

Commissie Toekomstvisie

Habemus Futurum!

Aanbevelingen voor de vernieuwing en hervorming van de JOVD

Ferdi de Lange (voorzitter)

Lucien Weide

Dimitri Gilissen

Edwin van Straten

Laurens Heinen

Paul Laane

Hans de Backer (auditor)

70 L

Inhoudsopgave

Inleiding	3
1 Probleemanalyse	4
1.1 Externe problemen	4
1.2 Interne problemen	5
1.2.1 Problemen rondom de organisatie	5
1.2.2 Problemen rondom de maatschappelijke inbedding	7
1.2.3 Problemen rondom de cultuur	7
1.3 Deelconclusie	8
2 De JOVD van de toekomst	9
2.1 Het wezen van de JOVD	9
2.2 De JOVD van de toekomst	10
2.2.1 De organisatie van de JOVD	10
2.2.2 De maatschappelijke inbedding van de JOVD	13
2.2.3 De cultuur van de JOVD	14
2.3 Deelconclusie	14
3 Aanbevelingen	15
3.1 Aanbevelingen op het gebied van de JOVD als organisatie	15
3.2 Aanbevelingen op het gebied van de maatschappelijke inbedding van de JOVD	15
3.3 Aanbevelingen op het gebied van de cultuur van de JOVD	15
Conclusie	16

Inleiding

Het Nederlandse politieke landschap is, sinds de oprichting van de JOVD in 1949, grondig veranderd. Ministers worden geen excellentie meer genoemd, D66 is opgericht, de Paarse kabinetten zijn geformeerd en de eerste politieke moord in de 21^e eeuw was een feit. Ondanks dit alles lijkt het partijsysteem *an sich* onveranderd. Het CDA, de PvdA en de VVD zijn nog steeds de grote partijen en domineren het landsbestuur. Nieuwe partijen komen sporadisch voor, maar de laatste nieuwe partij die als een "blijvertje" kan worden betiteld blijft D66. Een partij die is opgericht in 1966.

Gezien de vasthoudendheid van het Nederlandse partijsysteem en de blijvende aanwezigheid van de JOVD lijkt een grondige vernieuwing van het partijsysteem alsmede de JOVD niet erg dringend en lijkt de oprichting van een Commissie Toekomstvisie niet noodzakelijk. Dit is een misvatting. Onder de oppervlakte van de onveranderlijkheid gaan grote veranderingen schuil ten aanzien van de plaats van de politiek in Nederland. Indicatoren hiervoor zijn de dalende ledenaantallen van de politieke partijen, het dalende vertrouwen in de politiek en de opkomst van partijen die zich richten op de bestaande onvrede. Het onderkennen van deze ontwikkelingen en het vooruitlopen erop hoort een kerntaak van liberalen en daarmee de JOVD te zijn. Alsmaar wordt duidelijker dat de 21^e eeuw een ander systeem van politieke organisatie met zich meebrengt. De onderhavige notitie is een poging deze trend te onderkennen en op grond daarvan aanbevelingen voor de toekomst te doen. Een toekomst waarin Nederland nog steeds zal worden verrijkt met de (politiek) onafhankelijke liberale jongerenorganisatie de JOVD.

Deze notitie valt in drie delen uiteen. In het eerste deel zal een uiteenzetting worden gegeven van de problemen waarmee de JOVD kampt. Hiermee moet niet het beeld ontstaan dat de JOVD een organisatie is die van ellende in elkaar zit of dat de JOVD ontzettend gefaald heeft in de afgelopen decennia. Wat wel duidelijk moet zijn is dat de JOVD met een aantal structurele problemen kampt die in de toekomst voor grote problemen zouden kunnen zorgen. Problemen die niet specifiek voor de JOVD zijn, maar voor een groot deel van toepassing zijn op het grootste deel van de politieke organisaties in Nederland. Het tweede deel zal ingaan op de JOVD zoals deze *ought to be*. Dit deel geeft een overzicht van een ideaaltypische JOVD zoals deze zich in de 21^e eeuw zou kunnen manifesteren. Het derde en laatste deel zal een aantal aanbevelingen bevatten die als handvat dienen voor het realiseren van een vernieuwde en hervormde JOVD. Aanbevelingen die ter discussie en vaststelling staan tijdens de Jaarlijkse Algemene Vergadering van 2005. Een en ander zal worden afgesloten met een conclusie waarin een afsluitend woord zal worden opgetekend ten aanzien van het doel en het wezen van deze notitie.

Dit alles leidt wel tot een waarschuwing vooraf. Een ieder die in deze notitie een handleiding zoekt voor ieder klein onderdeel van de JOVD zal bedrogen uitkomen. Het politieke landschap en het Nederlandse partijsysteem zullen aan verandering onderhevig blijven. Doel van deze notitie is daarom aanleiding te geven tot discussie over de toekomst van de JOVD alsmede richtlijnen voor te stellen om die toekomst veilig te stellen. Laat één ding voorop de staan: de Rooms-katholieke Kerk heeft een nieuwe Paus, maar de JOVD heeft de toekomst: *Habemus Futurum!*

De Commissie Toekomstvisie

792

1 Probleemanalyse

Deze paragraaf poogt een overzicht te geven van het scala aan problemen waarmee de huidige JOVD kampt. Het dient daarbij duidelijk te zijn dat lang niet alle oplossingen voor die problemen binnen het handbereik van de JOVD liggen. Sommige problemen zullen altijd bestaan en zullen zo goed en kwaad als mogelijk geïncorporeerd moeten worden in het beleid van de JOVD.

Teneinde deze constatering kracht bij te zetten zullen in deze paragraaf de problemen onderscheiden worden in twee categorieën: de interne en externe problemen. Logischerwijs ligt de oplossing van interne problemen meer binnen de invloedssfeer van de JOVD dan de externe problemen.

1.1 Externe problemen

De JOVD en de toekomst van de JOVD zijn nauw verweven met de maatschappelijk ontwikkelingen ten aanzien van jongeren en in nauwer perspectief de ontwikkelingen in het onderwijsveld. De realiteit is dat de JOVD over het algemeen drie groepen jongeren bedient: scholieren, studenten en werkende jongeren, waarbij het leeftijdsbereik van de JOVD ligt tussen de 16 en 24. Onder de 16 jaar zijn mensen nog te jong voor de JOVD en boven de 24 is de stap naar de VVD aantrekkelijker dan naar de JOVD (uitzonderingen daargelaten). Daarbij is het aannemelijk dat studenten en scholieren de hoofdmoot van het ledenbestand vormen.

Deze constatering leidt meteen tot het eerste probleem waar de JOVD mee kampt: **de toegenomen studiedruk**. Een studiedruk die automatisch minder tijd inhoudt voor buitenschoolse activiteiten zoals de JOVD. Dit houdt niet alleen in dat er in het algemeen minder tijd is voor andere activiteiten, maar dat **verschillen activiteiten concurreren om de beperkte tijd te vullen**. Een concurrentie die de JOVD over het algemeen lijkt te verliezen, immers een functie bij een lokale studievereniging bijvoorbeeld lijkt over het algemeen hoger aangeschreven dan een functie binnen een JOVD afdelingsbestuur.

Deze constatering kan wel leiden tot de conclusie dat ten aanzien van tijdsbesteding de drie hoofdgroepen JOVD-leden (scholieren, studenten en werkende jongeren) naar elkaar zijn toe gegroeid. Werkende jongeren hadden al minder tijd dan scholieren en studenten. Een conclusie die behulpzaam is bij het formuleren van beleid als antwoord op deze ontwikkeling.

Een andere maatschappelijke ontwikkeling die de JOVD parten speelt is **de fluctuerende loyaliteit** en het alsmaar **diffuser worden van doelgroepen**. Dit houdt in dat jongeren zich nog steeds aangetrokken voelen tot de JOVD, maar dat hun *commitment* van kortere duur is. Een *commitment* dat leidt tot een actieve periode van één á twee jaar om daarna weer eens verder te kijken meestal gepaard met opzegging van het lidmaatschap. Daarnaast is de maatschappij al lang niet meer verzuild en opgedeeld in makkelijk te onderscheiden groepen. De standaard JOVD-er is steeds minder evident en nieuwe leden zullen moeten worden aangesproken met het gedachtegoed en het wezen van de JOVD. De huidige maatschappij heeft **behoefte aan individueel maatwerk**. Een notie waarop de gemiddelde politieke beweging door haar achtergrond van belangengroepering vooralsnog weinig grip op heeft.

Een laatste extern probleem voor de JOVD bevindt zich rondom **de imago-problematiek**. Het is duidelijk dat de JOVD bij de media en niet-leden over het algemeen een bepaald imago heeft waar de geur van sigaren, cognac en het pak van "mijn vader" dominant is. Het is een illusie om te denken dat dit imago dat als sinds de oprichting bestaat kan worden weggewerkt. De vraag daarbij is ook in hoeverre dat wenselijk is. Het geeft immers een zekere bekendheid waardoor de JOVD als merknaam de bekendste is in politiek jongerenland is en daarbuiten ook nog de nodige kracht bezit. Dit houdt echter niet in dat een en ander lijdzaam wordt ondergaan. Het kennen van het eigen imago kan ook ten voordele van een organisatie worden gebruikt door met het imago te spelen en uit onverwachte hoek te komen. Daarnaast dient er voor gewaakt te worden dat een slecht imago leidt tot het weren van leden die een bijdrage aan de JOVD kunnen leveren. **De JOVD is gebaat bij een divers ledenbestand**. Deze diversiteit dient zo ruim mogelijk te worden opgevat. Hierbij kan ook gedacht worden aan een groep jongeren die de jongerenorganisaties, met inbegrip van de JOVD, maar moeilijk aan zich weten te binden: **VMBO-ers en MBO-ers**. Diversiteit leidt tot discussie en een scherpere meningsvorming, monocultuur slechts tot navelstaren en rigiditeit.

Concluderend kan gesteld worden dat de externe problemen waarmee de JOVD kampt vooral zijn gericht op de karakteristieken van de mogelijke leden. Er is sprake van minder tijd voor organisaties zoals de JOVD waarbij tevens sprake is van concurrentie tussen de verschillende activiteiten. Verder is duidelijk dat de doelgroep niet meer zo makkelijk te lokaliseren is als vroeger en meer individueel maatwerk is vereist. Daarbij speelt tevens het probleem rondom het imago van de JOVD. Een en ander maakt duidelijk dat het niet binnen de invloedssfeer van de JOVD ligt om deze externe problemen compleet op te lossen. Wat echter wel duidelijk dient te zijn is dat bij het formuleren van beleid deze externe problemen altijd meegenomen moeten worden bij het opstellen en daarna vaststellen van het beleid.

1.2 Interne problemen

Naast de externe problemen kampt de JOVD ook met een aantal interne problemen waarvan de oplossing voor een groot deel binnen de invloedssfeer van de JOVD ligt. Deze problemen vallen uiteen in drie categorieën: problemen rondom de organisatie, problemen rondom de maatschappelijke inbedding en problemen rondom cultuur.

1.2.1 Problemen rondom de organisatie

De JOVD kent als organisatie een lange en stabiele geschiedenis die ervoor gezorgd heeft dat de JOVD het toonbeeld van professionaliteit is, zeker wanneer dit vergeleken wordt met de andere politieke jongerenorganisaties. Dit heeft echter ook een schaduwkant. Ondanks alle reorganisaties van de afgelopen decennia blijft de kern van de JOVD hetzelfde: **een te gereguleerde en starre organisatie**. De JOVD gaat, in sommige opzichten, gebukt onder een organisatie die individueel initiatief afremt. De professionaliteit die de JOVD kenmerkt staat in schril contrast tot de weinige flexibiliteit die de organisatiestructuur mogelijk maakt. Het opzetten van een afdeling is hier een goed voorbeeld van. Nieuwe leden die het hele circus van het opzetten van een afdelingen hebben doorlopen mogen met een gerust hart *die hards* worden genoemd.

Een tweede probleem waarmee de organisatie kampt is de **problematiek rondom de ledenwerving en –activering**. Ten aanzien van de ledenwerving kan gesteld worden dat de afgelopen jaren het verloop van leden alsmat toeneemt. Dit wordt deels gecompenseerd door een ledentoeename van 40% in de afgelopen

twee jaar, maar de JOVD lijkt een bepaalde bandbreedte te kennen ten aanzien van het aantal leden. Een bandbreedte die ligt tussen 1200 en 1600 leden. Ieder jaar worden behoorlijke bedragen gespendeerd aan de landelijke post ledenwerving waarvan de resultaten niet te meten zijn en het de vraag is in hoeverre er daadwerkelijk sprake is van resultaten. Ledenwerving lijkt met name succesvol door lokale ledenwerfacties en de bekendheid van de JOVD in de media.

Ledenactivering vindt plaats na de ledenwerving. Gezien de aflopende animo voor afdelingsfuncties lijkt het de afgelopen jaren niet goed gesteld met de ledenactivering. Het gebrek aan kandidaten voor de diverse functies binnen de JOVD heeft geleid tot een aantal grote reorganisatie die hebben geleid tot het afschaffen van diverse bestuurslagen teneinde te conformeren aan deze beweging. Het resultaat is dat de organisatorische structuur redelijk klein is, maar nog steeds problemen bestaan ten aanzien van het vullen van de aanwezige functies. Wanneer dit gekoppeld wordt aan de aantallen leden die deelnemen aan de congressen en liberale jongerendagen lijkt er sprake te zijn van een probleem rondom het soort activering dat de JOVD nastreeft. Grote activiteiten leiden over het algemeen tot een grote stroom leden terwijl het zoeken naar kandidaten voor functies soms is als het zoeken van een naald in een hooiberg. Hierbij dient duidelijk te zijn dat het voor de JOVD, om goed te functioneren, noodzakelijk is om te beschikken over een sterke organisatorische basis.

Een derde probleem rondom de JOVD als organisatie ligt op het vlak van de algemene bediening van de leden door de JOVD. De JOVD richt zich in haar activiteiten vooral op **bediening van de massa in plaats van het individu**. Gezien de demografische veranderingen is dit een uitgangspunt dat niet meer bij deze tijd hoort. Dit laat natuurlijk onverlet dat grote activiteiten zoals congressen en dergelijke in het algemeen nog steeds gericht dienen te zijn op de massa, maar wil de JOVD meer leden trekken dan zal individueel maatwerk het devies moeten zijn.

Dit leidt automatisch tot het vierde probleem: **het gebrek aan topniveau**. Het richten op de massa leidt tot een standaardprofiel van leden die op relatief jonge leeftijd lid worden van de JOVD en van daaruit in de JOVD groeien of deze simpelweg verlaten. Deze opleidende functie dient natuurlijk behouden te worden, maar om recht te doen aan deze opleidende functie is het tevens noodzakelijk dat een organisatie als de JOVD een goede balans kent tussen onervaren en ervaren leden. Het gebrek aan topniveau leidt automatisch tot een gebrek aan vaste deskundigheid, gewicht en autoriteit waardoor onervaren leden niet de kans krijgen om daadwerkelijk te leren van de JOVD. In een ideale situatie zorgen de "oude" leden voor de opleiding van de "nieuwe" leden, maar de eerder genoemde demografische veranderingen maken dit niet meer mogelijk.

Een laatste probleem rondom de organisatie ligt op het gebied van **de financiering**. De laatste jaren van electorale verschuivingen hebben duidelijk gemaakt dat de begroting van de JOVD te veel leunt op het succes of falen van de VVD. Wanneer de VVD een groot deel van haar aanhang verlies, loopt de JOVD automatisch een groot deel van haar (op kamerzetels gebaseerde) subsidie mist. Gezien de volatiliteit van de electorale markt is dit in potentie een gevaarlijke zaak. Dit houdt in dat de JOVD, teneinde financiële stabiliteit te creëren, veel meer werk zal moeten maken van het aanboren van alternatieve bronnen van inkomsten, bijvoorbeeld: donaties, fondsenwerving, sponsoring etc.

1.2.2 Problemen rondom de maatschappelijke inbedding

Liberalen hebben vanuit hun natuur veel moeite met het maatschappelijk middenveld en de mogelijkheden die daar bestaan. Dit leidt vaak tot een geïsoleerde positie waarbij logische samenwerkingsverbanden uit de weg worden gegaan en er voor wordt gekozen om alleen actie te ondernemen. Dit is een ontkenning van de maatschappelijke realiteit en is een grote zwakte van liberalen. Partijen als het CDA en PvdA danken hun dominante positie in de maatschappij niet alleen aan haar electorale positie, maar ook de wijze waarop zij binnen de maatschappij zijn geïntegreerd en binnen alle maatschappelijke lagen vertegenwoordigd zijn. De VVD onderkent dit ook en ambieert een uitbreiding van VVD-minded mensen binnen de diverse maatschappelijke lagen.

De JOVD kent, net als alle liberalen, ditzelfde probleem: **een gebrek aan maatschappelijke inbedding**. Allianties met maatschappelijke organisaties wordt vaak als "eng" gezien, waarbij bepaalde maatschappelijke problemen niet op de agenda van de JOVD staan, terwijl liberalen hier vaak zeer zinnige dingen over te zeggen hebben. Dit leidt automatisch tot een lastig aantrekken van maatschappelijke geëngageerde personen en het imago van isolatie en eigen belang. Dit is natuurlijk waanzin wanneer gekeken wordt naar het liberale gedachtegoed. Wanneer wordt gekeken naar problemen rondom ontwikkelingssamenwerking, maatschappelijk verantwoord ondernemen en milieuzaken zijn het vaak liberalen die daar de meest duurzame en effectieve oplossingen voor bieden. Maatschappelijk betrokkenheid van de JOVD leidt tot geloofwaardigheid, effectiviteit en maatschappelijke relevantie. Hierbij kan maatschappelijke inbedding in een breed verband worden gezien. Het aantrekken van niet voor de handliggende groepen jongeren zoals de eerder genoemde (V)MBO-ers is hier een goed voorbeeld van.

Een gebrek aan maatschappelijke inbedding zorgt er tevens voor dat de JOVD, met name op afdelingsniveau, **de concurrentie met andere maatschappelijke organisaties verliest**. Waarom worden functies bij andere organisaties op lokaal niveau hoger aangeslagen dan de ervaring die wordt opgedaan bij de JOVD? Een reden hiervoor lijkt te liggen in de geïsoleerde positie en het gebrek aan maatschappelijke inbedding.

1.2.3 Problemen rondom de cultuur

De laatste categorie interne problemen liggen op het vlak van de cultuur binnen de JOVD. De JOVD staat al sinds jaar en dag bekend om zowel haar politieke inhoud als de gezelligheid. Het probleem hierbij is dat er van nature een **frictie bestaat tussen gezelligheid en politieke inhoud**. Het is buitengewoon lastig om hier een goede balans in te vinden, maar het idee bestaat dat de balans de laatste jaren is doorgeslagen in het nadeel van de politieke inhoud. Dit heeft grote gevolgen voor cultuur binnen de JOVD en de leden die worden aangetrokken. Gebrek aan politieke inhoud doet afbreuk aan het bestaansrecht van de JOVD en het succesvolle imago van "politiek onder het genot van een biertje". Voorkomen moet worden dat de JOVD eindigt als "... onder het genot van een biertje".

Een derde probleem rondom de cultuur van de JOVD is **het gebrek aan humor binnen de vereniging**. De JOVD wordt toch vaak gezien als een club van vroegvolwassenen die zichzelf een tikkeltje te serieus nemen. Op zich is hier niets mis mee. De JOVD is en zal altijd een politieke leerschool moeten blijven die

competente leden aflevert die later in allerlei takken van sport succesvol zijn, mede door de ervaring die ze bij de JOVD hebben opgedaan. Daarbij geldt tevens dat het zogenaamde "politiekje spelen" voor veel leden een wezenlijk onderdeel is van het lidmaatschap van de JOVD. Dit laat echter onverlet dat een bepaalde mate van zelfrelativering en humor geen kwaad kan. Dit verhoogt de aantrekkelijkheid van de JOVD voor nieuwe en bestaande leden en laat tevens zien dat we gewoon jongeren zijn die politiek geëngageerd zijn. De JOVD moet een goede balans vinden tussen politieke inhoud en invloed en anderzijds humor en ludieke acties.

Een laatste probleem rondom de cultuur binnen de JOVD is **het gebrek aan aandacht voor interne en externe successen**. Liberalen zijn in het algemeen zeer bedreven in het bedenken en uitvoeren van opvallende initiatieven, maar altijd buitengewoon slecht in het gehoor geven aan deze initiatieven. De JOVD is hierbij geen uitzondering. Interne en externe succes en de wijze waarop de JOVD het maatschappelijk debat vormt en beïnvloedt worden nauwelijks onder de aandacht gebracht van de leden en de mensen buiten de JOVD. Dit terwijl het aandacht geven aan de *best practices* binnen de JOVD kunnen leiden tot ledenwerving, maatschappelijke erkenning en gevoel van trots om lid van de JOVD te zijn.

1.3 Deelconclusie

Concluderend kan gesteld worden dat de JOVD kampt met een aantal problemen die op verschillende vlakken liggen. Daarbij valt een eerste onderscheid te maken tussen interne en externe problemen, waarbij de invloed van de JOVD op de oplossing ervan bij de eerstgenoemde groep het grootst is. De externe problemen dienen vooral erkend te worden en meegenomen te worden bij het formuleren en vaststellen van beleid.

De interne problemen vallen in drie categorieën uiteen. Problemen die uiteenlopen van problematiek rondom de organisatie, maatschappelijke inbedding en cultuur. De erkenning van deze problemen maakt tevens duidelijk dat de JOVD nog genoeg werk heeft om deze problemen het hoofd te bieden. Belangrijkste hierbij is dat deze problemen vooral worden gezien als uitdagingen voor de organisatie en niet te veel als bedreiging die leiden tot een vicieuze cirkel van negativisme. De volgende paragraaf zal aan de hand van de probleemanalyse in deze paragraaf ingaan op een toekomstig ideaalbeeld van de JOVD.

2 De JOVD van de toekomst

Deze paragraaf zal in het teken staan van de schets van een JOVD van de toekomst. Alvorens aan de hand van de geconstateerde problemen in paragraaf een meer gedetailleerd beeld van de toekomstige JOVD te schetsen zal eerst worden ingegaan op de JOVD zoals deze zich, in het algemeen, intern en extern zou moeten manifesteren. De nadruk in het eerste gedeelte zal daarmee vooral liggen op het vlak van de doelstelling van de JOVD en de mogelijkheden die de JOVD biedt. Het tweede gedeelte zal ingaan op structuur en cultuur van de JOVD voor de 21^e eeuw.

2.1 Het wezen van de JOVD

De JOVD is een liberale jongerenorganisatie en dient dit ook uit te stralen in haar structuur en haar activiteiten. Het hele wezen van de JOVD is erop gericht om jongeren te stimuleren tot maatschappelijke betrokkenheid. Een betrokkenheid die vanuit het liberalisme voortkomt, de ideologische stroming waarop de JOVD haar bestaan baseert.

De JOVD stelt zich ten dienste van haar leden en biedt mogelijkheden tot zelfontplooiing van diezelfde leden. Deze zelfontplooiing kan zich op diverse gebieden manifesteren. Hierbij kan gedacht worden aan bestuurlijke ervaring, het vergaren van kennis en vaardigheden, maar ook het opdoen van ervaringen in het buitenland. Dit alles gaat gepaard met het uitdragen van het liberalisme. Een uitdragen dat op vele manieren gestalte krijgt. Dit kan door participatie aan het maatschappelijke debat, de scholing van de leden alsmede deelname aan het liberaal-filosofisch debat.

Samenvattend kan gesteld worden dat het doel en daarmee het wezen van de JOVD kan worden vevat in één leidraad dat leidend is voor alle activiteiten die de JOVD ontplooit:

Doel van de JOVD is: "Maatschappelijke betrokkenheid stimuleren vanuit het liberalisme."

Vanuit dit startpunt worden allerlei activiteiten ontplooid die bijdragen aan de zelfontplooiing van de leden alsmede het uitdragen van het liberalisme. Dit houdt echter niet in dat alvorens lid te worden van de JOVD een test wordt afgelegd waarin vastgesteld of een toekomstig lid zich conformeert aan het "ware geloof" van het liberalisme. Het houdt in dat het wezen van de JOVD nauw is verbonden met het liberalisme. De JOVD dient echter open te blijven staan voor allen die zich thuis voelen in de JOVD, maar uiteindelijk een ander pad kiezen. Immers het verleden heeft vaak genoeg aangetoond dat de stimulering van de maatschappelijke betrokkenheid bij de leden ook geleid heeft tot succesvolle burgers die andere partijen hebben opgericht (D66) of zich succesvol hebben gemanifesteerd bij andere partijen (CDA en PvdA). Ook dat deel van de politieke leerschool dient gekoesterd te worden.

In het verlengde hiervan is het tevens duidelijk dat de JOVD sinds haar geboorte een aparte plek heeft ingenomen in het Nederlandse politieke landschap. Een plek die ertoe geleid heeft dat de JOVD op tal van terreinen haar invloed heeft en zal laten gelden. Er is geen andere jongerenorganisatie die zo'n positie heeft verworven. Dit is een positie die behouden dient te worden en continu opnieuw moet worden verdiend.

In het verlengde hiervan is het ook nuttig om de JOVD samen te vatten in een aantal woorden die tekenend zijn voor de JOVD in zijn geheel:

- Liberaal & brutaal
- Studentikoos & inhoudelijk trendsettend
- Idealistisch & de link naar de praktische politiek
- Afleveren van talent
- Ludieke acties
- Eigen initiatief & autonomie
- Debat & het edele politieke spel
- Maatschappelijk betrokken
- Voorportaal VVD & netwerk
- Internationaal/ Europa
- Congres & gezelligheid
- Eigen verantwoordelijkheid

2.2 De JOVD van de toekomst

Gezien de doelstelling en het wezen van de JOVD zou het logisch zijn dat de cultuur en structuur van de JOVD is gebaseerd op het stimuleren van maatschappelijke betrokkenheid vanuit het liberalisme. De geconstateerde problemen uit de voorgaande paragraaf overziend is dit vooralsnog een misvatting. Aan de hand van de gesignaleerde problemen worden oplossingen geformuleerd die overeenkomen met het doel en wezen van de JOVD.

2.2.1 De organisatie van de JOVD

De subparagraaf over de problemen rondom de organisatie van de JOVD maakte duidelijk dat de JOVD kampt met een, bij tijd en wijle, starre en overgereguleerde structuur. Een structuur die teveel gericht is op het naleven van regels en formaliteiten. Een nogal vreemde constatering voor een liberale organisatie.

Liberalen gaan van nature uit van de **zelfregulerende en spontane ordening van de maatschappij** daarbij zou het dus niet vreemd moeten zijn om deze zienswijze ook toe te passen op de eigen organisatie. Het doel zou moeten zijn om de organisatie aan te passen aan het principe van de zelfregulerende en spontane ordening.

Een wijziging van deze huidige structuur betekent een enorme cultuuromslag waarbij **het faciliteren van het individueel initiatief het uitgangspunt van de gehele organisatie dient te zijn**. Uitgangspunten hiervoor dienen te zijn:

- het wegnemen van bureaucratische hindernissen
- het subsidiëren op projectmatige basis binnen algemene, niet te gedetailleerde, kaders
- het instellen van een *lump sum*-systeem voor afdelingen
- het uitdragen van "best practices" als goede voorbeelden teneinde nieuwe initiatieven te stimuleren

Een dergelijke cultuuromslag zou ertoe moeten leiden dat afstand wordt gedaan van een al te gedetailleerd financieel protocol en dat de landelijke begroting vooral in het teken staat van een flexibele financiering op projectmatige basis en vanuit een *lump sum*-systeem. Dit zou inhouden dat iedere afdeling en ieder project zelfstandig vast stelt wat nodig is voor een bepaald initiatief en dit ter financiering wordt voorgelegd aan het Hoofdbestuur. Het Hoofdbestuur dient op grond van algemene kaders deze aanvragen te voor- en achteraf te toetsen zodat hieruit weer leermomenten kunnen worden getrokken voor nieuwe initiatieven. Duidelijk

moet zijn dat voor elk initiatief vanuit een lid, afdeling of projectgroep altijd de mogelijkheid is om financiering hiervoor aan te vragen. De kwaliteit, financiële ruimte en eventuele eerdere ervaringen met de aanvrager zijn bepalend voor de toekenning van (de mate van) financiering. Hierbij is het mogelijk om succesvolle initiatieven te belonen in meer financiële ruimte terwijl niet-succesvolle initiatieven leiden tot minder ruimte waarbij de aanvrager zich dient te bewijzen.

Dit houdt dan bijvoorbeeld in dat het beleid per afdeling en project verschilt. Een goed voorbeeld hiervan is het "eerste drankje gratis" wat in het huidige financieel protocol niet meer geoorloofd is. Dit werkte echter goed in de afdeling Groningen. Wanneer een bepaald initiatief werkt in een afdeling of bij een project dan moet een afdeling of een projectgroep de mogelijkheid hebben om andere beslissingen te nemen dan de generaliserende methode die normaliter gehanteerd wordt. Hierdoor wordt de verantwoordelijkheid en het initiatief, natuurlijk binnen bepaalde kaders, bij de individuele leden en afdelingen zelf gelegd.

Een verdere mogelijkheid hierbij is, om in navolging van de Vlaamse jonge liberalen, een zogenaamde afdeling *light* te introduceren. De VLD-jongeren kennen 200 afdelingen in Vlaanderen. Dit zijn lang niet allemaal volwaardige afdelingen zoals de JOVD die kent. Sommige afdelingen bestaan slechts uit een aanspreekpunt voor verdere initiatieven, terwijl andere afdelingen weer volledige afdelingsbesturen kennen zoals bij de JOVD. Het punt van de **introdactie van de afdeling *light*** is dat het mogelijk wordt gemaakt om de huidige bureaucratische barrières op te heffen en vrij baan te geven aan lokale initiatieven die uiteindelijk leiden tot een volwaardige afdeling, een goede activiteit of slechts de betrokkenheid bij het liberalisme van een enkeling in een niet bediende regio. Hierbij dient gewaakt te worden voor een al te vaste gereguleerde inbedding van de afdeling *light*. Doel moet zijn om een groot aantal decentrale initiatieven onder deze noemer te kunnen plaatsen.

Een en ander houdt natuurlijk wel de nodige gevolgen in voor de inrichting van de JOVD als organisatie en de taak van het Hoofdbestuur. Wanneer zelfregulerende en spontane zelfordening als uitgangspunt van beleid worden genomen betekent dit ten aanzien van **de uitgangspunten voor de afdelingen** onder meer:

- de introductie van het *lump sum*-systeem
- subsidiëring van individuele initiatieven op projectmatige basis
- de introductie van de afdeling *light*
- het schrappen van overtollige formaliteiten en (financiële) regelgeving
- het uitdragen van *best practices* als voorbeeld voor andere initiatieven
- de mogelijkheid tot ad hoc allianties tussen verschillende afdelingen die niet regionaal zijn bepaald, maar uitgaan van de meerwaarde van de alliantie (voorbeelden hiervan zijn de samenwerking tussen de afdelingen Groningen en Assen en in het verleden de zogenaamde "Gouden Driehoek" bestaande uit Leiden, Den Haag en Delfland

Doel moet zijn om de afdelingen en lokale initiatieven een grote mate van autonomie te geven waarbij een ieder de verantwoordelijkheid krijgt om afdelingen en projecten op die wijze in te richten zoals overeenkomt met de lokale vraag. Een voorbeeld hiervan is de afdeling Delfland van een aantal jaren geleden die bewust koos voor een afdeling die vooral draaide op de politieke inhoud.

Ten aanzien van de inrichting en taakstelling van het Hoofdbestuur zal dit uitgangspunt ook de nodige gevolgen hebben. **De uitgangspunten voor het functioneren van het Hoofdbestuur** zouden daarbij moeten zijn:

- Het Hoofdbestuur bewaakt en bewaart de merknaam JOVD
- Het Hoofdbestuur faciliteert de organisatie in de zin van financiën en het stellen van een minimum aan kaders en regels
- Het Hoofdbestuur is nadrukkelijk verantwoordelijk voor de landelijke organisatie en kent daarbij een grote mate van autonomie
- Het Hoofdbestuur voert een aantal taken op landelijk niveau uit:
 - Het Hoofdbestuur draagt zorg voor het verkrijgen en de distributie van de "zak geld"
 - Het Hoofdbestuur is verantwoordelijk voor de beeldvorming van de JOVD naar buiten alsmede de externe contacten in de meest brede zin van het woord. Het Hoofdbestuur komt op voor het belang van de gehele JOVD waar mogelijk en nodig en zorgt daarmee voor de noodzakelijke inbedding
 - Het Hoofdbestuur voert een "toppersbeleid" ten behoeve van het aantrekken van toekomstig talent en individuen die een toegevoegde waarde leveren aan de JOVD

Ten aanzien van de controle van het Hoofdbestuur alsmede de relatie met de afdelingen moet duidelijk zijn dat ieder onderdeel van de JOVD als organisatie een grote mate van autonomie kent bij het handelen en daardoor een hoge mate van eigen verantwoordelijkheid draagt. Dit houdt in dat Algemene Vergaderingen vooral gebruikt worden als controlemoment ten aanzien van de vastgestelde kerntaken. In het kader daarvan zou **de introductie van One Man, One Vote (OMOV)** een goede aanvulling zijn op het uitgangspunt van het individuele initiatief. Het geeft ieder lid een daadwerkelijke stem en gecombineerd met de verregaande autonomie zorgt dit voor de nodige verantwoordelijkheid wat leidt tot maatschappelijke betrokkenheid en de nodige ervaring.

Een dergelijke heroriëntering zal ook gevolgen hebben voor het beleid rondom ledenactivering en de ledenwerving. Het uitgangspunt van de spontane zelfordening dient ook toegepast te worden ten aanzien van de ledenwerving waarbij het landelijk zorgt voor de naamsbekendheid en de faciliteiten voor ledenwerving (posters etc.), maar dat het aan de afdelingen zelf is om leden te werven in hun gebied aangepast aan de lokale vraag. Dit houdt dus deels **het opheffen van het landelijke ledenwervingsbeleid** in ten gunste van lokale initiatieven en de profilering van de JOVD als product in de landelijke media.

Het aantrekken van nieuwe leden zal verder gestimuleerd worden door een nieuwe manier van het aanspreken van jongeren om lid te worden van de JOVD. Wanneer de JOVD wordt omgevormd en neergezet als **open netwerkorganisatie** zal dit op termijn leiden tot een nieuwe aanwas van leden alsmede een verandering van het imago. De JOVD moet af van een gesloten cultuur waarbij "andersdenkenden" als een bedreiging worden gezien in plaats van een kans om ze te overtuigen van het liberale "gelijk". Ten aanzien van imago dient te gelden dat dit verkregen moet worden en niet kan worden gecreëerd. Het is echter wel mogelijk om met het imago te spelen en door (ludieke) acties die niet conformeren aan het imago de buitenwereld op het verkeerde been te zetten. Een en ander leidt ertoe dat de JOVD zich naar nieuwe en oude leden neerzet als een organisatie waarbij de volgende uitgangspunten

gelden:

- De JOVD is gericht op *selfreliance* waarbij initiatief wordt beloond en falen ervaring oplevert. Het afsterven van afdelingen is op zich geen probleem zolang zich weer nieuwe initiatieven voordoen. *That's the way of life.*
- De JOVD kent een hoge mate van autonomie, eigen verantwoordelijkheid en de mogelijkheid om het lidmaatschap op een eigen manier in te vullen. Dit doet recht aan de constatering dat jongeren vanwege velerlei uiteenlopende redenen lid worden. De JOVD speelt daar op in.

Een en ander moet er op gericht zijn een diversiteit aan kandidaatleden aan te trekken om een monocultuur met de bijbehorende nadelen te voorkomen. Verder dient in de informatievoorziening naar nieuwe leden duidelijk worden gemaakt wat de mogelijkheden binnen de JOVD zijn. Dit moet ertoe leiden dat nieuwe leden ook buiten de afdelingen om actief kunnen worden wanneer een regio niet of nauwelijks bedient wordt door een afdeling of dat de samenstelling van een afdeling niet overeenkomt met het nieuwe lid.

Een laatste probleem rondom de organisatie van de JOVD ligt bij **het gebrek aan toppers** die een meerwaarde geven aan de JOVD als organisatie alsmede de overige leden. Dit leidt tot **het instellen van een (landelijk) topperbeleid waarbij als uitgangspunten gelden:**

- leden met potentie worden serieus genomen
- toepassing van individueel maatwerk ten aanzien van *high potentials*
- instellen van een toppersstramien:
 - recruterende functie van het Hoofdbestuur
 - thematische bijeenkomsten met interessante sprekers en debatten
 - het gebruiken van politieke toppers voor vergroting en bewaking van de politieke kennis binnen de JOVD. Het Politiek Commissariaat is hiervoor een uitstekend vehikel
 - vrije ruimte voor het Hoofdbestuur ten aanzien van initiatieven op het gebied van een toppersbeleid

Het toppersbeleid dient complementair te zijn aan de bediening van de "massa" binnen de JOVD waarbij succesvolle activiteiten zoals congressen en liberale jongerendagen als uitgangspunten dienen.

Ten slotte dient gewezen te worden op de volatiele financiën. Zoals eerder aangegeven is het verkrijgen van financiering een taak van het Hoofdbestuur. In dat licht zou het verstandig zijn om de afhankelijkheid van de subsidie op grond van Kamerzetels wat te verkleinen. Dit houdt **een langdurig traject in waarbij (wellicht uitgevoerd door een aparte commissie) serieus werk wordt gemaakt van het aanboren van nieuwe inkomstenbronnen** zoals donaties, sponsoring en fondsenwerving. Hierbij kan ook gedacht worden aan het aanboren van financiële mogelijkheden binnen de moederpartij. Een beweging die ten aanzien van internationale congressen al valt waar te nemen.

2.2.2 De maatschappelijke inbedding van de JOVD

De problemen rondom de maatschappelijk inbedding van de JOVD kunnen uiteindelijk leiden tot grote kansen voor de JOVD. Wanneer de JOVD serieus werk maakt van **het aangaan van maatschappelijke allianties en het op de agenda zetten van maatschappelijke problemen** dan heeft de JOVD een wereld te winnen. Ditzelfde geldt ten aanzien van **het aantrekken van maatschappelijk betrokken personen**. Dit

zal leiden tot geloofwaardigheid, effectiviteit en maatschappelijke relevantie. Mogelijke voorbeelden hiervan zijn samenwerkingsverbanden met ontwikkelingsorganisaties ten aanzien van het onder de aandacht brengen van de voordelen van waarlijk mondiale vrijhandel of het onder de aandacht brengen van de fundamentele mensenrechten in samenwerking met Amnesty International. Uitgangspunt dient natuurlijk wel de eigen mening van de JOVD te zijn alsmede het behoud van het eigen profiel.

2.2.3 De cultuur van de JOVD

De bovengenoemde wijzigingen in de structuur van de JOVD zullen ook leiden tot veranderingen in de cultuur van de JOVD. Dit laat echter onverlet dat een echte cultuuromslag niet alleen afhankelijk kan zijn van het veranderen van de spelregels. Het stimuleren van individueel initiatief zal automatisch leiden tot een organisatie waarbij de hoge mate van autonomie en eigen verantwoordelijkheid leiden tot afdelingen en projecten die overeen komen met de vraag van de deelnemende leden. Dit is een oplossing voor het probleem rondom **de frictie tussen gezelligheid en politieke inhoud**.

De laatste twee problemen rondom de cultuur van de JOVD kunnen deels door beleid worden tegengegaan. Het gebrek aan humor binnen de vereniging kan worden verholpen door **het initiëren van ludieke acties** zowel op landelijk als afdelingsniveau. Hierbij kan gedacht worden aan het voorbeeld van de demonstratie vóór de aanleg van de vijfde baan op Schiphol aan het einde van de jaren negentig en de recente actie kebab-actie. Hierbij dient echter wel aangetekend worden dat ludieke acties niet de overhand moeten krijgen in de beeldvorming rondom de JOVD. **Ludieke acties zijn goed en leuk zolang ze in balans zijn met de inhoudelijke inbreng** van de JOVD. De JOVD wordt over het algemeen meer belang toegedicht dan de andere politieke jongerenorganisaties. Dit heeft niet alleen te maken met de rijke historie van de JOVD alsmede het talent dat zij heeft voortgebracht, maar ook de unieke inhoudelijke positie die zij de afgelopen halve eeuw in het Nederlandse politieke landschap heeft ingenomen.

Ten aanzien van het gebrek aan aandacht voor interne en externe successen kan een en ander snel verholpen worden. **Het uitdragen van interne en externe successen** zowel naar de leden als de buitenwereld is een goed middel om de reputatie van de JOVD naar buiten hoog te houden, een middel om leden te werven alsmede een gevoel van trots en zingeving op te roepen bij de leden. Daarnaast kunnen **successen dienen als best practices** en daardoor het stimuleren van nieuwe succesvolle initiatieven.

2.3 Deelconclusie

Doel van deze paragraaf was een overzicht te geven van de maatregelen die genomen kunnen worden teneinde de JOVD klaar te stomen voor de 21^e eeuw. Aan de hand van de gesignaleerde problemen in paragraaf 1 zijn deze maatregelen geformuleerd. De slotparagraaf zal een overzicht geven van deze maatregelen in de vorm van aanbevelingen. Duidelijk is in ieder geval dat hervorming en vernieuwing van de JOVD dient te geschieden vanuit de doelstelling rondom het stimuleren van maatschappelijke betrokkenheid vanuit het liberalisme alsmede het uitgangspunt van de zelfregulerende en spontane ordening.

PJR

3 Aanbevelingen

Deze afsluitende paragraaf geeft een overzicht van de verschillende aanbevelingen die naar aanleiding van de probleemanalyse uit de eerste paragraaf en het beeld van een toekomstige JOVD uit de tweede paragraaf is vastgesteld. Deze aanbevelingen dienen, wanneer aangenomen, bepalend te zijn bij het formuleren en vaststellen van beleid voor de komende jaren. Het aannemen van de aanbevelingen dient derhalve over te gaan in implementatie.

3.1 Aanbevelingen op het gebied van de JOVD als organisatie:

- Overbodige formaliteiten en bureaucratische hindernissen worden weggenomen
- Subsidiëring geschiedt op projectmatige basis binnen algemene, niet te gedetailleerde, kaders waarbij de toegekende financiële ruimte afhankelijk is van de kwaliteit van de plannen, de landelijke financiën en eventuele eerdere ervaringen
- Introductie van een *lump sum*-systeem voor afdelingen
- Uitdragen van *best practices* teneinde nieuwe initiatieven te stimuleren
- Introductie van de afdeling *light*
- Grote mate van autonomie en verantwoordelijkheid voor projecten, afdelingen en Hoofdbestuur
- Duidelijke scheiding tussen afdelingen en landelijk met ieder eigen verantwoordelijkheden en plichten
- Het instellen van een landelijk toppersbeleid
- De introductie van *One Man, One vote* (OMOV)
- Het opheffen van het landelijke ledenwervingsbeleid
- Het aanboren van nieuwe inkomstenbronnen teneinde de afhankelijkheid van subsidie op basis van Kamerzetels tegen te gaan

3.2 Aanbevelingen op het gebied van de maatschappelijk inbedding van de JOVD

- Het aangaan van maatschappelijke allianties
- Het aankaarten van maatschappelijke problemen
- Het aantrekken van maatschappelijk betrokken personen

3.3 Aanbevelingen op het gebied van de cultuur van de JOVD

- Het initiëren van ludieke en onverwachte acties
- Het uitdragen van interne en externe successen naar de buitenwereld en de leden

Conclusie

Concluderend kan gesteld worden dat de onderhavige notitie een drietal doelstellingen bevat. De eerste doelstelling is het aanjagen van de discussie over de toekomst van de JOVD. De JOVD bevindt zich in een politiek landschap waarbij verandering schering en inslag is. Veranderingen die lang nog niet volledig onderkend worden door de traditionele partijen en de politieke jongerenorganisaties. De hervormingen die wel plaats vinden, gebeuren mondjesmaat en met mate. De JOVD heeft de unieke kans om dit debat zonder remming aan te gaan en voorop te lopen in de herstructurering van de JOVD als politieke organisatie. Niet alleen kan de JOVD een voortrekkersrol spelen, tevens kan zij laten zien dat de politiek in de 21^e eeuw nog steeds een belangrijke plek inneemt en dat de JOVD daarbij nog steeds een prominente en toonaangevende positie inneemt.

De tweede doelstelling is de onderkenning van een aantal structurele waarmee de JOVD kampt. Problemen die overigens niet alleen voor de JOVD gelden, maar voor tal van politieke organisaties. Het onderkennen en optekenen van de problemen is nuttig wanneer kritisch wordt gekeken naar de structuur van een organisatie. In die zin heeft de probleemanalyse, los van de daaruit voortvloeiende aanbevelingen, een eigen intrinsieke waarde.

De laatste doelstelling ligt op het gebied van de formulering van concrete aanbevelingen die moeten leiden tot een vernieuwde en hervormde JOVD die met frisse moed de uitdagingen van de 21^e eeuw aan kan. Een JOVD die de mogelijkheid om haar toonaangevende positie te behouden en uit te breiden. Een JOVD die een bijdrage levert aan de maatschappij vanuit haar unieke liberale uitgangspunten.

Ten aanzien van deze notitie dient benadrukt te worden dat dit de visie die voort is gekomen uit de Commissie Toekomstvisie tijdens de vergaderingen en brainstormsessies (in breder verband). Het is nadrukkelijk niet bedoeld als een puntsgewijze handleiding voor de vernieuwing en hervorming van de JOVD. Het formuleren en vaststellen van het beleid is en zal de taak van het Hoofdbestuur en de leden blijven. De Commissie Toekomstvisie heeft getracht in deze notitie een aantal aanbevelingen te formuleren en te onderbouwen die als richtlijnen kunnen dienen voor het beleid van de komende jaren. Richtlijnen die de JOVD moeten versterken en de mogelijkheden van de leden moeten vergroten.

De keuze voor de toekomst van de JOVD ligt zoals altijd in de handen van de leden. De leden aan wie deze notitie ter discussie en vaststelling is voorgelegd. Een discussie waarbij één ding duidelijk moet zijn: de JOVD heeft een toekomst: Habemus Futurum!

JBR