



WILLEMSOORD SPORT EN ONTSPANNINGS VERENIGING
Personeelsvereniging Burgerambtenaren - Ministerie van Defensie

Verenigingsplan

Den Helder, 09 maart 2007

Verenigingsplan W.S.O.V. (versie 6.3)

VOORWOORD

Voor u ligt het concept verenigingsplan versie 6.0 van de W.S.O.V. Het plan is met name bedoeld als stuurmiddel voor de vereniging in de jaren waarin de Defensie organisatie haar grootste reorganisatie ooit doorvoert. Het mag duidelijk zijn dat het hoofdbestuur de komende ontwikkelingen niet lijdzaam wil toezien maar actief wenst mee te denken en te werken aan het behoud van een levendige en energieke vereniging waarin het gedachtegoed van de W.S.O.V. behouden blijft. Het ligt verder in de bedoeling dat het verenigingsplan jaarlijks wordt getoetst naar aanleiding van de ontwikkelingen binnen Defensie.

Hoofdbestuur W.S.O.V.

Den Helder, januari 2007

Inhoud

Voorwoord

1. Inleiding	3
2. Doelstelling	4
3. Uitwerking sterktes en zwaktes, kansen en bedreigingen.....	5
3.1. Huidige steun in natura is geen garantie voor de toekomst.....	6
3.2. Toegankelijke markt is afnemend.....	8
3.3. De buitengewone leden met hun binding en status.....	9
3.4. Gebrek aan promotie en werving van nieuwe leden.	11
3.5. De status van de (onder)afdelingen.....	12

1. Inleiding

Met dit verenigingsplan willen we onze vereniging goed blijven besturen in een periode waarin onze voornaamste werkgever zich in één van de grootste reorganisaties bevindt sinds haar bestaan. Vooral het feit dat sinds 1 januari 2005 het Marinebedrijf geen onderdeel meer vormt van de Koninklijke Marine kan als een onzekere factor voor het voortbestaan van onze vereniging worden omschreven. Omdat het Marinebedrijf bij de Defensie Materieel Organisatie (DMO) is ondergebracht, zijn de rechtstreekse lijnen met de Koninklijke Marine verbroken en krijgen wij als vereniging te maken met een "Paarse" gesprekspartner.

Om toekomstige ontwikkelingen zo goed mogelijk te kunnen blijven volgen is het Hoofdbestuur van de W.S.O.V. van mening dat er actief meegedacht dient te worden met de ontwikkelingen die zich thans voordoen. Hierdoor is er met behulp van een S.W.O.T. analyse (Strenght, Weakness, Opportunities, Threats) een toekomstvisie ontwikkelt.

Hiervoor is door het Hoofdbestuur een plan van aanpak opgemaakt en konden we de volgende 4 te doorlopen stappen onderscheiden;

- huidige verenigingsactiviteiten samenvatten
- doorlichten van verenigingsgebieden met behulp van de S.W.O.T. analyse
- ontwikkelen van een toekomstbeeld (beleid)
- vastleggen in een verenigingsplan

Met deze methodische analyse hebben wij een goed beeld kunnen schetsen hoe wij ons als vereniging het beste staande kunnen houden in de roerige periode die voor ons ligt. Het eindresultaat van een S.W.O.T. analyse laat op een overzichtelijke wijze de sterke en zwakke punten zien. Tevens stelt het ons in staat de kansen en bedreigingen voor onze vereniging goed te formuleren. In het verenigingsplan zal voornamelijk worden ingezoomd op de interne zwaktes en de externe kansen en bedreigingen die onze vereniging kunnen raken.

In totaal zijn er een 3-tal S.W.O.T. sessies in de Dukdalf georganiseerd waarin alle besturen van de afdelingen zijn opgeroepen om mee te denken met het Hoofdbestuur om een geschetste toekomstvisie te formuleren.

Op 21 maart 2005 is de 1^e bijeenkomst geweest waarin, onder leiding van Gert de Haas, een voorlichting en een eerste vingeroefening is gehouden over hoe we de S.W.O.T. analyse willen uitvoeren.

Op 19 april volgde de 2^e bijeenkomst waarin gezamenlijk de interne sterke en zwakke punten van onze vereniging zijn geformuleerd.

De 3^e sessie werd gehouden op 31 mei waarin de 2^e sessie werd geëvalueerd en waarin de externe kansen en de bedreigingen werden behandeld.

Voor het vervolg traject is tijdens de 3^e sessie afgesproken dat het Hoofdbestuur een concept verenigingsplan zal maken waarin zij zal aangeven hoe de geïnventariseerde interne zwaktes en externe kansen en bedreigingen het hoofd zal worden geboden. Dit concept verenigingsplan zal onder de deelnemers van de 3 gehouden S.W.O.T sessie en alle afdelingen worden verstrekt en na goedkeuring zal het definitieve verenigingsplan worden voorgelegd aan de leden.

Om dit te realiseren is er op 8 november 2006 een 4^e sessie georganiseerd met de deelnemers van de 3 voorgaande sessies. Tijdens deze bijeenkomst is het toen voorliggende concept verenigingsplan door de aanwezigen voorzien van hun eventuele commentaar en zijn er aanvullende voorstellen gedaan ten aanzien van de toekomstvisie van onze vereniging.

2. Doelstelling

Conform de statuten van onze vereniging heeft de W.S.O.V. ten doel om voor haar leden de recreatie, sport, ontwikkeling en de ontspanning te bevorderen. Dit alles onafhankelijk van iemands geloofs- of politieke beschouwing.

Om de doelstelling ook in de toekomst te borgen is een breed gedragen toekomstvisie geformuleerd. De toekomst van de personeelsvereniging kan het best gewaarborgd blijven door de krachten te bundelen en niet te versnipperen dit om optimaal de belangen van het personeel van het Marinebedrijf te kunnen blijven behartigen. Het eventueel samengaan met de Personeelsvereniging MB wordt hierbij zeker niet uitgesloten.

3. Uitwerking sterktes en zwaktes, kansen en bedreigingen

Tijdens de 2e S.W.O.T. sessie zijn de sterktes en de zwaktes benoemd. Sterktes en zwaktes gaan over de vereniging zelf. Hier kan de vereniging zelf iets aan doen. De sterktes zullen verder worden uitgebouwd, de zwaktes zullen worden omgezet in sterktes. In dit verenigingsplan zullen voornamelijk de zwaktes belicht worden. Bij het vaststellen van sterktes en zwaktes is het vooral achterom kijken en nuchter en kritisch het eigen reilen en zeilen inventariseren en er een waardeoordeel aan geven.

De kansen en bedreigingen hebben betrekking op ontwikkelingen buiten de vereniging, ontwikkelingen die de vereniging in de toekomst zouden kunnen raken. Dit vergt een om ons heen kijken. Vervolgens voorziet dit plan, hoe te reageren als de waargenomen tendens zich zou voort zetten.

Uit het totaal van de vastgestelde zwaktes en bedreigingen is een voorlopige top 5 samengesteld. De aanwezigen tijdens de 3e sessie hebben de rangorde nader besproken en ingestemd met de voorgestelde top 5. Verder hebben zij gezamenlijk een rangorde van belangrijkheid aan deze punten gegeven.

De prioriteitenlijst ziet er als volgt uit:

Bedreigingen:

- 1: Huidige steun in natura is geen garantie voor de toekomst.
- 2: Toegankelijke markt is afnemend

Zwaktes:

- 3: Buitengewone leden met hun binding en status.
- 4: Gebrek aan promotie en werving van nieuwe leden.
- 5: Onbeschreven status van de (onder)afdelingen

Hieronder zal per punt de navolgende uiteenzetting volgen:

- Inventarisatie hoe tot deze prioriteitstelling is gekomen
- Wat is de visie van de W.S.O.V. t.a.v. de toekomst
- Wat zijn de tot nu genomen acties

3.1. Huidige steun in natura is geen garantie voor de toekomst

- Inventarisatie hoe tot deze prioriteitstelling is gekomen.

In de tweede sessie van de S.W.O.T. analyse is ruimschoots aandacht besteed aan de gevaren van de huidige steun die de W.S.O.V. ontvangt van de Koninklijk Marine. Deze steun kan omschreven worden als een bijdrage in natura. Hierbij moeten we denken aan het gebruik van gas, water, licht, onderhoud en gebruik van het verenigingsgebouw `de Dukdalf`. De ingezette tendens van verdere verzakelijking en de invoering van het eigentijds begrotingsstelsel kunnen een bedreiging zijn voor de ontvangen ondersteuning in natura. . Wanneer één van deze posten in de toekomst belast zou worden zal dit een zware wissel kunnen trekken op de W.S.O.V. Hierbij kan worden opgemerkt dat conform de 2VVKM2 punt 8408 de Koninklijk Marine de verplichting heeft gas, water en licht te leveren. De overige ontvangen vormen van steun zijn mondeling overeengekomen.

Tot voor kort werd de W.S.O.V. ondersteund door de Rijkswerf en werden de eventueel gemaakte kosten en uren verschreven onder `de algemene kosten`. Dit laatste is sinds de vorming van één Marinebedrijf niet meer mogelijk en wordt thans enigszins ondervangen door de toegezegde steun van de Directeur Divisie Vlootproductie van het Marinebedrijf. Dit alles voor een maximum van 80 uur op jaarbasis.

Dat er twee verenigingen zijn, die ijveren om hetzelfde burgerpersoneel buiten werktijd zich te laten ontwikkelen, te laten recreëren enz. en die een bindmiddel zijn voor dit personeel en zorgen voor saamhorigheid onder dit personeel verzwakt de onderhandelingspositie. De van oorsprong afzonderlijke bedrijven zijn gefuseerd tot één Marinebedrijf. De Personeelsverenigingen zijn v.w.b. het fuseren achtergebleven.

- Wat is de visie van de WSOV t.a.v. de toekomst

Het maken van zakelijke afspraken, schriftelijk vastgelegd, het sluiten van een overeenkomst met het Marinebedrijf, onze dienstverlening aan het MB "verrekenen" en één sterke personeelsvereniging in Den Helder oprichten om te kunnen "overleven". In onzekere tijden sta je altijd zwak als er meerdere partijen zich opwerpen. Dus één bedrijf, één PV. Het hoofdbestuur van de W.S.O.V. zal dan ook in de toekomst gezamenlijke activiteiten met de PVMB blijven ondersteunen en/of blijven promoten. Het hoofdbestuur heeft de directeur Marinebedrijf voorgesteld om de twee huidige personeelsverenigingen binnen het Marinebedrijf zo mogelijk tot één personeelvereniging op te laten gaan. Voorwaarde van eventuele toekomstige ontwikkelingen op dit gebied zijn wel dat er alles aan gedaan dient te worden om het gedachtegoed van de W.S.O.V. het beste te waarborgen. Conform de statuten van onze vereniging heeft de W.S.O.V. ten doel om voor haar leden de recreatie, sport, ontwikkeling en de ontspanning te bevorderen. Dit alles onafhankelijk van iemands geloofs- of politieke beschouwing.

Door de huidige ontwikkelingen binnen de Defensieorganisatie, is de gedachte dat er vanuit de Defensietop positief gereageerd zal worden wanneer er initiatieven worden ontplooid om ook personeelsverenigingen samen te laten doen gaan. Hoe in de toekomst de uiteindelijke vorm van een dergelijke personeelsvereniging eruit zal zien is thans moeilijke te voorspellen. De gedachten van het hoofdbestuur zijn echter wel positief gestemd en het zou mogelijk moeten zijn dat er binnen 2 à 3 jaar één nieuwe sterke personeelsvereniging binnen het Marinebedrijf kan zijn.

Ook ziet het hoofdbestuur mogelijkheden om de exploitatiekosten van het verenigingsgebouw, die thans voor rekening van de Koninklijke Marine komen, in de

VERTROUWELIJK

toekomst door de DMO organisatie gedragen blijven worden. Ook hierbij is het hoofdbestuur van mening dat het hebben van één personeelsvereniging de beste kansen biedt om dit te realiseren. Een positieve ontwikkeling die het laatste jaar zeker waarneembaar is dat de CZSK organisatie en het K.I.M. steeds vaker een beroep doen op de W.S.O.V. om gebruik te mogen maken van het gebouw "de Dukdalf".

Concreet zouden we kunnen stellen, doordat de huidige steun in natura geen garantie voor de toekomst is, wij als W.S.O.V. het marinebedrijf en de DefensieMaterieelsOrganisatie (DMO) iets moeten bieden waardoor er geen sprake meer is van steun in natura maar dat er een product wordt geleverd door de W.S.O.V. waarvoor zij een financiële bijdrage krijgt. Dit zou een contract kunnen zijn waarin vastgelegd wordt dat de W.S.O.V. zaken organiseert die ten doel hebben het personeel te binden en de saamhorigheid te vergroten.

- Wat zijn de tot nu genomen acties.

In oktober 2004 hebben de 3 gezamenlijke personeelsverenigingen van burgerambtenaren binnen de Koninklijke Marine (W.S.O.V., PVMB en Sterck Tezaam) de koppen bij elkaar gestoken en gezamenlijk een brief gestuurd naar de transitie manager van de Defensie Materieel Organisatie (DMO), de schout bij nacht van Maanen. Hem is naar zijn mening gevraagd hoe hij de toekomst van de personeelsverenigingen ziet nadat het formeel oprichten van de DMO per 1/1/2005 een feit zou zijn. In deze brief hebben de 3 personeelsverenigingen duidelijk kenbaar gemaakt dat een gezonde personeelsvertegenwoordiging voor het burgerpersoneel van essentieel belang wordt geacht voor het kweken van een saamhorigheidsgevoel en het goed functioneren van de genoemde DMO organisatie. Helaas hebben wij tot op heden nog geen formeel antwoord op onze brief mogen ontvangen.

De twee personeelsverenigingen uit Den Helder hebben de afgelopen periode meerdere gezamenlijke activiteiten ontplooid waarbij alle aangesloten leden uitgenodigd waren. Dit waren onder andere het Kerstbal en de Sint Nicolaas viering.

Tevens heeft de Directeur Marinebedrijf, de Cdr. Visser, de heer de Haas gevraagd om op te treden als een soort formateur om de mogelijkheden te onderzoeken om tot één gezamenlijke (burger)personeelsvereniging in Den Helder te komen waarbij de W.S.O.V. en de PVMB mogelijk in elkaar op kunnen gaan. De beschreven samenwerkingsactiviteiten worden van groot belang geacht voor de toekomst omdat het waarschijnlijk is, dat bij het toekennen van eventuele financiële steun, deze in de toekomst makkelijker te verkrijgen is wanneer er sprake is van één i.p.v. twee personeelsverenigingen in de regio Den Helder.

3.2. Toegankelijke markt is afnemend

- . Inventarisatie hoe tot deze prioriteitstelling is gekomen

In de tweede sessie van de SWOT-analyse is vastgesteld dat er bedreigingen voor de W.S.O.V. zijn die te maken hebben met invloeden van buitenaf.

Door de ontwikkelingen binnen de gehele Defensieorganisatie, en die van de Koninklijke Marine in het bijzonder, kan er gesteld worden dat er al jaren sprake is van een teruglopend ledenbestand van de W.S.O.V. De regio Den Helder is zeer zwaar getroffen doordat de afgelopen jaren duizenden functies binnen de Koninklijke Marine zijn verdwenen. Doordat de Koninklijke Marine een sterke concentratie van functies binnen Den Helder heeft is dit zeker niet onopgemerkt aan de W.S.O.V. voorbij gegaan. Verder kan er gesteld worden dat het einde van de terugloop van leden bij ongewijzigd beleid nog niet in zicht is. Tegelijkertijd met het teruglopen van het ledenbestand is de groep waaruit nieuwe leden gewonnen kunnen worden een steeds kleiner wordende groep burger Defensie ambtenaren werkzaam binnen het Marinebedrijf.

- . Wat is de visie van de WSOV t.a.v. de toekomst

De toegankelijke markt vergroten. Het eventueel samengaan met de PVMB biedt weinig soelaas op dit punt, gezien de grote overlap in het ledenbestand. Indien door privatisering bedrijfsonderdelen "in andere handen komen", doch gevestigd blijven in Den Helder, moet het lidmaatschap van de WSOV openstaan voor al deze gewezen Marinebedrijfmedewerkers met behoud van hun stemrecht. De toegankelijke markt kan ook vergroot worden door alle burgerambtenaren werkzaam bij Ministerie van Defensie in de gehele NoordKop in ogenschouw te nemen. Deze doelgroep staat dichterbij de doelstellingen dan de groep buitengewone leden.

Een laatste mogelijkheid zou zijn om alle Defensie medewerkers toe te laten als lid van de W.S.O.V. Dit zouden zowel actief als passief dienende militairen kunnen zijn. Een combinatie van beide zou de binding met burger ambtenaren en militaire ambtenaren kunnen vergroten en zou een positieve bijdrage kunnen leveren bij het formeren van de personeelsvereniging van Defensie in Den Helder. Het eigen karakter van de WSOV mag geen afbreuk leiden door deze ingreep.

- . Wat zijn de tot nu genomen acties.

Tot op heden zijn er weinig activiteiten ontplooid om de toegankelijke markt van potentiële leden te vergroten. Wel dient opgemerkt te worden dat het totale ledenbestand van de W.S.O.V. de laatste jaren misschien niet ernstig is afgenomen maar dat er wel duidelijk een verschuiving plaatsvindt van het aantal stemgerechtigde leden t.o.v. het aantal niet stemgerechtigde buitengewone leden. Het hoofdbestuur is van mening dat dit geen goede ontwikkeling is voor de continuïteit van de W.S.O.V.

De statuten staan op dit ogenblik niet toe dat er andere leden dan de huidige stemgerechtigde en niet stemgerechtigde leden lid kunnen zijn van de W.S.O.V.

3.3. De buitengewone leden met hun binding en status.

- Inventarisatie hoe tot deze prioriteitstelling is gekomen

In de tweede sessie van de SWOT-analyse is het verschil tussen de leden en de buitengewone leden aan de orde geweest, waarbij is aangegeven dat de groep buitengewone leden een groep is, die nauwelijks of geen binding heeft met defensie of de WSOV. Tevens is vastgesteld dat er door de vergrijzing een terugloop van leden plaatsvindt. Ook worden kinderen van ouders, die hun lidmaatschap opzeggen, gedefinieerd als buitengewone leden. Door terugloop van het ledenbestand (i.v.m. afslanking en reorganisatie) is er een tendens ontstaan bij diverse afdelingen om in een poging de exploitatietekorten te compenseren buitengewone leden toe te laten. Voorbeelden hiervan zijn: de afdeling Tennis, de Kegelclub en de afdeling Bridge. Tevens kan en mag geconcludeerd worden dat de groep buitengewone leden niet of nauwelijks binding hebben met defensie en dus nauwelijks met de W.S.O.V. Dit wordt ons inziens veroorzaakt omdat men geen beeld heeft van de organisatie binnen defensie en of de W.S.O.V.

- Wat is de visie van de WSOV t.a.v. de toekomst

De omvang van de groep buitengewone leden mag niet uitgroeien tot een Paard van Troje. Om het fenomeen buitengewone leden beheersbaar te laten zijn is het zinvol om een aantal alternatieven te inventariseren:

1. Om de afdelingen te kunnen exploiteren op financieel of sportief gebied moet het mogelijk zijn om buitengewone leden aan te trekken, dit ter beoordeling van de afdelingen zelf, waarbij als doel moet worden gesteld dat Marinebedrijfmedewerkers ten allen tijde voorgaan. Het lidmaatschap van buitengewone leden is beperkt tot dat van de afdeling, waar ze ingeschreven zijn. De hoogte van de contributie voor buitengewone leden bestaat uit de contributie van desbetreffende afdeling plus de contributie W.S.O.V. vermeerderd met een bedrag gelijk aan de jaarlijkse vastgestelde bijdrage vanuit Defensie. Tevens zal de WSOV bepalen wat het maximale percentage buitengewone leden mag zijn. Wanneer het aantal buitengewone leden de meerderheid vormt van een afdeling en het karakter, de sfeer en de identiteit van de WSOV gevaar lopen, is het niet langer zinvol om de afdeling onder WSOV vlag in stand te houden.
2. De terugloop aan leden te compenseren door het toelaten van werknemers van defensie in de algemene zin.

Dit gegeven heeft t.a.v. de financiële steun vanuit de defensie geen consequenties en kan het fenomeen buitengewone leden mogelijk worden geschrapt uit de statuten. Personeel wat defensie verlaat heeft geen recht meer op het lidmaatschap van de WSOV, en zal dan als zodanig worden geschrapt

3. Het formaliseren van de buitengewone leden binnen de W.S.O.V. en haar de rechten en plichten te geven zoals die bij gewone leden ook behoren. Dit om de vereniging een sterke invloed te geven binnen de gemeenschap van Den Helder en hiermee de binding met Defensie en burgers te vergroten. Echter de jaarlijkse donatie van Defensie zal doorbebelast dienen te worden naar de niet Defensie medewerkers om zodoende de extra donaties die de personeelsvereniging ontvangt ook alleen maar aan die personen te laten toekomen die daar recht op hebben.

VERTROUWELIJK

- Wat zijn de tot nu genomen acties.

De tot op heden genomen acties zijn het afgeven van garanties door de afdelingen dat er geen leden geweigerd mogen worden omdat een afdeling vol zit met buitengewone leden. Tevens is er door het hoofdbestuur geen actie ondernomen om beleid te formuleren hoe om te gaan met buitengewone leden. Als er al beleid is geformuleerd dan is dit op het niveau van de afdelingen en is er geen beleid wat door de WSOV in zijn algemeenheid wordt gedragen.

Na de 4^e SWOT sessie wordt door de aanwezigen voorgesteld om optie 1 als meest serieuze optie ten uitvoer te brengen.

3.4. Gebrek aan promotie en werving van nieuwe leden.

- . Inventarisatie hoe tot deze prioriteitstelling is gekomen

In de tweede sessie van de SWOT-analyse zijn de activiteiten van de vereniging nader onder de loep genomen. Naast het geconstateerde dat de vereniging de laatste jaren weer meer activiteiten ontplooid wordt ook vastgesteld dat de vereniging veel "slapende" leden telt. Nieuwe Marinebedrijf medewerkers worden, niet meer zoals vroeger, direct door personeelszaken op de hoogte gebracht wat de WSOV voor hen kan betekenen. Tevens heeft jeugd, die zich aanmeldt bij de WSOV, nauwelijks binding met de vereniging en worden zij buitengewoon lid wanneer hun ouders stoppen met werken bij Defensie.

Genoemde punten brengen met zich mee dat er onvoldoende bekendheid aan de vereniging wordt gegeven. De aanwezigen van de tweede sessie stelde vast dat het in zijn algemeenheid ontbreekt aan promotie- en wervingsactiviteiten.

- . Wat is de visie van de WSOV t.a.v. de toekomst

Wervingsactiviteiten, bij nieuw aan te nemen personeel moeten opgepakt worden. In het verleden werd nieuw personeel direct door de personeelsfunctionaris op de hoogte gebracht over de activiteiten van de W.S.O.V. Door de lage contributie werd nagenoeg iedere nieuwe medewerker bij het aannamesprek direct lid van de vereniging. Beschreven activiteiten worden nu niet meer door personeelszaken van het Marinebedrijf gedaan en dit mag als een gemiste kans worden omschreven. Wanneer personeelszaken dergelijke activiteiten niet meer wenst uit te voeren moet naar een manier gezocht worden om nieuw Marinebedrijfspersoneel zo spoedig mogelijk over de W.S.O.V. te informeren.

Een andere manier van wervingsactiviteiten kan gezocht worden in het opzetten van een professionele internetsite waar informatie over onze vereniging te vinden is. Via deze internetsite zou een mogelijkheid moeten bestaan om je te kunnen aanmelden als nieuw lid van de W.S.O.V.

- . Wat zijn de tot nu genomen acties.

Wel worden er sinds ruim 1,5 jaar extra activiteiten ontplooid om de verenigingsactiviteiten beter aan te kondigen binnen het Marinebedrijf. Door het aanstellen van een Pr functionaris en door het in het leven roepen van een activiteitencommissie hebben er de laatste 1,5 jaar meerdere nieuwe activiteiten plaatsgevonden die een positieve uitwerking kunnen hebben om nieuwe leden aan te trekken.

3.5. De status van de (onder)afdelingen.

- . Inventarisatie hoe tot deze prioriteitstelling is gekomen

In de tweede sessie van de SWOT-analyse is de organisatievorm van de W.S.O.V. ter sprake gekomen. Tijdens deze bijeenkomst kwam naar voren dat er mogelijk een 3 tal organisatiemodellen voor een bestuursvorm voor de W.S.O.V. mogelijk waren, te weten:

Federatie

Representatieve afvaardiging van afdelingen in het HB

Huidige situatie, met een overkoepelend Hoofdbestuur.

De aanwezigen van de tweede sessie waren het eens over het feit dat een federatie niet tot de mogelijkheden behoorde omdat een federatie alleen goed kan werken wanneer alle afdelingen dezelfde activiteiten zouden ontplooiën. Het mag duidelijk zijn dat er binnen de W.S.O.V. een diversiteit aan activiteiten plaatsvinden.

Over de twee andere bestuursvormen is tijdens de tweede bijeenkomst uitvoerig gesproken. Een representatieve afvaardiging van afdelingen in het HB krijgt niet de voorkeur omdat met een dergelijke bestuursvorm de belangenbehartiging van de afdeling in het gedrang kan komen en dat deze bestuursvorm strijdig kan zijn met de beoogde eenwording. De W.S.O.V. heeft wel ervaring met dit organisatie-model omdat het vroeger werd gebruikt en uiteindelijk is vervangen door het huidige model.

Er zijn wel kanttekeningen bij de uitvoering van het huidige organisatie-model geplaatst. Zo heeft elke afdeling zijn eigen huishoudelijk reglement maar staat er nergens in de statuten beschreven of de afdeling een formele rol heeft richting het hoofdbestuur. Zo wordt ook vastgesteld dat er door het hoofdbestuur onvoldoende grip uitgeoefend kan worden op de uitgaven van de afdelingen. Zo kan een afdeling bij (financiële) calamiteiten een beroep doen op het hoofdbestuur, waarna zij tijdens de algemene ledenvergadering verantwoording dient af te leggen. Ook is er een onevenwichtigheid vastgesteld in de rol van het hoofdbestuur. Het hoofdbestuur is een bestuurder over de verzamelde afdelingen en over die leden, die geen lid zijn van een afdeling. De bestuurslijnen zijn hierdoor nogal complex van aard. Tevens is de bestuurlijke aansprakelijkheid van de hoofdbestuurders wel erg groot. Dit bleek ook uit de onlangs gehouden RI&E.

- . Wat is de visie van de WSOV t.a.v. de toekomst.

De organisatievorm zal recht moeten doen aan de grootte van de vereniging, en de gelaagdheid in afdelingen. De leden, welke niet lid zijn van een afdeling zullen worden ondergebracht in een eigen afdeling, met een eigen bestuur. Op deze wijze kan het hoofdbestuur zich bezig houden met bestuur op hoofdlijnen en is de voorwaarde geschapen om eenduidig op te kunnen treden. Alle leden zijn dus lid van een afdeling, en de afdelingen zijn lid van de WSOV. Het hoofdbestuur houdt zich bezig met overkoepelende zaken van algemeen belang voor de vereniging: Zij houdt de vereniging bijeen, zij doet de promotie en de P.R. ,zij geeft het huisblad uit, zij onderhoudt de contacten met de grootste spelers van belang voor de vereniging, zij organiseert de jaarvergadering, zij zorgt beheert de niet specifieke algemene infrastructuur, zij beheert een calamiteitenfonds en zij consolideert de boekhoudingen van de afdelingen. De afdelingen runnen hun eigen Business. Voorgesteld wordt om de basiscontributie te laten bestaan uit de per lid omgeslagen algemene kosten. Afdelingen moeten zichzelf financieel bedruipen.

VERTROUWELIJK

- Wat zijn de tot nu genomen acties.

Tot op heden zijn op dit gebied nog géén geslaagde acties ondernomen.

In 2003 is wel geprobeerd de statuten op dit gebied aan te passen maar werd dit niet tijdens de algemene ledenvergadering met algemene stemmen aanvaard. Bovendien is in het licht van de potentiële ontwikkelingen wel nagedacht over een gewenste organisatievorm, maar deze zal mogelijkserwijs pas geëffectueerd worden bij de op te richten nieuwe Vereniging.