

Beleidsplan PV Radboud

2019-2022

Nijmegen, april 2019



1. Samenvatting

Dit nieuwe beleidsplan 2019-2022 is grotendeels gebaseerd op bottom-up informatie vanuit de vereniging, dat wil zeggen vanuit de eigen actieve leden en daarnaast via belangstellende stakeholders uit RU en het UMC die nog geen PV-lid zijn. De informatie werd via focusgroepsessies op een gestructureerde wijze verkregen en uitgewerkt tot een uiterst leesbaar verslag “Van binden naar verbinden” met een aantal behartenswaardige aanbevelingen. Dit gold ook voor de interviews met internationale medewerkers. Tijdens een evaluatiebijeenkomst voor alle deelnemers aan de focusgroepen en geïnterviewden bleek dat er draagvlak bestond voor de bevindingen en aanbevelingen. Tevens kon men zich vinden in de aanknopingspunten voor nieuw beleid zoals opgenomen in het nieuwe beleidsplan. De invulling ervan vereist verdere discussie met de Verenigingsraad (Zijn we op de goede weg?) en daarna met andere gremia binnen de PV (Verdere uitwerking).

Het nieuwe beleidsplan omvat bestuurlijke overwegingen die ten grondslag liggen aan het beleid in onze vereniging, beschrijft het proces van beleidsvoorbereiding met nadruk op de focusgroepsessies, vermeldt elementen die belangrijk zijn bij de vertaling naar nieuw beleid, en geeft de hieruit volgende beleidsvoornemens en de fasering hiervan in de tijd aan. Deze beleidsvoornemens omvatten de missie en naam van onze vereniging, de samenwerking met Rumc en RU, de meer dynamische werkwijze van het managementteam, het financiële beleid met meer aandacht voor investering in nieuwe activiteiten, een verbetering van de ledenwerving, en aandacht voor actuele sociale ontwikkelingen zoals duurzaamheid, inclusiviteit en diversiteit. Aan de naam Personeelsvereniging Radboud wordt de slogan Sociaal Campus Netwerk – Social Campus Network toegevoegd, omdat deze recht doet aan de missie en positie van onze vereniging.

2. Inleiding

Het vorige beleidsplan van PV Radboud (PV), dat liep tot 2018, was gebaseerd op een visie vanuit het bestuur en een daaropvolgende discussie met het Managementteam, de Verenigingsraad en enige andere gremia. Op hoofdlijnen bestond de visie hierin om de PV verder te ontwikkelen tot een dynamische netwerkorganisatie in afstemming met de beide werkgevers, Radboudumc (Rumc) en Radboud Universiteit (RU). Met de komst van de nieuwe directeur, Hedwig Roeling, begin 2017 is het PV-netwerk uitgebreid en de communicatie verder geprofessionaliseerd. Tevens zijn er rapporten opgesteld over de werving van nieuwe leden en over de mogelijke rol van de PV bij het duurzaamheidsbeleid op de campus. Uit deze rapporten kwam naar voren dat de PV zich meer vraag gestuurd zou moeten opstellen, dat wil zeggen activiteiten ontwikkelen die door (potentiele) leden en stakeholders (Rumc en RU) wenselijk worden geacht. Dit nieuwe beleidsplan 2019-2022 is gebaseerd op bestuurlijke overwegingen, een mondelinge peiling van opvattingen bij de PV-gremia en een aantal stakeholders middels focusgroepsessies, een evaluatiebijeenkomst voor de betrokken PV-leden en stakeholders, en een discussie met de Verenigingsraad.

3. Overwegingen

a. *Doelstelling PV Radboud*

Blijkens de statuten en het huishoudelijk reglement (beide vastgesteld op 18 juni 2015) stelt PV Radboud zich ten doel om de gemeenschapszin en het saamhorigheidsgevoel onder het gehele personeel van het Rumc en de RU aan te kweken, daaronder mede inbegrepen de voormalige personeelsleden die direct voorafgaande aan hun (vervroegde) pensionering werkzaam zijn geweest bij het Rumc of de RU. Tevens wil de PV mogelijkheden scheppen tot ontspanning en veelzijdige ontplooiing van de leden op het gebied van cultuur, techniek en sport. Ook wil de PV het onderling contact tussen de leden versterken. Verder beoogt de PV stoffelijk voordeel voor de leden te behalen door het doen verwerven van prijsvoordelen bij gecontracteerde leveranciers en dienstverleners (PV kortingspas), alsmede door het bieden van kortingen op door derden georganiseerde activiteiten.

b. *Organisatiestructuur PV Radboud*

De organisatiestructuur van de PV bestaat uit de Verenigingsraad als toezichhoudend orgaan, het bestuur, de directeur (ondersteund door het PV-bureau), het managementteam en de activiteitengroepen, zoals Senioren, Sport en Cultuur. Verenigingsraad en bestuur hebben in 2017 vastgesteld dat de organisatiestructuur op zich naar behoren functioneert, maar dat het managementteam versterkt zou moeten worden en het PV-bureau verder geprofessionaliseerd t.a.v. de ledenadministratie, de communicatie en de ondersteuning van de activiteitengroepen.

c. *Actieve en passieve leden*

PV Radboud heeft op dit moment ongeveer 5.300 betalende leden. Het overgrote deel hiervan is passief lid. Slechts zo'n 650 leden zijn in meer of mindere mate actief en nemen deel aan de diverse activiteitengroepen. Niet bekend is hoeveel leden gebruik maken van de mogelijkheden voor het krijgen van leverancierskortingen. Wel is gebleken dat ongeveer de helft van de leden de PV-Nieuwsbrief leest, hetgeen hun belangstelling

aangeeft. Zowel het totale ledenaantal als het aantal actieve leden lopen al meerdere jaren enigszins terug. Dit is enerzijds een maatschappelijke tendens waarbij steeds minder mensen ergens lid van worden, anderzijds ligt de oorzaak wellicht ook in de zichtbaarheid van de PV alsmede haar aanbod en/of imago. Bestuur en directie willen gericht beleid ontwikkelen op het trekken van zowel meer leden als meer actieve leden.

d. *Focusgroep*

Om zicht te krijgen op wijze waarop de PV haar beleid moet inrichten is een project uitgevoerd met uitgebreide inbreng van (oud-) medewerkers van Rumc en RU via focusgroepen. Het doel was via de gesprekken een beter beeld te verkrijgen van de 'raison d'être' van PV Radboud, de toegevoegde waarde die de vereniging kan hebben voor de medewerkers, en de manier waarop daar nu naar wordt gekeken. Het PV-bestuur hecht grote waarde aan het 'bottom-up' proces van geleidelijke en duurzame verandering en het hoopt een beroep te kunnen doen op het persoonlijk leiderschap van (potentiele) leden, waarin zij in een 'win-win' situatie zichzelf verder ontplooiën en daarbij ook de PV mee helpen ontwikkelen. Om deze reden is het gehele jaar 2018 uitgetrokken voor de voorbereiding van het nieuwe beleidsplan en de discussie daarover met alle PV-gremia en stakeholders.

e. *Financiële situatie*

Door een consistent beleid in de afgelopen twee jaar is de financiële situatie van de vereniging gezond gemaakt en de financiële organisatie verbeterd. Ook is de financiële verantwoording geprofessionaliseerd (vaste en transparante vorm en ritme). Naar verwachting komen bij ongewijzigd beleid de financiën de komende jaren echter onder druk te staan door teruglopende ledenaantallen en prijs- /kostenstijgingen (o.a. CAO).

f. *Duurzaamheid*

De PV meent evenals het Rumc en de RU dat duurzaamheid van toenemend maatschappelijk belang is en daarom aandacht verdient in een nieuw beleidsplan.

g. *Diversiteit en inclusiviteit*

Er is sprake van een steeds diverser wordend medewerkersbestand bij het Rumc en de RU. Beide werkgevers streven naar een inclusieve organisatie. In een inclusieve organisatie hoort iedereen erbij en wordt iedereen actief betrokken. De PV wil een actieve rol te spelen in het verbinden van medewerkers waardoor het gevoel van inclusiviteit bij medewerkers bevorderd wordt.

4. Beleidsvoorbereidingsproces

a. *Instelling stuurgroep*

Begin 2018 werd door het PV-bestuur een stuurgroep beleidsvoorbereiding ingesteld die bestond uit de bestuursleden Charles Herwijn (voorzitter) en Dirk Ruiters (lid), de directeur Hedwig Roeling, en twee adviseurs Jeanette Heldens (medewerker RU) en Cathy van Beek (voormalig lid RvB Rumc). De opdracht van de stuurgroep was om het proces van beleidsvoorbereiding middels focusgroepen te begeleiden en de uitkomst ervan te destilleren tot onderlegger voor het nieuwe beleidsplan. Ter ondersteuning van de stuurgroep werd een parttime projectleider aangesteld. Om praktische redenen werd het projectleiderschap ingevuld door de directeur, die om deze reden een tijdelijk uitbreiding van haar aanstelling kreeg.

b. Werkwijze Focusgroepen

De focusgroepsessies, die professioneel werden voorgezeten door Jeanette Heldens of een van haar collega's, werden ondersteund door een notulist die middels het optekenen van steekwoorden een gedetailleerd verslag opstelde. Er werden zeven verschillende focusgroepsessies gehouden in de periode maart-juni 2018 met de volgende gremia afzonderlijk: bestuur/directie, managementteam, verenigingsraad (twee groepen), senioren, medewerkers 40+ en medewerkers 40-. In de groepen (met uitzondering van de eerste drie) is gezocht naar een mix van leden en niet-leden van de PV. Het verslag van de focusgroepbijeenkomsten, dat werd opgesteld door Bertruke Wein, Rob Willems en Jeanette Heldens, is reeds besproken op de evaluatiebijeenkomst van 2 oktober jl. Met drie internationale medewerkers zijn om praktische redenen afzonderlijke interviews gehouden. Het verslag hiervan is ook tijdens de recente evaluatiebijeenkomst aan de orde geweest.

c. Rol bestuur

Vanaf de junivergadering werd in het PV-bestuur gediscussieerd over de kaders van het nieuwe beleidsplan en geanticipeerd op de te verwachten uitkomsten van de focusgroepsessies en de hierop volgende communicatie met de PV-gremia en stakeholders. Na de geslaagde evaluatiebijeenkomst heeft de stuurgroep concrete input geleverd ten behoeve van het conceptbeleidsplan. In de bestuursvergadering van november 2018 is de stuurgroep onder dankzegging gedecarageerd.

5. Vertaling naar nieuw beleid

Algemeen:

"In een ideale situatie zijn alle medewerkers van Radboudumc en RU automatisch lid van PV Radboud nieuwe stijl (n.s.). Via de CAO of een andere regeling van de arbeidsvoorwaarden is bepaald dat voor dit lidmaatschap een beperkte bijdrage wordt betaald. In zo'n situatie hoeft geen tijd te worden gestoken in de ledenwerving en ledenadministratie, waardoor minder overhead nodig is en de energie en inzet van PV Radboud n.s. zich volledig kan concentreren op de activiteiten voor alle medewerkers die meer willen halen uit hun verbondenheid met de Radboud-campus, behoefte hebben aan ontmoetingsmogelijkheden en kansen willen pakken voor persoonlijke ontplooiing. Het doel moet zijn dat iedere Radboud-medewerker zich welkom en thuis voelt bij PV Radboud, ongeacht opleiding, leeftijd, culturele achtergrond of nationaliteit."

Deze ideale situatie wordt de komende vier jaar niet realiseerbaar geacht, maar vormt wel een van de uitgangspunten bij het nadenken over nieuw beleid op de lange termijn.

a. Elementen voor nieuw beleid (1)

De conclusies en aanbevelingen van de focusgroepen geven aanleiding tot de volgende elementen voor nieuw beleid:

'Met wederzijdse inzet zoeken naar meerwaarde voor elkaar'

- Gezien het grote belang van de precieze waardering van de functie van de PV moet gericht gezocht worden naar een modus om "oude" en "nieuwe" waarden met elkaar

te verbinden.

- De PV verbindt medewerkers met elkaar én met maatschappelijke, culturele en sportieve initiatieven op de campus. Daarnaast organiseert de PV zelf activiteiten die niet elders op de campus worden aangeboden, maar wel bijdragen aan verbinding tussen medewerkers onderling. Door samenwerking te zoeken op de campus wordt de zichtbaarheid vergroot van de PV en de door haar geïnitieerde activiteiten. De PV kan zo in de rol groeien van een verbindend netwerk tussen collega's op de Radboud campus. Dat we een verbindend netwerk zijn geven we weer in een aanpassing van onze naam die eenduidig is, representatief voor onze missie en die staat voor een sterke en constructieve verbondenheid met de RU en het Rumc. Aan de naam PV Radboud wordt toegevoegd *Sociaal Campus Netwerk- Social Campus Network*. Door verbinding (en betrokkenheid) te creëren levert de PV een bijdrage aan de bevordering van diversiteit en inclusiviteit op de Radboud campus. Iedere collega, ook degene met een internationale achtergrond, voelt zich welkom en thuis bij de PV.
- De kwestie van vereniging, stichting of andere organisatievorm is een afgeleide van de nieuwe functionaliteit. Vooralsnog lijkt de verenigingsvorm een nieuwe, meer dynamische functionaliteit niet in de weg te staan en past de grote mate van inspraak bij een verenigingsvorm goed in deze tijd.
- Gepensioneerde medewerkers blijven graag nog betrokken bij de Radboud Campus. De plotse onthechting van Rumc en RU bij pensionering wordt ervaren als een zwart gat. Door hen als PV direct aansluitend aan hun dienstverband een breed aanbod van activiteiten te bieden kan deze verbondenheid/offboarding op een positieve manier ingevuld worden. De Radboud Senioren spelen hierbij een belangrijke rol.
- De PV heeft te maken met een hele brede doelgroep. Naast generieke activiteiten moet er ook ruimte zijn voor meer specifieke activiteiten per subdoelgroep om de verbondenheid binnen deze groep te creëren en te versterken. *Eenheid in verscheidenheid* is hierbij een passend motto.
- De PV ontwikkelt zich tot een dynamische netwerkorganisatie voor nieuwe en bestaande activiteiten van medewerkers die niet primair door de werkgevers zijn geïnitieerd. De PV faciliteert en ondersteunt deze op organisatorisch en administratief gebied. Voorbeelden van dergelijke organisaties zijn PON (Promovendinetwerk), Jonge Honden (RU). De PV maakt structureel deel uit van het omvangrijke netwerk van Rumc en RU, heeft daardoor toegang tot nuttige informatie van beide werkgevers, kan gemakkelijk aansluiten bij het *onboarding* proces van nieuwe medewerkers, en heeft pleitbezorgers (*ambassadeurs*) binnen deze netwerken.

b. *Elementen voor nieuw beleid (2)*

Uit de interviews met internationale medewerkers komen de volgende elementen naar voren:

'Soft landing and a rich experience'

- Op dit moment is het bestaan van PV Radboud nauwelijks bekend onder internationale medewerkers. Ook kampt de PV met een imago dat als 'senior,

formeel en Nederlands' wordt getypeerd. Een stap in verbetering van dit imago is alle communicatie zoveel mogelijk tweetalig aan te bieden. De website is daarom inmiddels ook in het Engels beschikbaar. Internationale medewerkers verstaan de Nederlandse taal vaak wel, maar discussiëren liever in het Engels. Dit past bij een moderne vorm van communicatie. Om de groep internationale medewerkers beter te kunnen bedienen is het daarnaast noodzakelijk dat de PV toegang heeft tot de contactgegevens van deze groep (op dit moment afhankelijk van contractvorm).

- Ondanks de inspanningen van alle HR-medewerkers geven veel internationale medewerkers aan zich alleen en onzeker te voelen. Hun sociale kring beperkt zich tot hun eigen afdeling of faculteit en in sociale situaties is hen vaak niet duidelijk wat wanneer van hen verwacht wordt. PV kan ontmoetingsmomenten organiseren waarbij ervaringen en informatie kunnen worden uitgewisseld en op een laagdrempelige manier meer informatie kan worden verkregen over praktische en cultureel gebonden zaken.
- Door alle PV-activiteiten toegankelijker te maken voor internationale medewerkers kan ook verbinding worden gecreëerd en gestimuleerd met andere collega's.
- Om internationale collega's beter te bereiken is intensievere samenwerking noodzakelijk met de International Offices en HR-medewerkers die betrokken zijn bij de *onboarding* van internationale medewerkers.

c. *Elementen voor nieuw beleid (3)*

Bestuurlijke ervaringen en inzichten leiden tot de volgende elementen:

'Gestructureerd en constructief samenwerken'

- Een gestructureerde en constructieve samenwerking op bestuurlijk en operationeel niveau tussen Rumc en RU enerzijds en de PV anderzijds is van fundamenteel belang voor een goede sociale ontplooiing van de Radboud medewerkers c.q. PV-leden. Deze bevordert bovendien een optimale samenwerking bij de organisatie van campusbrede activiteiten. Bij het substantiëren van een gestructureerde en synergistische verbinding tussen de netwerken van Rumc en RU enerzijds en het PV netwerk anderzijds kan gedacht aan ambassadeursrollen voor contacten die in de lijn liggen van de activiteiten zoals bijvoorbeeld PON, Jonge Honden, JUMP en de Zorggraad. Daarnaast moet er meer aansluiting zijn met de HR-afdelingen en is het van belang dat de PV toegang heeft tot de gegevens van nieuwe medewerkers om hen op een adequate en actieve manier uit te nodigen om lid te worden.
- De PV streeft een gezonde financiële situatie na met een solide reservepositie, een verantwoorde verhouding tussen algemene en specifieke middelen en een beleidsrijke begroting met meer financiële ruimte voor activiteitengroepen en (nieuwe) initiatieven voor bredere en/of nieuwe doelgroepen (zie verdere uitwerking in bijlage 1).
- De motorfunctie voor (nieuwe) activiteiten, die momenteel bij het managementteam ligt, moet worden versterkt. Hierbij kan gedacht worden aan dynamisering, waarbij de PV-directeur voor elke nieuwe of te verbeteren activiteit een werkgroep instelt, die na een succesvolle uitkomst wordt ondergebracht bij een structurele PV-commissie.

- Ledenwerving en –behoud moet breder, laagdrempeliger en verder geautomatiseerd worden, maar voor de realisatie hiervan is de PV mede afhankelijk van optimale medewerking vanuit beide werkgevers.
- De PV kan een rol spelen bij het verder ontwikkelen van het door Rumc en RU ingezette duurzaamheidsbeleid. De PV concentreert zich hierbij vooral op activiteiten en initiatieven die het persoonlijk welzijn en duurzame inzetbaarheid van medewerkers bevorderen.

6. Beleidsvoornemens en fasering in de tijd

De volgende discussiepunten kunnen worden genoemd:

a. *Bestuurlijke inrichting*

De samenstelling van het bestuur moet een afspiegeling vormen van de verschillende doelgroepen. Dit betekent een uitbreiding van het huidige aantal bestuursleden c.q. aandacht hiervoor bij het ontstaan van vacatures in het bestuur. Vooral jongere medewerkers zijn nu ondervertegenwoordigd.

b. *Dynamisering managementteam*

Instellen van werkgroepen om nieuwe activiteiten van de grond te krijgen onder leiding van de directeur, met ondersteuning vanuit het PV-bureau. In de loop van 2019 en 2020 operationaliseren. Ook de samenstelling van het managementteam moet een betere afspiegeling gaan worden van de diverse doelgroepen. Het lijkt zinvol om ook de coördinatoren van de verschillende activiteiten meer te betrekken bij de discussie over nieuw beleid.

c. *Gestructureerde samenwerking met Rumc en RU*

Afstemming bij planning en organisatie van activiteiten, meer zoeken naar synergie tussen de beide werkgevers en onze vereniging met versterking van onze betrokkenheid en zichtbaarheid (zie ook d.). In de loop van 2019 en 2020 operationaliseren.

d. *Ledenwerving en –behoud*

Ledenwerving en -behoud worden waar mogelijk verder geautomatiseerd. Met de overgang naar een nieuw CRM-systeem kan dit verder worden ingericht. De vergrote zichtbaarheid van onze vereniging benutten om zodoende de ledenwerving te versterken. Voor het creëren van meer zichtbaarheid worden per organisatieonderdeel/faculteit ambassadeurs geworven die aanspreekpunt zijn voor medewerkers. Daarnaast zullen ingangen worden gezocht om meer en beter gebruik te kunnen maken van interne communicatiekanalen. Binnen de ledenwerving zal een extra focus liggen op de doelgroepen internationale medewerkers en gepensioneerden. Vanaf 2019 aanpakken en geleidelijk implementeren.

e. *De missie en naam van PV Radboud n.s.*

De toevoegingen *Sociaal Campus Network –Social Campus Network* lijken een goede verduidelijking van waar PV Radboud nieuwe stijl voor staat: modern, aansprekend, aanvullend bij het palet van RU en Rumc activiteiten. De aangepaste naam en een herkenbaar, pakkend logo invoeren bij de vaststelling van het nieuwe beleidsplan door de Verenigingsraad (mei 2019). Deze namen passen ook goed bij de toenemende aandacht voor actuele sociale ontwikkelingen (zie g. en h.). De Engelse vertaling van de huidige naam van PV Radboud dekt niet de lading en

roept onduidelijkheid op. De toevoeging *Social Campus Network* is duidelijker en eenduidiger.

f. Duurzaamheid

Bijdragen aan een concreet project geïnitieerd door (een van beide) werkgevers zoals bijvoorbeeld een campusmoestuin. In de loop van 2019 verkennen en uitwerken in 2020.

g. Diversiteit en inclusiviteit

Alle medewerkers voelen zich welkom en thuis bij PV Radboud. Geen enkel lid voelt zich expliciet dan wel impliciet buitengesloten bij de georganiseerde activiteiten. De in- en externe communicatie van PV Radboud is zoveel mogelijk tweetalig en gendersensitief (meervoud i.p.v. hij).

h. Financieel beleid

Gezonde financiële situatie met solide reservepositie en mogelijkheden voor investering in nieuwe activiteiten. Geleidelijk invoeren vanaf begroting 2020.

i. Organisatievorm

Een vereniging lijkt nog steeds opportuun bij een meer dynamische PV nieuwe stijl. Alleen bij zwaarwegende argumenten herzien.

Bijlage 1: Financiële aspecten

Zoals eerder is aangegeven, zal bij ongewijzigd beleid de financiële ruimte voor activiteiten als gevolg van kostenstijgingen en minder leden verder afnemen. Hoe dan ook zullen er de komende periode dan ook acties moeten worden ondernomen om deze ontwikkeling te doorbreken. Daarnaast blijkt uit de beleidsvoornemens de wens om nieuwe en gezichtsbepalende activiteiten te organiseren, vooral ook om aantrekkelijker te worden voor een bredere doelgroep potentiële leden. Daar zal financiële ruimte voor moeten worden gecreëerd. Om dit alles te kunnen realiseren worden de volgende acties voorgesteld.

a. de algemene contributie

De opbrengsten uit contributies vertonen, zoals gezegd, door afname van het aantal leden een beperkte maar gestage terugloop. Dit is een ongewenste ontwikkeling. De komende beleidsperiode wordt daarom nadrukkelijk ingezet op de werving van nieuwe leden en verhoging van deze inkomsten (zie beleidsplan).

De algemene contributie is in 2014 verhoogd van €12 naar €18 per jaar. Uit onderzoek bij andere personeelsverenigingen van universiteiten en universitaire ziekenhuizen is gebleken dat een bedrag van € 18 niet erg afwijkend is. In enkele gevallen worden hogere bedragen gevraagd (zie bijlage 2). Vooralsnog wil het bestuur niet overgaan tot een (geleidelijke) verhoging van de algemene contributie. Het nieuwe beleidsplan moet inhoud geven aan nieuwe impulsen met meer zichtbaarheid en een aantrekkelijk programma voor de diverse doelgroepen. Dat moet een groei van het aantal leden opleveren. Het streven is om de komende beleidsperiode te groeien van 5.300 tot 5.900 betalende leden in 2022. Mocht dit doel niet gehaald worden, dan zal verhoging van de algemene contributie alsnog aan de orde worden gesteld.

b. Kosten overhead vs activiteiten

De totale inkomsten uit algemene contributie, bijdragen werkgevers en overige inkomsten bedragen ca. €280.000. Hiervan is ca. €240.000 nodig voor personele, algemene en huisvestingskosten (overhead). Dat betekent dat vanuit deze opbrengsten 'slechts' €40.000 beschikbaar is voor de diverse activiteitengroepen (situatie 2017). Daar bovenop komt een bedrag beschikbaar voor activiteiten vanuit de leverancierskortingen van per saldo €22.000 (situatie 2017).

Om meer financiële ruimte te creëren voor activiteiten wil het bestuur de komende beleidsperiode de kosten van overhead naar beneden brengen door:

- de flexibele personele ruimte in de begroting te verminderen met €10.000 structureel
- de aanstelling van de nieuwe medewerker administratie in 2019 (i.v.m. pensionering huidige medewerker) te verminderen met 0,1 fte en de functie lager in te schalen. Dat zal wel betekenen dat een deel van haar financiële werkzaamheden naar CFA gaat. Per saldo levert dit een structurele bezuiniging op van € 9.000 .

c. Reservebeleid

De algemene reserve van PV Radboud moet de komende beleidsperiode minimaal €175.000 bedragen, zodat er een voldoende buffer is om onverwachte tegenvallers op te vangen. Dat betekent dat er de komende jaren een bedrag van € 75.000 beschikbaar is voor eenmalige extra investeringen, waarvan € 40.000 wordt opgenomen in de begroting 2019.

Het beleid dat voor- en nadelige saldi van de diverse activiteitengroepen worden toegevoegd aan de

algemene reserve wordt de komende beleidsperiode voortgezet/integraal doorgevoerd. Er worden dan ook geen afzonderlijke registraties (meer) bijgehouden van reserves van de activiteitengroepen. Deze groepen kunnen via de jaarlijks in te dienen begroting een eventueel beroep doen op de algemene reserve. Het bestuur en de VR beslissen hierover bij de vaststelling/goedkeuring van de jaarlijkse begroting.

d. Verdeling van de PV-bijdrage over de diverse activiteiten

MT-leden dienen jaarlijks een activiteitenplan met een begroting in, waarin de gevraagde bijdrage is opgenomen. Voor de eventuele toekenning zullen de geplande activiteiten nadrukkelijker worden getoetst op de vraag of deze passen binnen de voornemens uit het beleidsplan. Aanspraken op de PV-bijdrage alleen om historische redenen zullen ter discussie worden gesteld. Verder zal kritischer gekeken worden naar de ontwikkeling van het aantal leden van activiteitengroepen. Indien daartoe aanleiding is, zal in overleg met het betrokken MT-lid bezien worden of activiteiten afgebouwd moeten worden.

Bij de bepaling van de hoogte van de bijdrage wordt zoveel als mogelijk rekening gehouden met specifieke factoren, zoals: huur voor zaal of accommodatie, aanschaf van speciale materialen of instrumenten, aantal bijeenkomsten, aantal leden, inzet van externe docenten/begeleiders.

e. Contributie van de 'eigen' leden van de diverse activiteitengroepen

Activiteitengroepen kunnen eigen contributie en/of bijdragen vragen voor hun activiteiten. Zij zijn vrij om de hoogte daarvan zelf vast te stellen en maken dit zichtbaar in de jaarlijks in te dienen begroting. Daarnaast kan door activiteitengroepen ruimte geboden worden aan niet-leden om tegen een hogere contributie/bijdrage deel te nemen aan de activiteiten. Het aantal niet-leden mag echter niet meer dan 35% van het totaal aantal leden zijn, omdat anders de vraag aan de orde zal worden gesteld of de activiteit nog onder de PV-paraplu moet worden voortgezet.

f. Opbrengsten i.v.m. leverancierskortingen

De advertenties die geplaatst worden in verband met de leverancierskortingen zijn een belangrijke inkomstenbron (2017: baten €36.000, lasten €14.000), die geheel worden ingezet voor de activiteitengroepen. Bovendien zijn de leverancierskortingen een belangrijk 'selling point' van de PV. In de komende beleidsperiode worden de activiteiten voor het verkrijgen van meer leveranciers geïntensiveerd, waarbij met nadruk gezocht wordt naar meer duurzame producten/diensten. Voorzichtigheidshalve wordt er vanuit gegaan dat het huidige opbrengstenniveau de komende jaren gehandhaafd kan blijven.

Bijlage 2: **Contributiebedragen Personeelsverenigingen vergelijkbare organisaties.**

Organisatie	Contributie
Universiteit Leiden	€ 1,50 per maand
UMC Leiden	€ 1,50 per maand
TU Delft	€ 3,- per maand
TU Eindhoven	€ 1,50 per maand
Universiteit Twente	0,45% van het bruto salaris tot een maximum van € 2,30 per maand
UMC Maastricht	€ 2,50 per maand
Universiteit Maastricht	€ 2,50 per maand
Universiteit Tilburg	€ 1,25 per maand
UMC Groningen	€ 1,30 per maand
AMC	€ 1,50 per maand
UMC Utrecht	€ 0,75 per maand

Bijlage 3: Nieuwe activiteiten 2019

Activiteit	Primaire doelgroep	Omschrijving
LanguageXchange-event	Internationale medewerkers	Elkaars taal leren op een ongedwongen manier
Sportactiviteiten voor kinderen ism Radboud Sportcentrum	(klein-)kinderen van PV leden	Sportieve activiteiten tijdens de schoolvakantie. - Clipdance - Apenkooien
1. Fotocursus smartphone 2. Fotocursus compositie voor compact en DSR	Alle leden	Leren fotograferen met je smartphone
Gitaarcursus	Alle leden	Gitaarles meteen na werktijd. Voor beginners en gevorderden
Creatieve workshops	Alle leden	2 uur durende workshops tijdens de avonduren. Schilderen, keramiek, handwerken.
PV Squashclub	Alle leden	Nieuwe sportsectie binnen de PV
Campusmoestuin	Alle leden	Het (helpen) opzetten van een moestuin op de campus.
PV Pensioenbijeenkomst	Leden (en niet-leden) die met pensioen gaan	Bijeenkomst i.s.m. DPO en HRM voor iedereen die met pensioen gaat. Informatie over wat te doen na je pensioen en wat de PV hierin kan betekenen.
Nijmeegse Wandelvierdaagse	Leden die meelopen met de vierdaagse	PV leden kunnen met een interessante korting gebruikmaken van de verzorgingspost van de KWBN
Lunchconcert Radboudumc	Alle leden	Muzikale optredens in het restaurant van het Radboudumc
PV Podium	Alle leden	Muzikale optredens door medewerkers voor medewerkers
Rondleidingen	Alle leden	Rondleidingen op de campus maar wellicht ook elders in Nijmegen
In gesprek met de schrijver	Alle leden	Gesprekken met schrijvers die in het dagelijks leven verbonden zijn aan RU of Rumc.
Culturele activiteiten in samenwerking met externe partners	Alle leden	Nog uitwerken
Excursies, bijvoorbeeld dag skiën, bezoeken voetbalwedstrijd, Keukenhof of muzikaal evenement	Jongeren, internationale medewerkers	Samen op stap. Activiteit wordt georganiseerd in samenwerking met Toonen.
Kennismakingsactiviteit voor nieuwe leden	Tijdelijk gratis leden die net in dienst zijn	Nog uitwerken