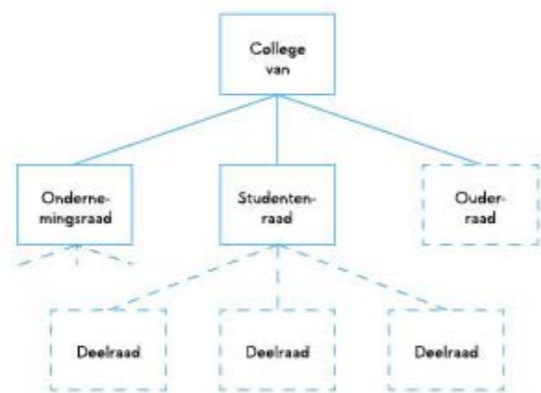


It's not about the trophy - Onderzoeksbundel naar het nalatenschap van het WK 2012 in Zuid-Afrika





Organogram



Het BOB-model bestaat uit drie verschillende stappen:

**STAP 1: BEELDVORMING**

Iedereen moet hetzelfde beeld krijgen en daar afspraken over maken. Dit is een fase die rustig verloopt door bijvoorbeeld een rondje te maken en te vragen wat iedereen over het onderwerp weet. Het gaat hier nog echt om de feiten, niet wat je van een onderwerp vindt. Ook is het belangrijk dat je je afvraagt waarom deze vraag aan ons wordt gesteld? Waarom staat dit op de agenda? De vraag is weten we voldoende over het onderwerp om naar volgende stap te gaan. Of moeten we nu stoppen en bespreken welke informatie nog ontbreekt en hoe we die voor volgende vergadering wel krijgen.

**STAP 2: OORDEELSVORMING**

In deze stap ga je je mening vormen. Jullie hebben het onderwerp verkend en bespreken de belangrijkste randvoorwaarden en criteria. Als het goed is weten jullie nu wat het probleem of de vraag is en weten jullie allemaal waar het over gaat. Nu is het van belang dat de neuzen dezelfde kant op gaan staan. Het is belangrijk dat bij deze stap iedereen aan het woord komt. Ook de stillere student in de raad kan een goede bijdrage leveren aan de oplossing.

**STAP 3: BESLUITVORMING**

Bij de laatste stap is de vraag wat besluiten we nu en hoe pakken we het aan? Dus maak een actieplan met wie doet wat en wanneer? Dat moet je in de vergadering concreet maken.

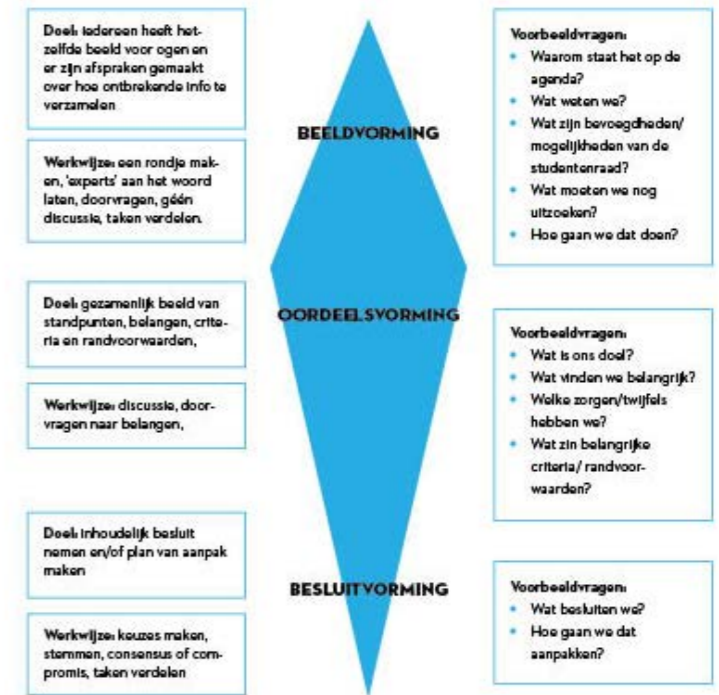
Hiernaast zie je de drie stappen nog eens in een model weergegeven, handig om er een keer bij te pakken bij een vergadering!

elkaar wat er anders moet en als je het eens wordt, kun je het reglement aanpassen.

In het reglement van de studentenraad moet onder andere staan:

- Op welke niveaus van de instelling studentenraden komen.
- Het aantal studenten in de studentenraad.
- Welke algemene regels er voor de studentenraad gelden
- De wijze en organisatie van de verkiezingen;
- De zittingsduur van de studentenraad;
- De manier waarop leden hun afspraken nakomen;
- Het termijn waarbinnen het bevoegd gezag moet reageren;
- Afspraken over het geven van informatie aan de raad door het bevoegd gezag;
- De termijn van instemming: tijd die de studentenraad heeft om in te stemmen met plannen van het bestuur
- Het toekomen van eventuele andere bevoegdheden (naast de wettelijke rechten) aan de studentenraad
- Welke beloning de studenten krijgen voor het deelnemen aan de raad (vb. studiepunten of vacatiegeld).

**HET BOB-MODEL**



# Basisbagage - Muzikantenhandboek





MAATSCHAPPELIJK  
VERANTWOORD  
ONDERNEMEN

BIJ  
GROENENDIJK  
PGN BOUW EN  
DE KWAASTENIET



bussen altijd voldoende en tijdig  
het magazijn staan dagelijks  
t scheelt op-en-neer rijden, er  
erlagend.

De Kwaasteniet 500 woningen in  
= verduurzaming extra comfort  
ers. Straks heeft de bewoner een  
s voor de toekomst. Bewoners  
aanwezig is voor het slagen

17 en 2018 nieuw hang- en  
sluitwerk, hr++ glas, een HR ketel en dakramen van dubbel glas. Bovendien wordt de zolder  
geïsoleerd, en wordt er spouwisolatie en vloerisolatie aangebracht.

**Verhogen klantwaarde**

**Omschrijving:** In 2016 zijn we gestart met

## CSR IMPACT ANALYSIS

Impact analysis by Relay 42 of CSR issues identified by ISO 26000 Guideline for social responsibility. For a complete overview of the CSR-issue analysis, please access the FIRA report on [www.firaplatform.nl](http://www.firaplatform.nl).

Shared value

Conditions of

### CERTIFICATEN, KEURMERKEN EN BEOORDELINGEN

CO2 Prestatieladder	Aan Groenendijk PGN Bouw en De Kwaasteniet Aannemersbedrijf B.V. Niveau 3, voor het aannemen en uitvoeren van nieuwbouw, verbouw, onderhouds- en renovatieprojecten op het gebied van woningen, winkels en utiliteiten.
ISO 14001	Aan Groenendijk PGN Bouw en De Kwaasteniet Aannemersbedrijf B.V., voor het aannemen en uitvoeren van nieuwbouw, verbouw, onderhouds- en renovatieprojecten op het gebied van woningen, winkels en utiliteiten.
ISO 9001	Aan Groenendijk PGN Bouw en De Kwaasteniet Aannemersbedrijf voor het uitvoeren van nieuwbouw, verbouw, onderhoud- en renovatieprojecten op het gebied van woningen, winkels en utiliteiten.
VCA**	Aan Groenendijk PGN Bouw en De Kwaasteniet Aannemersbedrijf voor het uitvoeren van nieuwbouw, verbouw, onderhoud- en renovatieprojecten op het gebied van woningen, winkels en utiliteiten.
Forest Stewardship Council (FSC)	Groenendijk PGN Bouw en De Kwaasteniet Aannemersbedrijf zijn bevoegd om het FSC keurmerk te voeren.
Erkend Leerbedrijf	Groenendijk PGN Bouw en De Kwaasteniet Aannemersbedrijf zijn erkend als leerbedrijf.
RI&E	De RI&E inclusief het plan van aanpak wordt minimaal een keer per jaar geactualiseerd en indien nodig vaker in het bijzijn van een MK-ver. Daarnaast wordt de RI&E eens per 3 jaar door een Hoger Veiligheidskundige, opgenomen in het Hobéon register, gecontroleerd. In de RI&E zijn maatregelen voorgesteld, zoals het aanschaffen van trillingsvrije handschoenen en het sluiten van een convenant met een installateur t.b.v. spanningsloos werken. Dit is inmiddels gebeurd.

#### Index

- Products/Services
- Company
- Supply Chain



MVO Glossies voor verschillende klanten

Koning & Hartman  
makes the difference



Corporate Social Responsibility

**kh** Koning & Hartman

Maatschappelijk  
Verantwoord Ondernemen  
**Dekker Zevenhuizen**



**DEKKER** [www.dekkerzevenhuizen.nl](http://www.dekkerzevenhuizen.nl)

**BOOT** INGENIEURS MET EEN VERHAAL



Maatschappelijk  
Verantwoord  
Ondernemen  
bij **BOOT**

[boot.nl](http://boot.nl)

by42

**CORPORATE SOCIAL  
RESPONSIBILITY  
RELAY 42**



# Het maakt alles Utrecht - Bidboek Utrecht.



# Verskillende infographics voor de ING

## Vision on Learning

### Learning Practice

**Purpose Driven**  
Learning becomes relevant and personal by connecting personal goals to ING's purpose.

**Context Driven**  
Learning supports workplace performance and helps employees do their jobs.

**Empowering**  
Employees are in charge of their own performance and development. Learning facilitates their performance needs.

with peers, drives engagement and motivation. Where do you learn best?

### Learning Design Criteria

**70:20:10**

**When have you learned the most, in formal or informal learning settings?**  
70% of learning happens while performing and reflecting in the job. 20% by coaching and feedback, and 10% by formal forms of training such as e-learning or classroom training.

Charles Jennings' theory is not about the exact numbers, but about the belief that performance and learning are closely related. This should be kept in mind when designing learning activities.

**5 moments of need**

**At which moments do you need instruments to learn?**  
Defines the different moments an employee requires certain (bits of) information in order to perform assigned tasks more effectively and efficiently. Each moment of need is an opportunity to improve performance.

**Appreciative Learning**

**What is your profound talent?**  
Appreciative learning focusses on building on your strengths instead of putting much effort into improving your weaknesses. Capitalize on your talents.

**Learning preferences**

**How do you learn best?**  
Some people learn best by doing, others prefer theoretical preparation first.

Manon Ruijters' Learning Preferences Model identifies 5 preferences in learning. When designing learning activities, these are taken into account.

**Generations Characteristic**

**To which generation do you belong and how are you triggered to learn?**  
Generations have different views on work, life and thus learning.

**Social Constructivism and Connectivism**

Putting that knowledge into practice and overseeing the different interrelations is our aim. Instruction on the content provides the basis to get started.

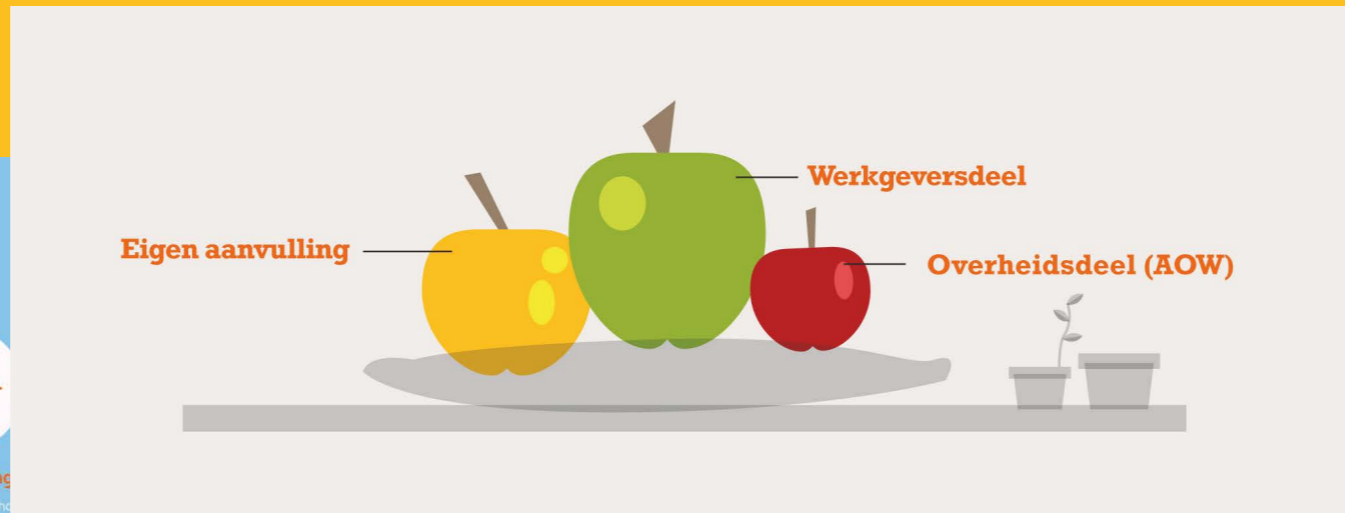
Encouraging people to interact and learn from each other provide the overview and the practical insights. The Social Constructivism and connectivism approach provides that.

**Principles for learning in the workplace**

Learning in a business context asks a specific approach which is different from the traditional approach. Several assumptions can be made on the drive of Employees that Learning can build on.

The andragogy approach helps to give focus on what employees need to do to grow in their work.

### Learning Foundation



Pensioengevend salaris €350.000			
Ophouwambitie	Oude regeling	Nieuwe regeling	Vershil
NN regeling (eindloon opgebouwd)	€ 140.000	€ 140.000	
ING CDC fonds	€ 100.500	€ 29.700	-
Totaal	€ 240.500	€ 169.700	
Toolage Individueel Sparen		€ 67.750 per jaar	
Partnerpensioen	€ 168.000	€ 119.000	

### Pensioengeven salaris

Deel waarover je pensioen opbouwt en je eigen bijdrage betaalt:

- ING: gem. 21,5%
- Waarvan jij: van 2,5% in 2014 tot 7,5% in 2020

Deel waarover je geen pensioen opbouwt ivm de AOW

### Inleg in CDC pensioenfond

- 2% opbouw pensioen per jaar
- Groei door rendement

PFI en NN (BPR) → 1 jan 2014 → ING CDC Pensioenfond