

ADVIES EXTERNE COMMISSIE SGP-JONGEREN

Naar aanleiding van motie 95 “Frisse Start”



“STRUCTUUR EN CULTUUR”

Leden van de commissie:

Dick Both

Hendrik Herweijer

Pieter Weijers

April 2022

1. Inleiding

Aanleiding voor het instellen van een externe commissie

Voor jullie ligt het rapport van de externe commissie die zich heeft beziggehouden met de uitvoering van de tijdens de ledenvergadering van 17 april 2020 aangenomen motie 95 “Frisse Start”. In deze motie wordt het bestuur van SGP-J opgeroepen om de wijze van werving en selectie van bestuursleden grondig te laten evalueren.

Uit de motie komt naar voren dat er geen vertrouwen is in de bestaande aanpak. Het bestuur werd opgedragen om een externe commissie in te stellen om de procedure onafhankelijk te beoordelen en een nieuwe sollicitatieprocedure te maken voor het werven van kandidaat-bestuursleden, waarbij enerzijds kandidaten worden getoetst op geschiktheid maar anderzijds het bestuur niet langer als enige besluit welke kandidaten worden voorgedragen, en waarin daarnaast de verantwoordelijkheid van bestuur, HR en adviescommissie helder wordt beschreven.

De motie is ingegeven door verschillende voorvallen die zich hebben voorgedaan rondom kandidaatstelling in het (recente) verleden. Zo wordt in de motie onder meer geconstateerd dat er sprake is van veel wantrouwen tussen het bestuur en de leden van SGP-jongeren en dat dit wantrouwen met name zichtbaar wordt rondom ledenvergaderingen en zich daarbij toespitst op de werving, selectie en voordracht van kandidaat-bestuursleden.

Werkwijze van de commissie

De commissie heeft uiteraard kennis genomen van de motie “Een frisse start” en heeft daarnaast veel andere relevante stukken ontvangen en bestudeerd. Dat betreft onder meer de statuten, het huishoudelijk reglement (verschillende versies), memo’s en presentaties rondom kandidaatstelling en diverse notulen van vergaderingen van de afgelopen jaren waarin het onderwerp kandidaatstelling aan de orde is geweest.

Voorafgaand aan de werkzaamheden van de commissie is er een kick-off geweest van commissielid Pieter Weijers met Leander Tramper (op dat moment voorzitter SGP-J a.i.) en Arthur Polder (als indiener van de motie, tevens voorzitter van de adviescommissie).

Na het inlezen in de diverse relevante stukken heeft de commissie gesprekken gevoerd met verschillende gremia binnen SGP-J die een rol spelen bij de procedure tot kandidaatstelling van leden van het bestuur. Er is gesproken met een delegatie van het bestuur, de adviescommissie, HR en de beleidsadviseur.

Tijdens de najaarsvergadering van 2021 heeft commissielid Weijers een korte terugkoppeling gegeven van de tot dat moment verrichte werkzaamheden. Daarbij is verwoord dat de eerste bevinding van de commissie was dat er twee zaken heel belangrijk zijn, die zijn samen te vatten in twee woorden: cultuur en structuur. In de motie wordt gevraagd om met een nieuwe procedure ten aanzien van kandidaatstelling te komen. Dat betreft structuur.

De commissie is van oordeel dat het belangrijk is dat er een duidelijke en heldere procedure is die op een juiste wijze is vastgelegd (structuur). Maar, en dat is wellicht nog belangrijker, uiteindelijk staat of valt het met hoe er wordt omgegaan met de procedures en hoe mensen met elkaar omgaan (cultuur). Dat dit laatste van groot belang is blijkt wel uit de inhoud van de motie die de aanleiding vormt voor de werkzaamheden van de commissie. Er is sprake van wantrouwen en dat moet worden weggenomen.

Het is de vraag of dat alleen kan met een aanpassing van de structuur. Dat zou kunnen leiden tot slechts symptoombestrijding terwijl de oorzaak mogelijk dieper ligt.

Tijdens de gevoerde gesprekken heeft de commissie verschillende zaken geobserveerd. Deze observaties zijn gedeeld in een vervolggerek met het bestuur en daarover is met elkaar verder gesproken. Ook dit gesprek heeft input voor de commissie opgeleverd.

Tot slot heeft commissielid Both nog een gesprek gevoerd met Lianne Ruitenbeek, als een 'vertegenwoordiger' van de leden van de SGP-J. De input van dat gesprek heeft de commissie ook meegenomen.

Het advies van de commissie

In de motie wordt aan de commissie concreet gevraagd om een voorstel te doen voor een nieuwe procedure voor de kandidaatstelling van bestuursleden en daarvoor ook voorstellen te doen voor wijziging van Statuten en Huishoudelijk Reglement.

De commissie is in het licht van al wat zij heeft gelezen in de aangereikte stukken en gehoord in de diverse gesprekken die zijn gevoerd, van oordeel dat het niet verstandig is om direct met concrete tekstvoorstellen voor mogelijke wijzigingen van Statuten en reglementen te komen. Zij vindt het verstandig om eerst een aantal richtinggevende adviezen te formuleren en deze aan de ledenvergadering toe te lichten en met hen te bespreken. Als blijkt dat er draagvlak is onder de leden van de SGP-J voor deze richtinggevende adviezen, kan op basis daarvan worden gewerkt aan de benodigde tekstvoorstellen om een en ander vast te leggen.

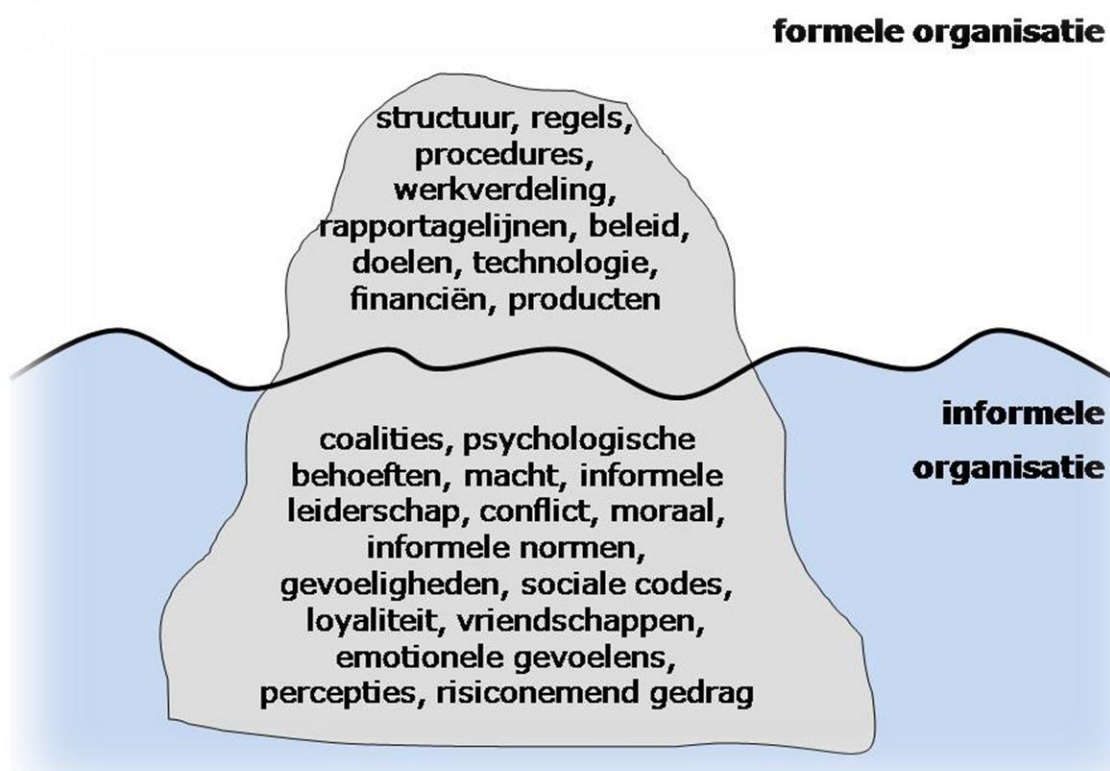
Terzijde: in het licht van hetgeen de commissie heeft gehoord en geconstateerd zal in dit rapport af en toe ook een opmerking worden gemaakt over zaken die strikt genomen buiten de reikwijdte van de opdracht van de commissie liggen, zoals geformuleerd in de motie. De commissie vindt het echter van belang die opmerkingen wel te maken.

Opbouw van dit rapport

Na deze inleiding volgt een hoofdstuk over 'cultuur' en daarna een hoofdstuk over 'structuur'. In deze hoofdstukken deelt de commissie op deze punten haar observaties. In het daarop volgende hoofdstuk zal de commissie een aantal lijnen trekken en richtinggevende adviezen formuleren.

2. Cultuur

Bij het beter begrijpen van processen van organiseren en samenwerken maken we onderscheid tussen bovenstroom en onderstroom. Dat wat je kunt waarnemen en kunt zien noemen we ook wel de structuurkant. Het is het gedeelte boven de waterspiegel. Er is echter een belangrijk deel onzichtbaar: de onderstroom, ook wel de cultuurkant genoemd. Juist hier ligt de interventiemogelijkheid.



In het hiernavolgende worden verschillende constatering van de commissie met betrekking tot cultuur-aspecten weergegeven.

Vertrouwen

Vertrouwen is de basis van samenwerking in de onderstroom. De commissie maakt zich, luisterend naar de personen die de commissie gesproken heeft, zorgen over de mate van vertrouwen binnen SGP-J. Er leven bepaalde beelden over het (functioneren van het) bestuur bij de leden. En omgekeerd zijn die beelden er ook. Dit gaat zo ver dat soms gesproken wordt in termen van 'een verwachte coup', 'het opleggen van een communicatieverbod', etc.

Erkenning van elkaars positie en rol

Er is binnen SGP-J gekozen voor een werkwijze waarbij er naast het bestuur ook anderen verantwoordelijk zijn voor een deel van het wervings- en selectieproces van kandidaten voor een bestuursfunctie.

Er is een adviescommissie en er is een HR-commissie. Nu deze commissies bestaan en een (beschreven) rol hebben, is het belangrijk hen ook te erkennen in hun rol. Zeker als deze rol vanuit de beste intenties wordt ingevuld.

Als de huidige werkwijze in de optiek van het bestuur onvoldoende of niet werkt, is het goed om de procedure transparant te wijzigen. En niet om de procedure onbesproken te laten maar in de uitvoering de grenzen op te zoeken en elkaars positie en rol te miskennen.

Erkenning van elkaars rol komt ook tot uiting in het serieus nemen van een advies, ook als dit anders is dan gehoopt of verwacht. Wat zijn in de onderstroom de mechanismen als een advies haaks staat op de lijn van het bestuur? En hoe open zijn dan de communicatiekanalen om de spanning te kanaliseren? Dit zijn voor de commissie relevante punten die om een antwoord vragen.

Op grond van de gevoerde gesprekken bestaat de indruk dat het bestuur heel erg druk is. Maar dat de bestuursleden daarbij de diverse binnen SGP-J bestaande commissies en de daarin participerende commissieleden onvoldoende zien staan en ook hun denk- en werkkracht niet voldoende benutten. Een commissievoorzitter voelt zich in een spagaat zitten: je moet vaak zelf alles uit de kast halen om je commissieleden aan het werk te krijgen en te houden. Meedenken, betrokkenheid en waardering vanuit het bestuur worden dan gemist. Hier komt bij dat elke commissievoorzitter weliswaar een contactpersoon heeft binnen het landelijk bestuur, maar de wijze van samenwerken en aansturen is echter nogal verschillend. Ook de frequentie en wijze van overleg worden divers ingevuld. Dat komt niet ten goede aan de benodigde eenduidigheid.

Doordat het bestuur erg druk is, staan de procedures met betrekking tot werving en selectie van bestuursleden vaak onder tijdsdruk. Die tijdsdruk leidt er dan toe dat procedures niet (goed) worden gevolgd en uiteindelijk elkaars positie en rol niet wordt erkend.

Zorgvuldigheid in het omgaan met elkaar

De commissie heeft mensen gesproken – zowel binnen het bestuur als in HR en adviescommissie – die zich met veel passie verbonden hebben aan de SGP-jongeren. Zij stoppen veel tijd in het draaiend houden van de organisatie. En tegelijkertijd voelen ze zich niet gehoord, niet serieus genomen. En soms zelfs geschoffeerd.

Uit stukken en gesprekken blijkt dat actieve vrijwilligers binnen SGP-jongeren, die na goed nadenken besluiten te solliciteren, zich afgewezen en gekleineerd voelen. Soms nota bene nadat ze op verzoek van een of enkele bestuursleden hebben gesolliciteerd. Dat moet alarmbellen doen rinkelen en grote zorgvuldigheid in de toepassing van afgesproken procedures opleveren.

Voor het zorgvuldig omgaan met elkaar kan het helpen om rollen en posities goed te beschrijven. De commissie constateert dat rol en positie van de adviescommissie beter moet worden omschreven. De commissie heeft niet kunnen achterhalen dat dit van dit laatste op dit moment sprake is en dat helpt niet bij de zorgvuldige omgang met elkaar.

Tot het zorgvuldig omgaan met elkaar behoort ook het punt van het uitvoering geven aan aangenomen moties. Op het najaarscongres van 2020 is een motie aangenomen waarin wordt uitgesproken dat er altijd sprake moet zijn van een meervoudige kandidaatstelling, tenzij er sprake is van slechts één sollicitant. Dit heeft weliswaar geleid tot een aanpassing van het huishoudelijk reglement, maar er is

daarbij nog steeds sprake van een ‘kan-bepaling’, waarbij het in beginsel aan het bestuur is of er enkelvoudig of meervoudig wordt voorgedragen. Daarmee wordt niet de lijn van de motie gevolgd. Leden van de SGP-J hebben hier een mening over.

Waardering

Juist een vrijwilligersorganisatie is afhankelijk van de goodwill en bijdrage van vrijwilligers. Vrijwilligers geven aan zich betrokken te voelen op de bedoeling van de SGP-J en zich in te spannen voor de organisatie, maar waardering en erkenning te missen. Dit verklaart men met name door het ontbreken van een stuk communicatie en verbinding tussen bestuur en vrijwilligers.

Vereenvoudiging

Naast bovenstaande punten is wat de commissie betreft een vereenvoudiging hard nodig. SGP-jongeren is geen multinational die door het bestuur door woelige baren geleid moet worden, maar een politieke jongerenorganisatie. Vereenvoudiging en nuchterheid is dan ook nodig. Door twee keer per jaar een werving- en selectieproces te houden kan er ook veel mis gaan, nog los van de enorme tijdsinvestering. Het is de vraag of het verstandig is een dergelijk proces meer dan één keer per jaar te doorlopen. Ook kan de vraag worden gesteld of de zittingstermijn van twee jaar voor bestuurs- en commissieleden niet kort is, waardoor er te vaak wordt gewisseld. Hierbij speelt ook het aspect van continuïteit.

Erkende ongelijkheid

Om in een setting als die van SGP-J prettig en effectief samen te werken is het principe van ‘erkende ongelijkheid’ van belang. Er zijn simpelweg verschillen in bevoegdheid, verantwoordelijkheid en rol. Die verschillen moeten we allemaal erkennen; zowel als bestuurslid als ook als commissielid.

Politieke spelletjes

Ook een politieke jongerenorganisatie kan een plek zijn waar politieke spelletjes worden gespeeld. Wees daarop alert. Juist omdat deze patronen in de onderstroom plaatsvinden. Betrek hierbij ook de rol van de beleidsadviseur in het werving en selectieproces, omdat deze onbedoeld onderdeel van een politiek spelletje kan zijn/worden.

Probleemeigenaarschap

Het bestuur dient de lijnen uit te zetten en vervolgens te faciliteren, te organiseren en de koers te bewaken. De diverse commissies zijn er voor de uitvoering. De commissie heeft in de gesprekken meermaals gehoord dat het bestuur zichzelf gedwongen voelt om flink in de uitvoering te schieten. Gevolg daarvan is dat rollen en verantwoordelijkheden door elkaar gaan lopen. Naar het oordeel van de commissie is het belangrijk om als bestuur een duidelijke visie op organiseren en leidinggeven te hebben, met als principe dat degene die een probleem veroorzaakt ook het meeste last dient te hebben van het veroorzaakte probleem.

3. Structuur

Als commissie hebben we geprobeerd een beeld te krijgen van de structuur van SGP-J. Hoe is SGP-jongeren georganiseerd? Hoe zijn de taken en bevoegdheden verdeeld? Daarvoor zijn de statuten en het huishoudelijk reglement doorgenomen. Maar we hebben daarnaast vooral ook door het voeren van gesprekken geprobeerd erachter te komen hoe het er in de praktijk aan toegaat. We hebben natuurlijk niet de hele organisatie tot in detail doorgelicht. We hebben ons als commissie geconcentreerd op de benoemingsprocedure van bestuursleden. Daarbij zijn ons verschillende dingen opgevallen.

Functioneren bestuur en commissies

Het bestuur ervaart het bestuurswerk als zwaar. Mede om die reden is in 2019 de zittingstermijn van een bestuurslid van 3 jaar gewijzigd in 2 jaar, met de mogelijkheid van een verlenging met 1 jaar. Als gevolg hiervan blijven bestuursleden doorgaans niet langer dan 2 jaar in functie. Dat is niet goed voor de continuïteit van het bestuur. Het zorgt er ook voor dat vastgestelde werkwijzen (bijvoorbeeld rond de benoeming van bestuursleden) voor geen van de bestuursleden min of meer een routine zijn. Dat werkt het (onbedoeld) maken van fouten of onhandig opereren in de hand.

Om ervoor te zorgen dat het bestuurswerk 'behapbaarder' wordt, moet het bestuur zijn rol duidelijk afbakenen. Het bestuur zou zich moeten concentreren op het uitzetten en bewaken van lijnen voor de langere termijn, het faciliteren van de verschillende commissies en het coördineren van activiteiten.

Hiervoor is het wel noodzakelijk dat er goed functionerende, actieve commissies zijn. Voor zover dat niet het geval is, moet daar de aandacht van het bestuur naar uitgaan. Het is geen oplossing om als bestuur zelf de taken te gaan uitvoeren die eigenlijk bij de commissies liggen.

De wervings- en sollicitatieprocedure

De wervings- en sollicitatieprocedure van kandidaten voor het bestuur is uitgebreid en omslachtig. Ook zijn er veel personen bij betrokken. Mede daardoor neemt de sollicitatieprocedure veel tijd in beslag. Dat leidt er gemakkelijk toe dat de vastgestelde datum van een ledenvergadering of congres nadert, terwijl de sollicitatieprocedure nog niet (geheel) is afgerond. In zo'n situatie komt het nauwgezet doorlopen van de afgesproken procedure en een goede communicatie tussen alle betrokkenen al snel in het gedrang en worden er 'eigen routes' gelopen. Wrijving of onenigheid liggen dan op de loer.

In de huidige opzet van de sollicitatieprocedure worden verschillende gesprekken gevoerd. Eerst spreken een delegatie van het bestuur, HR en de beleidsadviseur met een kandidaat. Vervolgens spreekt de adviescommissie met de kandidaat. Nadien evalueren bestuur en beleidsadviseur voor zichzelf het gesprek en doen HR en de adviescommissie dat ook ieder voor zich. Na afloop daarvan spreken bestuur, HR, beleidsadviseur en adviescommissie gezamenlijk met elkaar.

Momenteel wordt twee keer per jaar een benoemingsprocedure doorlopen. Dat zorgt ervoor dat het bestuur en andere betrokkenen een groot deel van het jaar bezig zijn met werkzaamheden rondom de benoemingsprocedures. Als de ene procedure ronde net is afgerond, moet alweer met de volgende ronde worden begonnen. Dat levert veel bestuurlijke drukte op.

De manier waarop de sollicitatieprocedure wordt afgehecht, is niet duidelijk, althans vindt in de praktijk niet eenduidig plaats. Zeker wanneer een sollicitant wordt afgewezen, is juist de 'afhechting' ontzettend belangrijk.

In november 2020 is de motie aangenomen waarin de voorkeur voor een meervoudige kandidaatstelling is verwoord. Dat heeft geleid tot een voorstel om het huishoudelijk reglement aan te passen. Dit voorstel is tijdens de voorjaarsvergadering in april 2021 aangenomen. De nieuwe tekst van het huishoudelijk reglement laat het echter nog steeds open of er wordt gekozen voor een meervoudige kandidaatstelling of niet. Dat scheidt geen eenduidigheid.

Adviescommissie

De rol en de positie van de adviescommissie zijn niet duidelijk beschreven. In de statuten is slechts opgenomen dat de adviescommissie tot doel heeft “om het bestuur te adviseren bij de voordracht van kandidaat-bestuursleden”. En in het huishoudelijk reglement staat: “Bij advisering omtrent kandidaten voor bestuursfunctie[s] wordt het advies van de adviescommissie uitdrukkelijk door het bestuur meegewogen.”

Bestuur en adviescommissie hanteren in de sollicitatieprocedure niet hetzelfde kader. Voor het bestuur is de vastgestelde profielschets leidend. De adviescommissie voelt zich niet gebonden aan de profielschets en beziet in het algemeen welke bijdrage een kandidaat kan leveren aan SGP-jongeren. Waar de adviescommissie het oordeel op baseert dat hiervan bij een kandidaat sprake is, is nergens omschreven.

Er is geen regeling voor die gevallen waarin het bestuur een advies van de adviescommissie niet overneemt, terwijl in de praktijk vaak juist daar de pijn zit. Wel is er in zo’n geval de mogelijkheid om op grond van het huishoudelijk reglement tot een meervoudige kandidaatstelling te komen, maar in de praktijk gebeurt dat niet.

De adviescommissie is er (de naam zegt het al) om advies te geven. Vragen als in hoeverre het bestuur het afwijken van een advies moet verantwoorden, het bestuur daarover (eerst) in gesprek met de adviescommissie moet om te bespreken waarom men voornemens is om af te wijken van het advies, zijn op dit punt relevant. Daarvoor is geen procedure vastgelegd.

Ten aanzien van de adviescommissie is het opmerkelijk dat de statuten vereisen dat in het huishoudelijk reglement de wijze van benoeming van leden van de adviescommissie wordt geregeld, maar dat hierover in het huishoudelijk reglement niets is geregeld.

Los hiervan valt het op dat de adviescommissie zelf bepaalt welke personen deel uitmaken van deze commissie. Dat valt niet gemakkelijk te rijmen met het uitgangspunt van de adviescommissie zelf, die zegt er vooral te zijn om het perspectief van de vrijwilligers (leden van de verschillende commissies) onder de aandacht te brengen. Gelet op dat uitgangspunt zou het voor de hand liggen dat vrijwilligers ook iets te zeggen hebben over de samenstelling van de adviescommissie.

Minstens zo opvallend is dat de zittingsduur van leden van de adviescommissie onbeperkt is. De enige beperking is dat een lid van de adviescommissie ook deel moet uitmaken van een landelijke of lokale commissie van SGP-jongeren. Hierdoor kan het gebeuren (en in de praktijk gebeurt het ook daadwerkelijk) dat personen jarenlang deel uitmaken van de adviescommissie. Daardoor kan gemakkelijk een situatie ontstaan waarin de (gestolde) ideeën van deze personen dominant worden binnen de adviescommissie, zonder dat er ruimte is voor andere opvattingen.

Beleidsadviseur

De rol van de beleidsadviseur moet duidelijk worden beschreven, in elk geval als het gaat om diens rol bij de benoemingsprocedure van bestuursleden. De beleidsadviseur heeft met alle onderdelen van SGP-jongeren te maken en zal normaliter gezien zijn dienstverband bij de SGP qua continuïteit een stabiele factor kunnen vormen.

Als 'spin in het web' heeft hij een belangrijke functie, ook bij het verbinden van de verschillende onderdelen en personen. De positie tussen alle verschillende onderdelen en personen in en de (functionele) relatie die de beleidsadviseur tegelijkertijd met iedereen heeft, kan er echter ook makkelijk toe leiden dat de beleidsadviseur niet rolvast is.

4. Richtinggevende adviezen

In het licht van het vorenstaande komt de commissie tot de volgende richtinggevende adviezen.

1. De aangenomen motie 'Een frisse start' is gebaseerd op ervaren wantrouwen tussen de leden en het bestuur, naar aanleiding van ervaringen bij verschillende kandidaatstellingen in het (recente) verleden. Het aanpassen van de structuur door middel van een andere procedure kan behulpzaam zijn bij het oplossen hiervan. Voorkomen moet echter worden dat hiermee slechts symptomen worden bestreden en de dieperliggende oorzaak onbesproken en daarmee onopgelost blijft.
2. De verschillende gremia binnen SGP-J hebben ieder een eigen rol en positie en daarmee ook eigen bevoegdheden. Deze moeten over en weer worden erkend en elk gremium moet ook handelen binnen de kaders van de eigen rol, positie en bevoegdheid. Deze moeten voor ieder gremium (beter) worden omschreven. Dat kan in het huishoudelijk reglement.
3. SGP-J is een vereniging. Het bestuur geeft daaraan leiding, maar het is de ledenvergadering die het hoogste orgaan is. Als de ledenvergadering een besluit neemt (in het geval van SGP-J meestal door middel van het aannemen van een motie), dient daar door het bestuur uitvoering aan te worden gegeven. Ook al is het besluit van de ledenvergadering wellicht niet helemaal wat het bestuur zou willen. Er dan toch uitvoering aan geven, schept vertrouwen.
4. Het bestuur ervaart veel werkdruk. De benoemingsprocedure voor een bestuurslid komt daar nog eens bij en als gevolg daarvan staat de procedure al snel onder druk. Er moet dan vaak snel worden gehandeld, waarbij de bestaande procedure vaak niet helpt, maar eerder een sta-in-de-weg vormt. Gevolg is dat de procedure dan niet wordt gevolgd. En er wordt vervolgens niet of te weinig over teruggekoppeld naar c.q. gecommuniceerd met de betrokken gremia. Geadviseerd wordt om tot een eenvoudiger procedure te komen en in ieder geval maar één keer per jaar de benoeming van een bestuurslid te laten plaatsvinden.
5. Het onder 4 genoemde levert naar het oordeel van de commissie een vereenvoudiging van de procedure op. Een verdere vereenvoudiging kan worden bereikt door als (afvaardigingen van) gremia gezamenlijk het gesprek met een kandidaat te voeren. Dat maakt de kans op 'ruis' als gevolg van allerlei verschillende gesprekken minder.
6. De commissie acht het verstandig om de zittingstermijn van bestuursleden weer terug te brengen naar een periode van 3 jaar. Dit geeft meer rust en een zekere continuïteit binnen het bestuur.
7. De rol, positie en bevoegdheden alsmede de samenstelling en zittingsduur van de adviescommissie dienen eenduidig te worden omschreven en vastgelegd in het huishoudelijk reglement.
8. Helder moet zijn wat de rol en positie van de beleidsadviseur is gedurende het sollicitatietraject van een bestuurslid. Voor de hand ligt dat dit een adviserende rol is vanuit een breder SGP-J perspectief dat van een beleidsadviseur mag worden verwacht.

9. De commissie adviseert om (in lijn met de daarover aangenomen motie) als uitgangspunt een meervoudige kandidaatstelling te hanteren, zodat er door de ledenvergadering uit twee kandidaten kan worden gekozen. Uitzondering hierop kan zijn als er sprake is van slechts één sollicitant.
10. Er moet duidelijkheid zijn over de vraag wie er communiceert met de kandidaten tijdens het wervings- en selectietraject, ook ten aanzien van de afwijzing van kandidaten. Een ieder dient zich daaraan te houden en er moet geen communicatie via andere lijnen of kanalen plaatsvinden.
11. De SGP-J is een mooie organisatie, die zich vooral met politiek-inhoudelijke zaken, meningsvorming, etc. moet bezighouden. Uiteraard dient daaraan leiding te worden gegeven. Doe dat faciliterend en richtinggevend en zorg dat één en ander binnen de gestelde kaders plaatsvindt. Geef daarbinnen mensen vrijheid. Dat levert persoonlijke ontwikkeling en betrokkenheid op.
12. Zorg ervoor dat SGP-J gewoon een leuke en gezellige club blijft 😊.