

# Basisdocument 1PV

## Uitgangspunten

### Eén Personeelsvereniging

#### 1. Inleiding

*De besturen van de PVMB en WSOV hebben op hun jaarvergaderingen 2006 mandaat gekregen om gesprekken met elkaar aan te gaan, met als doel te komen tot één nieuwe personeelsvereniging. Daarbij is met de leden afgesproken dat het volgende kader zal worden gehanteerd.*

##### Kader

- 1.1.1. Verenigingen willen een nieuwe enkelvoudige Personeelsvereniging oprichten en de oude opheffen
- 1.1.2. Gesprekken te voeren op basis absolute gelijkheid
- 1.1.3. Handhaven van de traditie, karakter en sfeer van beide verenigingen
- 1.1.4. Goedkeuring vragen op periodieke toetsmomenten aan de leden
- 1.1.5. Personeelsvereniging ontvangt van het “moeder” bedrijf bijdrage voor geleverde diensten
- 1.1.6. Huidige leden behouden hun rechten op lidmaatschap

Een ander kader wordt gevormd door de beoogde doelgroep. Het mandaat van de WSOV gaat hier verder dan dat van de PVMB. De laatste wil zich in eerste instantie richten op het (burger) personeel van het Marinebedrijf, terwijl de WSOV zich wil richten op de burgermedewerker van het Ministerie van Defensie in de Noordkop. Afgesproken wordt dat we beginnen met het mandaat van de PVMB. Dit is niet strijdig met dat van de WSOV en het past er verder volledig in.

*In de gesprekken tussen, de afgevaardigden van de beide besturen, is overeenstemming bereikt over al het volgende. De besturen vragen hun leden deze afspraken als besluit vast te stellen.*

#### 2. Doelgroep

Er wordt overeenstemming bereikt over de intentie om één PV te zijn voor de brede doelgroep (burgermedewerker van het Ministerie van Defensie). Beheersbaarheid van de implementatie van het samenvoegingsproces in de tijd worden zeer belangrijk gevonden en krijgen vooralsnog voorrang op het beleidsmatige opteren voor een bredere doelgroep. De concentratie is nu op de primaire doelgroep (personeel van het Marinebedrijf). Eerst als de samenvoeging volledige geslaagd is, kan in vervolgstappen de nieuwe PV doorgroeien tot de beoogde en strategisch interessante brede doelgroep. Tijdens het totstandkomingsproces van een PV zullen de hoofdlijnen van een groeipad naar de brede doelgroep worden uitgezet.

- 2.0.1. primair (burger) personeel Marinebedrijf
- 2.0.2. na start 1 PV bredere doelgroep: de burgermedewerker van het Ministerie van Defensie in de Noordkop.

# Basisdocument 1PV

## Uitgangspunten

### 3. Program van eisen

#### 3.1. Uniformiteit

3.1.1. het gelijk zijn van alle organen en afdelingen met een verantwoordelijkheid binnen de vereniging

#### 3.2. Functiescheiding

3.2.1. vastleggen van kaderstelling; verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden voor alle bestuurders binnen vereniging

#### 3.3. Transparantie

3.3.1. Duidelijkheid verschaffen en het zichtbaar zijn van relevante besluiten voor de leden

#### 3.4. Democratie

3.4.1. Democratische vertegenwoordiging en democratische bestuur dienen te worden gestoeld op een aantal minimale beginselen. In onze ogen betekent dat het formeel geregeld zijn van:

3.4.1.1. Het afbakenen van verantwoordelijkheden

3.4.1.2. alle belanghebbenden invloed geven (inspraak)

3.4.1.3. de werkwijze bij conflicten

3.4.1.3.1. de wijze waarop bestuurders en deelnemers zich dienen te verantwoorden (en aan wie)

3.4.1.3.2. de informatievoorziening en de communicatie

3.4.1.3.3. de controle; het hoofdbestuur heeft een toetsend karakter, aan vooraf (democratisch) vastgestelde normen

3.4.1.3.4. de mogelijkheden tot bijsturing en interventie

3.4.1.3.5. de wijze waarop onvoorziene situaties en risico's worden beheerst

#### 3.5. Het verenigen

3.5.1. Adequaat en slagvaardig besturen

3.5.1.1. Bestuur getrapd samenstellen

3.5.1.2. Besturen op hoofdlijnen (financiën en beleid)

3.5.1.3. Geen dominantie noch ondersneeuwen afdelingen

3.5.1.4. Grote en veelvuldige wisselwerking bestuur – afdelingen Afgevaardigden van de afdelingen (door de afdelingen zelf gekozen) spreken in gezamenlijk verband (afdelingsraad) periodiek de zaken door met het hoofdbestuur

3.5.1.5. Grote invloed leden op gang van zaken

3.5.1.6. Zuivere verhoudingen (trias politica)

3.5.2. Behouden en versterken van de sterke identiteit van de vereniging en alle afdelingen zich hieraan laten verplichten

3.5.3. Toepassen van een plannings- en begrotingscyclus, de deelplannen en –begrotingen zijn eenduidig, genormeerd en samenvoegbaar (consolideren). Het geheel zal worden voorgelegd aan de leden ter goedkeuring tijdens de algemene ledenvergadering.

# Basisdocument 1PV

## Uitgangspunten

### 3.6. Aantrekkelijkheid

- 3.6.1. Goede prijskwaliteit verhouding producten en diensten
- 3.6.2. Producten en diensten optimaal afgestemd op behoefte leden
- 3.6.3. Gevarieerd aanbod
  - 3.6.3.1. Incidenteel
  - 3.6.3.2. Permanent

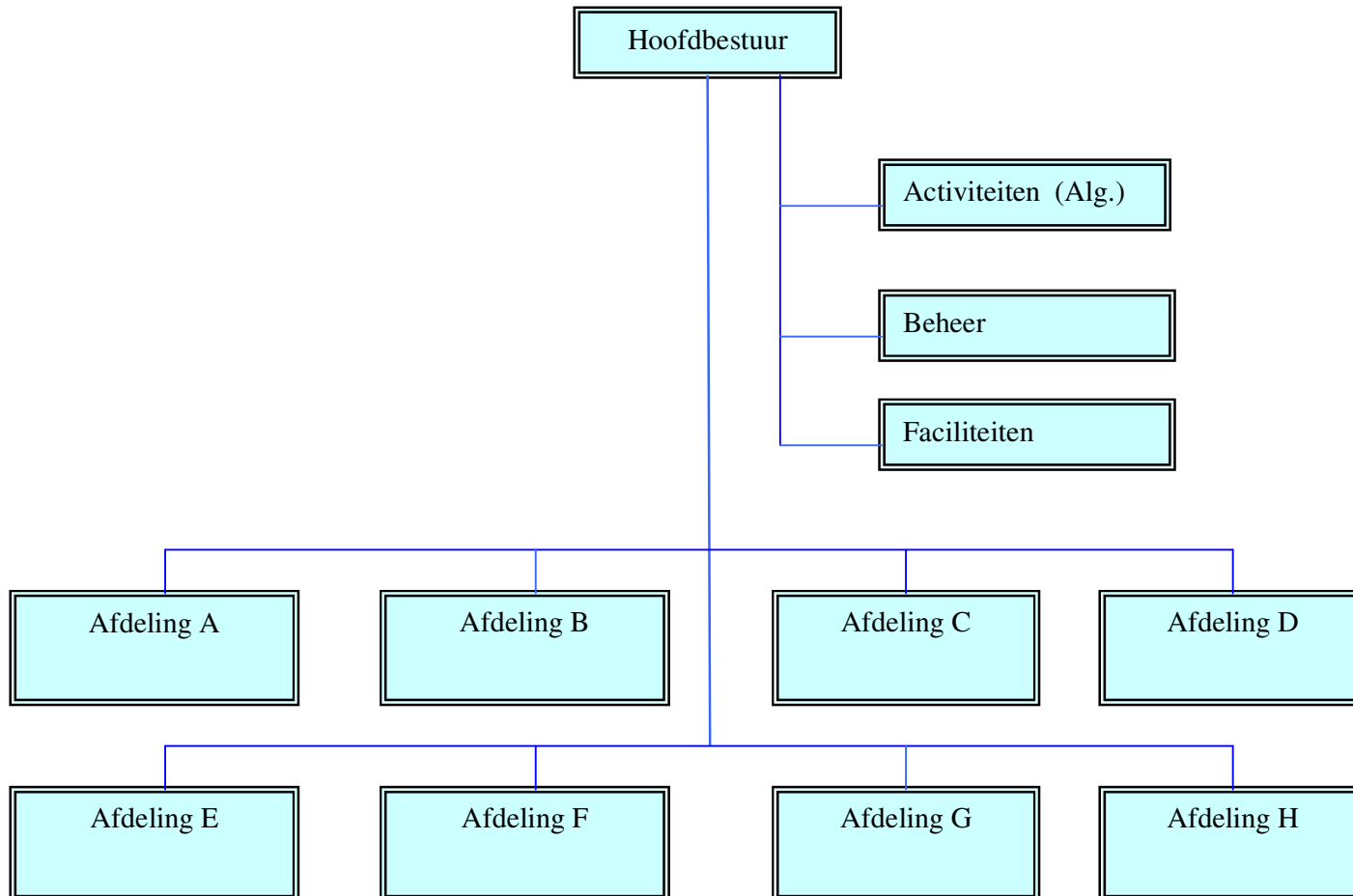
### 3.7. Afdelingen

- 3.7.1. Om de grote diversiteit aan stelselmatige activiteiten optimaal af te stemmen op de behoefte van de participerende leden zijn er meerdere afdelingen
- 3.7.2. Iedere afdeling heeft afhankelijk van de grootte een of meerdere personen met een bestuurlijke verantwoordelijkheid
- 3.7.3. Alle afdelingen voldoen aan de (nog op te stellen) statuten en het huishoudelijk reglement van de vereniging
- 3.7.4. De afdeling houdt zich stelselmatig bezig met haar specifieke activiteit. Deelname aan deze stelselmatige activiteiten vereist lidmaatschap van de afdeling.
- 3.7.5. Er wordt, daar waar mogelijk, voortdurend ingespeeld op de behoefte van de leden
- 3.7.6. Het binnen het beleid van de vereniging opstellen van eigen plannen en het voeren van een kostendekkende exploitatie.
  - 3.7.6.1. Voorstel begroting en jaarplan worden goedgekeurd door de afdelingsleden
  - 3.7.6.2. Rechten en plichten (verantwoordelijken) van de afdelingen zijn uniform en vastgelegd in de statuten en huishoudelijke reglementen
  - 3.7.6.3. De middelen van de afdeling zijn eigendom van de vereniging en in beheer bij de afdeling; bij beëindiging van de activiteit c.q. afdeling vallen deze toe aan de vereniging
- 3.7.7. Specifieke controle door inspraak gebruikers binnen de statuten en huishoudelijke reglementen.

### 4. De vereniging verzorgt ten behoeve van haar leden

- 4.1. De organisatie van algemene activiteiten
- 4.2. Het beschikbaar stellen van bepaalde faciliteiten
- 4.3. Het stelselmatig organiseren van specifieke activiteiten (afdelingen)

**Basisdocument 1PV**  
Uitgangspunten



# Basisdocument 1PV

## Uitgangspunten

Toelichting organogram.

De vereniging kent afdelingen, die stelselmatig en duurzaam een zelfde activiteit ten behoeve van leden uitvoeren. De afdelingen voldoen aan de eisen onder 3.7. Verder kent de vereniging een hoofdbestuur. Dit bestuur bestuurt op hoofdlijnen en stelt o.a. de normen en de criteria vast voor de plannings- en begrotingscyclus (cf. de statuten en huishoudelijke reglementen) Verder valt onder het hoofdbestuur (al dan niet via een getrappt bestuur) de organisatie van niet stelselmatige activiteiten (bijvoorbeeld: evenementen, reizen, concerten, sportdagen e.d.), het beheer van faciliteiten beschikbaar voor de leden (bijvoorbeeld: verhuur bus, sloep, geluidsinstallatie e.d.) en het beheer van de infrastructuur (bijvoorbeeld: fotolab, Topspin en Breewijd)

Dit document bevat uitgangspunten om te komen tot één nieuwe personeelsvereniging en over de inrichting op hoofdlijnen daarvan. De voorstellen in dit document zijn aan de leden voorgelegd met als doel het te doen vaststellen op de algemene ledenvergadering. Vervolgens is door de afzonderlijke algemene ledenvergaderingen van zowel de PVMB als de WSOV, tegelijkertijd gehouden op 26 april 2007, dit document unaniem vastgesteld. De revisiestatus is opgehoogd van definitief 1.0 naar definitief 1.1

Den Helder, 27 april 2007  
De besturen van de

### PVMB

H.W. de Vries  
Voorzitter

P. Hoefnagel  
Secretaris

### WSOV

M.C. Petter  
Voorzitter

C.A. Jacobs  
Secretaris