

Voorwoord

Voor u ligt de eindrapportage van de 'Club van Tien/Commissie Brede Herwaardering'. In deze door de Bijzondere Algemene Vergadering van 19 maart 1994 ingestelde commissie is door de tien leden op persoonlijke titel geprobeerd een aantal voorstellen te formuleren omtrent de cultuur en structuur van de JOVD. Als uitgangspunt voor de discussie heeft de commissie de discussie op de BAV, alsmede de ter voorbereiding daarop geschreven stukken, gebruikt. Deze notitie bevat een samenhangende visie van de commissie op een nieuwe werkwijze binnen de JOVD, waarin, met vrijheid, eigen verantwoordelijkheid en eigen initiatief als kernbegrippen, de politieke discussie centraal staat. Zoals afgesproken op 19 maart zal deze notitie centraal staan in de discussie op de BAV van 18 juni. Het is evenwel niet de bedoeling dat deze notitie geamendeerd en vastgesteld wordt op deze vergadering. Dit stuk is bedoeld als een handleiding. Wel zullen de concrete voorstellen, zoals die in de samenvatting te zien zijn, hopelijk tot besluitvorming leiden.

De commissie is graag bereid tekst en uitleg te geven over de visie, zoals die de komende bladzijden uiteenzet wordt. Mocht u één van de commissieleden voor een afdelings- of districtsvergadering (of voor een andere activiteit waar tijd en ruimte is voor gedachtenwisseling) willen uitnodigen, dan juichen wij dat van harte toe.

Voor wat betreft uw reacties in voorbereiding op de BAV is het zoals gezegd niet de bedoeling dat er geamendeerd wordt. Om toch van te voren enig inzicht te krijgen in de punten die u graag in de discussie behandeld zou zien, nodigen wij u uit om, als afdeling of op persoonlijke titel, aan te geven waarover u de 18e graag met ons in debat gaat. Ook uitgebreidere reacties zijn uiteraard van harte welkom.

Inleiding

Zoals gezegd is de commissie in haar analyse uitgegaan van de beraadslagingen op de BAV van 19 maart j.l. en de als voorbereiding daarop geschreven stukken. De commissie heeft er echter voor gekozen niet één van deze stukken als basis te gebruiken. Veel belangrijker was in onze visie de algemene analyse, die in grote lijnen vanuit twee uitgangspunten gemaakt werd. Enerzijds werd gewezen op de cultuurproblemen, die verstarrend zouden werken op het functioneren van de JOVD. Anderzijds werd betoogd, dat structurele wijzigingen nodig zouden zijn, voor een deel om zo de gewenste cultuurveranderingen tot stand te brengen.

Het verleden heeft uitgewezen dat vele discussies over zowel structuur- als cultuurveranderingen uiteindelijk zeer weinig oplevered hebben. De commissie heeft daarom voor een ander uitgangspunt gekozen: in een aantal brainstormsessies hebben we gepoogd een beeld te schetsen van een liberale politieke jongerenorganisatie zoals die binnen het huidige tijdsgewricht vorm zou moeten krijgen. Daarbij hebben we niet de huidige situatie, met al haar onmogelijk- en onhaalbaarheden als uitgangspunt genomen. In onze visie zullen, om de gewenste situatie te bereiken, talrijke heilige huisjes omver gehaald moeten worden. Maar het belangrijkste is overeind gebleven: de

Doelstelling van de JOVD. Jongeren interesseren voor en actief maken in de (liberale) politiek. Uitgangspunt daarbij moeten, in een liberale organisatie als de onze, vrijheid en eigen verantwoordelijkheid zijn. Deze twee uitgangspunten zijn geen vage begrippen, die we met elkaar in resoluties en nota's belijden, maar concrete begrippen die we ook in onze eigen organisatie tot uiting moeten laten komen.

Uitgangspunten

Zoals gezegd moeten liberale principes als vrijheid en eigen verantwoordelijkheid niet slechts met de mond beleden, maar ook in de praktijk gebracht worden. In de organisatie moet de vrijheid en eigen verantwoordelijkheid van het individuele lid centraal staan: hij moet in staat zijn om, binnen de doelstellingen van de organisatie, zijn eigen keuzes te maken wat wel en niet te doen. Maar hij moet ook zijn verantwoordelijkheid kennen: niet in blijde afwachting naar het bestuur kijken wat er nu weer gaat gebeuren, maar zelf initiatieven nemen. Binnen de JOVD wordt vaak geroepen dat de afdeling de basis van de organisatie is. Naar de mening van de commissie een verkeerde gedachte: niet de afdeling, maar het lid is de basis van de organisatie.

De JOVD is een politieke organisatie. Daarin zouden individuele leden beoordeeld moeten worden op hun *politieke* bijdrage aan de organisatie. Veel belangrijker dan iemands functie is de bijdrage die hij of zij levert aan het behalen van de politieke doelstellingen van de JOVD. Die bijdrage wordt in de visie van de commissie meer geleverd door mee te doen aan de politieke discussie, dan door slechts organisatorische activiteiten. En die discussie moeten meningen tellen, en niet slechts kennis. Dat vraagt een ander soort organisatie, een organisatie die in dienst staat van de politiek. Jongeren worden geconfronteerd met minder tijd. Door ontwikkelingen als de tempoers zullen JOVD'ers die studeren gedwongen worden minder tijd in hun club te steken. Ook dit vraagt een ander soort organisatie, niet zozeer qua structuur als wel qua cultuur: de verplichtingen die wij JOVD'ers onszelf en onze bestuurders opleggen zullen realistischer moeten worden. En ook daarbij geldt dat in verreweg de meeste gevallen de prioriteit politieke activiteit moet zijn.

Politieke discussie

In de visie van de commissie heeft de JOVD op politiek gebied twee belangrijke doelstellingen:

- 1. leden de kans bieden politiek actief te zijn, zowel inhoudelijk als wat betreft het trainen van politieke vaardigheden (de 'brede' discussie)
- 2. politiek vernieuwend zijn: de politieke agenda meebepalen en waakhouden van het liberalisme zijn (de 'diepe' discussie)

De brede discussie

Bij de brede discussie gaat het erom zoveel mogelijk leden de kans te geven te participeren, in afdelingen, in projectgroepen of op een landelijk congres. Niet zozeer het resultaat telt, alswel de discussie zelf. Daarbij moet gestreefd worden naar een veel lossere en minder formele manier van discussieren: meer op basis van enkele losse stellingen en niet aan de hand van talrij-

ke detaillistische amendementen. Op die manier is een boeiende en open discussie mogelijk, waar geprobeerd kan worden elkaar op kracht van argumenten te overtuigen. Het initiatief voor discussie moet komen van de leden zelf: zij bepalen waarover ze willen spreken en wanneer. Dit kan middels het indienen van een discussiestuk op het congres, het opstarten van een commissie op landelijk of afdelingsniveau, via het organiseren van een seminar op een landelijk congres, maar vergeet ook niet hoe aardig het kan zijn om met een aantal mensen thuis te discussieren aan de hand van de NRC. Het aantal mogelijkheden is bijna onbepaald, maar het vraagt wel het nodige eigen initiatief. Naar de mening van de commissie is het echter bizar mensen te dwingen tot discussie. JOVD-leden zijn niet zo maar bij onze club terechtgekomen: dat is gebeurd vanwege een grote politieke belangstelling. De wil tot discussieren is naar onze mening bij alle JOVD'ers aanwezig. Een klein duwtje in de rug is vaak voldoende. En voor dat kleine duwtje is geen hoogdravend HB-beleid nodig. Sterker, dat is daarvoor zelfs zinloos. Het duwtje zal moeten komen van andere leden of wellicht van het afdelingsbestuur.

De diepe discussie

De diepe discussie heeft een geheel andere functie. De JOVD heeft in de Nederlandse politiek veel bekendheid en respect verkregen, omdat zij in staat bleek op een open en vernieuwende wijze tal van politieke en maatschappelijke problemen te benaderen. Het meest bekende voorbeeld hiervan, hoewel uit de oude doos, zijn wel de JOVD-voorstellen omtrent de democratisering van het staatsbestel, die de basis vormden voor het eerste programma van D66. De laatste jaren lijkt het erop dat de JOVD die politieke voorsprong verspeeld heeft: er wordt gereageerd op actuele zaken in plaats dat zaken actueel gemaakt worden. Dat is jammer. De JOVD heeft een enorme hoeveelheid politiek talent in huis. Daarmee moeten we ook nu in staat zijn een politieke voortrekkersrol te spelen. De JOVD moet bezig met de agenda voor de 21e eeuw.

Daartoe is een andere wijze van werken nodig. Mensen met politiek talent zullen opgespoord moeten worden en aan het werk gezet worden. Niet in lang-lopende commissies, maar in ad-hoc commissies die discussieren aan de hand van korte en bondige vragen die leiden tot de kern van de zaak. Het hoofdbestuur zal hierin een duidelijke rol te spelen hebben: in het opsporen van politiek talent (onder andere via het opzetten van een kennis-database), in het formuleren van de vragen en het stimuleren van de discussie. Daarbij is het belangrijk dat hoofdbestuurleden een antenne ontwikkelen voor wat er politiek leeft: contacten met politieke partijen, de journalistiek en maatschappelijke organisaties zijn hiervoor onontbeerlijk.

Politiek: een nieuwe houding

Op politiek gebied heeft de JOVD de neiging nogal naar binnen gekeerd te zijn: zijn discussieren over kunst- en cultuurbeleid onder de TL-balken van het secretariaat, om binnen vijf minuten tot de conclusie te komen dat we het eens zijn: de pers kan gebeld worden, de JOVD is tegen subsidies. Nee maar, werkelijk opzienbarend!

Naar de mening van de commissie zou wat meer debat ook in dit soort gevallen gewenst zijn: ga de confrontatie aan met de buitenwereld. Niet omdat de JOVD moet discussieren op basis van haalbaarheden, wel om onze liberale principes aan de buitenwereld te toetsen. In het geval van de kunst&cultuur discussie: waarom niet eens gesproken met Rudi Fuchs of een ambtenaar van WVC. Al zou het niet leiden tot een andere mening, in ieder geval wel tot een beter staven van de oorspronkelijke, principiële houding. Of, om een afdelingsvoorbeeld te geven: organiseer niet alleen een forumdiscussie over het asielbeleid, maar ga eens praten in een asielzoekerscentrum.

De JOVD moet toe naar nieuwe, kleinschalige activiteiten, zeker op afdelingsniveau. Niet alleen sprekersavonden en fora, maar juist spannende discussies in kleine groepen. Afdelingsbestuurders moeten niet afgerekened worden op de vraag 'Heb jij Frits wel in de afdeling gehad dit jaar?' maar op de vraag 'Tot wat voor nieuwe politieke inzichten zijn jullie dit jaar gekomen?' Niet de grootschalige activiteit, maar de politieke discussie als mecpunt. Een activiteit is geslaagd als er gediscussieerd is, niet als er veel mensen in de zaal zaten. Daarnaast zouden JOVD'ers ook vaker de confrontatie aan moeten gaan met andersdenkenden: een discussie met een overtuigd socialist over sociale zekerheid is nu eenmaal spannender dan een dergelijke discussie in eigen kring. Een idee om dit landelijk vorm te geven zou het oprichten van een jongerenparlement kunnen zijn, terwijl ook schaduwgemeenteraden tot de mogelijkheden behoren.

Politieke thema's: een politieke lange termijnagenda

Om enige lijn aan te brengen in de politieke inspanningen, uitvoering te geven aan de voortrekkersrol en de afdelingen bij hun politieke discussies een handreiking te geven stelt de commissie voor een andere invulling te geven aan de thema's binnen de JOVD. Geen jaarthema's, maar thema's voor de lange termijn, die aansluiten bij de politieke lange termijn-agenda van de JOVD. Het bepalen van deze agenda valt buiten de competentie van de commissie, maar zal door hoofdbestuur en vereniging de komende tijd moeten gebeuren.

Met deze agenda in het achterhoofd worden een stuk of drie thema's vastgesteld, met de bedoeling dat verschillende facetten hiervan in de komende tijd aan de orde zullen komen. Het hoofdbestuur zorgt voor het actief uitdragen van deze thema's, zowel intern als extern.

Een goed voorbeeld van wat de commissie hierbij voor ogen staat is het thema 'Europa', dat jarenlang één van de centrale discussie-onderwerpen was (is) bij de JuLi's. Talrijke facetten van dit onderwerp zijn in de loop van de jaren aan de orde geweest. Daarmee werd niet alleen intern een lijn uitgezet, maar ook extern: in de profilering van de organisatie stond dit onderwerp centraal.

Ook de JOVD zal in haar externe profilering moeten proberen meer 'smoel' te krijgen. De lange termijnagenda kan hierbij een belangrijke rol spelen.

De organisatie

Afdelingen

Zoals gezegd vormen de leden de basis van de vereniging. Van daaruit moet de organisatie 'bottom-up' opgebouwd worden, waarbij verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie worden neergelegd, een soort subsidiariteit in JOVD-verband. De afdelingen zijn primair zelf verantwoordelijk voor wat er gebeurt, niet het hoofdbestuur, noch het districtsbestuur. Een goed contact met de leden, goede cursussen, spannende en vernieuwende activiteiten zijn allemaal zaken die door het afdelingsbestuur zelf vorm moeten worden gegeven. Ook het uitwisselen van ervaringen met collega-bestuursleden is een verantwoordelijkheid van de bestuursleden zelf. Voor zover extra ondersteuning nodig is, bijvoorbeeld in het geval van (her)opstartende afdelingen, is dit in de visie van de commissie een taak voor de districten.

Districten

De commissie ziet voor de districten een belangrijke taak weggelegd. Problemen in de districten ontstonden in haar visie vaak bij gebrek aan een heldere omschrijving van de taken van het district. In het kort komen de taken van een district op het volgende neer:

- afdelingsbegeleiding
 - coördinatie Vorming en Scholing
 - coördinatie Promotie en Ledenwerving
- In deze drie, traditioneel vooral door het HB uitgevoerde, taken hebben districten het grote voordeel dat ze in de organisatie veel dichterbij de afdelingen staan. Het is voor het HB in het verleden onmogelijk gebleken om met name op het gebied van afdelingsbegeleiding een effectief en efficiënt beleid te ontwikkelen. Daarvoor zijn de mogelijkheden voor het hoofdbestuur ook te beperkt. Districten hebben die mogelijkheid wel. Verder zullen districten een intermediaire rol moeten spelen tussen hoofdbestuur en afdelingen. De districtsbesturen zijn op het gebied van organisatorisch beleid het eerste aanspreekpunt. Deze taken voor het districtsbestuur zijn niet de enige mogelijke. Ze zijn echter het minimumtakenpakket dat noodzakelijk is voor een succesvol functioneren van districten.

Hoofdbestuur

Naar de mening van de commissie is het hoofdbestuur van de JOVD in de eerste plaats een politiek en in de tweede plaats een facilitair bestuur. Politieke capaciteiten zullen dan ook op nummer één in iedere profielschets voor een HB'er moeten staan. Teveel centralisatie op beide terreinen past in haar visie niet bij het wezen van een liberale organisatie. Het is echter ook vanuit organisatorisch perspectief onwenselijk. Met name op het gebied van organisatiebeleid (afdelingsbegeleiding, ledenwerfacties) staat het HB te ver van de afdelingen af en zijn er teveel afdelingen om het beleid succesvol te kunnen maken. Zoals hierboven uiteengezet is dat gedeelte van het beleid in de eerste plaats een verantwoordelijkheid van de districten.

Ook op het gebied van politiek liggen de verantwoordelijkheden in de visie van de commissie voor een groot gedeelte bij de vereniging; in het gehele spoor van de brede discussie is slechts een rol van het HB nodig op het gebied van de lange ter-

mijn agenda en de thema's.

Kort samengevat zijn de taken van het hoofdbestuur dan de volgende:

1. Facilitair (administratief en financieel)
2. de 'diepe discussie'
3. de lange termijn politieke agenda
4. contacten/netwerk opbouwen (waaronder ook internationale contacten)
5. landelijke profilering JOVD
6. Vorming & Scholing, promotiemateriaal, organisatie landelijke congressen

Daarbij hoeven naar de stellige overtuiging van de commissie de laatste drie onderdelen, genoemd onder 6., niet uitgevoerd te worden door HB-leden. Voor dit soort taken kan het belangrijkste deel van het werk gedelegeerd worden aan een commissie, waarin enthousiaste, op dit specifieke terrein capabele leden zitting hebben.

Een grote handicap in het functioneren van de huidige hoofdbesturen is de wildgroei in de (zelf)opgelegde taken van het bestuur. De commissie pleit dan ook voor keiharde afspraken over de takenpakketten van HB'ers. Zij mogen dan slechts afgerekend worden op hetgeen in hun takenpakket omschreven staat. Meer doen is mooi, maar de kerntaken mogen niet in het geding komen, noch mag van een opvolger verwacht worden dat hij/zij ook dit 'meerpakket' overneemt.

Het takenpakket moet ieder jaar vertaald worden in een beleidsplan van het hoofdbestuur als geheel. Dit beleidsplan moet vervolgens jaarlijks door de vereniging worden vastgesteld. Tevens zullen hoofdbestuurleden bij kandididing en herbenoeming een meerderheid van de stemmen in de Algemene Vergadering moeten behalen. De kandidaatstellersprocedure moet in de visie van de commissie een kleine wijziging ondergaan.

De vereniging moet gestimuleerd worden om zelf kandidaten voor het hoofdbestuur te stellen. Om de kennisvoorsprong die het hoofdbestuur heeft bij het stellen van kandidaturen, moet het openvallen van bestuursplaatsen niet alleen intern in het hoofdbestuur maar ook aan de vereniging kenbaar worden gemaakt. Het hoofdbestuur mag pas een kandidaat stellen een week nadat het openvallen van de bestuursplek aan de afdelingen bekend is gemaakt. Bij de werkwijze en het takenpakket zoals hierboven beschreven, acht de commissie het niet alleen onnodig maar zelfs contra-productief het huidige aantal hoofdbestuurleden te handhaven. We beseffen hier een heikel punt aan te snijden, maar zoals gezegd, we schuwen de heilige huisjes niet. De discussie moet echter gevoerd worden op zijn merites: het gaat niet om poppetjes, noch om functies; het gaat om de taken zoals die op HB-niveau moeten worden uitgevoerd en het aantal bestuursleden dat hiervoor nodig is.

Bij het takenpakket zoals hierboven beschreven acht de commissie een hoofdbestuur bestaande uit zeven bestuursleden het meest effectief en efficiënt: een voorzitter, secretaris, penningmeester, vice-voorzitter, alsmede drie algemeen bestuursleden. De toevoeging 'politiek' is in onze visie, met de prioriteiten in het functioneren zoals door ons gelegd, overbodig; ieder bestuurslid is een politiek bestuurslid.

Congressen

Reeds geruime tijd wordt in de JOVD geklaagd over het niveau en de te grote resultaatgerichtheid van de politieke discussie. Daarnaast moet maar al te vaak worden vastgesteld dat ook de participatiegraad te wensen overlaat. Naar de mening van de commissie zal een aantal veranderingen moeten worden doorgevoerd.

Op de congressen moet met name de brede discussie ruim baan krijgen, en dan niet in strak geleide werkgroepen aan de hand van honderden amendementen, maar in een seminar-achtige vorm. Aanleiding voor de discussie kunnen zijn notities van afdelingen, projectgroepen of de (diepe) ad-hoc commissies of individuele leden, maar ook simpelweg een idee waarbij een aantal goede inleiders worden gezocht. De uitkomsten van dergelijke discussies kunnen in de vorm van een motie op zondag aan de Algemene Vergadering worden voorgelegd. Het indienen van moties blijft als vanouds mogelijk, zij het dat ook individuele leden de mogelijkheid krijgen om een motie in te dienen.

Op het congres moet de nadruk meer op politiek en minder op organisatie komen te liggen. De commissie stelt voor op zaterdag weer streng de hand te houden aan het afronden van werkgroep A voorafgaande aan de politieke seminars. Daarnaast stelt de commissie voor de plenaire afhandeling van de organisatorische zaken te doen plaatsvinden op de zondagochtend van het congres. De zaterdagavond kan dan ingeruimd worden voor aardiger, politieke onderwerpen.

Daarnaast hecht de commissie in overgrote meerderheid aan een grotere betrokkenheid van het individuele lid bij de discussie in de Algemene Vergadering. In meerderheid stelt de commissie daarom voor een systeem van one man one vote in te voeren. Het commissielid Sander van Sluis is het hiermee niet eens. Hij wenst de huidige situatie te handhaven, met dit verschil dat de stemmen van een afdeling over de aanwezigte afgevaardigden moeten worden verdeeld.

Informatievoorziening

Informatie over wat de mogelijkheden in de JOVD zijn is voor leden van cruciaal belang willen zij in staat zijn om de initiatieven te nemen die wij van ze verwachten. De Commissie stelt daarom voor in Driemaster een aantal pagina's in te ruimen waarin vermeld wordt welke activiteiten ontplooid worden, welke nota's e.d. verkrijgbaar zijn, wat de mogelijkheden zijn op het gebied van cursussen en wie de cursusleiders zijn en een overzicht van de verantwoordelijke districtsbestuurders. In de visie van de commissie hoort dergelijke informatie beschikbaar te zijn voor alle leden van de JOVD en niet slechts voor de abonnees van de HB-nieuwbrief/info.

Op het gebied van de politieke lange termijn thema's ligt er een belangrijke rol voor het hoofdbestuur: op dit gebied zullen de afdelingen gevoed moeten worden met inhoudelijke informatie, suggesties voor gesprekspartners, literatuurverwijzingen, adressen en telefoonnummers etc. Op grond van deze informatie moet het voor ieder afdelingsbestuurslid mogelijk zijn om over dit onderwerp één of meerdere politieke discussies en activiteiten te organiseren.

Tot slot is het van groot belang dat afde-

lingsbestuursleden informatie uitwisselen, over discussies, bezoeken en excursies, andere activiteiten, ledenwerfacties en wat dies meer zij. De primaire verantwoordelijkheid daarvoor ligt echter bij de afdelingsbestuurders zelf: zij zullen gewoon af en toe in de telefoon moeten klimmen. Tegen het eigen initiatief van (bestuurs-)leden is geen beleid opgewassen!

Voorstellen

De commissie stelt voor op de komende Bijzondere Algemene Vergadering te besluiten tot:

Politiek

- Het opzetten van ad-hoc commissies voor de 'diepe discussie' door het hoofdbestuur;
- Het opzetten van een database op het gebied van aanwezig talent en aanwezige kennis binnen de JOVD;
- Het nemen van initiatief voor oprichting van een jongerenparlement in samenwerking met andere jongerenorganisaties;
- Het bepalen van de lange termijn agenda; het op korte termijn maken van een inventarisatie van mogelijke onderwerpen en het daaruit maken van een keuze voor een drietal onderwerpen;
- Het belasten van het hoofdbestuur met het geven van goede en inhoudelijke informatie rondom de thema's, op grond waarvan afdelingen kunnen werken;

Organisatie

- Het belasten van de districten met de basistaken afdelingsbegeleiding, coördinatie Vorming en Scholing in coördinatie Promotie en Ledenwerving;
- Het vaststellen van het takenpakket van het hoofdbestuur, conform het gestelde in de notitie;
- Het vaststellen van de omvang van het hoofdbestuur op zeven personen, te weten een voorzitter, algemeen secretaris, penningmeester en vice-voorzitter, alsmede drie algemeen bestuursleden;
- Het belasten van het hoofdbestuur met het op grond van het vastgestelde takenpakket beschrijven van de taken per bestuursfunctie en het vaststellen hiervan door de Algemene Vergadering;
- Het instellen van een landelijke (hoofdbestuur)commissie voor organisatie;
- Het in iedere Driemaster publiceren van voor leden relevante informatie omtrent te verkrijgen nota's, cursusmogelijkheden etc.;

Congressen

- Het op de congressen verplaatsen van het huishoudelijk gedeelte naar de zondagmorgen, alsmede streng de hand houden aan het voorkomen van overlapping tussen werkgroep A en de politieke activiteiten;
- Het geven van de verantwoordelijkheid voor het invullen van werkgroepen en seminars op de congressen aan afdelingen, commissies en individuele leden;
- Het invoeren van een 'one man one vote' systeem op de Algemene Vergaderingen van de JOVD (meerderheidsstandpunt, voor minderheidsstandpunt zie notitie);