een weekje opschuiven!
- Prinksterweekend. Geniet met familie en vrienden van een lang weekend. 1 beurt overslaan.
- De tijd vliegt, we zijn halverwege het jaar. Sla 1 beurt over om even op adem te komen.
- Vakantietijd. Geniet heerlijk van de vrije dagen. Twee beurten overslaan.
- Het is 28 augustus. Vier deze week samen met John en Mirjam Gronings Ontzet. 1 beurt overslaan.
- Helaas het oktoberfest wordt ook in Nederland gevierd, er is geen ontkomen aan. Kneed je om en sluit aan in de potloodkast 2 beurten overslaan.
- Herfst! Je bent er nog niet aan toe. Ga gauw terug naar week 38.
- Halloween. Veel te eng. Ga gauw een week verder.
- Een week voor Sinterklaas. Je hebt je door de demonstraties geworsteld, inloopen gedaan en dan nu de gedichten... Even bijkomen, 1 beurt overslaan.
- Kerst. De laatste loodjes van dit jaar. Neem alle tijd voor het kerst diner. Twee beurten overslaan.
- Oudjaarsavond het jaar is voorbij! We hopen dat een geweldige jaar was! Neem een grote sprong het nieuwe jaar in en veul geluk in 2020!

Het enige echte  
originele **2019**  
**GANZENBORD**

**STYL.nu**  
www.styl.nu

**LIMITED EDITION!**