

# BELEIDSPLAN '22

## ONZE MISSIE, INDICATOREN & ACTIVITEITEN VOOR 2022

### ORGANISATIE GEGEVENS

<b>Naam</b>	Stichting Ecolabeur	<b>KvK</b>	80965598
<b>Adres</b>	Braamkamp 443, 7206 HW Zutphen	<b>Bestuurders</b>	Lisette Draijer, Nephthys Elias, David Hogeling
<b>Doel</b>	Het <i>landen</i> in Zutphen e.o. als ontwikkelaar van waardige arbeid.		
<b>Oprichting</b>	23-Nov-2020		
<b>Beleidsplan</b>	2	8-Jan-2022	

### DOCUMENT HISTORIE

V.#	Datum	Auteur	Reden
0.1	8-Jan-2022	D.Hogeling	Ruwe indeling
0.2	8-Jan-2022	D.Hogeling	Ter review
1.0	19-feb-2022	D.Hogeling	Voorlopige versie

### DISTRIBUTIE

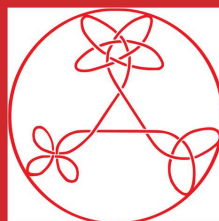
Contactpersoon	Functie	Locatie
Lisette Draijer	Penningmeester	Email
Nephthys Elias	Secretaris	Email
Publiek	Plan 2022	www.ecolabeur.nl

### AKKOORD

Secretaris	Penningmeester	Voorzitter
Akkoord	Geen antw.	Akkoord
9-jan-2022	N/A	19-feb-2022

### Samenvatting

Waardige arbeid wordt bevorderd door ons te richten op een enkele trendbreuk. In 2022 willen we met een demonstratie op basis van het credo duidelijker maken wat de mogelijkheden zijn van ethiek en waardigheid. Hiermee consolideren we de activiteiten uit 2021, terwijl de organisatie klein blijft.



Stichting Ecolabeur  
"Waardige arbeid aan  
aarde, dier & mens"

## 1 VOORWOORD EN OPBOUW

Omdat het onze missie is om een nieuwe trend neer te zetten van waardigheid en ethiek, wordt in dit beleidsplan een brug geslagen tussen eenvoudige taal en taal die wat moeilijker is. Bewijzen en accuraat taalgebruik, wat nodig is voor waarheidsdiscipline, nemen wel eens de levendigheid van een document en de lezers weg door termen en definities die niet huis-, tuin- en keukentaal zijn.

Voor complexere missies en ideologieën kom je echter niet om specialistisch vocabulaire heen. Vandaar dat de eindnoot gebruikt wordt (zoals hierboven bij het woord waarheidsdiscipline), zodat de lezer kan kiezen om dieper in bepaalde woorden te duiken, de transparantie te beoordelen of over het woord heen te lezen voor een indruk van het beleid op zichzelf. De appendices houden het document zelf eenvoudig en kort.

Het credo van waardigheid en basiskennis over ethiek en sociologie (zie Appendix I. verwijzingen en terminologie) zijn niet overbodig. Daardoor komen de missie en activiteiten beter tot hun recht, terwijl de aansluiting op meer dan 100 jaar studie, die aan de missie en het beleid vooraf ging, niet uit het oog verloren wordt. De missie is vooral een avontuur, waarbij de nadruk ligt op de successen die behaald kunnen worden voor de samenleving als geheel.

Met opmerkingen [W1]: Een brug geslagen. Niet in brug

## INHOUDSOPGAVE

Samenvatting .....	0
Organisatie gegevens .....	0
Distributie.....	0
Akkoord .....	0
1 Voorwoord en opbouw.....	1
2 Termijn en geldigheid .....	4
2.1 Jaarlijkse termijn.....	4
2.2 Geldigheid .....	4
2.2.1 Bestuur & Stemming.....	4
2.2.2 Kader.....	4
2.2.3 Gezondheid en Duurzaamheid van de Stichting .....	4
2.3 Doelstellingen van het beleidsplan.....	4
2.3.1 Wijziging ten opzichte van 2021 .....	4
3 Visie en missie.....	5
3.1 Waardige Arbeid & Identiteit van de Stichting .....	5
3.2 Drie-lagen model (Integratie Privaat & Publiek belang) .....	5
3.2.1 Laag 1: Kennisontwikkeling .....	5
3.2.2 Laag 2: Dienstverlening .....	5
3.2.3 Laag 3: Kwaliteitsbeheer en Middelenbeheer .....	6
4 Trends, Indicatoren, metingen en streefwaarden .....	6
4.1 Onze missie.....	6
4.2 Actuele trends.....	6
4.2.1 Hoe werk verandert 2.0 .....	6
4.2.2 Circulair kapitaal .....	6
4.2.3 Stijging van percentage chronisch zieken .....	6
4.3 Afsluiting oude indicatoren.....	7
4.4 Nieuwe indicatoren .....	7
5 Activiteitenplanning.....	7
5.1 Status van acties begin 2022 .....	8
5.2 Team samenstelling in 2022 .....	8
6 Appendix I. verwijzingen en terminologie .....	9
6.1 Verwijzingen .....	9
6.1.1 Nummering.....	9

6.1.2	Statutaire verwijzingen.....	9
6.1.3	Overige bronvermeldingen.....	9
6.2	Terminologie.....	10
6.3	Historie van het beleidsplan.....	10
6.3.1	Vereniging EST .....	10
6.3.2	eenmanszaak Ecolabeur .....	10
7	Appendix II. Besluitvorming .....	11
7.1	Juistheid beleid.....	11
7.2	Oprichtingsbijeenkomst .....	11
7.3	Ethische besluitvorming .....	11
7.4	Economische besluitvorming .....	11
7.5	Kennisontwikkeling .....	11
8	Appendix III. Stukken.....	12
8.1	Balans 2021 .....	12
8.2	Jaarbegroting.....	12
9	Appendix IV. Trends, Grafieken & Tabellen .....	12
9.1	Onze missie.....	12
9.1.1	Streefwaarden .....	12
9.2	Hoe werken verandert 2.0.....	13
9.2.1	Trend.....	13
9.2.2	Grafisch.....	13
9.2.3	Ontbrekende informatie & Streefwaarden .....	13
9.3	Referentie naar de Backlog .....	13
9.3.1	Referentie.....	13
9.3.2	Status per 1-JAN-2022 .....	13
10	Appendix X. Eindnoten.....	15

## 2 TERMIJN EN GELDIGHEID

*"Kennis zit niet tussen de oren, maar tussen de neuzen."*

### 2.1 Jaarlijkse termijn

Dit beleidsplan wordt voor 1 kalenderjaar voorgeschreven. Veel elementen uit voorgaande plannen (zie 6.3 - Historie van het beleidsplan) worden meegenomen. De verwachting is dat in dit jaar veel geleerd wordt waardoor vooral de activiteitenplanning voor 2022 zal veranderen. Ook de gemeten indicatoren kunnen jaarlijks worden herzien.

### 2.2 Geldigheid

#### 2.2.1 BESTUUR & STEMMING

Het bestuur bevestigt dat het beleid juist en geldig is (zie 7.1- Appendix II. Besluitvorming).

#### 2.2.2 KADER

Dit beleidsplan is een verbetering van voorgaande plannen, omdat het concreter is in hoe succes gerealiseerd wordt en omdat de missie beter te delen is met de doelgroep (zie o.a. Distributie).

#### 2.2.3 GEZONDHEID EN DUURZAAMHEID VAN DE STICHTING

Het beleid is financieel gezond, duurzaam en voldoende haalbaar voor de lange termijn (zie 8 - Appendix III. Stukken).

### 2.3 Doelstellingen van het beleidsplan

Hoofdstuk 3 (Visie en missie) laat zien op welke manier waardige arbeid gepromoot wordt in 2022, en hoe dit gezondheid, veiligheid en milieu bevordert.

Verder geeft Hoofdstuk 3 (Visie en missie) een indruk van de slagingskansen voor het doorbreken van trends in 2022, wat tevens de hoogte van onze ambities aangeeft.

Tot slot laat Hoofdstuk 5 (Activiteitenplanning) zien welke activiteiten uit de *backlog* (zie 9.3 Referentie naar de Backlog) klaarstaan voor 2022, en hoe de prioriteiten liggen.

#### 2.3.1 WIJZIGING TEN OPZICHTE VAN 2021

De inzet van 500 uur op de eenmanszaak voor het Turbine project veroorzaakte minder beschikbaarheid voor de stichting. In 2022 krijgt de stichting hogere prioriteit en het ICT project voor de turbine en eenmanszaak worden langzamer gerealiseerd met minder dan 500 uur. De focus binnen de stichting wordt gericht op klein blijven en duidelijker de identiteit uitdragen.

**Met opmerkingen [W2]:** Waardoor vooral de activiteitenplanning voor 2022 verandert. Actief en kort schrijven

**Met opmerkingen [W3]:** Zin lijkt niet lekker te lopen. Misschien beter: Hoofdstuk 3 (visie en missie) laat zien op welke wijze waardig arbeid wordt gepromoot in 2022, en hoe dit de gezondheid, veiligheid en milieu bevordert.

**Met opmerkingen [W4]:** Ook verwijst hoofdstuk 3 naar de trends waarop deze ontwikkelingen invloed hebben. Het is niet nodig 2x te verwijzen naar wat hoofdstuk 3 is (visie en missie)

### 3 VISIE EN MISSIE

#### 3.1 Waardige Arbeid & Identiteit van de Stichting

Waardige arbeid betekent arbeid vanuit het geweten zodat de eigen regie over de arbeid toeneemt.

ECO: Ontwikkeling van waardige arbeid wordt gedaan omwille van dienstverlening aan eigen land, provincie, gemeente, klanten, partner organisaties, enz. Dit deel van onze naam verwijst naar ecosysteem en economie (collectief huishouden).

LABEUR: Opkomen voor het geweten, kritisch denken en waarheidsdiscipline beoefenen is zowel een kunst (labeur als verwijzing naar een kunstgroep) alsook ploeteren en zwoegen. In de naam zit bovendien een verwijzing naar landbouw in de zin van ons brein als akker waar we gedachten laten opgroeien<sup>iii</sup> die ordenend werken op hun omgeving (ECO). In de naam zit ook een verwijzing naar Lab(oratorium) voor demo's en naar Eur(opa) voor de universele rechten binnen Europa.

#### 3.2 Drie-lagen model (Integratie Privaat & Publiek belang)

In 2022 proberen we klein te blijven en de visie en identiteit duidelijker te communiceren. Daarmee kunnen wij aantonen wat de kracht van ons credo is voor de samenleving. Dat doen wij door gebruik te maken van resultaten van voorbeeldenactiviteiten. Komend jaar wordt dus gewerkt aan een betere presentatie van deze resultaten als realisatie van het credo over waardige arbeid.

##### 3.2.1 LAAG 1: KENNISONTWIKKELING

Activiteiten in samenwerking met vrijwilligers om waardige arbeid te ontwikkelen. Deze activiteiten zijn voor de visie het meest interessant en de meeste middelen gaan naar deze activiteiten.

Nr	Voorbeeldactiviteit	Status
1	Steun burgerinitiatief De Groene Hoven (eilandjes Zutphen) (vissen, koeien, uiterwaarden).	Lagere prioriteit
2	Circulaire economie demo (7 miljoen eilandjes - 1 aarde) (mens, arbeid&inkomen, wereldeconomie)	Hogere prioriteit
3	Tai-ananta <sup>iv</sup> (samenwerking tussen therapeuten, gewetenskunst) (gezondheid)	Parkeren tot 2023

##### 3.2.2 LAAG 2: DIENSTVERLENING

Professionele activiteiten waar (beperkte) inkomsten voor de stichting uit ontstaan. Dat is mogelijk doordat de diensten waarde leveren aan betrokken relaties. Toont ook de kracht van de visie aan.

Nr	Voorbeeldactiviteit	Status
1	Training waardig proj. mgt "W.O.R.D" <sup>v</sup>	Afgerond
2	Doorlopende cursus eigen regie <sup>vi</sup> (zelfhealing/Taijiwuxigong@)	Hogere prioriteit
3	Ad-hoc cursus voor op kantoor / PC werk (zelfhealing step-up)	Wacht op verzoek
4	BuQi@ therapie (op verzoek, qi coaching step-up)	Hogere prioriteit

### 3.2.3 LAAG 3: KWALITEITSBEHEER EN MIDDELENBEHEER

Op regelmatige basis verbeteren en vastleggen van ethiek. Doorlopend asset management met behulp van scorekaarten. Naamsbekendheid van de stichting valt onder middelenbeheer (relaties).

Regelmatige risico analyse. Zie 4 - Trends, Indicatoren, metingen en streefwaarden.

## 4 TRENDS, INDICATOREN, METINGEN EN STREEFWAARDEN

### 4.1 Onze missie

Door 6 indicatoren uit onze administratie te gebruiken wordt automatisch het succes van onze missie gemeten. Dus twee indicatoren per laag. Deze tabel wordt komend beleidsplan herzien.

Laag	Succesfactor	Indicator	Meting
Kennisontwikkeling	Mate van deelname aan kennis ontwikkeling.	Meer belangstelling is meer vrijwillige inzet.	Maandelijks indicatie werkelijke inzet versus verwachte inzet.
Kennisontwikkeling	Ontstaan van nieuwe inzichten.	Hoe meer waardige arbeid uitgevoerd wordt, hoe meer vooruitgang er is in de ontwikkeling.	Totaal van alle sprints burn-up/burn-down.
Dienstverlening	Toename vraag naar diensten en aanbod van diensten.	Omzet (effectief aanbod op de vraag).	Maandelijkse omzet EUR maximaliseren
Dienstverlening	Professioneel blijven.	Afgerond van BuQi cases en demo's	Case registratie & status
Beheer	De metingen zijn actueel (en binnen de grenzen).	Datum laatste meetwaarde per indicator	Plafond op periode zonder data;
Beheer	Voldoende data kwaliteit	Hoogste risico laatste analyse.	Plafond op het risico.

Streefwaarden: zie tabel 9.1.1- Streefwaarden.

### 4.2 Actuele trends

#### 4.2.1 HOE WERK VERANDERT 2.0

De dochteronderneming Empiriqation werkt aan haar interne cultuur voor personeelsbehoud en verjonging. Door deze trend duidelijker in verband te brengen met onze visie en ethiek is er een sterker belang van dochteronderneming bij de kennisontwikkeling van de stichting.

#### 4.2.2 CIRCULAIR KAPITAAL

Er wordt in de industrie veel gesproken over circulaire grondstoffen, echter zonder circulair kapitaal of geld is dit een wassen neus. Wij willen een demo opzetten met circulair kapitaal en dan zonder geld, en dit voorleggen als voorbeeld aan lokale belangstellenden zoals LETS, proeflokalen en eventueel banken.

#### 4.2.3 STIJGING VAN PERCENTAGE CHRONISCH ZIEKEN

De voorbeeld activiteiten *zelfhealing* en *buqi® therapie* streven naar het doorbreken van deze trend. De laatste informatie van deze trend was uit 2014<sup>vii</sup>. Het tai-ananta project gaat hiermee verder.

### 4.3 Afsluiting oude indicatoren

Niet van toepassing op 2021.

### 4.4 Nieuwe indicatoren

Meting van indicatoren 1 en 4 is praktischer gemaakt. De succesfactoren zijn ongewijzigd.

## 5 ACTIVITEITENPLANNING

Activiteit	Verwachte capaciteit in %			Inzet
	Kennis-ontwikkeling	Dienstverlening	Beheer	Soort
Steun burgerinitiatief De Groene Hoven (eilandjes Zutphen)	0%	N.V.T.	N.V.T.	Project (nieuw)
Circulair kapitaal demo (kapitaal zonder geld)	33%	N.V.T.	N.V.T.	Project P18_01
Tai Ananta (samenwerking tussen therapeuten, gewetenskunst)	0%	0%	N.V.T.	Project (nieuw)
Training waardig proj. mgt met Scrum en Gamp 5 (step-up)	N.V.T.	0	N.V.T.	Project P19_04
Doorlopende cursus eigen regie (zelfhealing keep-up)	N.V.T.	33%	N.V.T.	Wekelijks 4uur.
Ad-hoc cursus voor op kantoor / PC werk (zelfhealing step-up)	N.V.T.	0%	N.V.T.	Ad-hoc.
BuQi therapie (op verzoek, qi coaching step-up)	N.V.T.	33%	N.V.T.	Ad-hoc.
verbeteren van ethiek	N.V.T.	N.V.T.	0%	Zie P18_01
asset management	N.V.T.	N.V.T.	0%	1x per Kwartaal
risico analyse	N.V.T.	N.V.T.	0%	1x per Kwartaal
Naamsbekendheid van de stichting.	N.V.T.	N.V.T.	0%	Zie P18_01

Grijs: heeft de meeste focus begin 2022.



## 5.1 Status van acties begin 2022

Activiteit	Start of verwacht	Verwacht voltooid	Middelen
Steun burgerinitiatief De Groene Hoven (eilandjes Zutphen)	N/A	N/A	Onbekend
Circulair kapitaal	2018	Eind Juni 2022	Van Empirication: Azure VM. Office 365. Visual Studio. Pop-up banners, demo pop-up shop.
Tai-ananta (samenwerking tussen therapeuten, gewetenskunst)	N.V.T.	Begin Juli 2021	Office 365. Therapie ruimte.
Training waardig proj. mgt met Scrum en Gamp 5 (step-up)	Dec 2020	Afh. van deelnemers.	Trainingsruimte, office 365. ISPE lidmaatschap.
Doorlopende cursus eigen regie (zelfhealing keep-up)	2017	N.V.T.	Oefenzaal
Ad-hoc cursus voor op kantoor / PC werk (zelfhealing step-up)	N.V.T.	N.V.T.	N.V.T.
BuQi therapie (op verzoek, qi coaching step-up)	Zomer 2021	N.V.T.	Massagetafel, dossier, casus db.
verbeteren van ethiek + algemene voorwaarden	Dec 2020	N.V.T.	Website, Database
asset management	2018	N.V.T.	Database
risico analyse	Dec 2020	N.V.T.	Database
Naamsbekendheid van de stichting.	Dec 2020	N.V.T.	Artikelen, Flyers

## 5.2 Team samenstelling in 2022

De bedoeling is om laagdrempelig te werken vanuit de initiatiefnemer/voorzitter en eventueel vrijwilligers te laten deelnemen aan sommige activiteiten. Bij interesse voor professionelere deelname en/of in dienst name vanuit beide kanten moet gewacht worden op een volgende versie van het beleidsplan. De algemene voorwaarden voor een juridische basis zijn voorlopig nog in ontwikkeling.

## 6 APPENDIX I. VERWIJZINGEN EN TERMINOLOGIE

### 6.1 Verwijzingen

#### 6.1.1 NUMMERING

Eindhoot (laatste appendix): Klein romeins cijfer<sup>viii</sup>; Referenties naar notities.

Voetnoot (onderaan pagina): Klein normaal cijfer<sup>0</sup>;

Referentie naar literatuur: ( "Titel" auteur 6.1.3- Overige bronvermeldingen- Nummer);

Kruisverwijzing (informatief): Hoofdstuk nummer (optioneel) – Titel (verplicht);

Kruisverwijzing (achtergrond/appendix): (Zie 6.1.1– Nummering); - tussen haakjes.

#### 6.1.2 STATUTAIRE VERWIJZINGEN

1. Statuten: Akte oprichting stichting EWA5\_v3 (AfschriftDigi).pdf (2020.0755.01\PRD)
2. Doel: Zie 1 Artikel 2.lid 1, 2 en 3.
3. Bestuursleden: Zie 1 Volmacht 1, 2 en 3.
4. Bestuur, Besturen, Zie 1 Artikel 3 t/m 7.

#### 6.1.3 OVERIGE BRONVERMELDINGEN

1. "Hoe werk verandert 2.0" (ADP Research insitute) – de ik versus ons mentaliteit 2019; <https://www.adp.nl/kennis/onderzoeken-hr-research/hoe-werk-verandert/>
2. Paragraaf "Measuring health", pag 2, [https://iph.nl/wp-content/uploads/2017/11/bmj-2011-343-d4163\\_huber\\_how-define-health.pdf](https://iph.nl/wp-content/uploads/2017/11/bmj-2011-343-d4163_huber_how-define-health.pdf)
3. VCA checklist 2017, <https://www.pbna.com/vol-vca-boek/> ;D.T.M. Hogeling Cert nr. (Dipl. nr) 507396.05110395 Exp.date Aug 2027.
4. "Appreciative Inquiries of the 3.0 kind" June 17, 2015, Cees Hoogendijk. ISBN-10 : 1514375052  
Zie ook verwante organisatie: <https://orgpanoptics.nl/appreciative-inquiries-3-0-kind/>
5. Three milestones pag 19 – 27, "Taiji 37" Dokter Shen Hongxun, June 2000 reg.nr.4.223208.002;
6. "Zen in de boardroom (Leiderschap vanuit rust, ruimte en reflectie)", 2020, Sake Algra, isbn 9789461263810
7. "Wereldeconomie", R.Steiner (14 voordrachten 24-juli 1922 – 6-aug-1922) vert. Frans Wuijts 2016 . isbn 9789492326034;
8. "De sociale impuls van de anthroposofie", D. Brüll (1984) isbn 90-6238-259-2;
9. The discipline of truth (sathya) pag 54, "Dharma Vahini" (Stream of Righteousness) by Sathya Sai Baba July 2010, ISBN 81-7208-344-0;
10. UPF – United people foundation, <https://unitedpeople-foundation.org/home>
11. "Metamorfozen van het zielenleven", Rudolf Steiner (7 voordrachten uit 1909) vert. Margreet Meijer-Kouwe, isbn 9789060380956
12. "Het geheim van de dubbelganger" geografische geneeskunde, vert. 2020 Corrie van der Zee, voordracht van R.Steiner in de Zwitserse plaats Sankt Gallen op 16 november 1917. isbn 9789492462480
13. RIVM <https://www.rivm.nl/nieuws/toekomstverkenning-rivm-gezonder-nederland-met-meer-chronisch-zieken>
14. ShenBuQi Lexicon for students -Shen Zhengyu <https://www.taijicentrum.org/boeken.php>

## 6.2 Terminologie

In de appendices van het beleidsplan gebruiken we specifieke woorden en termen<sup>1</sup> terwijl het beleidsplan algemeen blijft.

1. Economisch leven – alle menselijke activiteiten die te maken hebben met het vervullen van behoeftes en verlangens. Bijv: krijgen van voedsel, water, energie, een dak boven je hoofd, mogelijkheden om je te ontwikkelen en alles wat daarbij nodig is zoals ruilen, kopen, betalen, ontvangen, arbeid enz.
2. Rechtsleven – alle menselijke activiteiten die te maken hebben met belangen die gemeenschappelijk of conflicterend kunnen zijn. Netjes in de rij staan en niet voordringen, eerlijk delen, niet de sterkste eerst, enz. Zodat de waardigheid van de mens gewaarborgd blijft.
3. Spiritueel leven – alle menselijke activiteiten die gericht zijn op persoonlijke ontwikkeling. Bijv. educatie, onderzoek, kunst, geloof enz. Traditioneel was er in de samenleving altijd sprake van een paus of geestelijke die in de geestelijke wereld stond, en daarom wordt dit gebied (voor de zuiverheid en waarheid) in de literatuur *geestesleven* genoemd. Deze term kan hier vervangen worden door de synoniem zonder een waardebeoordeling te doen.<sup>ix</sup>
4. Geleende conceptuele of theoretische uitgangspunten en aannames zoals: Wetmatigheden, Oer fenomenen en de Sociologische hoofdwet<sup>2</sup>.
5. *Lineages*<sup>3</sup> - Erfopvolging van kennis over meerdere generaties heen<sup>x</sup>.
6. *backlog* – term uit Scrum voor lijst van vereiste functies/op te leveren resultaten.

## 6.3 Historie van het beleidsplan

Jaartal	Naam	Beleidsplan Versie
1998 – 2006	Vereniging EST	N.A.
2017 – 2020	eenmanszaak Ecolabeur	N.A
2021 – 2022	Stichting Ecolabeur	2021.1
2022 – 2023	Stichting Ecolabeur	2022.01

### 6.3.1 VERENIGING EST

Doel van EST was om bekendheid te ontwikkelen in de axioma-benadering van Vrijheid, Gelijkheid en Broederschap binnen de overeenkomstige differentiatie-gebieden van het sociale organisme: geestesleven/cultuur, rechtsleven en economisch leven. Zie 6.2 (Terminologie).

### 6.3.2 EENMANSZAAK ECOLABEUR

Doel van eenmanszaak Ecolabeur was om de dienstverlening en economisch succes (zowel niet-commercieel als commercieel) van de toepassing van de vaardigheden uit EST meer tot hun recht te laten komen en bekendheid ervan hieraan ondergeschikt te maken. Deze vaardigheid zelf leidde tot het differentiëren van Ecolabeur tot een stichting (voor niet-commerciële activiteiten) en een eenmanszaak (als dochteronderneming-*to-be* van de stichting die zich richt op de commerciële activiteiten).

<sup>1</sup> Zie "Wereldeconomie", R.Steiner.

<sup>2</sup> Zie "Sociale Impuls van Anthroposofie", D. Bruell.

<sup>3</sup> Zie "Tajiji37" Dokter Shen.

## 7 APPENDIX II. BESLUITVORMING

### 7.1 Juistheid beleid

Bestuurder	Juist / Onjuist
Voorzitter	
Secretaris	
Penningmeester	
<b>Minimum Percentage Juist</b>	<b>100%(Unaniem)</b>

### 7.2 Oprichtingsbijeenkomst

Bestuurder	Aanwezig
Voorzitter	
Secretaris	
Penningmeester	
<b>Minimum Percentage Aanwezig</b>	<b>66% (tweederde)</b>

### 7.3 Ethische besluitvorming

Bestuurder	Eens
Voorzitter	
Secretaris	
Penningmeester	
<b>Percentage Eens</b>	<b>100% (unaniem)</b>

### 7.4 Economische besluitvorming

Bestuurder	Eens
Voorzitter	
Secretaris	n.v.t.
Penningmeester	n.v.t.
<b>Percentage Eens</b>	<b>33% (voorzitter)</b>

### 7.5 Kennisontwikkeling

Bestuurder	Eens
Voorzitter	n.v.t.
Secretaris	n.v.t.
Penningmeester	33%
<b>Percentage Eens</b>	<b>0% (individueel onder budget toezicht achteraf)</b>

Budget controle: per kwartaal.

## 8 APPENDIX III. STUKKEN

### 8.1 Balans 2021

Zie Jaarverslag 2021.pdf

### 8.2 Jaarbegroting

Zie Jaarverslag 2021.pdf

1. Bruikleen van Azure omgeving van de eenmanszaak;
2. Behouden van de Proeflokalen als trainingslokatie;
3. Website kosten op de stichting zetten;

## 9 APPENDIX IV. TRENDS, GRAFIEKEN & TABELLEN

### 9.1 Onze missie

#### 9.1.1 STREEFWAARDEN

Laag	Indicator	Acceptatie grens
Kennisontwikkeling	Werkelijke Inzet versus verwachte inzet	Beide groter dan nul; (anders is er geen deelname);
Kennisontwikkeling	Totaal van burnup-burndown.	Beide groter dan nul; (anders is er geen ontwikkeling);
Dienstverlening	Maandelijks omzet EUR.	Omzet + vermogen < kosten. (verlies geeft geen goede indruk, omzet is altijd positief);
Dienstverlening	Afgesloten cases	100%
Beheer	Periode zonder data	Afh. van indicator. Geen achterstallige indicator.
Beheer	Hoogste risico laatste analyse.	Kleiner dan 5 uit het kwadrant (minimale afdelingsimpact).

## 9.2 Hoe werken verandert 2.0.

### 9.2.1 TREND

Tweederde van de werknemers is actief op zoek naar een nieuwe baan of staat ervoor open.

Met opmerkingen [W5]: Tweederde is één woord

### 9.2.2 GRAFISCH

	GEM. AANTAL JAAR BIJ BAAN	% VOELT ZICH LOYAAL	% ACTIEF OP ZOEK	% PASSIEF OP ZOEK		GEM. AANTAL JAAR BIJ BAAN	% VOELT ZICH LOYAAL	% ACTIEF OP ZOEK	% PASSIEF OP ZOEK		
Azië-Pacifisch	Australië	7,4 jaar	49%	27%	47%	Europa	VK	8,2 jaar	48%	24%	46%
	China	9,3 jaar	64%	20%	38%		Frankrijk	10,2 jaar	56%	15%	33%
	Singapore	7,2 jaar	32%	28%	49%		Duitsland	9 jaar	67%	23%	35%
	India	7,3 jaar	81%	34%	46%		Nederland	8,3 jaar	63%	27%	37%
Latijns-Amerika	Brazilië	7,2 jaar	72%	19%	42%	Noord-Amerika	VS	7,5 jaar	59%	17%	46%
	Chili	6,2 jaar	75%	20%	49%		Canada	7,5 jaar	57%	20%	43%
	Mexico	7,2 jaar	79%	26%	49%						

N.B.: Geen trend in de tijd. Momentopname. Zie Pagina 18 – 22.

### 9.2.3 ONTBREKENDE INFORMATIE & STREEFWAARDEN

"Vergeet 'het is zakelijk en niet persoonlijk' en accepteer de uitdaging voor leidinggevenden om zaken doen juist wel persoonlijk te maken." (Zie conclusie ADP, 6.1.3- Overige bronvermeldingen -1) – waardige arbeid, cultuur van kritisch denken & spirituele groei kan deze trend doorbreken.

Met opmerkingen [W6]: Zaken doen is meen ik 2 woorden

## 9.3 Referentie naar de Backlog

De toekomstige activiteiten en wensen worden opgenomen in de interne backlog. De basis structuur is een begin van een business-case met userstory (zie Scrum), rationale/kader en een risicoscore/prioriteit. Tijdens de uitwerking van de activiteit worden de details verder ingevuld en kan de prioriteit veranderen. De referentie is hier bedoeld om een indruk te geven van de missie voor de komende jaren. Vertrouwelijke informatie is weggelaten.

Met opmerkingen [W7]: Tijdens de uitwerking van de activiteit

### 9.3.1 REFERENTIE

Ecolabeur\Intern - Documenten\Bestuur

### 9.3.2 STATUS PER 1-JAN-2022

Verhaal	Reden	Prioriteit	Status
Circulair kapitaal demo	Grootste impact op de samenleving, meest relevant voor toekomst.	9	Gepland
Doorlopende cursus eigen regie (zelfhealing keep-up)	Zelfbehoud en leegte omwille van ontwikkeling en dienstverlening.	9	Gepland

Asset management inclusief boekhouding.	Regie over de organisatie.	2	Periodiek
Training waardig proj. mgt met Scrum en Gamp 5 (step-up)	Link 1 (Directe vraag) vanuit dochteronderneming.	2	Geparkeerd
Ad-hoc cusus voor op kantoor / PC werk (zelfhealing step-up)	Mogelijke vraag vanuit nieuwe klanten	2	Optioneel
BuQi therapie (op verzoek, qi coaching step-up)	Mogelijke vraag vanuit nieuwe klanten	9	Afh. van Cases
verbeteren van ethiek + algemene voorwaarden	Beleid, Link 2 met dochter onderneming, naamsbekendheid.	2	Gerealiseerd
Tai-ananta (samenwerking tussen therapeuten, gewetenskunst)	Aansluiting bij de informele omgeving, vergroten van betrokkenheid.	4	Gepland
Risico analyse	Indicatoren, voorbeeld functie, beleid.	9	Gerealiseerd
Naamsbekendheid van de stichting.	Vorbereiden op expand fase	8	Gerealiseerd
Trendanalyse ADP	Verwachtingen na 2022	5	Niet gepland
Digital twin concept met Publish/Subscribe/Sample	Unieke kennis over Waarh. Discipline, Integratie, differentiatie en technologie voor duurzaamheid en klanten	5	Eenmanszaak
Eigenaar van dochteronderneming (BV)	Wederzijds belang tussen kennis, cultuur en waarde uit dienstverlening.	2	Gerealiseerd als donateur. B.V. status naar langere termijn.
Steun burgerinitiatief De Groene Hoven (eilandjes Zutphen)	Aansluiting bij de directe omgeving, direct milieu impact.	2	Vervangen door Zonnenturbine ICT project eenmanszaak

## 10 APPENDIX X. EINDNOTEN

<sup>i</sup> Waarheidsdiscipline: hiermee wordt een scholing in kritisch denken bedoeld en in het kader van waardige arbeid ook een scholing in circulair denken (*Wereldeconomie*, Zie 6.1.3- Overige bronvermeldingen - 7). Dit thema staat centraal in het beleid. Behalve transparantie, zekerheid en volledig afmaken van een gedachte (*Leiderschap vanuit rust, ruimte en reflectie*, Zie 6.1.3- Overige bronvermeldingen - 6) is het vooral een manier van ZIJN in vrede en harmonie tijdens het toetsen van informatie met bewijzen (*Dharma Vahini*, Zie 6.1.3- Overige bronvermeldingen - 9). Hierbij hoort ook discipline van de juiste woorden, want *Spreken is ook Doen* zoals beschreven in *AI* 6.1.3- Overige bronvermeldingen - 4. Daarnaast slaat deze discipline een brug tussen Appreciative Inquiry (vanwege het gebruik van regeneratieve woorden en waarde zoeken), alternatieve economie (UPF, zie Zie 6.1.3- Overige bronvermeldingen - 10), sociale driegerleding (visie van EST), Gamp5 en industrie (Pharma, food), Leiderschap en ZEN, Gezondheid (regie), Veiligheid (VOL-VCA) en Milieu (directe omgeving). Tot slot past deze discipline binnen opvoedkunst en overige kunst (zie "Metamorfosen van het zieleleven" 6.1.3- Overige bronvermeldingen -11 en vanuit daar referenties naar Goethe) en bij de noodzaak voor gezondheid (lichamelijk & geografisch zie "*Geheim van de dubbelganger*" 6.1.3- Overige bronvermeldingen -12).

<sup>ii</sup> Kennis tussen de neuzen: uw, mijn, hun neus. Een van de *briljante AI* inzichten van Cees Hoogendijk: kennis zit in het proces, een gezamenlijk bezit. Onthouden van kennis tussen de oren is altijd beperkt en gekleurd: waarneming, begrip, voorkeuren, vaardigheden – zie 6.1.3- Overige bronvermeldingen - 9. (Vergissen is des mensen grootste talent voor leren en waarde zoeken).

<sup>iii</sup> Sadhguru on How to manifest What You Really Want <https://www.youtube.com/watch?v=UwGSqJytufY>.

<sup>iv</sup> Tai Ananta – de naam is een spel met "Tai Ji" (Chinese synoniem voor Yin-Yang), "Ji" (Chinees voor kracht) en Ananta (Hindoestaanse god die alle sterren en planeten in de juist banen houdt). De eiland-opvatting maakt integratie mogelijk tussen therapievormen die uitgaan van een ander krachtenspel dan BuQi®, zonder dat zij elkaars unieke kracht tegenwerken (differentiatie).

<sup>v</sup> W.O.R.D. is een woordspeling als naam, het staat voor Waardig Ontwikkelen Realiseert Duurzaamheid. De sociale driegerleding in projecten (op basis van meer dan 20 jaar ervaring) maakt een brug tussen Gamp 5 (compliance met ethiek tijdens horizontale en verticale levering van ICT oplossingen) en Scrum (dynamische methodologie) waarbij de menselijke factor met behulp van waardigheid en AI/discipline optimaal meegenomen wordt. "word" is NL als knipoog naar continual improvement en een knipoog naar het engels in de zin van Woord=Daad. Het uiteindelijke doel is zowel Waardig als Duurzaam.

<sup>vi</sup> Nodig vanwege de fundamentele vuistregel van de Lineage: First healing self, then healing others. (6.1.3- Overige bronvermeldingen - 14);

<sup>vii</sup> In NL stijging van 8% van 32% (5,3 miljoen) in 2011 naar 40% (tot 7 miljoen) in 2030 volgens RIVM 6.1.3- Overige bronvermeldingen - 13;

<sup>viii</sup> Voorbeeld notitie.

<sup>ix</sup> Spiritueel kan handiger zijn als term, door begrip van wat bedoeld wordt voorrang te geven boven vrijheid in het gebruik van een term die meer scholing vergt om het te begrijpen.

<sup>x</sup> Risico en kans van vrijheid en integratie - Individuen kunnen afwijkingen van gevestigde kennis ondervinden, meestal door ervaringen en inzicht uit eigen scholing. Maar zij staan soms ook in dienst van erfopvolgingen (relevante voorbeelden: Gamp 5, Shen-BuQi, Anthroposofie) als het gaat om het doorgeven van kennis uit naam van deze erfopvolging. Als de eigen ervaring in de plaats van de erfopvolging wordt gebruikt maar wel met gebruik van de naam van deze ontwikkelingslijn, komt dat in de buurt van wat charlatanisme wordt genoemd (dr. Shen gebruikte deze term op deze manier). Dit is niet hetzelfde als onvrijheid. Het is juist een vorm van diefstal (conflict-of-interest) of arrogantie (negeren van schat aan ervaring/tunnelvisie en gebrek aan zelfkennis) als de naam van een kennis-lijn of een concept misbruikt wordt voor individueel belang. Enkele losse vergissingen vallen in het levendige gebied van enthousiasme, fouten maken en leren. De eenvoudige waardevolle en vrije oplossing is natuurlijk dat vanuit degelijk onderzoek en eigen ervaring een eigen naam en eigen kennislijn gestart wordt – daarmee zet een individu als het ware "de schouders onder" de consequentie van vrijheid en discipline. Regelmatige vergissingen of serieus misbruik van een naam of van kennis zonder de eenvoudige oplossing te volgen, is een reden om de ethiek van een deelnemer in conflict te stellen met de ethiek van de stichting, en eventueel deelname te beëindigen om schade te voorkomen.