

# Herkenbaar vernieuwd.

## Conceptrapport Commissie Herziening organisatiestructuur CDJA

### **Samenstelling commissie:**

Jorden van der Haas (voorzitter)

Abel van de Sluis (secretaris)

Peter Buiting

Esther Francke

Liesbeth Keur

# Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. Samenvatting
3. Hoe ziet het CDJA eruit?
4. Wat is het CDJA en waar willen we naartoe?
5. Knelpunten en aanbevelingen

Bijlage 1: Lijst met aanbevelingen

Bijlage 2: Organogram na vaststelling aanbevelingen (wordt uitgewerkt bij opstellen definitief rapport)

Bijlage 3: Infographic 'de reis van het CDJA-lid' nieuwe stijl (wordt uitgewerkt bij opstellen definitief rapport)

# 1. Inleiding

Op 22 november 2019 heeft de Algemene Ledenvergadering (ALV) van het CDJA besloten tot het instellen van een commissie herziening organisatiestructuur (afgekort: reorganisatiecommissie). De ALV gaf de commissie mee "(...) dat het doel van de besprekingen zal zijn dat de vereniging effectiever, overzichtelijker en toegankelijker wordt. Dit betekent dat de hele vereniging onder de loep wordt genomen."

De commissie moest zich verder "inzetten om de vereniging (...) breed mee te nemen, af en toe met voorstellen van stukken naar het AB te gaan en uiteindelijk de organisatorische aanbevelingen en, onoverkomelijk bij een grondige herziening, statutenwijziging voor te leggen aan de ALV."

Met het doel en de werkopdracht duidelijk is de commissie vanaf december 2019 aan de slag gegaan. Diverse leden en organen zijn gesproken, waarna in vergaderingen van de commissie de inbreng vanuit de gesprekken is uitgewisseld.

Middenin dit proces - we hadden twee van de drie inspraakavonden in het land gehad - zorgde de uitbraak van het nieuwe coronavirus ervoor dat de commissie anders moest gaan werken. De meeste gesprekken en vergaderingen zijn telefonisch en digitaal gehouden of uitgesteld. Uiteindelijk kon in juni een voortgangsrapport aan het Algemeen Bestuur (AB) worden aangeboden en heeft de commissie de zomer gebruikt om een eerste rapport op te stellen.

Vanwege de voortdurende situatie rondom het coronavirus is besloten meer tijd uit te trekken voor de discussie met de leden. Het bleek namelijk moeilijk de leden goed te kunnen bereiken en met hen de discussie aan te gaan. De discussie zelf werd ook bemoeilijkt doordat het vaak als te abstract werd gezien.

Daarom stelt de commissie aan de ALV voor om het proces door te laten lopen tot het voorjaarscongres van 2021. De tijd tussen nu en dat voorjaarscongres zal de commissie gebruiken om op basis van een conceptrapport met voorlopige aanbevelingen met de leden in discussie te gaan. Zo is het voor iedereen niet enkel abstract meer, maar juist zeer concreet. Dat komt, zo meent de commissie, de discussie alleen maar ten goede.

## **CDJA-cultuur vormt de structuur**

De opdracht die de commissie meekreeg, was voorstellen te doen die het CDJA 'effectiever, overzichtelijker en toegankelijker' maken. Dit is in de praktijk een bijzondere zoektocht en vooral een balanceeract geweest. Als we als commissieleden spraken met leden en organen, dan kwamen er zaken naar voren die vooral over de cultuur binnen de vereniging gingen. Als we doorvroegen of dat iets te maken had met hoe onze vereniging in elkaar zit, bleek vaak dat 1) men niet precies wist hoe het zit en 2) men ook niet snel kon inzien hoe het beter moest, behalve dan dat meer 'duidelijkheid' gewenst zou zijn.

Eigenlijk lieten de gesprekken iets moois zien: het CDJA is niet alleen qua inhoud een christendemocratische vereniging, maar ook qua cultuur. Onze vereniging kent heldere kaders en een ingenieuze structuur, maar de 'dagelijkse invulling' van die kaders, de werkprocessen, zijn niet altijd formeel vastgelegd. Ze hangen af van gewoonten, die weer voortkomen uit de binnen de vereniging actieve personen in heden en verleden. Het is zoals we kijken naar onze maatschappij: de samenleving (in dit geval: de CDJA-leden) primair aan zet, de overheid stelt kaders en bewaakt het algemeen belang (in dit geval: de ALV via de statuten en het huishoudelijk reglement).

Echter, het mooie van deze invulling vergt onderhoud. Formele en informele controle zijn nodig om de relatief weinig personen die relatief veel invloed hebben 'in balans' te houden. Vertrouwen is nodig om elkaar te kunnen aanspreken op goede en foute dingen. Gezelligheid is nodig om de verhoudingen goed te houden. Allemaal 'zachte' waarden kortom, die je niet kunt én wilt vastleggen in of regelen via reglementen, laat staan dat je ze kunt veranderen door een rapport op te stellen. Het vraagt om een balans en een sfeer die continu bewaakt moeten worden door álle (actieve) CDJA-leden. En dan is met name vertrouwen in elkaar heel belangrijk.

De meeste vaderlandse politieke jongerenorganisaties (pjo's) kennen een dergelijke structuur niet. Zeker is er ook bij andere pjo's een bepaalde cultuur te vinden, maar die cultuur is meestal niet bepalend voor 'hoe dingen gaan'. De ene vereniging heeft vrijwel al haar werkprocessen vastgelegd in protocollen en reglementen. Je weet altijd waar je aan toe bent en waar je aan moet voldoen. Maar blijft er dan wel een ziel over? Of ruimte om eens af te wijken? In een andere vereniging heeft het landelijk bestuur alles te vertellen en is iedereen aan hen verantwoording schuldig. Maar wat doet dat met eigen verantwoordelijkheid of de eigenheid van bijvoorbeeld een afdeling?

### **Tot slot**

De unieke cultuur en structuur van het CDJA wil de commissie versterken en vernieuwen. In onze aanbevelingen hebben wij daarom geprobeerd een balans te zoeken middels het motto 'onderzoekt alles, behoudt het goede'. Dat betekent dat we aan de ene kant hebben ingezet op helderheid, duidelijkheid en laagdrempeligheid. Aan de andere kant hebben we geprobeerd ruimte te houden voor openheid, vertrouwen en dynamiek.

Namens de commissie herziening organisatiestructuur spreek ik de hoop uit dat elke lezer zich kan herkennen in het rapport. Bovenal hoopt de commissie dat het rapport voor een goede discussie zal zorgen. Een discussie die alle leden met vertrouwen mogen voeren!

Bodegraven, 2 november 2020

Jorden van der Haas

**Voorzitter**

## 2. Samenvatting

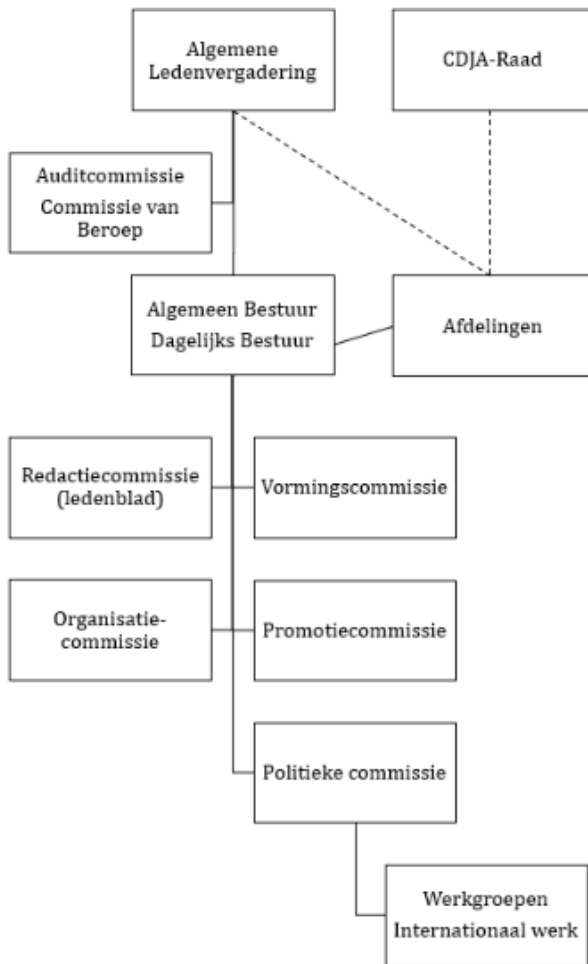
De Commissie Herziening organisatiestructuur heeft in 2020 gewerkt aan een rapport met aanbevelingen ter verbetering en versterking van het CDJA. Gedurende het jaar is met individuele leden en leden van werkgroepen, besturen en commissies gesproken. Dit had een dubbel doel: horen wat er onder de leden leeft en door andere leden en de commissie bedachte ideeën peilen. Dit alles heeft, ondanks het coronavirus en de daarbij behorende maatregelen, geleid tot het voorliggende conceptrapport.

In het conceptrapport wordt ingegaan op drie onderdelen. Ten eerste wordt bekeken hoe het CDJA er op dit moment uitziet. Ten tweede komt aan bod wat het CDJA is en hoe de leden de vereniging zien. Daarbij wordt ook ingegaan op de doelstelling van de commissie: het CDJA flexibeler, overzichtelijker en toegankelijker maken. Ten derde behandelt het rapport de gevonden knelpunten en de aanbevelingen van de commissie om die knelpunten op te lossen. Dit zijn ofwel 'zachte' aanbevelingen die gaan over de cultuur of over veranderingen die binnen de huidige kaders al mogelijk zijn, ofwel 'harde' aanbevelingen waarvoor een wijziging van de structuur en dus de reglementen nodig is.

Aan het einde van het rapport zijn drie bijlagen te vinden. Deze bevatten een lijst met alle aanbevelingen, een organogram nieuwe stijl en een *infographic* die de mogelijkheden van een CDJA-lid binnen de (vernieuwde) vereniging inzichtelijk maakt. De tweede en derde bijlage zijn bij het conceptrapport nog niet beschikbaar, maar worden bij het opstellen van het definitieve rapport gemaakt.

### 3. Hoe ziet het CDJA eruit?

In onderstaand organogram is de structuur van het CDJA schematisch weergegeven. Hieronder lopen we alle gremia kort door.



#### 3.1 Algemene Ledenvergadering

Twee maal per jaar is er een congres. Tijdens dit congres vindt de Algemene Ledenvergadering plaats. Op de ALV worden resoluties behandeld, maar ook begrotingen, jaarverslagen en jaarplannen. Daarnaast verkiest de ALV leden van het Dagelijks Bestuur, het Algemeen Bestuur, de auditcommissie, Commissie van Beroep en het Raadspresidium.

#### 3.2 Algemeen Bestuur

Het Algemeen Bestuur is het bestuur van de vereniging en geeft politiek en organisatorisch leiding aan het CDJA. Het Algemeen Bestuur bestaat uit:

- De zeven leden van het Dagelijks Bestuur
- Twaalf leden van de provincies (elke provincie heeft een eigen afgevaardigde)
- Twaalf plaatsvervangende leden van de provincies (elke provincie heeft een eigen plaatsvervanger)

- Drie vrijgekozen leden

Met uitzondering van de Dagelijks Bestuursleden worden alle leden van het Algemeen Bestuur door de Algemene Ledenvergadering gekozen voor een termijn van twee jaar.

Het Algemeen Bestuur komt minimaal zes keer per jaar bijeen om te vergaderen. Het politieke en organisatorische beleid wordt hier uitgezet. Zo beslist het Algemeen Bestuur over de oprichting van commissies en werkgroepen en benoemt het de voorzitters daarvan. Daarnaast wordt de door het Dagelijks Bestuur gevoerde beleid gecontroleerd.

Over politiek wordt gesproken aan de hand van resoluties of visiestukken. Als het Algemeen Bestuur een resolutie of visiestuk aanneemt, dan is het een officieel standpunt van het CDJA.

### **3.3 Dagelijks Bestuur**

Het Dagelijks Bestuur houdt zich bezig met de voorbereiding en uitvoering van organisatorische zaken. Het Dagelijks Bestuur vertegenwoordigt daarnaast het CDJA naar buiten toe.

Naast voorzitter, secretaris en penningmeester bestaat het Dagelijks Bestuur uit twee tot vier overige leden. Het Dagelijks Bestuur bestaat op dit moment uit:

- Voorzitter
- Penningmeester
- Secretaris
- Dagelijks Bestuurslid Politieke Campagne & Persvoorlichting
- Dagelijks Bestuurslid HRM & Communicatie
- Dagelijks Bestuurslid Ledenwerving & Activiteiten
- Dagelijks Bestuurslid Politiek & Internationaal

Met uitzondering van de voorzitter worden alle leden van het Dagelijks Bestuur gekozen voor een termijn van een jaar. De voorzitter wordt gekozen voor een termijn van twee jaar.

### **3.4 Politieke Commissie**

De Politieke Commissie bespreekt de resoluties, visiestukken en andere politieke documenten die door de werkgroepen zijn opgesteld, waarna de stukken ter vaststelling naar het Algemeen Bestuur gaan. Deze commissie is statutair vastgelegd.

De Politieke Commissie bestaat uit:

- Dagelijks Bestuurslid Politiek & Internationaal
- Alle werkgroepvoorzitters
- Internationaal secretaris

### **3.5 Werkgroepen**

De werkgroepen zijn het inhoudelijke hart van het CDJA. Hier wordt nagedacht over alle mogelijke onderwerpen, er worden resoluties geschreven, werkbezoeken gebracht aan organisaties of politici en er worden bijeenkomsten en lezingen georganiseerd of bezocht.

Het CDJA kent op dit moment acht werkgroepen:

- Werkgroep Buitenlandse zaken en Defensie
- Werkgroep Europa
- Werkgroep Justitie en Binnenlands Bestuur
- Werkgroep Duurzaamheid, Natuur en Landbouw
- Werkgroep Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen
- Werkgroep Sociaal-Economische zaken en Financiën
- Werkgroep Volksgezondheid, Welzijn en Sport
- Werkgroep Digitalisering & Infrastructuur

Een werkgroepvoorzitter wordt benoemd door het Algemeen Bestuur voor een termijn van een jaar. Leden van werkgroepen hoeven niet benoemd te worden. Elk lid van het CDJA mag aanschuiven.

### **3.6 Afdelingen**

In iedere provincie in Nederland is ten minste een afdeling. Als er geen andere lokale afdeling aanwezig is, maken alle leden van het CDJA die in die provincie woonachtig zijn, deel uit van deze provinciale afdeling. Bestuursleden van een provinciale afdeling worden gekozen door een provinciale Algemene Ledenvergadering.

In sommige provincies bestaan ook lokale of regionale afdelingen. Lokale afdelingen brengen jongeren binnen het gebied van de afdeling de doelstellingen en opvattingen van het CDJA onder ogen. Afdelingen hebben als taak om het meedenken en het kritisch begeleiden van de christendemocratische politiek in het algemeen en doet dit in het gebied van de afdeling in het bijzonder. Afdelingen geven politieke voorlichting, stimuleren vormingswerk en leggen en onderhouden contacten met personen en organisaties binnen het gebied van de afdeling, zowel op politiek als maatschappelijk terrein als op het gebied van jeugd- en jongerenwerk. In de reglementen van het CDJA is vastgelegd hoe afdelingen opgericht en opgeheven kunnen worden. Bestuursleden van een lokale afdeling worden gekozen door een lokale Algemene Ledenvergadering.

### **3.7 Commissies**

De commissies van het CDJA zorgen voor de praktische uitvoering van zaken zoals het ledenblad, de activiteiten en de trainingen.

Het CDJA kent vijf reguliere commissies:

- HRM-commissie
- Organisatiecommissie
- Promotiecommissie
- Redactiecommissie



- Vormingscommissie

Behalve de HRM-commissie zijn deze commissies statutair vastgelegd. Een commissievoorzitter wordt benoemd door het Algemeen Bestuur voor een termijn van een jaar. Leden van commissies hoeven niet benoemd te worden. Elk lid mag aanschuiven.

Daarnaast kent het CDJA twee ALV-commissies:

- Auditcommissie
- Commissie van Beroep

Leden van deze commissies worden benoemd door de Algemene Ledenvergadering.

### **3.8 CDJA-Raad**

De CDJA-Raad schrijft visiestukken en behandelt deze op eigen raadscongressen. Alle leden van het CDJA mogen mee discussiëren en hebben spreek- en stemrecht. De CDJA-Raad kent een presidium. Het presidium zorgt ervoor dat de discussie op het congres goed verloopt en neemt de leiding in het schrijven van het visiestuk. Deze wordt gevormd door een voorzitter en drie vicevoorzitters. De secretaris uit het Dagelijks Bestuur is adviserend lid. Het Raadspresidium wordt voor een periode van twee jaar benoemd door de ALV.

### **3.9 Internationaal**

De Internationaal Secretaris spreekt namens het CDJA mee in Europa en daarbuiten. Zo is het CDJA lid van het YEPP, de jongerenorganisatie van de Europese Volkspartij. Verder worden contacten onderhouden met allerlei christendemocratische jongerenorganisaties in Europa.

Daarnaast is het CDJA actief in organisaties zoals het YIMD. Het YIMD stimuleert meerpartijdemocratie in ontwikkelingslanden in Afrika en Zuid-Amerika.

De internationale activiteiten waarbij het CDJA vertegenwoordigd wordt, vallen onder de verantwoordelijkheid van het Dagelijks Bestuurslid Politiek & Internationaal. Naast de Internationaal Secretaris is er ook een adjunct Internationaal Secretaris. Deze vervangt ook, zo noodzakelijk, de Internationaal Secretaris en verricht ondersteunende werkzaamheden. Beide functionarissen worden door het Algemeen Bestuur benoemd voor een periode van een jaar.

## 4. Wat is het CDJA en waar willen we naartoe?

### 4.1 Wie of wat is het CDJA?

Het CDJA is een politieke jongerenvereniging op christendemocratische grondslag. De leden van de vereniging bezinnen zich op de betekenis van de Bijbel in de hedendaagse samenleving en streven naar een samenleving waarin Bijbelse gerechtigheid de boventoon voert. In de praktijk betekent dit dat de leden debatteren over een toekomst van hun gemeente, regio, provincie, land of zelfs continent waarin deze grondslag naar voren komt. Dat combineren ze met 'doen'. Door middel van gesprekken, bezoeken, standpunten, etc. proberen CDJA'ers vorm te geven aan de samenleving waarnaar ze streven. Het is politiek met een knipoog, binnen de vereniging vaak *party & politics* genoemd.

Hoewel de grondslag in eerste instantie hoogdravend klinkt, is hij dus eigenlijk vrij praktisch. Het betekent dat het CDJA een cultuur kent waarin eenieder zijn verantwoordelijkheid neemt en leden vertrouwen op elkaar. Tegelijkertijd is er in een politieke vereniging ook altijd een zekere mate van controle en *checks and balances* gewaarborgd.

### 4.2 CDJA-ledenonderzoek 2020

Begin 2020 is er een ledenonderzoek uitgevoerd onder de leden van het CDJA. Zo'n 13% van de leden heeft dit onderzoek ook daadwerkelijk ingevuld. De uitkomsten uit dit onderzoek zijn meegenomen door de reorganisatiecommissie in het opstellen van de aanbevelingen.

#### **Een korte samenvatting van een aantal van de conclusies uit de enquête**

De redenen dat CDJA-leden naar activiteiten van het CDJA gaan zijn voornamelijk: omdat het leerzaam/interessant is, om op de hoogte te blijven van de ontwikkelingen binnen het CDJA en om de gezelligheid. Leden die niet naar activiteiten gaan/niet actief zijn, geven hiervoor als reden dat ze geen behoefte of interesse hebben, dat er persoonlijke omstandigheden meespelen, dat zij actief zijn bij het CDA of dat zij een gebrek aan contact met andere leden ervaren. Bijna de helft hiervan antwoordt misschien in de toekomst weer actief te zullen zijn.

De grote meerderheid van de respondenten is het erover eens dat jongeren door lid te zijn van het CDJA hun netwerk vergroten, dat het CDJA ervoor zorgt dat leden meer weten over politiek, dat het CDJA eraan bijdraagt dat jongeren een politieke functie vervullen en dat hun stem gehoord wordt in de politiek, en dat het CDJA actief campagne voert voor het CDA in verkiezingstijd.

Leden zijn over het algemeen positief over het CDJA. 77% van de leden gaat naar CDJA-activiteiten omdat deze leerzaam en interessant zijn. 59,7% van de leden geeft aan dat ze activiteiten bezoeken omdat deze gezellig zijn. Daarnaast komt ook uit het ledenonderzoek dat veel van de leden (80,3%) voelen dat ze hun stem laten horen binnen het CDJA. Dit doen zij bijvoorbeeld via congressen, discussies op afdelingsniveau en informele gesprekken. Leden hebben dus het gevoel dat ze mee kunnen praten en hun stem kunnen laten horen binnen de vereniging. Ook is het positief om te zien dat van de leden die zichzelf nu beschouwen als 'niet-actief', slechts 28% uitsluit in de toekomst ooit weer actief te worden. Dit betekent dus dat er binnen het huidige ledenbestand nog veel te winnen valt om leden te enthousiasmeren en activeren weer een actieve rol op te nemen. Belangrijke redenen die worden aangedragen door niet actieve leden: een gebrek aan contact met andere leden (28,1%), persoonlijke omstandigheden (34,4%) en onvoldoende interesse of behoefte (34,4%). Hier ligt een grote taak voor lokale afdelingen en het landelijke CDJA om deze groep te overtuigen om actief lid te worden.

Ook interessante inbreng kwamen op de open vraag aan het einde van de survey: "Heb je nog verbeterpunten of opmerkingen voor het CDJA? Denk bijvoorbeeld aan suggesties voor de activiteiten, een beschrijving van de sfeer, of tips om leden te activeren". Hier zijn totaal 50 reacties op gekomen. Veel van deze reacties waren positief en constructief. Er werden echter wel een aantal aandachtspunten aangestipt die de aandacht verdienen in dit reorganisatierapport.

### **Cultuur/sfeer**

Er is in het ledenonderzoek inbreng binnengekomen over de sfeer en de openheid binnen het CDJA. Een aantal respondenten geven aan zich niet verbonden te voelen met het CDJA, of geven zelfs aan dat de sfeer op activiteiten, bijvoorbeeld congressen niet prettig is. Haantjes gedrag en ons-kent-ons cultuur worden specifiek benoemd, hierdoor is het voor buitenstaanders (ook al zijn deze al jaren lid) soms lastig om aansluiting te vinden bij de vereniging. Dit wordt in het bijzonder ook aangegeven voor mensen buiten de doelgroep studenten. Zowel leden van 25+ als leden met een ander opleidingsniveau geven aan dat studenten binnen het CDJA zichzelf soms iets te serieus nemen.

### **De inhoud**

Er wordt op verschillende manieren aangegeven dat er door verschillende leden verandering gewenst wordt op inhoudelijk vlak. Samenvattend kan dat worden verwoord als minder 'politiek spelen' en meer inhoud.

- Minder politieke cafés (draait om de persoon), meer avonden die over discussie, inhoud gaan.

- Meer aandacht voor scholing op inhoudelijke vaardigheden (redeneren, argumenteren, schrijven, kennis en uitdragen van ideologie) en politieke vaardigheden (debatteren, onderhandelen, coalitievorming).

### **Lokaal versus Landelijk**

Over dit thema verschillen de meningen. Er zijn zowel mensen die graag meer activiteiten centraal in het land zien die goed bereikbaar zijn met OV, als mensen die graag meer activiteiten in het Noorden/Zuiden/Oosten van Nederland wensen. Er wordt ook aangegeven dat activiteiten op verschillende dagen moeten worden georganiseerd. Vaak is er een standaard avond voor activiteiten door een bepaalde afdeling. Echter, dan komt het ook voor dat mensen standaard op die avond niet kunnen.

### **Overig**

Er wordt door sommige leden aangegeven dat er te veel lokale afdelingen zijn, evenals te veel bestuurslagen die niet allemaal een toegevoegde waarde hebben. Daarnaast vinden sommige dat het CDJA meer lef mag tonen op het gebied van communicatie en beeldvorming.. We moeten “sexy” durven zijn, stunten met sociale media acties, af en toe gewoon de knuppel in het hoenderhok gooien, en de confrontatie durven opzoeken.

### **4.3 Waar willen we naartoe?**

Tijden veranderen en daarmee ook de behoeftes, motivaties en achtergronden van CDJA'ers. De manier waarop wij met elkaar de vereniging vormgeven is dan ook zo nu en dan aan verandering toe. Om de vereniging de komende jaren te versterken is het nodig dat het CDJA flexibeler, overzichtelijker en toegankelijker wordt.

#### **Flexibeler**

Functies zijn er niet om op je CV te zetten, maar om iets te bereiken. Het CDJA kent momenteel zeer veel officiële/formele functies. Het CDJA moet naar een flexibele structuur waarbij een taak ook echt een taak is. Overbodige functies die bovendien moeilijk of niet vervuld kunnen worden, hoeven dan ook niet langer te bestaan. Op die manier ontkomen we aan dubbelfuncties en eindeloos openstaande vacatures. Dit vergt een uitleg van onze reglementen die meer ruimte biedt aan een projectmatige of tijdelijke basis voor commissies, werkgroepen en afdelingen. Daarnaast zijn veel procedures - niet eens altijd vastgelegd - erg stroperig en langdurig. Om een flexibele vereniging te kunnen zijn moet besluitvorming over standpunten sneller gaan en moeten nieuwe ideeën makkelijker uitgevoerd kunnen worden.

#### **Overzichtelijker**

Door de vele functies en gremia binnen de vereniging is voor nieuwe leden niet altijd makkelijk te begrijpen hoe de lijntjes lopen en wie waarvoor verantwoordelijk is. Maar ook voor meer ervaren leden is niet altijd helder wie welke rol heeft. Onduidelijke taakopvattingen kunnen ervoor zorgen dat leden niet weten waar ze moeten beginnen, teleurgesteld raken of zich gepasseerd voelen. Een heldere structuur zorgt ervoor dat nieuwe én bestaande leden eenvoudig hun plek in de vereniging kunnen zoeken en vinden.

### **Toegankelijker**

Een toegankelijke vereniging begint bij een open en actieve houding van ervaren leden tegenover nieuwe mensen binnen de club. Binnen het CDJA is iedereen gelijkwaardig, ongeacht leeftijd of (CDJA-)ervaring. Actieve leden hebben hier een taak om open te staan voor anderen en op te passen voor klikjesvorming. Leden moeten dan ook makkelijker iets kunnen doen zonder dat zij een voor hun gevoel langdurige verbintenis aan moeten gaan, waarbij ze bovendien gebonden lijken aan allerlei vaste lijnen. Tevens wordt de vereniging toegankelijker als niet alleen de structuren helder zijn, maar ook wat er binnen die structuur gebeurt. Dat maakt het voor leden eenvoudiger om bij te dragen aan activiteiten en het opbouwen van de vereniging.

## 5. Knelpunten en aanbevelingen

### 5.1 'Structuur' versus 'cultuur'

Een belangrijk punt dat we van tevoren willen maken, is dat veel discussies met leden en binnen gremia voor het grootste deel over 'cultuur' gingen en duidelijk minder over 'structuur'. Meer hebben onze leden het gevoel dat we (de commissie) de cultuur binnen het CDJA moeten aanpakken dan er problemen zijn met de structuur. Minister Hugo de Jonge zei enkele jaren geleden: 'Je moet regels snappen of schrappen'. Als we niet meer weten waar een regel of praktijk vandaan komt, waarom is die regel of praktijk er dan nog? Soms is een organisatie gebaat bij 'teruggaan naar de bron'. En precies op die manier bedoelen wij onze observaties, ideeën en aanbevelingen.

Een veelgenoemd voorbeeld van cultuur is het proces rondom nieuwe standpunten. Als een werkgroep een resolutie schrijft, wordt deze, nadat de werkgroep overeenstemming heeft bereikt, besproken in de Politieke Commissie (PC). Is daar overeenstemming, dan volgt bespreking in het Dagelijks Bestuur. Hierna volgt doorgeleiding naar het Algemeen Bestuur, alwaar de resolutie wordt aangenomen of verworpen. Werkgroepvoorzitters en –leden, maar ook leden van daarbuiten, vinden een dergelijk proces stroperig en geen recht doen aan het schrijfproces. Inderdaad kan het meerdere maanden duren voordat een standpunt is ingenomen.

In tegenstelling tot wat men zou denken, is dit niet zo vastgelegd in onze reglementen. Welk onderwerp de werkgroep behandelt, bepaalt zij zelf. Mocht er behoefte zijn aan een specifieke werkgroep, dan kan die worden ingesteld (al dan niet voor een bepaalde tijd). Overeenstemming over resoluties in PC en voorheen DB is geen vereiste, maar slechts een zo gegroeide praktijk. Zo zijn er vele zaken die niet zijn vastgelegd in de statuten of het huishoudelijk reglement, maar in de loop der jaren wel zo zijn gegroeid. Voor sommige aanbevelingen is dan ook geen verandering van de structuur nodig, maar zijn nieuwe gezamenlijke afspraken voldoende om hervormingen tot stand te brengen. Deze afspraken zijn daarmee flexibel en kunnen aangepast worden als leden daar behoefte aan hebben. We dagen alle leden uit om mee te denken over welke cultuur en omgangsvormen wij met elkaar willen bewerkstelligen.

Daarnaast ervaren leden soms een cultuur van ons-kent-ons en gesloten groepen. Dit kan nieuwe leden of wat oudere, werkende leden die al een poosje niet actief zijn geweest afschrikken. Alleen met een open cultuur en een welkome houding vanuit actieve leden blijven we een gezonde vereniging waar ruimte is voor iedereen. In plaats van nieuwe leden afwerend te benaderen, kun je ook op zoek gaan naar iemands verrassende idee of nieuwe invalshoek. Vernieuwing kan een verrijking zijn!

**1. Heet nieuwe leden welkom en gun iedereen zijn of haar plek binnen de vereniging en moedig het pakken van een actieve rol aan. Dit is niet een taak van 'de verenigingsstructuur', maar van alle leden van het CDJA.**

**2. Politiek is soms hard. Dat verander je niet met een rapport. Houd echter altijd scherp voor ogen dat iedereen volgens ons mensbeeld gelijkwaardig is. De een heeft vanwege zijn/haar positie misschien meer invloed dan de ander, maar het gaat erom dat diegene zijn/haar invloed rechtvaardig gebruikt.**

**3. Hoe informeler de vereniging gerund wordt, hoe meer er sprake is van kliekjesvorming en hoe meer uitsluiting leden ervaren. De kern moet zijn dat iedereen weet, ziet en ervaart dat de formele spelregels helder zijn én worden nageleefd. Pas dan is er voor leden ruimte om informeel met elkaar om te gaan. De belangrijkste waarborg is vertrouwen.**

**4. Voer uit wat de statuten en reglementen in letter, maar zeker ook in geest voorschrijven. Ben je het niet eens met de reglementen, ondergraaf ze dan niet, maar stel veranderingen voor. En wees open en eerlijk over de motieven.**

## **5.2 Dagelijks Bestuur (DB)**

Voor zowel het DB, AB als afdelingsbesturen geldt dat een bestuur alleen goed draait als iedereen zijn taken serieus neemt en op basis van vertrouwen met elkaar omgaat. Als bestuurder ben je immers verantwoordelijk voor (een deel van) de vereniging. Daarom moet je je taak serieus nemen en een functie niet enkel willen bekleden om hem op je CV te kunnen zetten. Investeer in je bestuur, zowel in relaties onderling als relaties met je leden.

Besturen betekent ook dat je verantwoordelijk bent voor continuïteit. Dat betekent dat je weet waar je bestuur/ werkgroep/afdeling/etc. vandaan komt en hoe men in het verleden met uitdagingen omging. Een goed archief, gesprekken met ervaren leden én goede overdrachten zijn daarvoor essentieel. Voorstellen moeten inhoudelijk en historisch goed onderbouwd worden. Dit past bij het serieus nemen van de functie. Vooral voor DB'ers is een goede overdracht en coaching belangrijk.

DB'ers hebben een bijzondere verantwoordelijkheid: zij hebben de dagelijkse leiding over de vereniging. Dat vraagt van hen een flinke tijdsinvestering. Mede vanwege het leenstelsel helpt een betere financiële tegemoetkoming. DB'er zijn is mooi en geld hoort niemand te belemmeren die functie te kunnen bekleden. Dit geldt ook voor de voorzitter; wellicht is twee jaar zelfs wel een te lange tijd voor de investering die het voorzitterschap kost.

Ook wil de commissie het DB meegeven dat het waardevol is om oudere leden en oud-leden meer te betrekken bij de vereniging. Zij hebben vaak een groot netwerk binnen en buiten de politiek. 'Gebruik' dat door hen te blijven betrekken bij de vereniging. Ook kunnen deze leden de vereniging financieel versterken. Hun warme gevoelens voor de vereniging verdwijnen immers niet.

De vereniging drijft naast vertrouwen op elkaar ook om het nemen en geven van verantwoordelijkheid. Spreek elkaar daarop ook aan, in een sfeer van vertrouwen en goede omgang. Wees je bewust van je rol als bestuurder richting de vereniging en de leden en wees niet bang om te besturen. We doen het vrijwillig, maar dat stelt je niet vrij van verantwoordelijkheid nemen. Dit alles zal onze vereniging goed laten draaien.

**5. Vertrekken is ook een verantwoordelijkheid. Investeer daarom in een goede overdracht tussen vertrekkende en nieuwe bestuursleden. Bij de overdracht tussen AB'ers heeft het provinciaal bestuur een duidelijke rol.**

**6. Investeer in informele relaties binnen een bestuur en tussen bestuur en leden. Wees benaderbaar en ken elkaar. Je bent immers bestuurder voor je leden.**

**7. Verhoog de vergoeding voor Dagelijks Bestuursleden, zodat de mogelijke financiële drempel om DB'er te worden lager wordt. Dit geldt zeker ook voor de voorzitter.**

### **5.3 Algemeen Bestuur**

Veel leden vragen zich af of de huidige vorm van het AB past bij de flexibele vereniging die we willen zijn. Provinciale vertegenwoordiging in het AB ervaren de meesten als positief: op deze manier weet je zeker dat er een spreiding van 'culturen' in het AB blijft bestaan. Zowel afdelingen als AB'ers zelf missen soms de betrokkenheid van de AB'er bij de afdeling (dit geldt ook voor de plaatsvervangers). AB'ers hebben een verantwoordelijkheid voor de vereniging. Er wordt ervaren dat AB'ers hun taken qua aanwezigheid en voorbereiding niet allemaal even zwaar opvatten. Zo is het AB officieel verantwoordelijk voor bijvoorbeeld alle financiën, maar controleert daar niet altijd nauwgezet op. Het AB erkent hierin ook dat de benodigde kennis hiervoor niet altijd aanwezig is. Daarnaast zijn AB'ers zich niet altijd bewust van hun taken, verantwoordelijkheden en mogelijkheden en zoeken ze naar hun rol. Het zijn van AB-lid met een goede overdracht van de vorige AB'er. Dat is primair de verantwoordelijkheid van de afdeling zelf (terwijl dat niet altijd zo gevoeld wordt).

Onze leden waarderen het idee achter de vrijgekozen AB'ers: zij kijken met een eigen, onafhankelijke blik naar de vereniging. In de praktijk zijn de vrijgekozenen niet altijd goed zichtbaar. En wat zijn precies hun afwegingen? Het is belangrijk dat van vrijgekozen AB'ers wordt gevraagd wat ze precies (willen) doen. Dat begint bij een daadwerkelijke verkiezing op de ALV en de mogelijkheid kandidaten daar aan de tand te voelen. Ook daarna moeten ze, door bij activiteiten aanwezig te zijn of afdelingen te bezoeken, benaderbaar zijn.

Het AB is nu verantwoordelijk voor de algemene organisatorische en politieke leiding. Dat betekent in eerste instantie dat hij ook het wettelijk bestuur van het CDJA is. Daarnaast betekent het dat het AB de politieke lijn in algemene zin bepaalt; resoluties aanneemt; het oprichten, instandhouden en functioneren van afdelingen bevordert;



commissies en werkgroepen instelt en de voorzitters benoemt; het (financieel) jaarverslag, het jaarplan en de begroting bespreekt; CDJA-vertegenwoordigers in landelijke CDA-organen benoemt en voorstellen voor de ALV voorbereidt. Deze verantwoordelijkheden zijn groot (en daarom is het AB vrij uitgebreid), maar worden de verantwoordelijkheden ook gevoeld?

Er komt in ons voorstel een Verenigingsraad (VR) die niet meer een wettelijk bestuur vormt; dat wordt enkel het Landelijk Bestuur (LB). De landelijke ALV hoeft geen goedkeuring te geven aan de leden van de Verenigingsraad; de provinciale ALV benoemt haar vertegenwoordiger voor een periode van één jaar. Deze vertegenwoordiger neemt plaats in de Verenigingsraad. Bij verhindering van de vertegenwoordiger kan het bestuur zelf een vervanger aanwijzen. De taken die de wet aan een bestuur opdraagt, blijven bij het LB of worden van het AB naar het LB verplaatst. De verdeling van taken en verantwoordelijkheden is geschetst in onderstaande tabel. De VR kan overigens, naast de provinciale vertegenwoordigers, in de toekomst besluiten ook vertegenwoordigers van bijvoorbeeld netwerken toe te voegen aan de VR. Het gaat er hierbij wel om dat leden van de VR een duidelijk deel van de vereniging vertegenwoordigen; voor leden die op persoonlijke titel zitting nemen, is in de nieuwe structuur geen plaats.

**8. De aanbevelingen voor het Algemeen Bestuur, te worden Verenigingsraad, worden in tabellen inzichtelijk gemaakt. Hierbij wordt eerst geschetst wat op dit moment de taakverdeling is en vervolgens wordt een voorstel voor een nieuwe taakverdeling gedaan.**

#### Huidige structuur

Taken AB (art. 2.3.8 - 2.3.11 statuten)	Taken DB (art. 2.4.5 statuten)
Algemene organisatorische en politieke leiding	Dagelijkse leiding van de vereniging, waaronder alle aspecten rondom beheer vereniging
Vorbereiden voorstellen voor ALV	Uitvoering van het politieke beleid
Actief bevorderen en ondersteunen oprichting, instandhouding en functioneren afdelingen.	Vorbereiden AB-vergaderingen. Hiervoor worden stukken beschikbaar gesteld en evt. wordt van tevoren een standpunt ingenomen.
Goedkeuring reglementen afdelingen.	Uitvoering van de door het AB en de ALV genomen beslissingen.
Benoemen vertegenwoordigers CDJA in landelijke organen CDA en aan CDA	Handhaving en uitvoering statuten en reglementen.

gelieerde organisaties op basis van voordracht door DB	
Volmacht verlenen aan AB-leden om CDJA formeel te vertegenwoordigen.	Onderhouden van contacten met landelijke CDA-organen en met aan het CDA gelieerde organen en bestuurders.
Bevoegd tot sluiten van overeenkomsten rondom kopen, vervreemden of bezwaren van onroerend goed.	Onderhouden van contacten met personen en organisaties op politiek en maatschappelijk terrein in algemeen en jeugd/jongerenwerk in bijzonder.
AB als geheel orgaan en elk lid afzonderlijk is verantwoording schuldig aan ALV over gevoerd beleid.	Onderhouden van contacten met de media.
Wijzigen door ALV vastgestelde begroting (dit moet wel aan ALV gemeld)	Actief bevorderen en ondersteunen van oprichting, instandhouding en functioneren van afdelingen in financiële en operationele zin.
Vaststellen verdeling afdelingsafdracht	Faciliteren werving van nieuwe leden door afdelingen
	Actief stimuleren participatie en betrokkenheid van niet-actieve leden.

### Voorstel nieuwe structuur

<b>Taken Verenigingsraad (VR)</b>	<b>Taken Landelijk Bestuur (LB)</b>
Algemene organisatorische leiding. Niet langer verantwoordelijk voor wettelijke taken, maar wel controle daarop.	Organisatorische leiding waar wet dit van een bestuur vraagt. Dan gaat het om onder meer: officieel vertegenwoordigen CDJA, sluiten overeenkomsten.
Periodieke controle op dagelijkse leiding	Dagelijkse leiding van de vereniging, waaronder alle aspecten rondom beheer vereniging
Algemene politieke leiding	Uitvoering van het vastgestelde politieke beleid
Benoemen voorzitters landelijke commissies en werkgroepen op voordracht LB	

Vorbereiden voorstellen voor ALV op voorstel van LB	Vorbereiden VR-vergaderingen. Hiervoor worden stukken beschikbaar gesteld en evt. wordt door LB van tevoren een standpunt ingenomen.
Goedkeuring van begroting, jaarplan en (financieel) jaarverslag voordat deze stukken naar de ALV kunnen.	Bereidt begroting, jaarplan en (financieel) jaarverslag voor.
Goedkeuring wijziging vastgestelde begroting.	Voorstel tot wijziging van door ALV vastgestelde begroting.
	Uitvoering van de door de VR en de ALV genomen beslissingen.
	Onderhouden van contacten met landelijke CDA-organen en met aan het CDA gelieerde organen en bestuurders.
	Onderhouden van contacten met personen en organisaties op politiek en maatschappelijk terrein in algemeen en jeugd/jongerenwerk in bijzonder.
Controle op contacten met de media	Onderhouden van contacten met de media.
	Handhaving en uitvoering statuten en reglementen.
Actief bevorderen en ondersteunen oprichting, instandhouding en functioneren afdelingen.	Actief bevorderen en ondersteunen van oprichting, instandhouding en functioneren van afdelingen in financiële en operationele zin.
Vaststellen verdeling afdelingsafdracht	Vorbereiden verdeling afdelingsafdracht
Vaststellen reglementen afdelingen.	
Controle op middelen ter ziele gegane afdelingen.	Beheer van middelen van ter ziele gegane afdelingen. Middelen dienen beschikbaar gehouden te worden voor projecten en afdelingen in het gebied van de voormalige afdeling.
	Faciliteren werving van nieuwe leden door afdelingen
	Actief stimuleren participatie en betrokkenheid van niet-actieve leden.

Controle op CDJA'ers in landelijke organen CDA en aan CDA gelieerde organisaties	Benoemen vertegenwoordigers CDJA in landelijke organen CDA en aan CDA gelieerde organisaties. Meldplicht aan VR
Controle LB-leden omtrent formele vertegenwoordiging van het CDJA.	
Goedkeuring aangaande het sluiten van overeenkomsten rondom kopen, vervreemden of bezwaren van onroerend goed. Vervolgens wordt het voorstel naar de ALV ter vaststelling gestuurd.	Bevoegd tot het sluiten van overeenkomsten rondom kopen, vervreemden of bezwaren van onroerend goed (unanimiteit van stemmen vereist).
Provinciale VR-leden verantwoording schuldig aan aan eigen (provinciale) afdeling(en)	LB als geheel en LB-leden afzonderlijk verantwoording schuldig aan ALV. Maar ook VR kan uiteraard LB bevragen/controleren.
Kan adviseren over allerlei voorstellen van organisatorische aard, of deze nu wel of niet voorliggen. Elk advies wordt, indien van toepassing met het stuk waarover het advies gaat, ter kennisneming aan de ALV gestuurd.	

## 5.4 Werkgroepen/inhoud

Leden ervaren een gat tussen formele en informele besluitvorming. Je moet mensen kennen en weten hoe de vereniging werkt, voordat je invloed kunt uitoefenen. Het proces is logisch, maar niet duidelijk. Bij sommigen bestaat de vraag of het AB over alles hoort te beslissen. Besluitvorming over gevoelige standpunten, zoals ethische kwesties zouden volgens sommige leden aan de ALV overgelaten moeten worden. Er is soms ook een kloof ervaren tussen de werkgroepvoorzitters en het AB wat betreft inhoudelijke kennis.

De zichtbaarheid van het Internationaal Secretariaat is niet zo groot, zelfs voor het AB niet. Daarnaast werken zowel de werkgroep BZD als Europa aan internationale thema's. Een idee is om deze als één orgaan samen te laten werken en er een groot geheel van te maken, waarbij bijvoorbeeld een deel zich bezighoudt met het internationale werk en een ander deel met de zichtbaarheid daarvan binnen de vereniging.

Verder lukt het niet altijd om de vacatures voor werkgroepvoorzitters te vervullen. Waar dit precies aan ligt, is niet altijd duidelijk. Ook is het enthousiasme voor de ene werkgroep groter dan voor de andere. Wat we veel horen van leden, is de vraag of tijdelijke werkgroepen/projectgroepen niet een beter idee zijn. Zo'n groep kan ontstaan op initiatief van het DB of het AB, maar ook door een groep leden die zich hiermee bezig

wil houden. Deze werkgroep krijgt één voortrekker/voorzitter en kan eventueel voor een bepaalde periode ingesteld worden. De groep gaat aan de slag met een concreet thema (bijvoorbeeld de arbeidsmarkt, medische ethiek, de NAVO) en verdiept de christendemocratische visie hierop. De werkgroep kan gebruikmaken van de centrale maandelijkse avond, maar dat hoeft uiteraard niet. Onze reglementen bieden hier alle ruimte voor. Is er een groep leden die ideeën heeft voor een nieuw op te richten werkgroep? Bied die groep dan de ruimte. Maar wel binnen de structuur, dus door het AB de voorzitter te laten benoemen en een zelf opgestelde taakomschrijving te laten vaststellen. Immers: ruimte en vertrouwen gaan hand in hand met verantwoordelijkheid en controle.

Digitale middelen kunnen we inzetten voor open en transparante besluitvorming. Leden hechten aan de kwalitatieve en open besluitvorming, maar ervaren het proces als traag. Als er actuele zaken zijn die een snelle reactie vergen, mag het DB gebruik maken van haar mandaat en samen met een betreffende werkgroepvoorzitter tot een reactie komen. Werkgroepvoorzitters dienen structureel betrokken te worden bij besluitvorming. Het DB kan vervolgens het AB informeren en waar nodig kan achteraf controle plaatsvinden op inhoud en proces. Juist in tijden van corona blijkt ook dat bijvoorbeeld online werkgroepen op veel enthousiasme kunnen rekenen. Mensen hoeven niet naar Utrecht te reizen voor één avond in de maand. De provinciale werkgroepen die hier en daar worden opgezet hebben meerwaarde. Dit soort mogelijkheden hebben afdelingen provinciaal en lokaal en daar gebruik van maken is zeer goed. Uiteraard is het nog beter als er afstemming is met de landelijke werkgroep.

De Politieke Commissie zou in deze visie vooral een afstemmingsorgaan zijn: men houdt elkaar op de hoogte van waar men mee bezig is. Het kan ook een geschikt moment zijn om met verschillende landelijke werkgroepvoorzitters ideeën uit te wisselen of samen plannen op te zetten. Het kan ook goed zijn werkgroepvoorzitters een grotere rol te geven richting het AB. Zij zouden het AB vaker, gevraagd en ongevraagd, kunnen adviseren over in te nemen standpunten. Op die manier heeft een AB weer een sterkere inhoudelijke positie richting het DB.

**9. Benut de mogelijkheden die er binnen de huidige structuur zijn om flexibel om te gaan met werkgroepen. Is er geen interesse in een bestaande werkgroep, hef deze dan op. Is er een groep enthousiastelingen die een werkgroep wil vormen, faciliteer dat dan.**

**10. Politiek is veranderlijk. Als de actuele politieke situatie erom vraagt, dan moeten politieke uitingen altijd gedaan kunnen worden, ook als er nog geen bekrachtigd standpunt aan ten grondslag ligt. Dat kan altijd nog achteraf.**

## **5.5 Afdelingen**

Continuïteit van afdelingen en afdelingsbesturen wordt als aandachtspunt gezien. Vaak zijn er te veel bestuursfuncties (hoewel afdelingen daar uiteraard zelf bij zijn: een functie bestaat vaak enkel omdat men die heeft gecreëerd) en lukt het niet om die functies te vullen. Soms worden afdelingen met veel moeite opgericht, vaak op aandringen van het lokale CDA, om na een jaar of twee alweer geruisloos ten onder te gaan. Daarnaast wordt het proces om een afdeling op te richten als bureaucratisch ervaren. Lokale afdelingen hebben meerwaarde, maar het proces kan afschrikken.

De balans tussen inhoud en gezelligheid is soms lastig; leden zouden meer mogelijkheden tot training/scholing willen. Daarnaast kan het goed zijn om activiteiten vaker rondom thema's dan rondom personen te organiseren. Dit biedt potentieel voor bezoekers van buiten de vereniging. Daarnaast kan het, zeker voor wat oudere leden, ook zinvol zijn om meer 'doe-activiteiten' met een bepaalde, afgebakende tijdsinvestering te organiseren. In contact met het lokale CDA missen afdelingen soms de afstemming en de klik. Het komt voor dat de erkenning vanuit het CDA voor het werk van het CDJA laag is, hoewel er zeker ook positieve voorbeelden zijn. Het wordt verder zeer gewaardeerd als het DB contact zoekt met CDJA-afdelingen, zeker in coronatijd. De contacten moeten op structurele basis verbeterd worden.

Sommige leden zien het als een optie om lokale afdelingen af te schaffen en het provinciale bestuur de mogelijkheid te geven naar eigen inzicht lokale commissies in te stellen. Er is dan geen eigen bankrekening of formeel bestuur nodig en commissies kunnen eenvoudig opgeheven worden als er geen actieve mensen zijn. Dat is echter ook weer niet de 'CDJA-manier'.

De huidige lokale afdelingen kunnen gewoon blijven voortbestaan. Een lopende afdeling afschaffen kan immers niet, zolang men voldoet aan de vereisten die de reglementen voorschrijven. Provinciale afdelingen dienen meer gebruik te maken van de optie van lokale commissies. Het provinciaal afdelingsbestuur beslist over het instellen van commissies. De provincie is dus verantwoordelijk voor de commissie. Dit voorkomt gedoe met bankrekeningen, besturen en ALV's. Als deze een tijdje goed draaien, kunnen ze altijd nog tot afdeling omgevormd worden.

**11. Experimenteer meer met commissies of werkgroepen in een bepaald werkgebied. De huidige structuur biedt meer daar dan genoeg ruimte voor. Niet alles hoeft meteen geformaliseerd in de vorm van een afdeling.**

**12. Verhelder en verduidelijk de eisen voor oprichting en instandhouding van een afdeling. Neem ten minste op:**

- a. Dat in het werkgebied van een afdeling minimaal 8 leden moeten wonen om de betreffende afdeling te kunnen oprichten;**
- b. Dat de bestuursfuncties voorzitter, secretaris en penningmeester vervuld moeten worden;**

- c. **Dat het Dagelijks Bestuur uiteindelijk toestemming moet geven voor het oprichten van de afdeling;**
- d. **Dat het Dagelijks Bestuur via de provinciale afdeling zorgt voor voldoende financiering in de vorm van een startbedrag en vervolgens een jaarlijkse afdracht;**
- e. **Dat het Algemeen Bestuur/de Verenigingsraad een eventueel afdelingsreglement moet vaststellen;**
- f. **Dat het Dagelijks Bestuur en het bestuur van de provinciale afdeling goed samen moeten werken als een afdeling ter ziele gaat of zichzelf opheft;**
- g. **Dat een afdeling wordt opgeheven als het aantal leden in het betreffende werkgebied lager wordt dan 5.**

Bij aanbeveling 12 vraagt de commissie expliciet naar de gedachten van de leden. Waar moet een afdeling volgens jullie nu echt aan voldoen?

## **5.6 Commissies**

Er zijn binnen het CDJA veel commissies, waardoor niet duidelijk is hoe de vereniging in elkaar steekt. Ook zorgt dit voor een groot aanbod aan functies, terwijl de vraag ernaar niet altijd aanwezig is. Een aantal commissies is nu statutair vastgelegd, maar zou het niet beter zijn deze te schrappen en meer verantwoordelijkheid bij het DB of het AB neer te leggen? Zij kunnen dan naar eigen inzicht, eventueel op projectbasis, commissies instellen en ontbinden. Dit vraagt wel het antwoord op de vraag hoe we willen dat onze vereniging eruitziet. Flexibiliteit is soms handig, maar kan omslaan in chaos en onoverzichtelijkheid.

Soms is het wat betreft commissies een kwestie van leiderschap en doorpakken: in het verleden is er, in samenspraak met het CDA, een scholingsprogramma opgezet. Verschillende gremia in de vereniging (bestuursleden, afdelingen, vormingscommissie) werken hieraan, maar wie houdt het overzicht? Ook voor HRM is het noodzakelijk om een samenhangend programma op te zetten wat aansluit bij de vraag van de leden. Commissies hoeven er niet altijd te zijn of actief te functioneren. Er is genoeg ruimte om hier flexibel mee om te gaan. Om nog meer flexibiliteit te bewerkstelligen is het handig om de commissies uit de statuten te halen.

**13. Accepteer dat het actief zijn van commissies in golfbewegingen gaat, waardoor ze soms (tijdelijk) slechts op papier bestaan. Dat kan voorkomen als het aantal leden van de commissie laag of nul is. Maak vacatures voor commissies vaker openbaar toegankelijk.**

**14. Laat leden weten dat onze reglementen ruimte bieden voor het oprichten van commissies door (groepen) leden en door organen als ALV, AB, DB en afdelingen. Zoek samen naar de juiste vorm om het initiatief tot zijn recht te laten komen. Zorg**

**ook voor heldere kaders en duidelijke verantwoordelijkheden. Dat voorkomt teleurstelling van beide kanten.**

## **5.7 CDJA-Raad**

De CDJA-Raad is bij de oprichting van het CDJA gecreëerd als tegenhanger van de ALV. De jongeren van het gereformeerde ARJOS waren bang dat de katholieken van de KVPJO de vereniging naar hun hand zouden zetten. De Raad verzorgde tot en met 2015 het leeuwendeel van de inhoud op de congressen met een raadsstuk dat door verschillende fracties werd besproken en geamendeerd. Alle leden konden fracties vormen en meedoen aan het debat. Sindsdien is de Raad verzwakt en bespreekt zij minder standpunten dan voorheen. Omdat zij ook resoluties en 'gewone' visiestukken bespreekt, lijkt de Raad veel meer op het AB en de ALV. Tevens is de strijd tussen 'bloedgroepen' die de vereniging naar hun hand zetten niet meer bestaand.

Al langere tijd bestaat er enig ongemak over de CDJA-Raad. Dit gaat met name over de positie van de Raad (de bevoegdheden zijn groot) en over de vraag waar de Raad voor dient (waarin onderscheidt de Raad zich van het AB en de ALV?). Het presidium ziet dit zelf ook en wil richting de andere organen uitdragen waar de Raad voor staat.

We staan nu op een tweekop: we kunnen proberen de Raad van meerwaarde te laten zijn door er een debatarena van te maken waar (nieuwe) leden laagdrempelig aan mee kunnen doen. Dit vergt inspanning van alle gremia in onze vereniging (van Dagelijks Bestuur tot en met de afdelingen). Of we kunnen besluiten de handdoek in de ring te werpen, de Raad een lege huls te laten en onze energie te steken in de ALV, het AB en de afdelingen. Ook voor de eerste optie geldt: een statutenwijziging is niet nodig om dit te bewerkstelligen. Dat is wel het geval als de Raad wordt afgeschaft.

De historische meerwaarde van de CDJA-Raad is groot. Veel leden hebben hun eerste debatvaardigheden hier opgedaan en raadsstukken zorgden voor vele, verrassende standpunten. Al enkele jaren lukt het niet goed om deze meerwaarde in de praktijk te brengen. Vandaar dat wordt geadviseerd om de laagdrempeligheid en *checks & balances* op andere plekken in de vereniging te verankeren en daarmee de Raad op te heffen.

## **15. Schaf de CDJA-Raad af.**



## Bijlage 1 - Lijst van aanbevelingen

1. Heet nieuwe leden welkom en gun iedereen zijn of haar plek binnen de vereniging en moedig het pakken van een actieve rol aan. Dit is niet een taak van 'de verenigingsstructuur', maar van alle leden van het CDJA.
2. Politiek is soms hard. Dat verander je niet met een rapport. Houd echter altijd scherp voor ogen dat iedereen volgens ons mensbeeld gelijkwaardig is. De een heeft vanwege zijn/haar positie misschien meer invloed dan de ander, maar het gaat erom dat diegene zijn/haar invloed rechtvaardig gebruikt.
3. Hoe informeler de vereniging gerund wordt, hoe meer er sprake is van klikjesvorming en hoe meer uitsluiting leden ervaren. De kern moet zijn dat iedereen weet, ziet en ervaart dat de formele spelregels helder zijn én worden nageleefd. Pas dan is er voor leden ruimte om informeel met elkaar om te gaan. De belangrijkste waarborg is vertrouwen.
4. Voer uit wat de statuten en reglementen in letter, maar zeker ook in geest voorschrijven. Ben je het niet eens met de reglementen, ondergraaf ze dan niet, maar stel veranderingen voor. En wees open en eerlijk over de motieven.
5. Vertrekken is ook een verantwoordelijkheid. Investeer daarom in een goede overdracht tussen vertrekkende en nieuwe bestuursleden. Bij de overdracht tussen AB'ers heeft het provinciaal bestuur een duidelijke rol.
6. Investeer in informele relaties binnen een bestuur en tussen bestuur en leden. Wees benaderbaar en ken elkaar. Je bent immers bestuurder voor je leden.
7. Verhoog de vergoeding voor Dagelijks Bestuursleden, zodat de mogelijke financiële drempel om DB'er te worden lager wordt. Dit geldt zeker ook voor de voorzitter.
8. De aanbevelingen voor het Algemeen Bestuur, te worden Verenigingsraad, worden in tabellen inzichtelijk gemaakt. Hierbij wordt eerst geschetst wat op dit moment de taakverdeling is en vervolgens wordt een voorstel voor een nieuwe taakverdeling gedaan.
9. Benut de mogelijkheden die er binnen de huidige structuur zijn om flexibel om te gaan met werkgroepen. Is er geen interesse in een bestaande werkgroep, hef deze dan op. Is er een groep enthousiastelingen die een werkgroep wil vormen, faciliteer dat dan.

10. Politiek is veranderlijk. Als de actuele politieke situatie erom vraagt, dan moeten politieke uitingen altijd gedaan kunnen worden, ook als er nog geen bekrachtigd standpunt aan ten grondslag ligt. Dat kan altijd nog achteraf.
11. Experimenteer meer met commissies of werkgroepen in een bepaald werkgebied. De huidige structuur biedt meer daar dan genoeg ruimte voor. Niet alles hoeft meteen geformaliseerd in de vorm van een afdeling.
12. Verhelder en verduidelijk de eisen voor oprichting en instandhouding van een afdeling. Neem ten minste op:
  - a. Dat in het werkgebied van een afdeling minimaal 8 leden moeten wonen om de betreffende afdeling te kunnen oprichten;
  - b. Dat de bestuursfuncties voorzitter, secretaris en penningmeester vervuld moeten worden;
  - c. Dat het Dagelijks Bestuur uiteindelijk toestemming moet geven voor het oprichten van de afdeling;
  - d. Dat het Dagelijks Bestuur via de provinciale afdeling zorgt voor voldoende financiering in de vorm van een startbedrag en vervolgens een jaarlijkse afdracht;
  - e. Dat het Algemeen Bestuur/de Verenigingsraad een eventueel afdelingsreglement moet vaststellen;
  - f. Dat het Dagelijks Bestuur en het bestuur van de provinciale afdeling goed samen moeten werken als een afdeling ter ziele gaat of zichzelf opheft;
  - g. Dat een afdeling wordt opgeheven als het aantal leden in het betreffende werkgebied lager wordt dan 5.
13. Accepteer dat het actief zijn van commissies in golfbewegingen gaat, waardoor ze soms (tijdelijk) slechts op papier bestaan. Dat kan voorkomen als het aantal leden van de commissie laag of nul is. Maak vacatures voor commissies vaker openbaar toegankelijk.
14. Laat leden weten dat onze reglementen ruimte bieden voor het oprichten van commissies door (groepen) leden en door organen als ALV, AB, DB en afdelingen. Zoek samen naar de juiste vorm om het initiatief tot zijn recht te laten komen. Zorg ook voor heldere kaders en duidelijke verantwoordelijkheden. Dat voorkomt teleurstelling van beide kanten.
15. Schaf de CDJA-Raad af.

## **Bijlage 2 - Organogram nieuwe stijl**

Volgt bij uitwerking van het definitieve rapport.

## **Bijlage 3 - De reis van het CDJA-lid nieuwe stijl**

Volgt bij uitwerking van het definitieve rapport.