

Opzet aanpassingen statuten/huishoudelijk reglement SGP-jongeren naar aanleiding van de richtinggevende adviezen van de externe commissie, zoals deze zijn verwoord in het rapport van april 2022 en geaccordeerd door de algemene vergadering op 9 april 2022

Benoemingsduur leden bestuur

Er is in het verleden besloten om de duur van de benoeming van bestuursleden van 3 jaar terug te brengen tot 2 jaar met de mogelijkheid tot verlenging ervan met 1 jaar zonder dat daarvoor een nieuwe verkiezing hoeft plaats te vinden. Dit laatste is tekstueel aangepast in de statuten, maar is nog niet 'formeel' gemaakt in de zin dat de akte met aangepaste statuten bij de notaris zijn gepasseerd. Dat betekent overigens dat formeel gezien nog altijd de 'oude' statuten gelden waarin in artikel 7 lid 4 is opgenomen dat bestuursleden worden benoemd voor de duur van 3 jaar. Deze statuten staan ook op de website van de SGP-J.

De commissie is van oordeel dat een benoemingsperiode van 3 jaar de voorkeur verdient boven een benoemingsduur van 2 jaar (met een mogelijke verlenging van 1 jaar). Dit bevordert de continuïteit binnen het bestuur en geeft ook wat meer rust. Het voorkomt bovendien dat een nieuw bestuurslid het eerste jaar nodig heeft om goed ingewerkt te raken en vervolgens direct alweer zijn/haar laatste jaar zit.

In het geval dit advies van de commissie wordt overgenomen, hoeven de statuten niet te worden aangepast omdat de nu geldende statuten nog altijd uitgaan van een benoemingsduur van 3 jaar. Mocht de SGP-J van oordeel zijn dat een benoemingsperiode van 2 jaar met een verlengingstermijn van 1 jaar de voorkeur geniet dan zal dat (eerdere) besluit alsnog moeten worden geformaliseerd door middel van de notaris.

Benoemingsprocedure leden van het bestuur en de rol en de positie van de daarbij betrokkenen gremia

Uitgangspunten:

- 1x per jaar vindt de benoeming van bestuursleden door de ALV plaats → keuze maken of dit tijdens het voorjaarscongres of tijdens het najaarscongres plaatsvindt (commissie heeft op dit punt geen voorkeur);
- Uitgangspunt is dat er per vacature door het bestuur een voordracht van twee kandidaten aan de ALV wordt gedaan. De ALV kiest uit deze twee kandidaten het bestuurslid. Er geldt een gewone meerderheid (helft +1);
- Om tot een voordracht te komen, vindt er een sollicitatieprocedure plaats waarbij er 'publiek' wordt geworven;
- Bij deze sollicitatieprocedure zijn betrokken: het bestuur, de adviescommissie, de commissie HR en de beleidsadviseur SGP-J;

NB de vraag kan worden gesteld of de beleidsadviseur eigenlijk wel betrokken moet zijn? Anders gezegd; wordt de procedure er minder zorgvuldig door als de beleidsadviseur niet bij de procedure betrokken is. De commissie is van oordeel dat dit laatste niet het geval is en adviseert dan ook om de beleidsadviseur geen rol te geven in de procedure tot benoeming van bestuursleden.

- Voor wat betreft de procedure ten aanzien van de werving en selectie wordt de 'sollicitatieprocedure voor de bestuursfuncties' zoals die neergelegd in de visualisatie van januari 2021 gevolgd. HR heeft hierbij de lead;
- HR stelt op basis van de binnengekomen sollicitaties een advies aan het bestuur op met betrekking tot het uitnodigen van de sollicitanten;
- De op basis van de briefselectie door het bestuur potentieel geschikt geachte kandidaten worden uitgenodigd voor een gesprek;
- Bij het gesprek zijn een afvaardiging van het bestuur (2 á 3 personen), de adviescommissie (2 á 3 personen) en HR (2 personen) aanwezig. Zij voeren gezamenlijk het gesprek met de kandidaten;
- Na afloop van het gesprek van de kandidaten maakt ieder van de gremia voor zich 'de balans' op, waarna men in gezamenlijkheid in gesprek gaat. Tijdens dit gesprek (dat op overeenstemming is gericht) wordt gekomen tot een voordracht van een tweetal kandidaten aan het bestuur. HR maakt een verslag van dit gezamenlijke gesprek.
- In het geval het gesprek niet leidt tot gezamenlijke overeenstemming over een tweetal kandidaten, zal de voorkeursvolgorde van ieder van de gremia worden opgenomen in het verslag. Het bestuur zal vervolgens tot een tweetal komen en zal deze keuze gemotiveerd aan zowel de adviescommissie als HR communiceren;
- Het voltallige bestuur voert met beide kandidaten een kennismakingsgesprek alvorens het formele besluit tot voordracht aan de ALV wordt genomen. (Het is goed als het voltallig bestuur kennis maakt met de beide kandidaten → zij moeten immers met één van de twee straks verder);
- Het kan zijn dat uit het gesprek met de kandidaten naar voren komt dat maar één kandidaat geschikt wordt geacht of dat er maar één sollicitant is (ook na een mogelijke 'herhaalde oproep'). In dat geval zal er sprake zijn van een enkelvoudige voordracht aan de ALV.

Rol en positie adviescommissie

De statuten bepalen ten aanzien van de adviescommissie het volgende:

ADVIESCOMMISSIE

Artikel 11

1. De vereniging kent een adviescommissie. Deze commissie heeft behoudens haar overige statutaire taken tot doel om het bestuur te adviseren bij de voordracht van kandidaat-bestuursleden.

2. In het huishoudelijk reglement van de vereniging wordt de samenstelling van de adviescommissie, de wijze van benoeming van haar leden en een nadere regeling omtrent de werkwijze van de adviescommissie vastgesteld.

Het huishoudelijk reglement bepaalt dat de adviescommissie één keer per jaar met het bestuur vergadert over 'het wel en wee van de vereniging'. En er wordt aangegeven dat het advies van de adviescommissie bij kandidaatstellingen uitdrukkelijk wordt meegewogen.

Het uitgangspunt: zoals de naam al zegt, het is een adviescommissie. Dát is dan ook de rol van de commissie. Dat betekent ook dat het zo kan zijn dat een advies niet wordt opgevolgd. Daar heeft de adviescommissie zich dan bij neer te leggen. Uiteraard heeft de commissie in zo'n geval recht op een motivering vanuit het bestuur.

In de statuten is bepaald dat commissies worden benoemd door het bestuur → dat kan zo blijven.

Insteek zou wat de commissie moeten zijn een benoemingsperiode van 3 jaar (met eventueel één keer een verlengingsmogelijkheid van 3 jaar?).

Aantal leden adviescommissie: op dit moment bestaat de commissie uit 6 leden. Kan zo blijven, maar is wellicht ook wel wat veel? Zeker bij één verkiezingsronde per jaar dan zou een kleinere commissie ook moeten kunnen volstaan. Tegelijk heeft de adviescommissie een wat bredere taak dan alleen de rol bij kandideren bestuursleden. Zo bezien, kan de huidige formulering in het reglement (ten minste 5 leden) worden gehandhaafd.

Voor wat betreft de samenstelling van de adviescommissie, merkt de commissie het volgende op. In het huishoudelijk reglement wordt nu bepaald dat er 2 leden ook lid zijn van een lokale commissie. Ervan uitgaande dat dit zo blijft, adviseert de commissie voor de overige leden de lijn te hanteren dat elk lid van de SGP-J hier bij het bestuur zijn of haar belangstelling voor kenbaar kan maken en (door het bestuur) benoemd kan worden. Daarnaast adviseert de commissie ten opzichte van de huidige leden van de adviescommissie dat zij zelf goed kijken naar de periode waarop zij op dit moment in die commissie zitten. Als dat op dit moment al een (heel) lange periode is dan is het goed dat wordt gekeken naar vernieuwing (en in het verlengde daarvan een rooster van aftreden, rekening houdend met de bovenstaande termijn(en)).

Rol en positie van commissie HR

Opvallend: HR komt in zowel statuten als het huishoudelijk reglement niet voor!

Het ligt voor de hand HR ook een 'commissie' te laten zijn; dus de commissie HR. Wellicht zijn zij dat nu al, maar ze worden overall alleen 'HR' genoemd.

Rol HR:

- De HR-aspecten rondom het bestuur;
- Duidelijke rol bij werving en selectie (projectgroep met een bestuurslid en iemand van communicatie);
- Gesprekspartner bij gesprek kandidaten inclusief adviesrol
- Ondersteunende/faciliterende rol ihkv verslaglegging gesprekken

Ook hier wellicht zittingsduur 3 jaar (en één keer herbenoeming) aanhouden?

Handhaven recht voordracht eigen kandidaat door ALV

Die optie is er nu (voordracht 50 leden – staat in de statuten), maar is wel wat ingegeven door de enkelvoudige voordracht. Zou dit recht behouden moeten blijven, of kan het vervallen?

De commissie is van oordeel dat dit recht kan/moet blijven bestaan. Dat past bij het (rechts)karakter van een vereniging, waarbij de algemene vergadering het hoogste orgaan van de vereniging is. Die is op deze manier in de gelegenheid om in een voorkomend geval zelfstandig een kandidaat voor te dragen. Het aantal van 50 leden is daarbij een redelijke drempel om een lichtvaardig gebruik van deze bevoegdheid tegen te gaan.

In de bijlage bij dit document is een meer concrete uitwerking van het bovenstaande terug te vinden, met daarbij tekstvoorstellen voor aanpassingen van het huishoudelijk reglement. Het bovenstaande dient daarbij als achtergrond ten aanzien van de vragen die de commissie zich heeft gesteld en de afwegingen die zij heeft gemaakt.

Motie invloed op benoeming voorzitter ligt er ook nog (april 2021)

Aanvullend op de aan de externe commissie gestelde vragen die voortvloeien uit de motie “Frisse start” is de commissie gevraagd ook een advies te geven over de motie ‘invloed op benoeming voorzitter’. Deze motie stelt voor een lid aan artikel 7 van het reglement toe te voegen inhoudend dat een voordracht van de kandidaat voor het voorzitterschap eerst wordt ‘bekrachtigd’ door de ALV alvorens de benoeming door het HB plaatsvindt.

Allereerst merkt de commissie op dat er in deze motie een onjuiste overweging staat, namelijk dat artikel 7 lid 3 van de statuten de mogelijkheid biedt voor de in de motie uitgesproken wens tot aanvulling van de procedure. Dat is niet juist. Artikel 7 lid 3 Statuten luidt als volgt.

3. De voorzitter van de vereniging wordt benoemd door het Hoofdbestuur van de Staatkundig Gereformeerde Partij. De benoeming van de overige bestuursleden geschiedt door de algemene vergadering. Kandidaatstelling van de door de algemene vergadering te benoemen bestuursleden kan geschieden door het bestuur of door ten minste vijftig gewone leden. Een voordracht voor benoeming wordt bij de oproeping voor de algemene vergadering meegedeeld.

Met deze formulering van de statuten wordt er geen ruimte geboden voor een aanvullende procedure waarbij de voordracht voor een voorzitter eerst wordt bekrachtigd door de algemene vergadering. In lid 3 ligt de benoeming van de voorzitter volledig bij het HB en heeft de algemene vergadering ‘slechts’ een rol bij de benoeming van ‘de overige bestuursleden’.

Dit betekent dat wanneer SGP-J uitvoering aan de inhoud van deze motie zal willen geven er een statutenwijziging noodzakelijk is.

Hoewel de commissie de wens tot betrokkenheid bij de benoeming van een voorzitter begrijpt, kan zij zich anderzijds ook wel iets voorstellen bij de achtergrond van de nu geldende statutaire regeling waarbij het HB van de (landelijke) partij de voorzitter benoemt.

Indien SGP-J de procedure voor benoeming van de voorzitter van SGP-J wil aanpassen zal dat in overleg met het HB moeten gebeuren, omdat op dit moment daar de bevoegdheid tot benoeming ligt. De commissie adviseert dan ook hierover het gesprek met het HB te voeren.

Tot slot

Deze ‘opzet aanpassingen’ en de bijgaande documenten gaan allemaal over de structuur. De commissie hecht eraan nog een keer op te wijzen dat daarnaast ook de cultuur van belang is en verwijst naar het door haar daarover gestelde in het rapport ‘Structuur en cultuur’ van april 2022. Een goede structuur is belangrijk en helpt bij het stroomlijnen van procedures. Maar voor een mooie vereniging is een goede cultuur onontbeerlijk.

Juni 2022

Dick Both

Hendrik Herweijer

Pieter Weijers