

VISIE OP PARTOS

BUNDELING VAN KRACHTEN VOOR KWALITEITSVERSTERKING

Inhoud

INLEIDING	4
DEEL I	4
ACHTERGROND	4
De omgeving en het paradigma verandert	5
De financieringstructuur	5
Verminderde politieke aandacht voor ontwikkelingssamenwerking	6
De sector wordt kritisch bekeken	6
Kansen in samenwerking met bedrijfsleven	6
Aantoonbare resultaten	6
Noodzaak tot verhoging van de kwaliteit	7
BRANCHEORGANISATIES	8
PARTOS IN 2008: HET TOEKOMSTBEELD	10
VISIE EN MISSIE	13
Visie op de sector	13
Missie van een brancheorganisatie voor de IS-sector	14
Lidmaatschap van Partos	14
FUNCTIES VAN PARTOS	15
Zingeving en kennisuitwisseling	15
Kwaliteit en intern bindende afspraken	16
Extern bindende afspraken	17
Positionering en zichtbaarheid van de branche	17
Diensten en versterking van functies	18
Partos en netwerken	18
VERENIGING	19
Ledenvergadering	19
Stemreglement	19
Bestuur	20
Voorzitter	20

Commissies en werkgroepen	20
Geledingen	21
Functionarissen binnen de vereniging	21
FINANCIERING.....	21
BUREAU	23
LIDMAATSCHAPSBELEID	24
DEEL II	25
PARTOS HET EERSTE JAAR 2004.....	25
Strategie voor de opbouw van Partos	25
Randvoorwaarden voor de opbouw van Partos	27
Beleidsagenda 2004.....	28
Vereniging Partos:	Error! Bookmark not defined.
Beleid Partos:	Error! Bookmark not defined.
Plan van aanpak	Error! Bookmark not defined.
Vereniging Partos	Error! Bookmark not defined.
Beleid Partos	Error! Bookmark not defined.
Begroting.....	32
EINDNOTEN	33
BIJLAGEN:	
I. BEGROTING 2005 EN UITLEG CONTRIBUTIESYSTEMATIEK	
II. BEGROTING 2004, CONTRIBUTIE 2004 EN UITLEG ENTREE- BEDRAGSYSTEMATIEK	
III. LEDENLIJST WERKGROEPEN	

INLEIDING

Dit document is een vervolg op het eerste visiedocument van Partos. Na de conferentie op 19 december 2003 is hard gewerkt aan een verdere uitwerking van het eerste voorstel. Vier werkgroepen hebben sinds december een bijdrage geleverd: Beleidsplan, Kwaliteit, Verenigingsstructuur en Financiën (bijlage III). Hun adviezen aan de Stuurgroep van Partos zijn in dit document verwerkt. Daarbij heeft de Stuurgroep in overleg met de werkgroepen keuzes gemaakt en prioriteit aangegeven. De uitkomst van dit proces vormde de basis van de tweede conferentie van Partos, op 17 mei 2004. Het resultaat van deze conferentie was een aanscherping van de missie en strategie van Partos en van de visie op de sector internationale samenwerking. Al deze aanpassingen zijn verwerkt in het stuk dat nu voor u ligt. Een verkorte versie van deze tekst is begin juni 2004 als definitief voorstel aangeboden aan alle potentiële leden van Partos.

Dit voorstel bestaat uit twee delen. Deel I begint met een schets van de achtergrond, aanleiding en motivatie, van het initiatief om een brancheorganisatie op te richten. Vervolgens wordt uitleg gegeven over wat een brancheorganisatie is en doet. De strategie van Partos wordt neergezet, waarbij uitgegaan wordt van een groeimodel. Omstandigheden binnen de branche en in de omgeving daarvan kunnen leiden tot bijstellingen. In dit voorstel geeft de Stuurgroep aan welke ontwikkelingen zij verwacht en hoe zij daarop wil anticiperen. Daarna worden de visie, missie en afbakening van het lidmaatschap beschreven. De functies zijn hiervan een afgeleide. Tot slot komt de vormgeving aan bod (verenigingsstructuur, financiering, bureau en het lidmaatschapsbeleid).

Deel II begint met een uitzetting van het eerste jaar van Partos (2004). Dat eerste jaar wordt meer gedetailleerd uitgewerkt. Het omvat de visie en opbouw van Partos, de beleidsagenda voor 2004, het plan van aanpak en een toelichting op de begroting. In een aparte bijlage (bijlage II) wordt de begroting op hoofdlijnen gepresenteerd.

DEEL I

ACHTERGROND

In Nederland zetten ruim 300 particuliere organisaties zich in voor een structurele verbetering van levensomstandigheden in ontwikkelingslanden. Dat doen ze vaak in samenwerking met partnerorganisaties in de ontwikkelingslanden en/of in Ne-

derland. Een groot aantal organisaties voert deze taak direct uit in het Zuiden en Oosten. Anderen zijn ook actief op deze doelstelling via beleidsbeïnvloeding, bewustmakingscampagnes, kennisverspreiding en voorlichting in het Noorden. Nederland kent ongeveer 1100 brancheorganisaties, maar er is op dit moment nog geen brancheorganisatie voor het particuliere veld van internationale samenwerking (IS) en duurzame ontwikkeling in brede zin. In andere Europese landen bestaan al wel koepelorganisaties voor dit veld, zoals Coprogram (Vlaams) en Bond (Engels). Ze hebben zich verenigd in een Europese koepelorganisatie met de naam Concord, om vooral in Brussel de belangen van de aangesloten leden te kunnen behartigen.¹ Een netwerk van Nederlandse NGO's (EU-NGO Netwerk) heeft zich hierbij aangesloten. De brancheorganisaties in andere Europese landen richten zich onder andere op een rol als gesprekspartner naar de overheid, dienstverlening aan de leden (Coprogram) en kennisuitwisseling (Bond) om de belangen van hun leden te behartigen en hun leden te ondersteunen bij hun werk. Ook in Nederland is de oprichting van een brancheorganisatie wenselijk. Dat heeft te maken met de volgende ontwikkelingen.

De omgeving en het paradigma verandert

In de omgeving van de branche vinden snelle veranderingen plaats. Jarenlang kon de IS-sector zich in relatieve rust ontwikkelen. Met de veranderingen duiken ook nieuwe mogelijkheden op. Het stimuleert de heroverweging van richting en strategie. In de vijftig jaar dat ontwikkelingssamenwerking bestaat, bleek de moderniseringstheorie niet houdbaar en is een impasse bereikt op het gebied van het ontwikkelingsparadigma, theorie, beleid en uitvoeringsinstrumenten. Nieuwe inzichten, nieuwe strategieën en een nieuw elan moeten de impasse doorbreken, niet alleen in Nederland maar wereldwijd. Het particuliere veld is gediend met visieontwikkeling over de waarde die het veld heeft in het totaal van internationale samenwerking. Verdieping van de discussie hierover en een waardenoriëntatie is nodig.

De financieringsstructuur

De overheid heeft de oude financieringsstructuur veranderd en is nieuwe beleidskaders met particuliere organisaties overeengekomen. Organisaties moeten met elkaar concurreren om de subsidies. Deze concurrentie zorgt voor een uitvergroting van bestaande belangentegenstellingen. De beleidskaders blijken bovendien maar een korte geldigheid te hebben. In de komende twee jaar zal een nieuw subsidiesysteem worden ontwikkeld. De overheid wil meer sturen op het eigen beleid en minder ruimte geven aan de autonomie van het maatschappelijk middenveld. De beheersproblemen zijn door een groei van het aantal subsidieaanvragen en uitbreiding van de toetsing toegenomen en vragen om een vereenvoudiging van het subsidiesysteem.

Verminderde politieke aandacht voor ontwikkelingssamenwerking

De huidige economische situatie in Nederland leidt tot tal van bezuinigingsmaatregelen en verschuivingen in budgetposten van het ene ministerie naar het andere. De aandacht bij politici voor internationale samenwerking is verschoven naar conflicthaarden elders en de binnenlandse en Europese problematiek, wat duidelijk naar voren kwam in de beperkte aandacht voor ontwikkelingssamenwerking in het regeerakkoord van Balkenende II.ⁱⁱ Erkenning van politici voor de maatschappelijke relevantie van het werk lijkt te zijn afgenomen.ⁱⁱⁱ De aandacht voor het buitenland heeft zich verengd tot buitenlanders in Nederland en hoe ze te integreren als zij zich eenmaal legaal hebben weten te vestigen.

De sector wordt kritisch bekeken

Media en publiek volgen de verrichtingen van particuliere organisaties kritisch. Een exponent hiervan is de nieuwe donateursvereniging, die streeft naar coördinatie van de fondswerving, meer resultaatverantwoording en financiële transparantie.^{iv} Het haakt in op de “helpt de hulp” discussie, die al enige tijd gaande is. De rechtse politieke partijen zijn, bij monde van bijvoorbeeld Ayaan Hirsi Ali en Zsolt Szabo, in toenemende mate bepalend voor het IS-debat. De linkse partijen lijken toe te kijken en hun aandacht te hebben verplaatst naar andere politieke thema's. Het debat toont een verschuiving van de focus van resultaten op het sociaal-politieke vlak naar het economische. Het gevaar hierbij is dat de problematiek te eenzijdig benaderd wordt. De kritiek prikkelt de branche om nog duidelijker de resultaten aan te tonen en inzicht te geven in strategische keuzes, werkwijze en financiën. Negatieve publiciteit berokkent het imago van de sector schade en zorgt voor dalende inkomsten bij de individuele organisaties. Daarom is iedereen in de sector gebaat bij een aanspreekpunt dat de discussie kan voeden en zorgt voor de coördinatie om de goede argumenten die er zijn beter te presenteren.

Kansen in samenwerking met bedrijfsleven

Het bedrijfsleven is geïnteresseerd geraakt in maatschappelijk verantwoord ondernemen, mede gestimuleerd door de overheid. Het zou graag gebruikmaken van de ervaring en kennis van particuliere organisaties om de eigen activiteiten in ontwikkelingslanden zo goed mogelijk resultaat te laten hebben. De vroegere afwijzing van commerciële activiteiten en het wantrouwen over de intenties van het bedrijfsleven bij particuliere organisaties maken geleidelijk aan plaats voor meer samenwerking.

Aantoonbare resultaten

Regelmatig wordt de vraag gesteld: wat heeft dat nu allemaal opgeleverd? Een vraag die de branche moeilijk kan beantwoorden. Zowel overheid als publiek eisen dat resultaten zichtbaar en meetbaar worden. Een praktisch toepasbare methodologie om resultaten te meten op het *outcome*-niveau of het nog meer gecompliceerde *impact*-niveau ontbreekt. Samenwerking in de ontwikkeling van een der-

gelijke methodologie, waarbij ook gebruik gemaakt kan worden van de ervaringen bij andere branches, zal een belangrijke bijdrage leveren aan een oplossing voor dit vraagstuk.

Ook de theoretische onderbouwing van internationale samenwerking kan nog beter. Het verlangen om zichtbare resultaten te laten zien heeft in een aantal gevallen geleid tot een eenzijdige gerichtheid op concrete projecten (“waterputten”), in plaats van op transformatie. Programma’s die gericht zijn op maatschappijopbouw en beleidsbeïnvloeding zijn vaak nog weinig uitgewerkt en de resultaten zijn in grote mate afhankelijk van omgevingsfactoren. Succes- en faalfactoren zijn moeilijk te bepalen. De omgeving is in elk land, elke regio, bij elk thema weer anders. Er is niet één methode, die overal werkt. Dat maakt het werk complex en moeilijk uit te leggen. Gebleken is dat een integrale benadering de meeste kans op succes geeft. De inzet van verschillende actoren werkend aan verschillende thema’s in een bepaalde lokale setting lijkt duurzame resultaten op te leveren. Dit kan soms los van elkaar gebeuren, maar vaak levert juist het combineren van invalshoeken en werkwijzen een belangrijke meerwaarde op. Meer onderzoek naar processen, die door het werk plaatsvinden, zal helpen de resultaten beter te beschrijven en te verklaren voor de donoren en doelgroepen.

Toename belang van zelforganisaties

De immigratie van mensen uit ontwikkelingslanden naar Nederland heeft geleid tot een multiculturele samenleving in het ontvangende land. De zorg van deze nieuwkomers om de situatie in het thuisland heeft onder andere geresulteerd in een groei van het aantal zelforganisaties die zich inzetten voor een verbetering van de levensomstandigheden van de achtergelaten familieleden, vrienden of landgenoten in het algemeen. Ook deze organisaties hebben zich een plaats verworven in de branche. De kennis en ervaring bij deze organisaties van de lokale context en hun goede toegang tot de bevolking daar maken ze tot interessante samenwerkingspartners.

Noodzaak tot verhoging van de kwaliteit

De kwaliteit van de organisaties kan nog verbeterd worden, niet alleen op het gebied van een professionele uitvoering van taken, maar juist ook op een grotere zichtbaarheid van de resultaten, verbeterde effectiviteit en een toename van de efficiëntie. Het armoedevraagstuk is complex. De context, waarin de activiteiten plaatsvinden, heeft een grote invloed op het resultaat. Het vraagstuk heeft een multi-stakeholder en multi-issue benadering nodig. Een enkele methode is niet toereikend. Vervlechting van aanpakken, koppeling van ervaringen en kennis, en samenwerking tussen belanghebbenden uit verschillende sectoren (overheid, bedrijfsleven en maatschappelijk middenveld) geven uitzicht op meer duurzame resultaten. Daarbij kan de kracht van de diversiteit, die in het particuliere veld aanwezig is, worden gebruikt.

Kortom, er verandert nogal wat in de branche. Die veranderingen leiden tot kansen, maar ook tot bedreigingen. Een verdeeld veld, dat voorrang geeft aan de korte termijn en het eigen institutionele belang boven het belang van de sector internationale samenleving als geheel, heeft weinig mogelijkheden om bovenstaande uitdagingen en bedreigingen goed op en aan te pakken. Daarvoor is een krachtenbundeling in een branchevereniging noodzakelijk. De brancheorganisatie moet zorgen voor een duidelijker visie en profiel, vergroting van het draagvlak voor gemeenschappelijke doelstellingen van de branche, innovatie en verdere professionalisering van de branche.

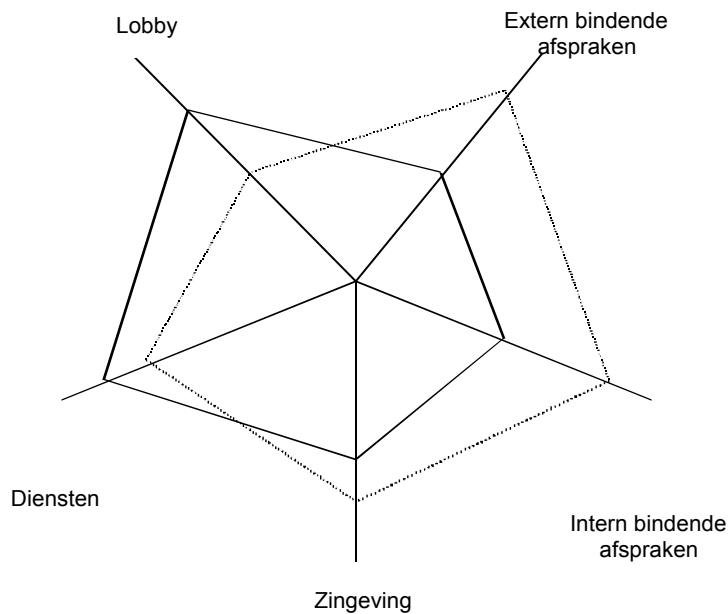
BRANCHEORGANISATIES

Brancheorganisaties vervullen vijf soorten functies: lobby, extern bindende afspraken, intern bindende afspraken, zingeving en dienstverlening.^v

- **Lobby**
Bij lobby wordt getracht invloed uit te oefenen op besluitvorming van anderen, zoals die van de politiek. Activiteiten die hierbij horen zijn het geven van informatie of het deelnemen aan commissies.
- **Extern bindende afspraken**
Dit zijn afspraken met derden die de leden en eventueel branchegenoten binden, zoals het afsluiten van een CAO met een vakbond of het afsluiten van een convenant met een overheid.
- **Intern bindende afspraken**
Binnen brancheorganisaties worden ook intern bindende afspraken gemaakt. Dit zijn afspraken die verplichtingen opleggen aan leden en/of voorwaarden stellen aan het lidmaatschap. Vaak hebben dit soort regels te maken met kwaliteit. Voorbeelden zijn gedragscodes, periodieke toetsingen of afspraken over financiële transparantie of algemene voorwaarden. Deze functie is een belangrijk middel om kwaliteitsversterking te bereiken.
- **Dienstverlening**
Brancheorganisaties leveren diensten waarvan hun leden direct individueel profiteren. Deze diensten kunnen gratis zijn (betaald uit de contributie) of tegen extra betaling worden geleverd. Mogelijke diensten zijn informatievoorziening, helpdesk, juridisch advies of kortingen op verzekeringen.
- **Zingeving**

Leden van brancheorganisaties zijn niet alleen maar lid voor diensten, belangenbehartiging en lobby, zij zoeken bij hun branchevereniging ook de ontwikkeling en cultivering van een gemeenschappelijke identiteit en gedeelde waarden. Activiteiten die daarbij passen zijn het bieden van onderlinge contacten en netwerken aan leden.

Grafisch kunnen de functies als volgt weergegeven worden:



Brancheorganisaties kunnen zich op de verschillende assen (functies) anders positioneren. Door de lijnen te trekken, kunnen we een huidige positionering vergelijken met een gewenste positionering (de invulling van de lijnen in bovenstaande afbeelding is willekeurig en dienen slechts als algemeen voorbeeld van een verandering in de positionering). Brancheorganisaties die zich goed positioneren, weten met de ene functie hun andere functies te versterken om zo gericht aan hun missie en doelstellingen te werken. Zo kan werken aan kwaliteit door het opstellen van kwaliteitscriteria versterkt worden door diensten aan leden aan te bieden waarmee zij hun eigen kwaliteit kunnen verhogen. Het feit dat de branche aan kwaliteit werkt kan het positief imago van een branche als geheel en daarmee de onderhandelingspositie versterken.

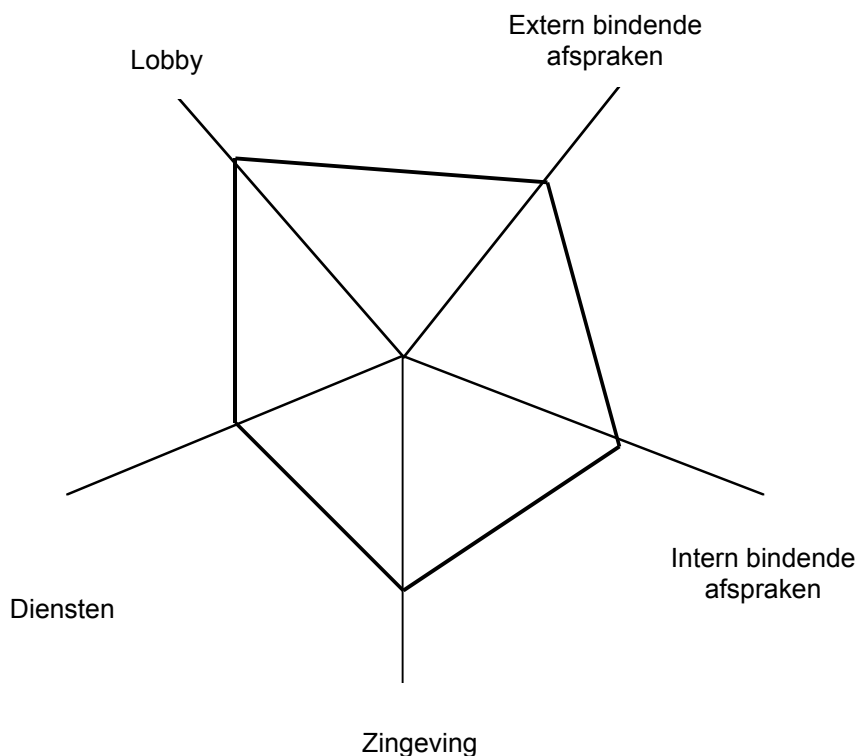
PARTOS IN 2008: HET TOEKOMSTBEELD

Partos heeft ambitie. Er is in Nederland op dit moment nog geen brancheorganisatie voor de IS-sector in brede zin, maar er is al wel een streefbeeld van wat Partos kan en wil zijn. Een ambitieus beeld van hoe Partos er over vijf jaar uit ziet als antwoord op de verwachtingen over ontwikkelingen in de sector. Dit beeld schetsen we in deze paragraaf. Om ergens te komen moet er een duidelijk idee zijn van de bestemming. Als de bestemming benoemd is, kan de route worden uitgezet. Die route is uiteengezet in deel II "Partos het eerste jaar 2004". De route ligt niet vast maar kan tijdens de reis worden aangepast. Een dergelijk expliciet toekomstbeeld maakt ook scherp wat er op termijn van Partos verwacht mag worden.

Toekomstbeeld 2008

In 2008 heeft Partos zich ontwikkeld tot een brede volwaardige brancheorganisatie. Partos vervult effectief de functies zingeving (netwerk en platform), interne bindende afspraken (kwaliteitsversterking) en extern bindende afspraken (belangenbehartiging). Deze functies worden verder aangevuld door een aanbieden van een dienstenpakket dat met name ook voor kleine leden interessant is (informatiecentrum). Tevens worden waar nodig taken vervuld ter ondersteuning van de belangenbehartiging gericht op een duidelijke positionering van de branche (lobbyfunctie).

Partos vertegenwoordigt de meerderheid van Nederlandse particuliere IS-organisaties die als doelstelling hebben de structurele verbetering van levensomstandigheden in ontwikkelingslanden en daarvan afgeleide of daaraan gerelateerde doelen op het terrein van duurzame ontwikkeling, internationale samenwerking, het verlenen van humanitaire hulp en het opkomen voor mensenrechten. Toeleverende organisaties van leden zijn niet (stemgerechtigd) lid van Partos, maar daar zijn wel contacten mee. Van Partos zijn zowel kleine als grote organisaties lid en zowel specialistische organisaties als organisaties die een brede aanpak hebben. Leden van Partos hebben naast deze doelstelling gemeen dat ze voldoen aan een vastgelegd minimum kwaliteitsniveau. Dit niveau is geen statisch gegeven, maar onderwerp van voortdurende ontwikkeling.



Partos weerspiegelt de diversiteit aan invalshoeken en analysekaders en staat ook open voor nieuwe benaderingen. Partos is het ontmoetingspunt waar door fundamentele discussie, samenwerking en afstemming tussen de aangesloten leden met andere belanghebbenden een geïntegreerde aanpak wordt gerealiseerd. Leden van Partos en ook vertegenwoordigers van partijen waarmee wordt samengewerkt kennen elkaar door activiteiten en bijeenkomsten via Partos en weten elkaar wanneer dat nodig is, te vinden. Partos heeft actieve en betrokken leden door als brancheorganisatie hoge toegevoegde waarde te leveren (in kwaliteit, productie, communicatie, dienstverlening en het geven van een gezicht en stem aan de branche).

Voor iedereen in en rond de branche is Partos een begrip. Media, politici en burgers kennen Partos ook. De voorzitter is een bekende persoonlijkheid die regelmatig in de media verschijnt om op het belang van de internationale samenwerking met ontwikkelingslanden te wijzen en om duidelijk te maken dat daadwerkelijk resultaten worden behaald. Aangesloten lidorganisaties geven op hun briefpapier het logo van Partos weer. Dat geeft niet alleen het vertrouwen dat zij hebben in Partos weer. Het logo heeft ook betekenis: Een logo dat de bekendheid

heeft van het BOVAG label, de garantie geeft van kwaliteit zoals het SGR label en de betrouwbaarheid van het Max Havelaar label uitstraalt. Partos staat voor partijpolitieke neutraliteit en voor een breed gedragen missie. Ondanks deze bekendheid heeft Partos toch een bescheiden profiel en een slanke invulling.

Partos draagt effectief zorg voor een duidelijke positie en identiteit van de sector om zo de erkenning van de maatschappelijke relevantie te verbreden en het imago van de sector te versterken en te waarborgen. Het gaat daarbij ook om het imago op de arbeidsmarkt: “het is mooi en belangrijk werk in de particuliere IS-sector”.

Door de krachtenbundeling is de brancheorganisatie een belangrijke gesprekspartner voor externe belanghebbenden op het gebied van structurele verbetering van levensomstandigheden in ontwikkelingslanden waarmee over relevante onderwerpen wordt gediscussieerd en onderhandeld^{vi}. Partos levert een dermate goede kwaliteit en effectiviteit in de uitvoering van haar doelstellingen dat alle leden bereid zijn om taken aan de brancheorganisatie te laten, zoals het onderhandelen voor het gemeenschappelijke belang. Dat gebeurt door aan constructieve samenwerkingsrelaties te werken met de overheid (nationaal, regionaal en lokaal), het bedrijfsleven en andere maatschappelijke organisaties.

Partos heeft een kwalitatief hoogwaardig bureau met een aantal vaste medewerkers onder leiding van een directeur. Het coördineert de geledingen, commissies en werkgroepen, verzamelt en verspreidt relevante informatie, organiseert bestuursvergaderingen, de ledenvergadering en debatten voor discussie over relevante onderwerpen, verzorgt al dan niet in samenwerking met externe bureaus de dienstverlening aan de leden en heeft een ruim mandaat om uitvoering te kunnen geven aan de beleidsplannen. Het bureau vormt ook het informatiecentrum voor de branche: er is overzicht van wat er in de branche speelt, wat relevante regels zijn, welke thema's worden gebruikt, in welke landen activiteiten worden verricht, etc. Het bureau stelt zich pro-actief op. Het signaleert trends en ontwikkelingen in de branche en vertaalt deze naar mogelijkheden voor de leden om adequaat te reageren. Het onderzoekt mogelijkheden voor innovatie en verspreidt het resultaat onder de leden.

Wanneer in 2008 naar de resultaten van Partos wordt gekeken, dan heeft Partos mede bijgedragen aan:

- *Toegenomen kennis over en benutting van samenwerkingsmogelijkheden met collega-organisaties in de branche;*
- *De versterking van de kwaliteit van de branche;*
- *Verbetering van de informatie over de branche aan de burger, media en politici door de resultaten duidelijker te presenteren en toegenomen financiële transparantie;*
- *Een vergroting van de zichtbaarheid van de branche in het geheel van de IS-sector;*
- *Goede samenwerkingsrelaties met relevante publieke en particuliere partijen;*
- *De verankering van internationale samenwerking in het Nederlands beleid;*
- *De vergroting van het beschikbare budget voor de branche (verkregen van overheid en uit fondsenwerving).*

VISIE EN MISSIE

Visie op de sector

De sector Internationale Samenwerking in Nederland omvat een grote verscheidenheid aan actoren en interventies, die zich richten op een verbetering van levensomstandigheden van mensen in ontwikkelingslanden. Veel van deze actoren zijn particuliere organisaties. Vaak in samenwerking met betrokkenen en vanuit een gevoel van verbondenheid met mensen in ontwikkelingslanden zoeken particuliere organisaties naar een oplossing voor de armoedeproblematiek, komen ze op voor mensenrechten en het leefmilieu, en zetten ze zich in voor mensen in noodsituaties. Ze maken daarbij gebruik van verschillende invalshoeken en werkwijzen op uiteenlopende aandachtsgebieden. De wijze waarop de Nederlandse particuliere organisaties functioneren is uniek. Deze hangt samen met hun wortels in de Nederlandse samenleving en de eigen historische ontwikkeling van de organisaties. De omvang van het particuliere veld in Nederland op dit terrein, in vergelijking met andere welvarende samenlevingen, is ook aanzienlijk. Nederlandse organisaties spelen daardoor ook in internationale, Europese en mondiale, netwerken een belangrijke, soms leidende rol.

Zoals we in achtergrondparagraaf hebben kunnen zien, verandert de omgeving van de sector snel. Daarin past geen afwachtende houding en risicomijdend gedrag. Anticiperen op deze ontwikkelingen wordt mogelijk gemaakt, indien deze trends en ontwikkelingen tijdig worden gesignaleerd en informatie hierover snel

wordt verspreid om de leden en de branche als geheel in staat te stellen een pro-actieve houding te hebben en de dynamiek in de branche verder te verhogen. Het vraagt om inzet van de lidorganisaties zelf, erkenning van het gemeenschappelijk belang, oog hebben voor de toekomst en een bereidheid om de vereniging in deze rol te laten groeien en daarin te investeren. De kwaliteit van het werk staat hierbij centraal. Daar ligt de kracht van de branche, de meerwaarde die zij kan bieden. Een bundeling van krachten om deze kwaliteit te versterken is van belang om ook in de toekomst het bereiken van de doelstellingen te kunnen garanderen.

De grote verscheidenheid is een teken van de brede en diepgewortelde betrokkenheid van burgers in Nederland. Een structurele verbetering van de levensomstandigheden verdraagt zich niet goed met incidentele en kleinschalige acties als die op zichzelf blijven staan. De inspanningen op dit gebied sorteren meer effect indien verschillende invalshoeken aan elkaar gekoppeld worden. Bovendien moeten en kunnen de effectiviteit, efficiëntie en kwaliteit van de aanpak omhoog. Daartoe is een goed overzicht en inzicht nodig, waardoor kennis bij particuliere organisaties over het werk van collega's uitgebreid wordt. Door het uitwisselen van kennis en ervaring worden mogelijkheden voor samenwerking en afstemming beter benut.

De branche is gebaat bij het leveren van een goede kwaliteit van de resultaten, van een heldere communicatie over deze resultaten en een herkenbaar profiel van de branche als geheel. De kwaliteit van het werk door particuliere organisaties kan beter uitgedragen worden. Een brancheorganisatie is als vertegenwoordiger van een branche geschikt voor deze PR-taak. Het neemt in het veld een neutrale positie in en dient zowel de belangen van grote als kleine organisaties op terreinen die zij gemeenschappelijk hebben. Een brancheorganisatie zorgt voor krachtenbundeling, uitwisseling van kennis en ervaring en een passende dienstverlening waarmee zij kwaliteitsversterking bij de lidorganisaties ondersteunt en de gemeenschappelijke belangen adequaat behartigt.

Missie van een brancheorganisatie voor de IS-sector

Partos is de brancheorganisatie van Nederlandse particuliere organisaties werkzaam in internationale samenwerking. Partos behartigt de gezamenlijke belangen van haar leden en geeft daarin prioriteit aan samenwerking, kwaliteitsversterking, innovatie en versterking van het maatschappelijke draagvlak.

Lidmaatschap van Partos

In de lidmaatschapscriteria komen de visie en missie tot uitdrukking. Partos wil een afspiegeling zijn van de diversiteit van het particuliere veld en openstaan voor nieuwe benaderingen. Daarom is gekozen voor ruim gedefinieerde lidmaatschaps-criteria en een zo laag mogelijke drempel. Organisaties die onderstaande kenmer-

ken bezitten kunnen in principe lid worden. Andere belanghebbenden in de IS-sector worden aangemerkt als gesprekspartner. Daartoe behoren de overheid, politici, wetenschappelijke instellingen, de media, het bedrijfsleven, donateurs en andere financiers en andere maatschappelijke organisaties.

Lidorganisaties van Partos voelen zich thuis bij de brancheorganisatie omdat ze een aantal kenmerken gemeen hebben. Leden van Partos hebben de volgende algemene kenmerken:

- a. Zij zijn gericht, direct of indirect, op een structurele verbetering van levensomstandigheden van mensen in ontwikkelingslanden^{vii}:
- b. Zij zijn een in Nederland gevestigd zelfstandig rechtspersoon zonder winstoogmerk, en beschikken over een permanente organisatie.^{viii}
- c. Zij zijn in Nederland geworteld en hebben daar een deel van haar “klanten”: donoren, samenwerkingsrelaties, opdrachtgevers, leden, vrijwilligers, donateurs en/of doelgroep.

In de komende drie jaar zal Partos samen met de leden werken aan de formulering van minimale kwaliteitseisen. Hieraan willen de leden van Partos voldoen om naar buiten toe de juiste professionele uitstraling te hebben en kwaliteit te kunnen leveren.

FUNCTIES VAN PARTOS

Zingeving en kennisuitwisseling

De grote diversiteit van het particuliere veld is een sterkte die door bundeling van de krachten wordt samengebracht en benut. Partos geeft binding aan het veld door een *platform* voor ontmoeting en debat te bieden. Zo zal zij het onderlinge vertrouwen en respect laten groeien. Hiertoe dient de bekendheid met het werk van de andere lidorganisaties te worden vergroot. Partos zal de informatie verzamelen en verspreiden en zorgen voor ontmoetingen waarin kennisuitwisseling tot stand kan komen. Tevens dienen deze ontmoetingen om de formulering van gemeenschappelijke belangen van de brancheorganisatie aan te scherpen. Partos fungeert hierbij als *ontmoetingspunt* en zal de discussies faciliteren. De activiteiten zijn onderdeel van de zingevingfunctie van de brancheorganisatie. Belangentegenstellingen zullen er, net als binnen elke branchevereniging, ook bij Partos zijn. Concurrenten zitten binnen de vereniging met elkaar aan tafel om de branche gezond te houden en de speelruimte, inhoudelijk en financieel, op te rekken. De grote diversiteit van onze sector moet echter niet worden aangegrepen als belemmering om elkaar te verstaan, maar juist als kracht om de benodigde multi-issue benadering in samenwerking met andere actoren verder uit te werken.

Kwaliteit en intern bindende afspraken

Partos stimuleert de kwaliteitsversterking van haar leden op het gebied van meting en presentatie van resultaten (effectiviteit), samenwerkingsrelaties (betrouwbaarheid en respect) en bedrijfsprocessen (kostenefficiëntie). Een debat over kwaliteitsversterking en uitwisseling van kennis en ervaring bij lidorganisaties van kwaliteitstrajecten is een eerste stap. De diversiteit van de branche waarin iedere organisatie haar eigen strategie en invalshoek heeft is een belangrijke kracht. De manier waarop organisaties aan kwaliteit werken is daardoor ook verschillend. Binnen Partos moet ruimte zijn om vanuit verschillende benaderingen aan kwaliteit te werken, rekening houdend met de mogelijkheden die de organisaties hebben. Schaalverschillen zullen hierbij een belangrijke rol spelen. Ook na 2004 zullen debatten worden georganiseerd over kwaliteitsversterking. Onderwerpen van discussie zijn het formuleren van minimale kwaliteitseisen, de ontwikkeling van een methodologie van resultaatmeting, het vergroten van het lerend vermogen van organisaties, de uitwerking van de multi-issue benadering door meer samenwerking en afstemming, het opstellen van een gedragscode voor medewerkers, het bereiken van meer coherentie op het gebied van rapportageverplichtingen en financiële verantwoording, en stroomlijning van bedrijfsprocessen om meer efficiëntie te bereiken.

Door een inventarisatie van kwaliteitsbehoeften, een tweede activiteit in 2004, kunnen verschillende geledingen ontstaan, een soort tijdelijke en flexibele groepen, die bepaalde kwaliteitsbehoeften gezamenlijk hebben en daar gemeenschappelijk aan willen werken. De werkwijze kan per groep verschillen. Partos speelt hierin een dienstverlenende en stimulerende rol en zorgt voor uitwisseling en samenwerking tussen leden die minder vanzelfsprekend in één groep zitting nemen om de opgedane ervaring en kennis zo optimaal mogelijk te delen binnen de hele brancheorganisatie. De brancheorganisatie weet wat er bij haar leden speelt en sluit daar in de dienstverlening bij aan. Ze laat instrumenten ontwikkelen voor het versterken van de kwaliteit en biedt deze aan aan haar lidorganisaties. Zij coördineert workshops en trainingen op deelthema's voor groepen die daaraan behoefte hebben. Waar mogelijk werkt Partos samen met andere maatschappelijke organisaties om duplicatie van activiteiten te voorkomen.

Een volgende stap is het opstellen van minimale kwaliteitseisen. Als startpunt dienden de kwaliteitskenmerken, die een lidorganisatie van Partos bezit of in haar bezit wil krijgen, omdat ze het streven naar goede kwaliteit en heldere communicatie over de resultaten onderschrijft. Uiteindelijk kan dit leiden tot intern bindende afspraken over verdergaande kwaliteitsversterking en professionalisering.

Extern bindende afspraken en onderhandelen

Partos wil ook een inhoudelijke relatie met de overheid en andere relevante partijen en door de dialoog over beleid en strategieën aan te gaan. Onderhandelingen met externe partijen zijn onderdeel van de functie extern bindende afspraken. Het hangt samen met de positionering van de particuliere sector ten opzichte van de andere *stakeholders*. Verder wil Partos met andere belanghebbenden onderhandelen over afspraken om tot een heldere en toegankelijke subsidiemodaliteit en een duidelijke rapportagestructuur bij de overheid te komen, waardoor een lange termijnplanning en meer continuïteit van de programma's te realiseren zijn. Met behulp van extern bindende afspraken worden onderwerpen als een inschaling van functies, secundaire arbeidsvoorwaarden, goede verzekeringen voor uitgezonden en een pensioenregeling georganiseerd. Deze aandacht voor arbeidsomstandigheden is een teken van de waardering voor de werknemers, die als het kapitaal van de organisaties worden gezien. Zij moeten in staat worden gesteld om hun werk goed te doen.

Positionering en zichtbaarheid van de branche

Partos volgt de ontwikkelingen in de sector en informeert haar leden over gesignaleerde trends. Een werkgroep helpt het bureau bij de analyse van de omgeving en ontwikkelingen in de branche zelf. De analyse, welke zal worden gestart in 2005, leidt tot visieontwikkeling. Vanuit deze visie worden issues en opties voor de positioneringstrategie vastgesteld. De ledenvergadering neemt vervolgens een besluit over de plannen. Bestuur en bureau waken over de voortgang van de uitvoering. De positionering draagt bij aan een duidelijk profiel van de branche, een positief imago en een breed draagvlak. Dit is gebaseerd op toegenomen kennis en waardering van het Nederlandse publiek, media en politici over de maatschappelijke relevantie en de meerwaarde van de branche. Een zichtbaar resultaat is de toegenomen inzet en betrokkenheid van vrijwilligers en een groei van het aantal donateurs bij de aangesloten leden. De voorzitter van Partos speelt in de positionering een belangrijke rol.

Partos zal als *aanspreekpunt* en *spreekbuis* een inhoudelijke boodschap brengen, waarmee een duidelijk profiel van de branche naar buiten wordt gepresenteerd en het imago en het draagvlak voor het werk van de branche wordt versterkt. De boodschap is gericht op politici, de overheid, de media en het Nederlandse publiek. In een op te stellen actieplan zal vooruit gekeken worden naar de verkiezingen in 2007.

De lobby als middel om invloed op de besluitvorming over het OS-beleid en de sector uit te oefenen zal in eerste instantie vooral zelf worden gedaan, om daarmee ook een duidelijk profiel te kunnen uitdragen. In een later stadium zal worden gezocht naar samenwerkingsverbanden met relevante partijen, zoals het bedrijfsleven, andere maatschappelijke organisaties, de wetenschap en consultants.

Diensten en versterking van functies

Grote organisaties zijn in staat om veel zelf te organiseren. Echter, de kwaliteit van de gehele branche vraagt om een gezamenlijke aanpak met andere lidorganisaties. Kleine organisaties hebben aangegeven hulp te kunnen gebruiken. Partos zal zonder daartoe een groot apparaat te ontwikkelen dienstverlening op het gebied van kwaliteitsontwikkeling en professionalisering coördineren. Zij fungeert hierbij als *vraagbaak* en *bemiddelaar*. Informatie-uitwisseling is daarbij een eerste stap. Het bureau van Partos verspreidt een digitale nieuwsbrief met informatie over de activiteiten en een agenda met aankondiging van relevante gebeurtenissen en bijeenkomsten. Slim kennis delen voorkomt het opnieuw uitvinden van het wiel. Gezamenlijke inkoop van advies of producten die de bedrijfsvoering ondersteunen zal door Partos in samenspraak met geïnteresseerde lidorganisaties worden geïnventariseerd. Samenwerking met andere brancheorganisaties en het uitbesteden van diensten waar mogelijk en relevant worden hierbij serieus gezocht. Daarnaast zal Partos met een website een *informatiepunt* inrichten waar informatie over de lidorganisaties en in latere instantie over de hele sector te verkrijgen is. Hiermee biedt zij overzicht over de sector en daarmee mogelijkheden voor het koppelen van relevante activiteiten. Aan de website zal ook een extranet gekoppeld zijn, dat speciaal toegankelijk is voor de leden met informatie over inventarisaties en onderzoeken, die als dienstverlening aan de leden zijn verricht.

Partos en netwerken

Partos ontstaat niet in het luchtledige, maar in een omgeving waarin verschillende relevante *gesprekspartners* te vinden zijn. Via dialoog zullen samenwerkingsverbanden worden onderzocht. Partos zal daartoe gebruikmaken van het eigen netwerk, kennis van de leden en formele en informele netwerken, fora en koepels die via die leden beschikbaar zijn. Hierin zal ook zeker de kennis en ervaring aanwezig bij het TMF-platform en het MBN-overleg (v/h GOM) worden meegenomen. Partos zal ook nauw samenwerken met PSO. PSO is zich aan het ontwikkelen tot een brancheorganisatie op het gebied van capaciteitsopbouw. Voor het maken van extern bindende afspraken zijn diverse ministeries, het bedrijfsleven en andere maatschappelijke organisaties van belang. De dienstverlening aan de lidorganisaties kan voor een gedeelte via bestaande werkgeversorganisaties verlopen. Dit zal door Partos worden onderzocht voor relevante behoeften van de lidorganisaties.

VERENIGING

Ledenvergadering

De juridische vorm voor Partos is de vereniging. Andere organisatievormen dan een vereniging geven onvoldoende ruimte om de direct betrokkenen, de leden, inspraak te geven. Het hoogste orgaan van de vereniging is de algemene ledenvergadering. De ledenvergadering komt minimaal twee keer per jaar bijeen. Eén keer in het begin van het jaar om goedkeuring te geven aan jaarrekening en jaarverslag. Eén keer in de tweede helft van het jaar om een besluit te nemen over het beleidsplan, de beleidsagenda met planning van de voorgenomen activiteiten, de begroting en de contributieverdeling voor het daaropvolgende jaar.

Stemreglement

Bij een gewone algemene ledenvergadering kan worden volstaan met één stem per organisatie. Dat stimuleert de interne dynamiek van de vereniging. In de praktijk blijkt dit goed te werken. Daarnaast wordt een gewogen stelsysteem gebruikt voor onderwerpen waarbij de belangen van de leden uiteenlopen. De agenda van een ALV wordt vooraf voorgelegd aan een stemcommissie, die adviseert bij welke onderwerpen een gewogen stelsysteem relevant is.^{ix} Voorbeelden hiervan zijn de goedkeuring van de statuten en verplichtende regels en afspraken die op grotere organisaties een wezenlijke andere impact hebben dan op kleinere organisaties. Bij een stemming over het beleidsplan zal een systeem van gewogen stemmen niet nodig zijn.

Bij het gewogen stelsysteem wordt onderscheid gemaakt tussen lidorganisaties samenhangend met het verschil in hoogte van de betaalde contributie. In het hoofdstuk over financiering, dat hierna volgt, wordt een schijvensysteem voorgesteld om de hoogte van de contributie zoveel mogelijk rechtvaardig en volgens draagkracht door de leden te laten betalen. Dit schijvensysteem werkt met vier schijven. Het aantal stemmen per lidorganisatie wordt bepaald door de hoogste schijf waarmee de contributie voor de betreffende lidorganisatie wordt berekend. Organisaties die alleen volgens schijf 1 contributie betalen krijgen 1 stem per organisatie. Organisaties die contributie betalen volgens schijf 2 krijgen 2 stemmen en zo verder. Een organisatie kan dus maximaal 4 stemmen gebruiken in het gewogen stelsysteem. Vrijwilligers zijn een belangrijke indicatie voor het maatschappelijke draagvlak van de branche. Partos wil haar waardering voor deze inzet laten blijken door ook organisaties die louter uit vrijwilligers bestaan toe te laten en deze 1 stem per organisatie toe te kennen. In dit stelsel kan geen rekening worden gehouden met verschillen in het functioneren van vrijwilligers en de mate waarin ze verantwoordelijkheid dragen. Sommigen verlenen hand- en spandien-

sten, anderen bekleden bestuurszetels. Beiden zijn belangrijk voor het goed laten functioneren van de organisatie.^x

Bestuur

De vereniging krijgt een bestuur als vertegenwoordiging. Het Bestuur kent zeven zetels. In de statuten zal een mogelijkheid tot uitbreiding van het aantal zetels worden opgenomen. De leden kiezen het Bestuur. Het Bestuur wordt ondersteund door het bureau van Partos. De zetels worden ingevuld door vertegenwoordigers van de aangesloten lidorganisaties. Tevens wordt er zorg voor gedragen dat Partos een afspiegeling is van het veld en daarmee ook van de geledingen waar de vereniging uit kan bestaan. Het belangrijkste onderscheid wordt gemaakt tussen klein en groot. Het aantal zetels wordt evenredig over klein, middelgroot en groot verdeeld. De bestuursleden worden geacht de vereniging als geheel te besturen en de gemeenschappelijke belangen van de branche te behartigen. Het Bestuur van de vereniging Partos dient stevig te zijn om in de aanlooperperiode van ongeveer drie jaren de brancheorganisatie duidelijk neer te zetten. De bestuurlijke capaciteiten van de bestuursleden worden derhalve belangrijker geacht dan de eventuele geleiding waaruit ze afkomstig zijn.

Voorzitter

Het Bestuur heeft een onafhankelijke voorzitter. Het veld is zeer divers. Partos wil graag een brede vertegenwoordiging van dit veld binnen de vereniging. Belangentegenstellingen en verschil in invloed samenhangend met een verschil in omvang van deelnemende organisaties zouden een negatieve rol kunnen spelen. Daarom krijgt Partos een voorzitter die boven de partijen staat. Het profiel van de voorzitter bevat in ieder geval de volgende aspecten:

- affiniteit met het particuliere veld van internationale samenwerking en duurzame ontwikkeling;
- samenbindend voor de leden;
- vermogen om als boegbeeld naar buiten te treden;
- beschikkend over een goed netwerk met de politiek en het bedrijfsleven;
- vermogen om vergaderingen te leiden;
- kennis en ervaring met het particuliere veld is een pré.

Commissies en werkgroepen

Naast het Bestuur en de algemene ledenvergadering kent de vereniging commissies en werkgroepen. De commissies en werkgroepen worden door het Bestuur benoemd. Commissies en werkgroepen adviseren het Bestuur. Commissies hebben een permanent karakter terwijl werkgroepen een tijdelijk karakter hebben. Bij de commissies valt te denken aan een commissie kwaliteit. De vier eerdergenoemde werkgroepen waren betrokken bij de verdere uitwerking van het eerste voorstel van de Stuurgroep.

Geledingen

Binnen de vereniging Partos bestaat de mogelijkheid om geledingen in te richten. In deze geledingen kunnen leden bijeenkomen die gemeenschappelijke interesses, problemen of belangen hebben. Het gaat hier met name om kennisuitwisseling en samenwerking. Geledingen als zodanig hebben geen stemrecht. Een nieuwe geleding wordt op voordracht van het Bestuur door de ledenvergadering ingesteld. Voor leden bestaat de mogelijkheid om in meerdere geledingen te participeren. De inrichting van de geledingen wordt aan behoeften van de leden overgelaten. Partos zal geen federatie worden van reeds bestaande samenwerkingsorganen.

Een zetelverdeling in het Bestuur op basis van geledingen is op dit moment te voorbarig. Geledingen moeten binnen de vereniging ontstaan en groeien. In een later stadium zou bekeken kunnen worden of een eventuele indeling ook consequenties moet hebben voor de zetelverdeling. Waarschijnlijk worden geledingen belangrijker naar mate de brancheorganisatie boven een ledental van honderd organisaties komt.

Functionarissen binnen de vereniging

Bestuursfuncties en andere verenigingsfuncties worden op vrijwillige basis uitgevoerd. Een typerend aspect van de branche is de grote inzet van vrijwilligers bij uiteenlopende activiteiten. Partos waardeert deze inzet en wil dit ook in het eigen karakter laten terugkomen. Besturen van de lidorganisaties verlenen hun diensten op vrijwillige basis en krijgen vaak slechts een beperkte onkostenvergoeding. Dat geldt in de meeste gevallen ook voor de bestuursvoorzitter. Daarom kiest de Stuurgroep voor een onbezoldigde voorzitter. Bezoldiging van de voorzitter of de andere bestuursleden zou bovendien een verkeerd signaal afgeven. Bonus- en optieregelingen voor directies in het bedrijfsleven en hoge salarissen in de goede doelen sector worden bekritiseerd. In de IS-sector geeft men de voorkeur aan een vrijwillige inzet van bestuursleden. Een onkostenvergoeding is wel mogelijk. De opzet van de vereniging wordt nader uitgewerkt in de statuten van de vereniging. Deze is gepresenteerd aan de leden voorafgaande aan de oprichtingsvergadering in oktober 2004.

FINANCIERING

Naast de vrijwillige inzet van mensen in besturen, commissies en werkgroepen heeft Partos middelen en professionele ondersteuning nodig. Deze middelen worden voor een belangrijk deel bijeengebracht door het innen van contributie. Aan het lidmaatschap van Partos zit dus de verplichting tot het betalen van contributie

vast. De contributie wordt op voorstel van het Bestuur door de ledenvergadering vastgesteld. Draagkracht is het leidende principe bij het vaststellen van de hoogte van de contributie, om de kosten zo rechtvaardig mogelijk te verdelen. De contributie zal bestaan uit een eenmalig entreebedrag, een vast drempelbedrag voor ieder lid en een additionele contributie naar draagkracht. De draagkracht wordt vastgesteld naar rato van de bruto loonsom waarover in Nederland loonheffing wordt betaald. Uitgezonderden die via een andere constructie hun loon krijgen, vallen buiten deze loonsom. Het is het meest objectieve criterium, waaraan de minste definitieproblemen kleven. Organisaties die louter uit vrijwilligers bestaan betalen alleen de drempelcontributie. Zij betalen geen additionele contributie, omdat er geen sprake is van een bruto loonsom.

Door middel van een schijvensysteem wordt de hoogte van de additionele contributie bepaald. Aan iedere schijf is tevens een entreebedrag gekoppeld. Organisaties die direct bij de oprichting van Partos lid zijn, krijgen een korting van 50% op het entreebedrag.

Bij de berekening worden vier schijven gebruikt. Het is een progressief systeem. In de laagste schijf wordt het hoogste percentage gebruikt. In de hoogste schijf wordt het laagste percentage gebruikt. Organisaties die in schijf 4 uitkomen, betalen dus volgens alle vier schijven, waarbij de brutoloonloosom in vier corresponderende delen is opgedeeld. In bijlage I staat het systeem nader uitgelegd.

De gemiddelde contributiebedragen zijn een inschatting, waarbij is aangenomen dat de begroting over een normaal boekjaar ongeveer €300.000 zal bedragen en dat minstens 40 organisaties lid zullen worden verspreid over de verschillende schijven zoals in de uitleg van de systematiek staat aangegeven. De verdeling van de 40 organisaties over de vier schijven is gebaseerd op de enquête door het projectbureau van Partos. De feitelijke contributie voor 2004 is anders, omdat het een abnormaal boekjaar betreft. Dit wordt uitgelegd in de begroting bij de beleidsagenda 2004 (bijlage II).

Het aantal van 40 organisaties is op basis van de minst optimistisch inschatting van de Stuurgroep. Feitelijk wordt uitgegaan van een hoger ledenaantal (nl. 60 organisaties). Hoe meer leden Partos krijgt, hoe lager de contributie die iedere lidorganisatie gaat betalen. De basisbegroting wordt dan immers over meer leden verdeeld. Indien de werving van nieuwe leden inderdaad leidt tot meer dan veertig organisaties, dan zal de meeropbrengst worden verrekend met de contributie voor 2005.

Partos zal naast de contributie ook andere inkomstenbronnen zoeken. Gebruikers van specifieke diensten of producten betalen de kostprijs. Hiervoor wordt alleen gekozen als de gebruiker van de diensten/producten ook daadwerkelijk daarvan individueel voordeel heeft. Daarnaast zal voor de eerste twee jaren worden gezocht naar additionele financiering om de aanloopkosten en de inrichtingskosten zo veel mogelijk te drukken. Dat betekent dat Partos “met de pet” langs zal gaan

om de investeringskosten door middel van vrijwillige bijdragen bijeen te krijgen. Het lijkt goed om hierbij de blik niet uitsluitend op de grote organisaties en de overheid te richten. Betrokkenheid wordt uitgedrukt in de bereidheid te investeren, financieel en met menskracht. Daarbij zijn ook financiële bijdragen van kleinere organisaties en participatie in werkgroepen van belang. Ook kan Partos op kleine schaal subsidie aanvragen. Voorwaarde daarbij is dat Partos onafhankelijk moet zijn en blijven. Dus alleen voor het opstarten van bepaalde projecten kan een subsidie worden aangevraagd. Partos zal ook de mogelijkheid van sponsoring voor deelonderwerpen onderzoeken. Deze additionele inkomsten worden gebruikt voor activiteiten die niet in de basisbegroting zijn opgenomen. De basisbegroting omvat de vaste lasten (salarislasten, huisvesting bureau, bureaustkosten en kosten activiteiten zoals de organisatie van de ledenvergadering, of het uitvoeren van een onderzoek).

BUREAU

Het Bestuur en de werkgroepen worden ondersteund door een bureau. De directeur van het bureau onderhoudt het contact met het Bestuur. Het bureau bestaat uit professionele krachten in dienst van de vereniging. Dat is nodig om continuïteit, kwaliteit en onafhankelijkheid te kunnen garanderen. Het Bestuur treedt op als werkgever van de directeur en de directeur als werkgever van de andere bureau-medewerkers^{xi}. Voor het eerste jaar van Partos wordt gedacht aan 3,5 fte personeel (1,9 fte beleidsmedewerkers en 1,6 management en ondersteuning). Eventueel zal het bureau groeien om aan de geconstateerde behoeften te voldoen, die steeds nauw gerelateerd blijven aan de keuze voor functies en de accenten die daarbij worden aangebracht.

Taken van het bureau zijn het voorbereiden van beleid van Partos, het verzorgen van vergaderingen van ALV, Bestuur, commissies en werkgroepen van Partos, het uitvoeren van besluiten van het Bestuur en de algemene ledenvergadering. Tevens heeft het bureau de taak de vereniging naar buiten toe te vertegenwoordigen en daarbij de voorzitter te ondersteunen. Het bureau staat de leden te woord en ondersteunt de leden van Partos op de genoemde beleidsterreinen. Het beleid en de gekozen strategie wordt door het bureau vertaald in een focus op het ondersteunen van de platformfunctie en de kwaliteitsversterking.

Het bureau van Partos maakt zich sterk voor waarden die de kwaliteitsontwikkeling ondersteunen; openheid, navolgbaarheid, respect voor de onderlinge verschillen en democratische verhoudingen, d.w.z. stemrecht voor iedere lidorganisatie. Partos heeft geen voorkeur voor bepaalde lidorganisaties. Zij is niet gebonden aan een maatschappelijke of politieke stroming.

LIDMAATSCHAPSBELEID

De lage drempel mag niet leiden tot een vrijblijvende inzet op het onderwerp kwaliteit. Nieuwe leden worden bij aanmelding duidelijk verteld dat deelname aan Partos hun verplicht toe te groeien naar een aantal kwaliteitskenmerken. Ze krijgen hiervoor de tijd in een nader te specificeren aanlooperperiode. Na verloop van tijd gelden voor alle leden minimale kwaliteitseisen. In het uitgewerkte beleidsplan van Partos, dat eind 2004 wordt gepresenteerd, wordt een passage opgenomen waarin de eisen en de aanlooperperiode in een kwaliteitstraject worden uiteengezet. Om bureaucrativering van dit systeem zoveel mogelijk te vermijden, zal slechts een minimale toetsing plaatsvinden.

Leden van Partos hebben de volgende kwaliteitskenmerken of werken daar op termijn naartoe:

- a. De organisatie weet wie haar “klanten” zijn, zowel in Nederland als daarbuiten. Ze levert haar klanten kwaliteit, een jaarlijkse communicatie over behaalde resultaten en transparante verantwoording over inkomsten en uitgaven.^{xii}
- b. De organisatie hanteert een gedragscode die de omgang met haar samenwerkingsrelaties reguleert. Een belangrijk aspect daarvan is het principe van reciprociteit, waarmee de gelijkwaardigheid van de samenwerking wordt vormgegeven.
- c. De organisatie reflecteert jaarlijks op te behalen resultaten en de werkwijze. Het trekt lessen uit de reflectie en vertaalt deze in een verbetering van de effectiviteit, de werkwijze en een verhoging van de eigen kostenefficiëntie. Ze staat open voor debat over de kwaliteit van het particuliere veld en wil werken aan een versterking van de eigen kwaliteit.
- d. De organisatie heeft een opleidingsplan waarmee het investeert in de vakinhoudelijke kwaliteit van de eigen medewerkers.
- e. De organisatie maakt deel uit van een actief netwerk op het gebied van haar hoofddoelstelling en/of deelterreinen.

DEEL II

PARTOS HET EERSTE JAAR 2004

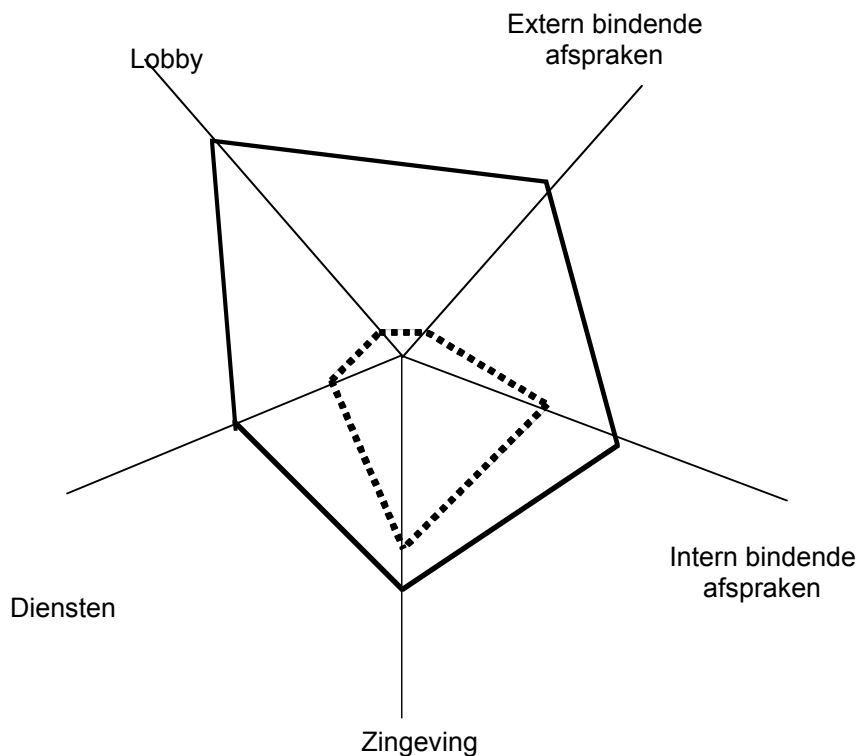
Tot zover is in dit visiedocument uiteengezet wat de redenen zijn om een brancheorganisatie op te richten in de particuliere IS-sector. Daarna is een beeld neergelegd van de brancheorganisatie Partos in 2008. Uitgaande van de oprichting van een dergelijke brancheorganisatie zijn missie, visie en functies, verenigingsstructuur, bureau en financiering omschreven. Aangegeven is dat dit beeld een streefbeeld is om in vijf jaar naar toe uit te groeien. In het vervolg van dit visiedocument wordt ingegaan op de eerste stappen die Partos gaat zetten. Het gaat dan achtereenvolgens om een strategie hoe tot het streefbeeld gekomen kan worden en een beleidsagenda, een plan van aanpak en een begroting voor de eerste twee jaren met een contributieverdeling.

Strategie voor de opbouw van Partos

Wat moet er in 2004 gebeuren om in 2008 het streefbeeld te bereiken? Inrichting van een nieuwe brancheorganisatie kost tenminste drie jaar. Daarom zullen de verwachtingen in het eerste jaar ook gematigd moeten zijn. Het is beter een aantal zaken goed te doen, dan veel zaken matig. Voor het eerste jaar wordt er daarom gekozen voor een beperkte agenda.

De ontwikkeling van Partos is een groeiproces, dat zal verlopen via *trial and error*. Om serieus genomen te worden moet Partos eerst wat laten zien wat de toegevoegde waarde is. Van belang is dat Partos aan het eind van 2004 een aantal zaken heeft bereikt. Dat kan door te sturen op een aantal successen.

Partos in 2008 wil een brede brancheorganisatie zijn. De vijf functies die brancheorganisaties vervullen worden door Partos ingevuld. Voor het eerste jaar wordt gekozen voor het ontwikkelen van twee functies: ontmoetingspunt voor kennisuitwisseling en debat (zingeving) en ondersteuner van kwaliteitsversterking (intern bindende afspraken). De functie diensten (bemiddeling en informatie) wordt in 2004 maar gematigd uitgewerkt en ingevuld. Extern bindende afspraken en de verdere invulling van lobby wordt in het eerste jaar beperkt tot een start met het woordvoerderschap van de sector. Deze visie wordt hieronder toegelicht.



Partos 2004: de doorgetrokken lijn geeft het streefbeeld aan van Partos in 2008 zoals dat in het begin van dit stuk is beschreven. De onderbroken lijn geeft de functie-invulling aan van Partos in 2004.

Er is een dringende vraag om aan te tonen dat IS-organisaties kwaliteit leveren, toegevoegde waarde hebben en resultaten laten zien. Kunnen we aantonen dat we goed zijn? De logische volgorde is om eerst te werken aan het goed zijn en steeds beter worden en dat vervolgens te vertellen. Met andere woorden “*Be good, and tell it*”. Daarom zal Partos na een eerste, beperkte stap in 2004 vooral vanaf 2005 het accent leggen op de kwaliteitsversterking van haar leden. Het is onderdeel van de functie interne afspraken. Voorts is het natuurlijk van belang dat duidelijk is wat de sector eigenlijk allemaal doet. Daarom wordt er in 2004 gestart met een inventarisatie van IS-organisaties, hun activiteiten en hun thema’s, welke informatie ook inzichtelijk en toegankelijk wordt gemaakt.

De kwaliteitsafspraken kunnen in 2004 in beperkte mate ondersteund worden met diensten. Diensten worden in het bijzonder ten behoeve van de kleinere organisaties aangeboden. Zij kunnen door via Partos samen te werken profiteren van schaalvoordelen en zo hun eigen kwaliteit (en efficiëntie van de bedrijfsvoering)

verhogen. Vanaf 2005 zal Partos het aantal diensten uitbreiden, waarbij gezocht wordt naar samenwerking met andere relevante partijen, zoals VFI. De nadruk ligt op een faciliterende rol van Partos. Uitvoerende taken, zoals onderzoek en advies, worden zoveel mogelijk uitbesteed.

De verleiding is groot om direct op belangenbehartiging in te zetten. Er gebeurt immers genoeg in de omgeving van de branche waardoor IS-organisaties beïnvloed zullen worden. Toch is het op dit moment met het nog groeiende vertrouwen tussen de verschillende IS-organisaties en de nog geringe ervaring om in een brancheorganisatie samen te werken, niet gemakkelijk voor Partos om namens de branche met één stem te spreken. Veel hangt af van de mate waarin je één stem kan bereiken. Er zijn belangentegenstellingen en die worden makkelijker overbrugd wanneer er al meer aan zingeving is gedaan.

Natuurlijk zal Partos zich, indien nodig, wel als gesprekspartner profileren, zeker wanneer er belangrijke dossiers op de politieke agenda komen. Partos zoekt deze functie nog niet, maar kan eventueel door druk van buitenaf al in een vroeg stadium genoodzaakt worden als spreekbuis voor de branche op te treden. Het Bestuur zal tussen de verschillende belangen streven naar een goede balans en zoveel mogelijk een terughoudende positie innemen. Daarom wordt voorlopig de voorkeur gegeven aan een voorzitter die meehelpt bouwen aan de inrichting van de vereniging boven een boegbeeld met een meer externe gerichtheid. Binnen een jaar na oprichting zal het Bestuur met een voordracht komen voor een voorzitter die ook deze externe zaken voor haar/zijn rekening kan nemen en die beantwoordt aan het geschetste profiel.

Kortom, in 2004 werkt Partos aan de inrichting van de brancheorganisatie en legt het accent op het creëren van gemeenschappelijkheid, wederzijdse kennis en kwaliteitsverhoging. Partos zal daarin een aantal concrete successen behalen. Aan het eind van 2004 kan dan worden geëvalueerd en de activiteitenagenda van 2005 worden opgesteld.

Randvoorwaarden voor de opbouw van Partos

Een eerste voorwaarde voor het halen van successen is dat de leden van Partos een actieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de brancheorganisatie. Gekozen wordt daarom om leden te betrekken in werkgroepen, commissies en in ledenbijeenkomsten.

Een tweede voorwaarde voor succes is vertrouwen tussen leden. Vertrouwen ontstaat door de gemeenschappelijkheid te verkennen. De verschillende particuliere IS-organisaties moeten elkaar leren kennen en van elkaar weten wat zij doen. Het gaat hier in wezen om de functie zingeving. Het creëren van vertrouwen, gemeenschappelijkheid en wederzijds begrip vormt de band tussen de leden om een brancheorganisatie te vormen.

Een derde voorwaarde voor succes is dat er niet alleen gedacht en gediscussieerd wordt, maar dat er ook concrete acties worden ondernomen. Met andere woorden Partos moet op korte termijn beginnen. Dat betekent niet dat de ingezette weg niet meer teruggedraaid kan worden. Bijsturing en evaluatie horen erbij.

Beleidsagenda 2004

Hieronder wordt de voorgestelde beleidsagenda voor 2004 gegeven. Voor ieder hoofddoel wordt het daarvoor geschikte instrument gegeven. Daarnaast is te zien welke activiteiten ondernomen zullen worden om het genoemde hoofddoel te realiseren.

Hoofddoel: Professionalisering

Instrument: Kennisuitwisseling en debat (zingevingfunctie)

Activiteiten:

1. Ontmoeting leden bij eerste ALV op 6 oktober 2004:
 - a. Oprichtingsvergadering met verkiezing bestuursleden, vaststellen statuten, besluitvorming over beleidsplan, beleidsagenda, begroting en contributie voor 2005;
 - b. Informatiemarkt met mogelijkheid tot presentatie van de lidorganisaties.

Kosten: €4000,- (dagvoorzitter, notulisten, reiskosten, aankleding – zaalhuur wordt ondervangen door het bij één der grote lidorganisaties te organiseren, ervan uitgaande dat deze om niet een zaal ter beschikking stelt). De kosten van het informatiemateriaal per lidorganisatie voor de markt worden door de lidorganisaties zelf gedragen.

Planning: 6 oktober 2004

Resultaat: Partos is opgericht. Er is een bestuur gekozen. De statuten zijn vastgesteld, evenals beleidsplan, beleidsagenda, begroting en contributie voor 2005. De leden hebben informatie gekregen over de organisaties die lid zijn van Partos.

2. Participatie van leden in twee werkgroepen met een gerichte opdracht tot advisering:
 - a. Communicatie: advisering over communicatieplan intern (leden) en extern (gesprekspartners van binnen en buiten de sector);
 - b. Kwaliteit: advisering over traject om tot formulering van minimale kwaliteitseisen te komen en planning van kwaliteitsversterkende activiteiten.

Kosten: geen (leden betalen eigen reiskosten, gratis vergaderruimte bij één der lidorganisaties)

Planning: half september 2004

Resultaat: Participerende lidorganisaties hebben elkaar beter leren kennen. Kennis en ervaring zijn uitgewisseld. Er zijn twee concrete adviezen aan het bestuur gegeven.

3. Kwaliteitsdebat op basis van twee onderzoeksrapporten en twee inleiders (kwaliteitszorgsystemen en marktonderzoek):
 - a. Onderzoek van kwaliteitsversterkende activiteiten bij de lidorganisaties en inventarisatie van behoeften hieraan door een stagiaire;
 - b. Onderzoek naar waardering van de kwaliteit van de branche door de omgeving van de branche (bedrijfsleven, andere maatschappelijke organisaties, overheid, burgers, media) door een stagiaire.

Kosten: reiskosten stagiaires en bureaunkosten (€1300), kosten debat: dagvoorzitter, notulisten, reiskosten, sprekers, etc. (€4000 – zie activiteit 1)

Planning: eind november/ begin december

Resultaat: De lidorganisaties weten welke kwaliteitstrajecten al gaande zijn bij de leden van Partos, weten hoe de omgeving van de branche de kwaliteit van de branche waardeert en hebben aangegeven aan welke dienstverlening van Partos ze behoeften hebben. Kennis en ervaring op het gebied van kwaliteit zijn uitgewisseld. Verder is de richting bepaald voor de kwaliteitsversterking binnen Partos. Op basis hiervan kan een projectplan worden opgesteld.

4. Overzicht maken van gegevens lidorganisaties door verenigingsbureau ter ondersteuning van het elkaar leren kennen en een basis te hebben voor kennisuitwisseling:
 - a. Ledenadministratie: adressen, brutoloon in 2003 en andere kengetallen, zoals omzet, aantal fte, inzet vrijwilligers, percentuele besteding aan aandachtsgebieden, thema's, landen, werkwijzen/strategie;
 - b. Digitale database met zoekfunctie op naam organisatie, landen, programma's/projecten: Dit houdt in een uitbreiding van de informatiebank in de digitale database van Linkis. In 2004 wordt een start gemaakt met een geleidelijke uitbreiding met steeds groepen van 10 lidorganisaties.

Kosten: a. onderdeel van de normale bureaunkosten; b. hiervoor wordt additionele financiering gezocht

Planning: a. half september 2004; b. eind 2004

Resultaat: a. ledenlijst is opgesteld, contributie is geïnd, een overzicht is beschikbaar op de website; b. eerste 10 organisaties zijn ingevoerd in de informatiebank van Linkis, met de tweede groep zijn besprekingen gaande. De Linkis site is gekoppeld aan de Partos site via een link.

Hoofddoel: Professionalisering

Instrument: Communicatie (intern: zingevingfunctie en dienstverlening, extern: lobbyfunctie, externe afspraken functie)

Activiteiten:

1. Opstellen van een communicatieplan
 - a. Bepalen van de strategie met hulp van een externe adviseur. Het plan bevat een interne component (communicatie met de leden –zie activiteit 2) en een externe component (communicatie met de brancheomgeving –zie activiteit 3).
Kosten: €6500. Het plan wordt door de werkgroep Communicatie van een advies voorzien en gepresenteerd op de eerste ALV. Participatie in de werkgroep door leden gebeurt op vrijwillige basis.
 - b. Bepalen en uitwerken van de instrumenten. Coördinatie door de beleidsmedewerker Communicatie m.m.v. communicatiedeskundigen van enkele lidorganisaties (werkgroep Communicatie). Gedacht wordt aan een (digitale) nieuwsbrief voor de leden (dienstverlening) en een folder voor de externe communicatie en persbericht rond de oprichtingsvergadering.

Kosten: €10.000 (ontwikkeling, lay-out, schrijfkosten, drukkosten)

Planning: begin september 2004

Resultaat: Partos beschikt over een duidelijk plan met gedefinieerde activiteiten en uitgewerkte strategie voor 2004 en 2005.

2. Ledencontact en ledenwerving
De directeur van het verenigingsbureau bezoekt lidorganisaties en neemt contact op met organisaties die nog geen lid zijn.

Kosten: onderdeel van de bureaunkosten (salaris, huisvesting, totale reiskosten, etc.)

Planning: Dit is een continue activiteit, waarmee in 2004 zal worden begonnen.

Resultaat: Eind 2004 is minimaal 50% van de organisaties die interesse heeft getoond lid van Partos en zijn 40 organisaties bezocht.

3. Ontwikkeling nieuwe website en huisstijl (dienstverlening)
De website omvat een korte uitleg over Partos (visie, organisatie, overzicht lidorganisaties met links, contactmogelijkheid), forumfunctie, nieuwspagina, agenda met activiteiten en evenementen, publicaties, vacatures van de lidorganisaties en een extranet speciaal voor de leden met informatie over de dienstverlening (zoekfunctie).

Kosten: €20.000 (website met eigen Content Management System) en €1500 (huisstijl)

Planning: eind september

Resultaat: De website draait met een ledendeel (extranet) en een publieksdeel. De huisstijl wordt toegepast op alle communicatie-instrumenten (website, folder, nieuwsbrief, briefpapier, visitekaartjes).

Hoofddoel: Professionalisering

Instrument: Kwaliteitsversterking (intern bindende afspraken, dienstverlening)

Activiteiten:

1. Opstellen strategie kwaliteitsversterking
De beleidsmedewerker Kwaliteit coördineert de werkgroep Kwaliteit die advies uitbrengt over de te volgen strategie op drie deelterreinen: kwaliteit van de resultaten (methodologie en communicatie/PR), kwaliteit van de relatie met samenwerkingspartners (waardering), kwaliteit van de bedrijfsvoering (zie ook activiteit 5). Vier activiteiten zijn hierbij al geïdentificeerd (zie activiteit 2, 3, 4 en 5). Daarnaast wordt een plan opgesteld om tot de formulering van minimale kwaliteitseisen te komen, de wijze waarop deze getoetst kunnen worden en de wijze waarop lidorganisaties worden ondersteund bij het invullen van deze eisen voor de eigen organisatie.
Kosten: zijn verwerkt in de bureaunkosten (salariskosten, huisvesting, etc.).
Deelname aan de werkgroep is vrijwillig. Kosten worden door de deelnemende lidorganisaties zelf gedragen.
Planning: half september
Resultaat: Het advies en het plan zijn verwerkt in het beleidsplan 2005.
2. Onderzoek naar kwaliteit (intern en extern)
Zie kennisuitwisseling activiteit 3
3. Inventarisatie van behoeften aan kwaliteitsversterking
Zie kennisuitwisseling activiteit 3
4. Organisatie debat over kwaliteitsversterking
Zie kennisuitwisseling activiteit 3
5. Ondersteuning bij bedrijfsprocessen
De beleidsmedewerker Kwaliteit coördineert de samenwerking met de werkgroep Overleg Organisatorische Samenwerking (Inzet/Both Ends). Zij/hij onderzoekt welke andere lidorganisaties zich hierbij willen aansluiten.
Kosten: zijn verwerkt in de bureaunkosten
Planning: november
Resultaat: Minimaal vier lidorganisaties hebben een vergadering bijgewoond van het overleg. De eerste gezamenlijke activiteit is geformuleerd.
6. Evaluatie van beleidsplan 2004
Het bureau zet een werkgroep op, die een evaluatie over het beleidsplan 2004 zal verrichten. De werkzaamheden beginnen in 2005.
Kosten: zijn verwerkt in bureaunkosten
Planning: begin december
Resultaat: Planning van bijeenkomsten van de werkgroep in begin 2005.

Hoofddoel: Positionering/ profilering van de particuliere OS-branche

Instrument: Communicatie/ marketingstrategie/ PR (lobbyfunctie)

Activiteiten:

1. Communicatieplan extern
Zie Communicatie activiteit 1a
2. Kennismakingsgesprekken met de omgeving van de branche
De voorzitter van Partos maakt samen met de directeur een verkennende ronde langs de meest belangrijke gesprekspartners (overheid, bedrijfsleven, maatschappelijke organisaties) om Partos te presenteren.
Kosten: reiskosten voorzitter en directeur (€500)
Planning: oktober-december
Resultaat: Bezoeken zijn afgelegd bij het ministerie van Buitenlandse Zaken en van Economische Zaken, VNO-NCW, SMO, VFI en CBF.
3. Produceren communicatie-instrumenten, b.v. folder
Zie Communicatie activiteit 1b
4. Website als extern communicatie-instrument
Zie Communicatie activiteit 3
5. Analyse van trends en ontwikkelingen in de branche en extern
Het bureau volgt de ontwikkelingen en bericht hierover aan de leden. Waar relevant ontwikkelt het samen met de leden activiteiten die leiden tot aanpassingen van beleid van Partos en van de lidorganisaties.
Kosten: zijn verwerkt in bureaunkosten
Planning: continue proces
Resultaat: In de nieuwsbrief is een rubriek opgenomen, dat bericht over deze ontwikkelingen. Meer activiteiten worden niet vóór 2005 verwacht.

Begroting

De begroting (zie bijlage) is in globale termen opgesteld. De werkgroep Financiën heeft nader advies uitgebracht aan het Bestuur, welke dit in zijn voorstel heeft verwerkt. De Stuurgroep presenteert hier een begroting voor 2004 (bijlage II) en een begroting voor 2005 (bijlage I).

De begroting voor 2004 (€163.033) is afwijkend. Het betreft slechts een korte periode (de laatste vier maanden van het jaar). Verder is ook een deel opgenomen met de investeringskosten. De investeringskosten zijn gemaakt in de periode 16 juni 2003 tot en met 31 september 2004. Deze periode is voorgefinancierd door Cordaid met garantiestelling van de deelnemende koepels/organisaties in de Stuurgroep.^{xiii} Het eenmalige entreebedrag, dat iedere nieuwe lidorganisatie betaalt, wordt gebruikt om in eerste instantie de investeringskosten terug te kunnen betalen aan Cordaid en bij een overschot om een reserve op te bouwen. Deze reserve dient om fluctuaties in de contributie-inkomsten op te vangen. Deze reserve is aan een maximum^{xiv} gebonden. Zodra deze reserve is bereikt, wordt de inkom-

sten uit de entreegelden gebruikt voor additionele activiteiten of eventueel een verlaging van het contributiebedrag (i.c. aanpassing van de percentages). Leden die zich al direct in het begin bij Partos aansluiten krijgen een korting van 50% op het entreegeld. Hiermee worden de eerste leden beloond voor hun investering in de aanvangsfase. De hoogte van het entreebedrag hangt af van de schijf waarin een lidorganisatie valt

De begroting van 2005 (€290.441) is een reguliere begroting voor het eerste volledige boekjaar van Partos. De Stuurgroep gaat ervan uit dat dan de activiteiten van de vereniging echt zijn gestart en het bureau van Partos voldoende ingewerkt is om haar taken goed te kunnen vervullen. Er kunnen dan ook meer activiteiten worden uitgevoerd. In de toelichting op deze begrotingen worden de genoemde bedragen nader geduid.

EINDNOTEN

ⁱ Zie www.concordeurope.org. Eén van de doelen is het coördineren van samenwerking tussen NGDO's om het politieke debat en beleid over ontwikkelings- en humanitaire onderwerpen te beïnvloeden op Europees niveau. Verder richt het zich op een verbetering van de legitimiteit en het behartigen van de politieke belangen van Europese NGDO's als strategische partners van de EU en diens lidstaten. En het wil een stabiele en goede toegang tot fondsen van de EU zeker stellen. Onze ambities zijn breder dan deze focus op de EU.

ⁱⁱ Het kabinet acht ontwikkelingssamenwerking naast vrijmaking van de wereldhandel een belangrijk instrument ter bevordering van internationale solidariteit en stabiliteit. De hulp aan ontwikkelingslanden conform de ODA-definitie is en blijft 0,8% BBP. Naar verwachting worden meer schulden van ontwikkelingslanden kwijtgescholden dan tot nu toe geraamd. Volgens de bestaande toerekeningssystematiek en in overeenstemming met de internationale richtlijnen (OESO/DAC) leidt dit tot een budgettaire verlichting. Bij de OESO wordt bepleit dat een groter deel van de kosten van vredesoperaties in ontwikkelingslanden alsmede het klimaatbeleid in ontwikkelingslanden (CDM) onder de ODA-definities worden gebracht (*Meedoen, meer werk, minder regels. Hoofdlid-nenakkoord voor het kabinet CDA, VVD, D66*, 16 mei 2003, p.15).

ⁱⁱⁱ Zie ook het Nationaal Vrijheidsonderzoek 2004 (p.46) waar aangegeven wordt dat 22% van de ondervraagde Nederlanders vindt dat er helemaal geen geld meer aan ontwikkelingssamenwerking uitgegeven zou moeten worden. Een verhoging van 2% met het voorgaande jaar. Verder vindt 36% (5% groei t.o.v. 2003) dat Nederland geen geld moet blijven geven aan ontwikkelingslanden, ook als het minder goed gaat met de economie in Nederland. En tot slot vindt 33% (8% groei t.o.v. 2003) dat Nederland zich minder zou moeten bemoeien met de problemen van andere landen (als schendingen van mensenrechten, onderdrukking en geweld). De conclusie is dat de Nederlander minder solidair is geworden. (<http://www.herdenkenenvieren.nl/hev/index.jsp>). Deze houding zal ook invloed op de inzet van politici op dit onderwerp hebben.

^{iv} Zie www.donateursvereniging.nl.

^v Zie Dedan Schmidt *et al.*, 2003, *Ondernemende brancheorganisaties. Balanceren tussen belangen*. Assen: Berenschot Fundatie en Koninklijke Gorcum BV.

^{vi} Voorbeelden van onderwerpen zijn de methodologie van resultaatmeting, samenwerking tussen private en publieke sector, de hoogte van het OS-budget als percentage van het BNP en het deel van dit budget voor het particuliere veld in verhouding tot het bi- en multilaterale kanaal, een goede financieringsregeling voor de sector, verzekering van uitgezondenen, pensioenregelingen en harmonisering van rechtspositiereglementen van werknemers. De krachtenbundeling stelt de brancheorganisatie op termijn en na acceptatie van haar positie in staat om meer invloed te hebben op het IS-beleid in Nederland, Europa en internationaal voor zover het de gemeenschappelijke belangen van de branche betreft.

^{vii} Bij deze algemene kenmerken zijn nog een aantal opmerkingen te maken. Het hoofddoel omvat organisaties die projecten in het Zuiden en Oosten financieren dan wel uitvoeren en/of deskundigen uitzenden. Tevens omvat het organisaties die zich voornamelijk bezighouden met lobby en advocacy op het gebied van het hoofddoel en/of daaraan gerelateerde onderwerpen. En het omvat organisaties die zich richten op bewustwording, voorlichting en educatie. De organisaties kunnen voornamelijk in ontwikkelingslanden werkzaam zijn of binnen bovengenoemde categorieën opereren in Nederland. De organisaties werken op een van de volgende deel terreinen: internationale samenwerking, duurzame ontwikkeling met een duidelijke component van armoedebestrijding (dus koppeling tussen sociale/politieke/economische en ecologische duurzaamheid), humanitaire hulp, rehabilitatie en een focus op mensenrechten. Uitgesloten worden die organisaties die betrokken zijn bij extremisme, geweld of drugshandel. Een onderscheid tussen specialisten of generalisten, fondswervend of subsidieontvangend zal niet worden gemaakt. Non-profit en not-for-profit organisaties die “hart en belang” bij OS hebben kunnen ook lid zijn. Deze worden onderscheiden van commerciële bedrijven die vooral gericht zijn op winstmaximalisatie en de belangen van hun aandeelhouders.

^{viii} Overheden of semi-overheidsinstellingen als ZBO's kunnen geen lid zijn. Toeleveranciers van leden kunnen in principe geen lid zijn (dus niet een software leverancier voor de OS branche o.i.d), maar er zijn wel contacten mee. Individuen kunnen geen lid zijn, wel organisaties.

^{ix} Onderwerpen zoals deze worden geregeld in het huishoudelijke reglement als onderdeel van de statuten.

^x In het advies van de werkgroep Verenigingsstructuur is een model voorgesteld, waarin vrijwilligersuren per een minimum uurloon worden verrekend in een fictieve bruto loonsom. Opgeteld bij de feitelijke bruto loonsom zou dit de omvang van de organisatie bepalen in het stelsysteem. Echter, uit de enquête van het projectbureau van Partos is gebleken dat aan een dergelijk systeem veel praktische bezwaren kleven. Bovendien blijkt dit geen invloed te hebben op de verdeling zoals die volgens het schijvensysteem tot stand komt. De Stuurgroep heeft op advies van de werkgroep Financiën gekozen voor het meest eenvoudige systeem; koppeling van de stelsystematiek aan de contributiesystematiek.

^{xi} Overigens bestaat de mogelijkheid dat medewerkers van leden worden gedetacheerd bij het bureau of dat het werkgeverschap bij een secretariaatsbureau komt te liggen.

^{xii} Het gaat hierbij om de betrouwbaarheid van de organisatie en de wijze waarop verantwoording wordt afgelegd naar buiten. Dit kenmerk betreft de inkomsten, uitgaven en reserveringen (zoals eigen vermogen). Het gaat daarbij om de omvang, de herkomst van het geld, het gedeelte dat aan het doel wordt besteed en het gedeelte dat als exploitatiebudget kan worden aangemerkt. Er moet een begroting zijn, die gekoppeld is aan een beleidsplan. Een goedgekeurde jaarrekening is een vereiste.

^{xiii} In het Startdocument dat op 2 juli 2003 is aangenomen hebben de vertegenwoordigers van het TMF-platform, het toenmalige GOM, de NCDO en PSO uit naam van deze organisaties een garantstelling afgesproken voor het eerste honderd dagen traject. Zie het archief van de website van Partos. Voor het tweede “honderd dagen traject” (januari - augustus 2004) hebben zij wederom afspraken gemaakt. Deze afspraken zijn slechts geldig in het geval dat Partos niet opgericht wordt en komen bij de oprichting automatisch te vervallen.

^{xiv} Als maximum wordt gesteld 1_ keer de jaarlasten van huur kantoorruimte en de salarissen (*cf.* VFI strategie). Uitgaande van 2005 bedraagt dit maximum €360.000. Het zal meerdere jaren kosten om deze reserve op te bouwen afhankelijk van de instroom van nieuwe leden. Partos zal hierin slagen naarmate het succesvol is in het bieden van een duidelijk toegevoegde waarde aan de leden.