



En

Centrum voor Lokaal Bestuur

BIJLAGE 3, UITGEBREIDE HANDLEIDING

De kandidaatstellingscommissie aan de slag

Voor lokale kandidaatstellingscommissies, gemeenteraadsverkiezingen 2022

Onderdeel van het proces naar 2022



INHOUDOPGAVE

De eerste stappen van de commissie	4
Het vinden van nieuw en divers talent: scouting door de kandidaatstellingscommissie	5
Solliciteren	7
Selecteren	7
Gesprekken met de kandidaten	10
De voorbereiding en de setting	10
Taakverdeling	10
De structuur van het gesprek	11
Gespreks- en interviewtechnieken	12
Belangrijke onderwerpen om te bespreken	12
Weerbaarheid bestuur	14
Integriteit	14
Betrokkenheid of cliëntelisme?	14
Wel of niet op de lijst?	15
De verslaglegging	15
Het maken van de kandidatenlijst	16
De tussenbalans	16
De lijst(volgorde)	17
De vaststelling van de lijst in de ledenvergadering	21
Wie is eigenlijk lid?	21
Vorbereiding op de ledenvergadering	22
Overtuig de ledenvergadering	22

INLEIDING

In deze uitgebreide handleiding wordt dieper ingegaan op alle onderwerpen die te maken hebben met het kandidaatstellingsproces. Je vindt hier voorbeelden, tips en richtlijnen ter ondersteuning van de kandidaatstellingscommissie gedurende haar werkzaamheden.

Binnen onze partij kennen we de drie commissievormen:

Een **onafhankelijke kandidaatstellingscommissie**. De leden van deze commissie worden benoemd door de afdelingsvergadering. Als het afdelingsbestuur minder dan 3 leden telt, moet een onafhankelijke kandidaatstellingscommissie worden ingesteld. Deze commissie stelt de conceptprofielchets en de ontwerp kandidatenlijst op en legt deze rechtstreeks voor aan en verdedigt deze op de afdelingsvergadering. Het afdelingsbestuur heeft in dat geval een faciliterende taak.

Het bestuur maakt zelf een kandidatenlijst. In dit geval kunnen bestuursleden die kandidaat zijn of van plan zijn dit te worden, dan wel nauwe betrekkingen onderhouden met beschikbare kandidaten, tot aan de vaststelling van de kandidatenlijst niet deelnemen aan de beraadslagingen en andere activiteiten in relatie tot de opstelling van de ontwerp kandidatenlijst.

Het afdelingsbestuur kan zich door een **adviescommissie** laten bijstaan. Leden van de zittende gemeenteraadsfractie of wethouders kunnen geen deel uitmaken van de adviescommissie. Als het afdelingsbestuur zich laat bijstaan door een adviescommissie, stelt het afdelingsbestuur de ontwerp kandidatenlijst vast en legt deze aan de afdelingsvergadering voor. De adviescommissie brengt advies uit over de conceptlijst aan het afdelingsbestuur.

In deze handleiding spreken we over de kandidaatstellingscommissie. We geven het aan indien iets alleen geldt voor een bepaalde vorm van een commissie.

Het werk van een kandidaatstellingscommissie is ingewikkeld. Er staan persoonlijke belangen van kandidaten op het spel. De lijst moet draagvlak hebben binnen de afdeling. Moet de commissie zelf op zoek naar nieuw talent binnen de afdeling? Soms zal de commissie ook zittende fractieleden teleurstellen. Dit alles gebeurt tegen de achtergrond van diverse partijafspraken over de procedures die zijn vastgelegd in de Statuten en het Huishoudelijke Reglement (hoofdstuk 5).

DE EERSTE STAPPEN VAN DE COMMISSIE

De adviescommissie heeft van het afdelingsbestuur de profielschets, de opdracht en het datumschema ontvangen. Een onafhankelijke commissie stelt na overleg met de fractie de profielschets op, waarna de ledenvergadering de profielschets vaststelt.

Dit is het kader waar de commissie mee aan de slag gaat en waar het werk van de commissie door het afdelingsbestuur, dan wel door de ledenvergadering, op zal worden beoordeeld. In de loop van de werkzaamheden voor de samenstelling van de kandidatenlijst, zullen er momenten komen dat er in de commissie verschillen van mening zijn. Zelfs met de beste voorbereiding is dit niet te voorkomen. Het gaat erom hoe je op zo'n moment omgaat met verschillen. Zorg er daarom voor dat je als commissie bij aanvang van het proces stilstaat bij de opvattingen en beelden die de verschillende commissieleden hebben.

In het document *'De Kandidaatstellingscommissie aan de slag'* staan de punten die belangrijk zijn om in de kandidaatstellingscommissie te bespreken. Door dit samen te doen, krijg je als commissieleden inzicht in elkaars denkbeelden over een ideale kandidaat en een ideale fractie. In dit document staan de **praktische zaken** waar je als commissie afspraken over moet maken. Als het goed is, hebben jullie onderstaande punten besproken:

- Omgaan met de variëteit aan achtergronden in de commissie;
- De vraag: naar wie zijn we eigenlijk op zoek?;
- Wat vragen we van kandidaten?;
- Solliciteren zittende raadsleden en wethouders op eenzelfde manier als nieuwe kandidaten?;
- Wanneer wordt er geselecteerd en in welke periode vinden er gesprekken met de kandidaten plaats?;
- Hoe selecteren jullie als commissie? Hanteer je scorelijsten?;
- Hoe gaan we om met kandidaten die langer zitten dan 12 jaar?;
- De gespreksronde(s) en de status ervan;
- Faciliteiten, budget, beschikbaarheid en vergoedingen;
- Waar vinden de gesprekken plaats?;
- Wie (van de commissieleden) voert met welke kandidaten de gesprekken?;
- Voortgangs- en eindgesprekken van de zittende raadsleden en wethouder;
- Wel of geen Verklaring Omtrent Gedrag.¹

¹ Als afdeling kun je in de kandidaatstellingsprocedure aan de kandidaten een VOG vragen. Je kunt er ook voor kiezen om deze VOG alleen aan een selecte groep, bijv. de eerste 10 kandidaten, te vragen. Een verklaring omtrent gedrag kan informatie geven of een kandidaat in aanmerking kan komen voor een politieke functie. Bedenk wel vooraf dat de criteria waarop een VOG niet wordt gegeven in relatie tot politieke functies vaak niet zoveel zeggen, de weigeringsgronden zijn maar beperkt. Het kan wel werken als een drempel in de procedure, die misschien tot gevolg heeft dat de minder gemotiveerde mensen of de mensen met minder gewenste motieven niet meer de moeite nemen om zich te kandideren. Het kan ook een drempel zijn voor mensen met een smalle beurs, immers een VOG kost rond de 40 euro. Je kunt er voor kiezen om kandidaten hierin tegemoet te komen. En tot slot zijn er soms ook afspraken binnen een gemeente gemaakt, dat een VOG voor alle kandidaten van alle partijen wordt gevraagd. Belangrijk is om hier in je eigen afdeling heldere afspraken over te maken. Het partijbestuur geeft als advies om de VOG wel op te nemen als onderdeel van de kandidaatstellingsprocedure.

HET VINDEN VAN NIEUW EN DIVERS TALENT: SCOUTING DOOR DE KANDIDAATSTELLINGSCOMMISSIE

Als het goed is, is scouten van talent voor alle mogelijke functies in de PvdA-afdeling een continu proces. Raadslid zijn is een eervol ambt. Je wordt immers gekozen om de PvdA en de sociaaldemocratie te vertegenwoordigen. Toch is het vinden van geschikte kandidaten niet altijd eenvoudig. Het raadslidmaatschap kost veel tijd (gemiddeld 16 uur per week) en voor een deel wordt de aantrekkelijkheid van onze partij door de landelijke uitstraling bepaald.

Het is niet verstandig om de kandidaatstellingscommissie naast haar selectiewerk ook te laten scouten. Het kan voor kandidaten verwarrend zijn: heeft een kandidaat een 'sollicitatie'-gesprek bij de kandidaatstellingscommissie of vindt er een oriënterend gesprek plaats waarin een potentiële kandidaat zijn talenten en mogelijkheden bespreekt? Zorgvuldigheid is belangrijk en om verkeerde verwachtingen te voorkomen, is het beter scouting en kandidaatstellingsgesprekken niet door dezelfde personen te laten doen. Toch kan het gebeuren dat de kandidaatstellingscommissie, door het tegenvallend aantal kandidaten of ontbreken aan diversiteit, genoodzaakt is om (tussentijds) op zoek te gaan naar mensen. Het is verstandig om dit in de communicatie tussen afdelingsbestuur en kandidaatstellingscommissie goed af te stemmen; wie doet dan wat?

De vraag is in welke mate er de afgelopen jaren gezocht is naar geschikte mensen voor de gemeenteraad.

1. Informeer bij het afdelingsbestuur of er lijstjes zijn van geschikte personen.
2. Stel dat er geen 'lijstjes' zijn en er een duidelijk waar te nemen behoefte ligt, dan is het risico dat je volledig afhankelijk bent van de partijgenoten die zichzelf melden. Onderneem dan actie. Probeer helder te krijgen **waar de vraag aan kandidaten zit, waar behoefte aan is**. Dan kun je vervolgens:
 - Waar mogelijk uitspreken van de behoefte aan kandidaten in 'petit comité' of naar iedereen die het maar wil horen;
 - Personen met een groot netwerk benaderen met de vraag of zij mensen kennen die geschikt zouden kunnen zijn;
 - Indien mogelijk een gerichte benadering van deze doelgroep (via mailing, social media, gedrukte media);
 - Contact met de leden die de afgelopen 4 jaar lid zijn geworden;
 - In een breder kader (ook voor campagne) kan het bestuur alle leden bellen met de vraag hoe zij willen bijdragen. Vraag door op ambities of vraag of hij/zij iemand kennen die misschien raadslid zou willen worden.

Kandidaatstelling is een kwetsbaar proces. Het vereist een hele grote mate van zorgvuldigheid in het omgaan met mensen en hun ambities. Bedenk dat bij het vinden van talent, de kandidaatstelling nog niet eens begonnen is. In alle gevallen moet je de privacy van de kandidaten kunnen garanderen tot het moment van openbaarmaking van de conceptlijst.

Dilemma's bij het vinden van talent:

- De laatste jaren wordt er nog wel eens gewerkt met een open werving door advertenties in huis-aan-huisbladen. Dit biedt het beeld van een open partij. Het nadeel is dat je 'politieke gelukzoekers' kunt aantrekken en dat je juist de goede mensen hier niet mee trekt. De kans is

aanwezig dat je kandidaten trekt die op dat moment nog een keuze voor een politieke partij moeten maken. Wie het raadslidmaatschap als een eervolle functie ziet, en wil strijden voor politieke idealen, vind je zelden op basis van een algemene advertentie. Wij raden dit middel daarom af.

- Raadsleden, wethouders en burgemeesters hebben doorgaans grote netwerken, waar je bij het zoeken naar kandidaten gebruik van kunt maken.
- Veel gemeenten organiseren in de jaren voorafgaande aan de gemeenteraadsverkiezingen cursussen 'politiek actief'. Onderdeel van deze cursus zijn ontmoetingen van de cursisten met actieve politici. Deze ontmoetingen kunnen ook worden gebruikt in het kader van scouting.
- Je kunt als commissie ook buiten de partij kijken. Dit kan een goede ontwikkeling zijn in afdelingen waar bijvoorbeeld het ledenbestand aan het vergrijzen is. Maar ook hier ligt weer het gevaar van de 'politieke gelukzoekers' op de loer. En bedenk dat iedere kandidaat over ledenrechten moet beschikken op het moment dat de commissie, dan wel het afdelingsbestuur een besluit neemt over de conceptlijst.²

De afdelingssecretaris weet wie ledenrechten heeft. Stel iemand de vraag waarom hij/zij niet eerder lid is geworden van de partij. We ontraden het om dispensatie te verlenen en iemand wel op de lijst te plaatsen die niet tijdig lid is geworden. De ervaring leert dat dit juist tot incidenten leidt, zoals afsplitsingen of kommer en kwel.

Valkuilen bij het overtuigen van talent:

- Je wekt verwachtingen door veel energie in een potentiële kandidaat te steken. Mensen gaan zich er op instellen dat *'ze waarschijnlijk voor de PvdA in de raad komen'*. Dit kan op teleurstellingen uitlopen als het op plaats tien of lager wordt. Doe daarom aan verwachttingsmanagement en wees helder over je bedoelingen en wie uiteindelijk de lijst vaststelt.
- Het zal aantrekkelijk lijken om de potentiële kandidaat alvast de beoogde portefeuille te beloven. Dit kan echter niet. De portefeuilleverdeling wordt in de fractie vastgesteld op basis van de wensen van alle fractieleden en hun talenten en valt buiten de kandidaatstelling.
- Inclusief werven en selecteren betekent dat je je vanaf de start er bewust van bent dat een lijst met kandidaten met een diverse achtergrond niet vanzelf tot stand komt. Bepaalde groepen zullen nadrukkelijker moeten worden uitgedaagd om te reageren. Een eerste afwachtende reactie zegt vaak niet zoveel over wel of niet geschikt zijn. In de gesprekken kun je rekening houden met dergelijke verschillen.

Succesfactoren bij het overtuigen:

Scouting is bij voorkeur een permanent proces dat plaatsvindt door het afdelingsbestuur, of door een commissie onder verantwoordelijkheid van het afdelingsbestuur. Het is niet aan te raden deze taak als onderdeel van het werk van de kandidaatstellingscommissie te zien, omdat daarmee verwachtingen kunnen worden gewekt die niet waar te maken zijn. In het algemeen geldt bij de zoektocht naar talent voor de gemeenteraad dat mensen worden gevraagd om zich voor lange tijd aan een

² Ledenrechten krijgt iemand in principe 30 dagen nadat de eerste contributiebetaling is ontvangen door het partijbestuur.

(semi-)vrijwilligersklus te binden die gemiddeld 16 uur van hun vrije tijd per week gaat beslaan. Om mensen te vragen is er een aantal succesfactoren:

- Laat iemand benaderen door iemand die hem/haar al kent en die weet welke belangstelling deze persoon heeft en wat zijn/haar persoonlijke situatie is;
- Benader iemand in stappen: neem iemand eerst eens mee naar een fractievergadering of gemeenteraad en pols later of iemand geïnteresseerd is;
- Geef aan dat het raadswerk tijdsintensief is en geef ook aan dat het uiteindelijk de algemene ledenvergadering is die besluit over de lijstvolgorde. Geef ook aan welke trainingsmogelijkheden de afdeling biedt (of het geweest).

SOLLICITEREN

Leden die zich kandidaat voor de raad stellen, melden dit doorgaans bij de secretaris van het afdelingsbestuur. Die legt een lijst aan van alle kandidaten die de gevraagde informatie hebben ingeleverd, de bereidverklaring en erecode hebben ondertekend, en evt. de VOG hebben aangereikt. Alle leden die aan de voorwaarden hebben voldaan, worden in principe uitgenodigd voor een gesprek.

Voorwaarden voor solliciteren

1: ondertekenen van de erecode, de bereidverklaring en (eventueel) de Verklaring Omtrent Gedrag

Leden van de partij kunnen zich per mail bij de secretaris van de afdeling aanmelden als kandidaat. De secretaris zendt het lid na ontvangst van de aanmelding de **erecode** en de **bereidverklaring**. Deze documenten kun je vinden op mijnPvdA. De VOG vraag je doorgaans op het moment dat de commissie overweegt om iemand op de lijst te plaatsen (hier zijn nl. kosten aan verbonden). Maar je kunt vragen of men direct de VOG wil meesturen; dat hangt ervan af wat je in de commissie/afdeling hebt afgesproken. Het ondertekenen van deze documenten is een voorwaarde voor het vervolg van de procedure.

2: Lid en ledenrechten - Om je kandidaat te kunnen stellen heb je ledenrechten nodig. Een lid heeft ledenrechten vanaf het moment dat hij door het partijbestuur is toegelaten en in principe 30 dagen nadat zijn eerste contributiebetaling is ontvangen door het partijbestuur. Tijdens de vaststelling van de ontwerp-kandidatenlijst door het bestuur, of de onafhankelijke kandidaatstellingscommissie die daartoe is ingesteld, moeten de kandidaten ledenrechten hebben. In bijzondere omstandigheden kan het partijbestuur dispensatie verlenen om iemand op een kandidatenlijst te plaatsen die geen lid is van de partij of om aannemelijke redenen niet tijdig lid kon zijn van de partij, maar wij raden dit ten zeerste af, om redenen die hiervoor al eerder genoemd zijn.

Niet toelaten tot de procedure - De kandidaatstellingscommissie kan een lid de toegang tot de kandidaatstellingsprocedure weigeren als dat lid duidelijk niet past in de vastgestelde profielschets, dan wel als te verwachten is dat het toelaten van de kandidaat de partij ernstige schade zal toebrengen. Het lid heeft het recht om beroep aan te tekenen bij de beroepscommissie.

SELECTEREN

Stel dat het aantal sollicitaties de capaciteit van de commissie overstijgt, dan is het niet mogelijk om alle kandidaten te spreken over zijn of haar ambities. Er moet een selectie worden gemaakt. Vanuit de veelheid aan profielkenmerken in het fractieprofiel zal de kandidaatstellingscommissie de selectiecriteria moeten bepalen waarop de kandidaten beoordeeld gaan worden. Inhoudelijke criteria

om geen gesprekken met een kandidaat te voeren zijn alleen in de profielschets te vinden. Gelet op het gegeven dat wij als partij een brede volkspartij (willen) zijn en we mensen met veel verschillende kwaliteiten een kans willen bieden, moet je hier goed over nadenken welke dit zouden kunnen zijn.

Een aantal tips hiervoor:

- De criteria moeten daadwerkelijk in een gesprek meetbaar zijn. Dus als je het belangrijk vindt dat een kandidaat goed met de media kan omgaan, pleit het in zijn voordeel dat hij/zij dit ook werkelijk een aantal keren gedaan heeft en kan aantonen.
- Ook de ledenvergadering moet op de hoogte zijn van deze criteria, want deze zullen uiteindelijk de argumenten vormen voor de gemotiveerde volgorde van de ontwerplijst. Dit betekent dat je er zeker van moet zijn dat de gekozen criteria geaccepteerd worden door de ledenvergadering. Om het helder te houden kun je het beste het aantal criteria tot zo'n tien beperken. Deze criteria horen dan in de profielschets en de opdracht te staan.

De criteria kunnen gesplitst worden in drie categorieën:

1. Allereerst de criteria waaraan de fractie als geheel moet voldoen, bijvoorbeeld afspiegeling van verschillende doelgroepen.
2. De criteria waaraan alle kandidaten moeten voldoen, zoals een aantoonbare sociaaldemocratische overtuiging, goede mondelinge en schriftelijke vaardigheden, politiek strategisch inzicht, overtuigingskracht en/of het hebben van netwerken in de gemeente.
3. Criteria waaraan specifieke kandidaten moeten voldoen, bijvoorbeeld kennis over het sociaal domein, werk en inkomen, de ruimtelijke ordening, over financiën of juist generalisten.

Schenk voldoende aandacht aan criteria voor zittende raadsleden en commissieleden die een volgende raadsperiode willen. Er valt veel voor te zeggen om raadsleden of commissieleden die steeds een goede evaluatie gehad hebben, zonder meer weer op de lijst te plaatsen. Maar een fractie is geen bedrijf en de eisen die je aan een raadslid stelt kunnen veranderen. Ook vanuit het oogpunt van vernieuwing zal ruimte gevonden moeten worden voor nieuwe kandidaten. Duidelijke afspraken over de criteria voor de zittende raadsleden of commissieleden kan veel onheil in de verdere procedure voorkomen en het niet meer plaatsen voor de zittende raadsleden of commissieleden zelf iets meer acceptabel maken.

Informatie inwinnen – Als de commissie de informatie van de sollicitanten heeft ontvangen, is het goed om een ronde in te lassen waarbij de commissieleden informatie over hen inwinnen. Dit kan eenvoudig door iemands gangen op internet na te gaan. Je kunt op LinkedIn kijken, op Facebook, Instagram, Twitter of gewoon Google-en. Hier kun je informatie tegenkomen die wellicht niet in de sollicitatiebrief of het CV is opgenomen, maar die wel relevant kan zijn voor een eventuele kandidatuur. In ieder geval krijg je alvast een beeld hoe de kandidaat met social media omgaat.

TWEE ZAKEN OM REKENING MEE TE HOUDEN

1. Wethouders op de kandidatenlijst - Ook bij het werven van wethouderskandidaten kan het afdelingsbestuur de kandidaatstellingscommissie een rol toebedelen. Strikt genomen benoemt de raad de wethouders op voordracht van de fracties, in de praktijk wordt ook tijdens het samenstellen van de lijst wordt vaak gekeken naar kandidaten die 'wethouderabel' zijn. De rolverdeling in het scouten en de selectiegesprekken tussen kandidaatstellingscommissie en afdelingsbestuur moeten hierin glashelder

zijn en van tevoren zijn vastgesteld (in de vorm van een opdracht). Zie ook Benoemingsprocedure wethouders (mijnPvdA). Een aantal mogelijkheden:

- Ten eerste kan de afdeling beslissen dat de wethouderskandidaten niet op de lijst komen. Het ligt dan voor de hand dat het afdelingsbestuur (in overleg met de fractie) op zoek gaat naar wethouderskandidaten of dat hiervoor een aparte commissie benoemd wordt.
- De tweede mogelijkheid is dat wethouderskandidaten prominent op de lijst komen. Als je een populaire wethouder hebt gehad in de afgelopen periode kan dit veel stemmen trekken. In dit geval is de werving op zich niet anders dan van de andere kandidaten. Dus kan zowel het afdelingsbestuur als de kandidaatstellingscommissie de werving voor haar rekening nemen en is de selectie een taak van de kandidaatstellingscommissie.
- De derde mogelijkheid is dat de wethouderskandidaten wel op de lijst komen, maar niet op een verkiesbare plaats. Zij opteren slechts voor een positie als wethouder en niet als raadslid. Ook in dit geval kan zowel het afdelingsbestuur als de kandidaatstellingscommissie de werving verzorgen en voert de kandidaatstellingscommissie de selectiegesprekken.

Het wel of niet plaatsen van een beoogd wethouder op de kandidatenlijst levert discussie op. Het partijbestuur roept de afdelingen op om hier goed over na te denken en een weloverwogen besluit te nemen. Het is belangrijk om hier een goede afweging in te maken die passend is voor je afdeling. Daarbij kun je kijken naar motieven zoals:

- Principieel: eerst moet de kiezer spreken. Vooraf zaken regelen wekt al snel de indruk dat er baantjes worden vergeven.
- Electoraal: de wethouder heeft meestal de grootste naamsbekendheid, de kiezer zal misschien zijn stem willen uitbrengen op die persoon. Als deze dan niet op de lijst staat wordt dit erg verwarrend. Ook kan de wethouder dan een minder prominente rol in de campagne spelen. Andersom kan het overigens ook werken bij een wethouder die omstrede besluiten heeft moeten nemen.
- Politiek: tijdens de onderhandeling na de verkiezingen kunnen anderen toch nog worden voorgedragen voor het wethouderschap.
- Intern: sommige afdelingen beschikken over meer kandidaten voor het wethouderschap dan kandidaten voor het raadslidmaatschap. Juist dan is een heldere procedure belangrijk en kun je het bekendmaken van kandidaten (aan de fractie) uitstellen tot er duidelijkheid is over de portefeuilleverdeling.

De lijsttrekker is overigens niet per definitie de fractievoorzitter. De nieuwe fractie benoemt uit haar midden de fractievoorzitter.

2. Ledenraadpleging lijsttrekker - Als er geen ledenraadpleging voor de lijsttrekker is, komt de lijsttrekker voort uit de groslijst van kandidaten. De selectie van de lijsttrekker is in dat geval een taak van de kandidaatstellingscommissie. Als er wel een aparte ledenraadpleging komt, is dat de taak van het afdelingsbestuur (uitvoerder en procesverantwoordelijke). De kandidaatstellingscommissie heeft daar dan alleen in haar planning mee te maken en richt zich op de plaatsen 2 en verder van de lijst. De beoogd lijsttrekker moet bij een ledenraadpleging twee weken voor het vaststellen van de ontwerprijst door het afdelingsbestuur of door de onafhankelijke commissie bekend zijn gemaakt. Doel daarvan is dat de beoogd lijsttrekker zijn/haar visie op de samenstelling van de lijst nog kan geven.

GESPREKKEN MET DE KANDIDATEN

De kandidaatstelling draait om de gespreksrondes; het belangrijkste en het leukste om te doen. Je hoort de persoonlijke verhalen van de kandidaten en hun motivatie om zich in te zetten voor de maatschappij en voor de sociaaldemocratie. De commissie moet zorgen dat zij een volledig en vergelijkbaar beeld krijgt van de verschillende kandidaten die op gesprek komen. Het antwoord kun je vinden in de structuur van de gesprekken, de gesprekstechnieken, de taakverdeling tijdens de gesprekken, de verslaglegging na afloop van het gesprek en door in de planning rekening te houden met welke commissieleden met welke kandidaten spreken (in het ideale geval heeft elk commissielid elke kandidaat gezien).

Naast het klassieke gesprek tussen commissie en kandidaat, kun je ervoor kiezen de kandidaten te toetsen door middel van het voorleggen van een casus of door een korte presentatie te houden over een onderwerp naar keuze. De kandidaat dient dan wel in de gelegenheid gesteld te worden om zich hierop (kort) voor te bereiden. Vervolgens kan de commissie dieper op het onderwerp ingaan door het stellen van vragen. Dit vraagt ook van de commissie een goede voorbereiding en enige kennis hoe om te gaan met dit type instrumenten.

DE VOORBEREIDING EN DE SETTING

We beginnen met de randvoorwaarden, de basis om een goed gesprek met elkaar te kunnen voeren.

- Begin met het volledig en correct informeren van de kandidaat voorafgaand aan het gesprek: wanneer, met wie, wat is de lengte en het doel, de locatie, bereikbaarheid?
- De gesprekken zijn vertrouwelijk en vinden plaats in een ruimte waar anderen niet zomaar toegang toe hebben.
- Denk aan de tafelschikking en stoelopstelling. Het gesprek is geen parlementaire enquête waarbij iemand door een rij naast elkaar zittende commissieleden aan een verhoor wordt onderworpen. Zorg ervoor dat de setting hier geen tekenen van vertoont en zorg dat de kandidaat niet alléén aan één kant van de tafel zit.
- Maak een formulier waarop de punten vermeld staan die besproken moeten worden en de criteria en competenties die jullie belangrijk achten voor de kandidaten.
- Controleer of alle commissieleden over de door de kandidaat aangeleverde informatie beschikken. Is het eindverslag van de functioneringsgesprekken van de zittende raadsleden ook aanwezig?
- Houd in de planning rekening met voor- en nabespreking. Reserveer voorafgaand aan een gesprek ten minste tien minuten voor de voorbespreking: Wat viel op aan de motivatie en de brief? Wat wil de commissie van de kandidaat weten? Wat wil de commissie van de kandidaat zien en weten? Wat heeft het internet aan informatie opgeleverd? Zijn informatie op internet en die uit de brief met elkaar in overeenstemming? Hoe is het gedrag op social media?

TAAKVERDELING

Het gesprek wordt gevoerd door meerdere commissieleden. Geef iedereen een rol. Eén van de commissieleden is gastheer of gastvrouw. Hij of zij zorgt er voor dat de kandidaat bij binnenkomst wordt opgevangen of wordt opgehaald uit de wachtruimte, biedt de kandidaat iets te drinken aan en begeleidt de kandidaat bij het binnen komen in de gespreksruimte en het verlaten van de ruimte of het pand.

- Spreek af wie het gesprek leidt. Het is goed denkbaar dat de gespreksleider ook de rol van gastheer op zich neemt. Hij opent het gesprek, stelt per onderwerp de eerste vragen, bepaalt wanneer het gesprek overgaat in een volgende fase en rondt het gesprek af. Ook de overige commissieleden stellen vragen. Beperk dit wel tot aanvullende vragen naar aanleiding van hetgeen de kandidaat naar voren brengt en het onderwerp dat wordt behandeld.
- Maak afspraken over wie gedurende het gesprek aantekeningen maakt en wie aan de hand van een checklist bijhoudt of alle onderwerpen zijn besproken en er een beeld is ontstaan van de belangrijkste kwaliteiten.
- Probeer als commissielid gesprekken te vermijden met kandidaten die je al (heel) goed kent. Is dit niet te vermijden, neem dan een terughoudende rol op je in die gesprekken en stel de andere commissieleden in de gelegenheid om een mening te vormen.

In de ideale situatie heeft elk commissielid elke kandidaat gesproken. Dit zou ten minste moeten gelden voor de kandidaten die een kans maken op een verkiesbare plaats, dan wel in aanmerking komen voor een opvolgerplaats. Als dit niet mogelijk is, zorg er dan voor dat de verslagen van de gesprekken beschikbaar zijn en dat de commissieleden die wel aanwezig waren bij het gesprek een toelichting geven op de belangrijkste constatering en conclusies.

Een tweede gesprek zou moeten beginnen waar het eerste gesprek is geëindigd. Dit gesprek start met een korte samenvatting van het eerste gesprek, waarbij de punten worden genoemd die de commissie zijn opgevallen, waar in het tweede gesprek nader op wordt doorgevraagd. Geef ook aan de kandidaat de mogelijkheid om, als dat gewenst is, nog even kort te reflecteren op het eerste gesprek. Het is belangrijk dat er een overlap is tussen de eerste en de tweede groep die een kandidaat spreekt, dus dat er ten minste één commissielid aanwezig is bij beide gesprekken met een kandidaat. Houd dit in gedachten bij de planning.

Tot slot: gesprekken voeren is een intensieve bezigheid. Denk om pauzes, goed voedsel en het rouleren van de taken. Dit houdt je scherp!

DE STRUCTUUR VAN HET GESPREK

In het kandidaatstellingsgesprek zijn vier stappen te onderscheiden. We lopen ze langs.

Stap 1: Het omschakelen - Je zult als kandidaatstellingscommissie niet meteen tegen een binnenstappende kandidaat roepen: "Wat is nu eigenlijk jouw motivatie?". De eerste minuten worden gevuld met wat (nuttig) gebabbel. Gun de kandidaat even de tijd om zich op zijn gemak te gaan voelen. Tot op enig moment de voorzitter/gespreksleider aangeeft dat het omschakelen nu wel voorbij is. "Oké, mensen, we".

Stap 2: Informatie geven - De kandidaatstellingscommissie geeft aan waar het hen in het gesprek precies om gaat en hoe het vervolg van de procedure er uit zal zien, zoals eventueel vervolggesprek, planning en wanneer iemand gebeld wordt.

Stap 3: Informatie inwinnen - Vervolgens start de belangrijkste taak: het inwinnen van informatie over de kandidaat. Gezien de criteria die uit de profielschets zijn afgeleid weet je waarover je informatie wilt inwinnen. Hier zijn technieken voor.

Het gemakkelijkste is om te starten bij de persoonlijke gegevens, de motivatie en de ambitie van de kandidaat. Dan komt het gesprek snel op gang. Vervolgens kun je je eigen criteria aan de orde stellen, zoals de belangrijk geachte competenties en de dingen die je zijn opgevallen in het onderzoek op social media over de kandidaat zelf en zijn of haar gedrag. Besef dat het onmogelijk is om in een gesprek van pakweg drie kwartier een volledig beeld te krijgen over tien competenties.

Een aantal tips:

- Geef verbaal en non-verbaal aan dat het een gelijkwaardig gesprek is. Als kandidaatstellingscommissie ben je naar iets op zoek en de kandidaat heeft iets te bieden. Dat past of dat past niet. Meer is er niet aan de hand.
- Als de kandidaat de draad kwijt raakt, herhaal gewoon de laatste zin. Dan komt de kandidaat meestal wel weer op gang.
- Straal ook uit dat als de kandidaat iets niet weet of een zwakke kant heeft, dat slechts een feit is en geen oordeel.

Stap 4: De afsluiting - Op enig moment zal de voorzitter/gespreksleider het gesprek afsluiten, het liefst met een samenvatting. Voor de afsluitende samenvatting, kan je de kandidaat nog de volgende vragen stellen:

- Heb je het gevoel dat je tot je recht kon komen in dit gesprek?
- Heb je het gevoel dat je met respect bent behandeld?
- Heb je het gevoel dat je een goed beeld van jezelf hebt kunnen neerzetten?

Voor de kandidaat is dit een respectvolle afsluiting en de manier om nog wat dingen aan te stippen die wellicht niet aan bod zijn geweest.

Vervolgens kan het gesprek afgesloten worden met een samenvatting. Deze samenvatting is gebaseerd op de criteria van de commissie, maar neemt uiteraard ook punten uit de motivatie van de kandidaat mee die daar buiten liggen. Door uitsluitend tijdens zo'n samenvatting mee te schrijven, kun je de verslaglegging van al deze gesprekken ook tot de hoofdpunten beperken. Voordat afscheid wordt genomen wordt nogmaals de verdere procedure besproken.

GESPREKS- EN INTERVIEWTECHNIEKEN

De gesprekken met kandidaten kunnen wel eens een beetje een ritueel karakter hebben. De commissie loopt haar rij criteria af en de kandidaat geeft antwoord. Desondanks zit je na afloop van het gesprek met de vraag of de kandidaat alleen sociaal wenselijke antwoorden gaf of dat het ook over de werkelijkheid ging. Je moet daarom met je stijl van vragen stellen af en toe een laagje dieper gaan zoeken. Je wilt weten wat de kandidaat echt denkt, heeft ervaren en wat hij voelt. In de bijlage '**Gespreks- en interviewtechnieken**' vind je twee bruikbare technieken die je kunt toepassen om met het gesprek meer de diepte in te gaan.

BELANGRIJKE ONDERWERPEN OM TE BESPREKEN

De gesprekken zijn om een beeld te krijgen van de kwaliteiten van de kandidaat en om een inschatting te maken van het toekomstige handelen. Er spelen ook nog indirecte zaken die van invloed kunnen zijn op de kandidatuur van de kandidaat. Wij adviseren om de volgende onderwerpen een plaats te geven in de gesprekken.

Mogelijke afwijkende standpunten – Als je de kandidaat vraagt of hij/zij zich schaart achter de ideologie van de PvdA en achter de standpunten van de PvdA, dan zal een sociaal gewenst antwoord waarschijnlijk zijn. Vraag zijn mening over het verkiezingsprogramma, of, als dat nog niet klaar is, dat van vier jaar geleden. Vraag waar voor hem of haar relevante dilemma's zitten. Als de kandidaat deze niet kan benoemen, vraag dan naar dilemma's waar hij of zij persoonlijk mee te maken heeft gehad. Mochten er uit deze bespreking principiële bezwaren naar voren komen, stel jezelf dan de vraag of deze kandidaat wel op de kandidatenlijst thuishoort.

Beschikbaar voor niet-verkiesbare plaats – Elke kandidaat komt voor een verkiesbare plaats, maar deze zijn doorgaans beperkter dan het aantal beschikbare kandidaten. Vraag de kandidaat of hij/zij beschikbaar is voor een niet-verkiesbare plaats. Dit creëert helderheid en voorkomt verrassingen. Sommige kandidaten zullen bijvoorbeeld alleen voor een plek in de top vijf beschikbaar willen zijn of juist graag als lijstduwer optreden. Het beschikken over deze informatie helpt bij het samenstellen van de lijst en kan ook als argument worden gebruikt in de terugkoppeling naar de kandidaat.

'Lijken in de kast' - Plaatsing op de lijst en het eventueel vervullen van het raadslidmaatschap betekent dat de kandidaat en de personen in zijn of haar directe omgeving (denk hierbij aan familieleden, relaties etc.) een plaats in de openbaarheid zullen gaan innemen. Media kunnen het persoonlijk leven kritisch gaan doorlichten; daarbij valt te denken aan relaties tot bepaalde personen, instanties of verenigingen, de financiële positie en eventuele justitiële achtergronden. In verband hiermee adviseren wij om kandidaten voor te leggen om nog eens na te gaan of, naast de reeds in zijn/haar curriculum vitae verstrekte gegevens, er gebeurtenissen (bijvoorbeeld een conflict met de gemeente, arbeidsrechtelijke zaken) zijn geweest die het functioneren als raadslid zouden kunnen beïnvloeden. De commissie heeft eventueel de VOG van de kandidaat ontvangen, maar kijk ook goed naar de door de kandidaat ondertekende Erecode. Meent de kandidaat dat er zaken zijn die mogelijk relevant zijn of waarover nader overleg op zijn plaats is, vraag de kandidaat dit direct te melden en anders de commissie hierover in kennis te stellen voordat er een besluit wordt genomen over de conceptlijst.

Tip voor de commissie: Als dat nog niet gedaan is, doe dan nu internetcheck via google, LinkedIn, Facebook, Instagram of Twitter. Mogelijk geeft de gevonden informatie aanleiding tot aanvullende vragen.

Contributieachterstand - Iedereen betaalt contributie voor het lidmaatschap van de PvdA. Raadsleden en wethouders betalen daarnaast 3% van het bruto politieke inkomen (exclusief onkostenvergoeding, vakantiegeld en eventuele 13e maand) als aanvullende contributie aan de PvdA. De plaatselijke afdeling kan daarnaast specifieke contributie vragen. De richtlijn hiervoor is 2,5%. Kandidaten horen geen betalingsachterstand te hebben, noch in de normale contributie, noch in de aanvullende of specifieke contributie.

Doorgaans ontvangt de afdelingssecretaris in september een overzicht van PvdA raadsleden en wethouders in de gemeente die een contributie betalingsachterstand hebben op het deel dat landelijk geïnd wordt. Raadsleden / wethouders die dit betreft zijn van te voren hierover door het partijbestuur geïnformeerd.

Wij verzoeken de commissie dringend, mocht het zich voordoen, eventuele contributieachterstanden mee te nemen in de weging van kandidaten. Onze contributieregeling is gebaseerd op onderlinge solidariteit, een van de kernwaarden van de sociaaldemocratie. Mensen zijn meerdere keren op hun

achterstand geattendeerd en gevraagd hier een oplossing voor te vinden. Partijgenoten die een betalingsachterstand hebben van negen maanden, lopen het risico te worden uitgeschreven als lid van de partij.

Weerbaar bestuur - Er wordt veel over weerbaar bestuur geschreven en gesproken. Aan de ene kant gaat weerbaar bestuur over vraagstukken die de veiligheid van openbare ambtsdragers (en dus politici) raken. En aan de andere kant over de integriteit van deze openbare ambtsdragers zelf. Politieke ambtsdragers kunnen te maken krijgen met agressie, bedreiging, intimidatie of geweld. En dat terwijl het voor hen van groot belang is om hun ambt veilig te kunnen uitoefenen. Soms zijn het inwoners die bezwaar hebben tegen een bepaald plan en in hun boosheid de regels van fatsoen en afstand vergeten, maar het kunnen ook vergaande ondermijnende activiteiten zijn, die niet alleen het raadslid of de wethouder raken maar ook zijn of haar familieleden, vaak met als doel de lokale besluitvorming te beïnvloeden. Het Netwerk Weerbaar Bestuur is een samenwerkingsverband van de overheid, politieke partijen, politie en justitie en heel veel organisaties actief op het gebied van veiligheid. Zij ondersteunen met gerichte handreikingen, protocollen en integriteitsscans. Via de verschillende partners in het netwerk kunnen gerichte trainingen in dit verband worden gevolgd.

Integriteit is een steeds belangrijker thema binnen het openbaar bestuur. Als politieke partij hebben wij hierin een grote verantwoordelijkheid. En helaas laten de incidenten zien dat integriteit niet altijd vanzelfsprekend is. Een kandidaat-raadslid of wethouder is zelf verantwoordelijk voor zijn of haar eigen integriteit. Dat neemt niet weg dat ook voor de kandidaatstelling dit een belangrijk onderwerp van gesprek moet zijn. Als kandidaatstellingscommissie ben je immers verantwoordelijk voor het selecteren van de kandidaten. Om de integriteit van beoogde kandidaten te kunnen toetsen, kun je naast het CV, dat onderdeel van de procedure is, ook uitdrukkelijk vragen naar de nevenfuncties van kandidaten. De al eerder genoemde VOG kan helpen, maar vooral belangrijk is ook om informatie te winnen, naast internet, bij referenten en andere contacten.

Screening van kandidaten is belangrijk. In de [Handreiking integriteitstoetsing van kandidaten voor decentrale politieke partijen](#) vind je hierover alle informatie die je nodig hebt. In deze handleiding staat ook een zelfassessment voor kandidaten in relatie hun eigen integriteit. Daarnaast kun je hierin voorbeeldvragen, voorbeeld antecedentenonderzoek en signalen voor risico's op ondermijning vinden. In deze handreiking staan ook vele dilemma's beschreven die je kunt gebruiken bij de gesprekken met de kandidaten. Wij raden deze handreiking integriteitstoetsing van kandidaten voor decentrale politieke partijen van harte aan! **Zie ook** <https://www.aivd.nl/onderwerpen/naslag-op-verzoek-van-anderen/screening-van-kandidaat-gemeenteraadsleden>

BETROKKENHEID OF CLIËNTELISME

De PvdA hecht aan raadsleden en wethouders die midden in de samenleving staan; betrokken politici die weten wat er speelt en in contact staan met de kiezer, politici die voor iedereen aanspreekbaar zijn. En politici die integer zijn. Het hebben van een achterban hoort daar natuurlijk bij. Dezelfde achterban zal de PvdA en de kandidaat ook steunen in het campagne voeren.

Er is soms een dunne lijn tussen betrokkenheid bij de achterban en vriendjespolitiek. Het is een verschijnsel waar elke politieke partij mee te maken kan krijgen.

Wij beschouwen als cliëntelisme of vriendjespolitiek het verlenen van diensten aan (potentiële) kiezers door een politicus tijdens diens politieke mandaat waar het belang van de partij en/of de overheid wordt ingeruild voor een persoonlijk belang. Je kunt dan denken aan het regelen van subsidie voor een organisatie of een persoon of een voorkeursbehandeling van die organisatie of persoon.

Cliëntelisme hoeft niet altijd door de politicus zelf geïnitieerd te worden. Het kan ook worden afgedwongen door (potentiële) kiezers: dan wordt een politicus zo onder druk gezet dat hij geen andere keuze meer lijkt te hebben dan de betreffende groep van dienst te zijn. Ook hoeft de politicus er zelf niet financieel beter van te worden. Cliëntelisme kan leiden tot directe “verplichtingen” maar ook tot “verplichtingen” op termijn: bijvoorbeeld als een politicus toezegt om dingen te regelen als wederdienst voor stemmen.

Net als het onderwerp integriteit is het belangrijk, en niet eenvoudig, om dit risico op cliëntelisme te verkennen tijdens de gesprekken.

Extra tips voor het bespreekbaar maken van integriteit en aanverwante onderwerpen:

- Kandidaten zijn vaak nerveus, stel ze op het gemak, vertel dat er geen goed of slecht antwoord is.
- Bij de vragen gaat het niet om een eenvoudig ja of nee. Probeer door te vragen wat iemand drijft.
- Juist vragen over integriteit en vriendjespolitiek, gaan vaak over de grijze gebieden. Probeer daar een open gesprek over te voeren, door onderzoekend en nieuwsgierig te zijn. Om een beeld te krijgen hoe je gesprekspartner iets vindt, is het niet handig om zelf als eerste aan te geven wat volgens jou goed of slecht is.
- Beperk je in het eerste gesprek tot de algemene vragen en leg in de tweede ronde een aantal vervolgvragen / stellingen voor.
- Zie de handreiking integriteitstoetsing van kandidaten voor decentrale politieke partijen voor de dilemmakaarten. Kies uit de dilemmakaarten een beperkt (2-3) aantal situaties die je wilt voorleggen en die passen bij jullie omgeving. Alle vragen stellen heeft geen zin.
- Praat als commissieleden over het gevoel dat een kandidaat bij je oproept over dit onderwerp. Is iemand open of juist niet, zit iemand naar jouw idee te draaien of juist niet, wil iemand nadenken hierover of niet? Is iemand aanspreekbaar op de term vriendjespolitiek of speelt dat alleen maar bij ‘de anderen’....

WEL OF NIET OP DE LIJST

Realiseer je dat het beter is om kandidaten die niet geschikt zijn, of over wie gearzeld wordt, niet op de lijst te zetten, ook niet op een onverkiesbare plaats of op de alfabetische lijst. De ervaring leert dat deze kandidaten soms met voorkeurstemmen (waarvan je er al heel snel voldoende kunt hebben) uiteindelijk toch in de raad kunnen komen, terwijl dat dan in het geheel niet de bedoeling van de commissie was.

DE VERSLAGLEGGING

Het gesprek is afgelopen en de kandidaat heeft de gespreksruimte verlaten. Hoe kijken de verschillende commissieleden terug op het gesprek? Gun jezelf even twee minuten om het gesprek op je in te laten inwerken, de aantekeningen te ordenen en je mening te vormen. Ga daarna over tot de verslaglegging, de beoordeling en het advies. Er zijn vele manieren om dit te doen. Gebruik het formulier dat jullie

gezamenlijk hebben opgesteld. Houd hierbij rekening met wat er staat geschreven in de profielschets, in het fractieprofiel en in de opdracht. Dat zijn immers de uitgangspunten van de commissie; op basis hiervan worden de argumenten gevonden om tot een lijstvolgorde te komen en zij vormen de uitgangspunten op het moment dat de kandidaat wordt gebeld met de boodschap of de kandidaat is geplaatst op de lijst en zo ja op welke plaats. Daarnaast zijn dit uiteindelijk de punten waarop de leden de lijst beoordelen.

Maak verslag van het gesprek en van de kandidaat. Je kunt daarin aandacht besteden aan bijvoorbeeld de volgende categorieën:

De sfeer tijdens het gesprek	Ontspannen	Zakelijk	Geïrriteerd	Nerveus
Persoonskenmerken	Enorme drive	Maakt makkelijk contact	Scherp maar niet warm	Ongepolijst
Kracht	Netwerker pur sang	Dossiervreter	Effectief	Breed inzetbaar
Te verbeteren	Presentatie	Argumentatie	Samenwerken	
Expert	Wonen	Financiën	Sociaal	Verkeer
Reflectief	Integriteit	Risico's	Verleidingen	
Competenties	Geen beeld	Onvoldoende	Voldoende	Goed

- Beoordeling 1: Wel of niet geschikt voor plaatsing op de kandidatenlijst?
- Beoordeling 2: Verdere precisering indien wel geschikt: 'verkiesbaar', 'opvolger', 'lijstduwer'.
- Beoordeling 3 (eventueel pas bij 2^e gesprek): Verdere precisering: 'plaats 1 t/m 5', '6 t/m 10', '11 t/m 15'.
- Advies voor vervolg: Tweede gesprek nuttig / noodzakelijk, indien 'ja': waarop doorvragen?
- Beschikbaar voor een niet-verkiesbare plaats? '*beschikbaar*', '*wil erover nadenken*', '*niet van toepassing*', etc.

Checklist: Is er gesproken over 'lijken in de kast', contributieachterstand, afwijkende standpunten, eventueel andere onderwerpen.

HET MAKEN VAN DE KANDIDATENLIJST

DE TUSSENBALANS

Als alle kandidaten op gesprek zijn geweest is het tijd om de hele commissie bij elkaar te roepen voor de tussenbalans: het bespreken van de ervaringen van de eerste gespreksronde. Bespreek het verloop van de gesprekken en loop alle kandidaten na. Bepaal per kandidaat hoe nu verder. We adviseren om personen die in aanmerking komen voor een te verwachten verkiesbare plek of opvolgerplaats ten minste twee keer te spreken, zeker bij nieuwe kandidaten. Bepaal per kandidaat wat je van hem/haar

wilt weten, op welke onderwerpen doorgevraagd moet worden, wat nog onderbelicht is gebleven en wie bij het gesprek aanwezig zijn.

Indien na het gesprek met de kandidaat een beoordeling is gemaakt, kan er bij de tussenbalans al een scheiding worden gemaakt. Wellicht kun je aan de hand van onderstaande verdeling de bespreking inrichten. Het is wel van belang om te weten hoeveel tijd er nog is om kandidaten te spreken en wie de kandidaat moet spreken:

Groep 1: Deze kandidaten komen in aanmerking voor een verkiesbare dan wel opvolgersplaats. Met deze personen wordt een tweede keer gesproken.

Groep 2: Deze kandidaten zijn wel geschikt voor de lijst, maar komen vooralsnog niet in aanmerking voor een verkiesbare of opvolgersplaats. Deze kandidaten worden niet uitgenodigd voor een tweede gesprek.

Groep 3: Deze kandidaten zijn door de commissie op basis van een gesprek beoordeeld als niet geschikt voor de kandidatenlijst. Zij worden niet voor een tweede gesprek uitgenodigd.

Groep 4: Dit is een groep kandidaten waarover de beoordeling en het advies ontbreekt of onduidelijk is. Dit kan meerdere redenen hebben, bijvoorbeeld meningen van de commissieleden waren verdeeld, de kandidaat maakte niet waar wat de commissie van hem of haar verwachtte. Deze groep (eigenlijk individuele gevallen) verdient over het algemeen een tweede kans. De vraag is natuurlijk wel waarom iemand in het eerste gesprek de verwachting niet inlostte of de commissie niet kon overtuigen.

- Nu wordt in één oogopslag duidelijk waar de 'gaten' zitten. Neem op dat moment de profielschets, het fractieprofiel en de opdracht er weer bij en geef antwoord op de volgende vraag: 'Zijn de door de afdelingsvergadering gestelde wensen en eisen aan de kandidatenlijst haalbaar?'
- Dit is het ultieme moment om actie te ondernemen als de wensen en eisen aan de kandidatenlijst in gevaar komen of als er nu al duidelijk is dat er hier en daar concessies gedaan moeten worden ten koste van de kwaliteit van de lijst. De commissie kan zich op het moment van de tussenbalans nog heroriënteren over de kandidaten die wel solliciteerden maar nog geen uitnodiging ontvingen voor een gesprek, of zelf op zoek te gaan naar mogelijke kandidaten. Mocht de commissie besluiten of genoodzaakt zijn om dit laatste te doen, realiseer je dan wel dat dit een uiterst gevoelig moment is en dat goed nagedacht moet worden wie je vraagt en met welke boodschap personen worden benaderd.

Bedenk dat je echt niet altijd kunt kiezen uit een overdaad aan geschikte kandidaten. Bedenk dan goed wat wijsheid is: een brede lijst met veel namen maar weinig geschikte kandidaten met alle risico's van dien of een compacte lijst met kandidaten die, ook als ze gekozen worden met voorkeurstemmen, geschikt zijn. Is het door het aanbod van kandidaten niet mogelijk om volledig te voldoen aan de opdracht voor de kandidaatstellingscommissie, dan is het aan de commissie om te handelen naar de gegeven situatie en hierover uitleg te geven aan de ALV/het afdelingsbestuur.

DE LIJST(VOLGORDE)

Nadat alle gesprekken gevoerd zijn, heeft de kandidaatstellingscommissie de taak een voorstel te maken voor een ontwerprijst of de conceptkandidatenlijst op te stellen. De Kieswet geeft het maximum aantal

kandidaten aan dat op de lijst geplaatst mag worden. De afdelingssecretaris is op de hoogte van dit aantal of kan informatie hierover op het gemeentehuis bij het bureau Verkiezingen nagaan. Er zullen kandidaten zijn die door jullie niet op de ontwerplijst geplaatst worden. Formeel hebben zij het recht om dan op de zogenoemde alfabetische lijst van niet-geplaatsten gezet te worden. Doel hiervan is dat zij eventueel door de kandidaatstellende ledenvergadering overgeplaatst kunnen worden naar de kandidatenlijst. De ervaring leert dat dit vaak de kandidaten zijn die of beschikken over een brede staat van dienst en de twaalf jaren termijn reeds overschreden hebben, of de kandidaten die op een andere manier door jullie niet geschikt zijn bevonden. Deze inhoudelijke toetsing is ook voor de ALV van belang, om te kunnen beoordelen of overplaatsing naar de lijst gewenst is en niet tot andere problemen gaat leiden. Het mooiste is natuurlijk: geen alfabetische lijst, juist omdat de commissie anders heeft geoordeeld.

Voor een deel is het in elkaar zetten van de ontwerp-kandidatenlijst gebaseerd op persoonlijke indrukken en interpretaties van de profielschets door de leden van de kandidaatstellingscommissie. Op de ledenvergadering waar de lijst wordt vastgesteld zal er echter naar een logica in de toelichting door de kandidaatstellingscommissie of het afdelingsbestuur gevraagd worden. Het is dus zaak om zoveel mogelijk systematiek in het opstellen van de lijst aan te brengen.

Een mogelijke werkwijze kan gevonden worden door een onderscheid te maken tussen de mensen die waarschijnlijk in de fractie komen (de naar alle waarschijnlijkheid verkiesbare plaatsen) en de gehele lijst. Overigens is dit gelet op de omvang van de huidige fracties vaak minder aan de orde dan dat dit in het verleden is geweest. Wees ook hier realistisch. Je kunt dit als volgt doen:

Selectie 1 (grove selectie)

- Bepaal de kwantitatieve marges tussen een goede en een slechte verkiezingsuitslag. Je weet dan ongeveer hoeveel fractieleden met bijbehorend aantal wethouders je in beide scenario's zult krijgen (*duidelijk zal zijn dat het niet echt handig is om het tegenvallende scenario openbaar te maken. Dit blijft dus het geheim van de kandidaatstellingscommissie.*)
- Selecteer nu eerst de kandidaten die voldoen aan de criteria waar alle kandidaten aan moeten voldoen. Houdt rekening met de kwartkiesdeler (Kieswet): kandidaten belanden met een 'persoonlijke' campagne relatief snel in de gemeenteraad (een kandidaat heeft slechts een kwart van de kiesdeler nodig om gekozen te worden). Kandidaten die echt niet over de vereisten uit het fractieprofiel beschikken, neem je dan ook niet mee naar de volgende selectieronde. *Voorbeeld: Alkmaar kende in 2010 74.250 kiesgerechtigden. Hiervan bracht 50,49% haar stem. Dit kwam overeen met 37.489 stemmen. In de Alkmaarse gemeenteraad waren 37 zetels te verdelen. De kiesdeler is dan $37.489 / 37 = 1013,22$. De voorkeursdrempel (25% van de kiesdeler) om met voorkeurstemmen direct verkozen te worden in Alkmaar was 253 stemmen.* Met een gerichte campagne op social media is dit aantal relatief eenvoudig te halen. Daarom is het beter is om kandidaten over wie gearzeld wordt niet op de lijst te zetten, ook niet op een onverkiesbare plaats of op de alfabetische lijst. De ervaring leert dat deze kandidaten met regelmaat op basis van voorkeurstemmen uiteindelijk toch in de raad kunnen komen, terwijl dat in het geheel niet de bedoeling was van de commissie (en uiteindelijk van de afdelingsvergadering).
- Selecteer vervolgens de lijsttrekker (tenzij deze door middel van een ledenraadpleging is gekozen).

Selectie 2 (fijnmazige selectie)

- Selecteer vervolgens de zittende raadsleden die door willen gaan en die aan de criteria voldoen. Sommige afdelingen hebben in hun fractieprofiel een kwantitatief vernieuwingsdoel opgenomen ("*Eenderde van de fractie moet vernieuwd worden*"). De commissie zal dan moeten selecteren binnen de zittende raadsleden.
- Ga vervolgens na welke politieke 'gaten' er nu nog in de fractie zitten. Er zijn twee soorten gaten. Ten eerste zijn dat 'representatieve gaten': staan er kandidaten van elke doelgroep hoog op de lijst, zijn er voldoende stemmentrekkers? Het tweede gat gaat over specifieke deskundigheden: zit er een huisvestingsspecialist in, iemand met kennis van (decentralisatie van de) jeugdzorg en wmo, en hoe zit het met generalisten? Handig is het dan om te weten op welke inhoudelijke punten de afdeling zich in het verkiezingsprogramma wil profileren. Hieruit zijn aanvullende selectiecriteria af te leiden.
- Als het moeilijk lijkt om veel geschikte kandidaten op de lijst te plaatsen, bedenk dan dat het gezien de huidige omvang van veel fracties niet nodig is om een heel lange lijst te maken. Als er nu een eenmansfractie is, heb je geen lijst van 20 kandidaten nodig. Let eerder op kwaliteit dan op kwantiteit.

Les vervolgens de kandidaten na deze selectieronden naast elkaar. Er ontstaan dan drie groepen:

Groep 1: Kandidaten die door beide selecties heen komen. Deze hebben een grote kans op een plek op de ontwerplijst.

Groep 2: Diegenen die niet aan alle criteria voldoen in de tweede selectieronde.

Groep 3: De overigen. Zij krijgen geen plek op de ontwerplijst.

- Op basis van de kandidaten die na bovengenoemde selectieronden over zijn, moet vervolgens een rangorde gemaakt worden. Bedenk daarbij dat politiek gezien vooral de volgorde van de kandidaten in de eerste twee groepen belangrijk is. Hier kan een plaats hoger of lager op de ontwerplijst betekenen dat zij daadwerkelijk in de raad komen of, als andere uiterste, zeer teleurgesteld zijn en mogelijk de partij de rug toekeren. Steek in de volgorde van deze groep veel energie in de afweging en argumentatie. Hierover wordt op de ledenvergadering het felste gedebatteerd.
- Leg tenslotte de lijst met kandidaten die mogelijk in de fractie komen (de verkiesbare plaatsen van de ontwerplijst) langs de criteria voor de fractie (fractieprofiel). Zal deze groep goed kunnen samenwerken? Wordt het ook een actief team en gaan ze naar verwachting echt resultaat boeken?
- Registreer nauwkeurig de overwegingen in deze stappen. Hieruit worden in een later stadium de argumenten geput om de gemotiveerde lijstvolgorde te verdedigen op de kandidaatstellende ledenvergadering.
- Absolute regel moet zijn dat alleen kandidaten van wie de kandidaatstellingscommissie vindt dat zij geschikt zijn, een plaats op de kandidatenlijst krijgen. Van personen, die als gevolg hiervan op de alfabetische lijst geplaatst worden (gebruik deze lijst alleen als de kandidaten echt niet af willen zien van de lijst), geeft de commissie aan waarom zij hen niet geschikt achten en aan welke criteria zij niet voldoen. Wees hier open en duidelijk open.

Mogelijke dilemma's - Wees voorbereid op mogelijke dilemma's, bijvoorbeeld een kandidaat die een heel goed raadslid zal zijn, maar naar alle waarschijnlijkheid ruzie zal maken in de fractie, of iemand die niet geschikt is, maar wel een heel groot netwerk aan potentiële kiezers met zich meebrengt; iemand die zich in potentie uitstekend zou kunnen ontwikkelen, maar die in zijn persoonlijke en werkzame leven zo verschrikkelijk druk is dat je niet ziet hoe hij/zij dit zou kunnen combineren. Je kunt deze dilemma's het beste uitspreken in de commissie en deze met elkaar te toetsen aan het fractieprofiel en de selectiecriteria die jullie samen hebben vastgesteld. En waar mogelijk, heb je deze dilemma's ook in de gesprekken met de kandidaten zelf aan de orde gehad.

Aandacht voor diversiteit - We kunnen aandacht voor een divers samengestelde lijst en fractie niet genoeg benadrukken. Overal waar in de partij besturen, afvaardigingen en dergelijke worden gekozen of kandidatenlijsten voor vertegenwoordigende lichamen worden vastgesteld, wordt gestreefd naar een gelijke vertegenwoordiging qua sekse en naar een evenwichtige spreiding qua leeftijd, wijk of regio en diversiteit. Laat de lijst zoveel mogelijk een afspiegeling van de samenleving zijn. Divers samengestelde teams opereren sterker en zijn creatiever. Zichtbare kenmerken zijn van belang, zoals geslacht, leeftijd en etniciteit, maar ook minder zichtbare persoonskenmerken zoals seksuele voorkeur, werkstijlen en karaktereigenschappen.

De waardengedreven politicus – Een ontonbeerlijke eigenschap van de kandidaat is dat hij/zij in zijn hele doen en laten een waardengedreven politicus is. De waardengedreven politicus is voor de PvdA van groot belang om lokaal onderscheidend te kunnen zijn. Onze politici laten zich leiden door begrippen als solidariteit, bestaanszekerheid en toepassing van het idee 'de sterkste schouders dragen de zwaarste lasten'. Ook in deze tijden waarin de financiële en maatschappelijke gevolgen van de Coronacrisis duidelijk gaan worden, zullen wij er alles aan moeten doen om te voorkomen dat tweedeling in onze samenleving een steeds groter gegeven wordt. De waardengedreven politicus durft, als het nodig is, nee te zeggen tegen 'Den Haag' en durft buiten de lijntjes te kleuren. Hét handelingsperspectief bestaat niet. Maar een politicus die waardengedreven is handelt wel. Op mijnPvdA staat de resolutie van Waarde. in de procesbeschrijving voor de gemeenteraadsverkiezingen 2022 staat het Van Waarde-profiel.

Een zorgvuldige en vertrouwelijke procedure - Een onafhankelijke kandidaatstellingscommissie presenteert en verdedigt de conceptkandidatenlijst direct aan de ledenvergadering. Een adviescommissie kandidaatstelling brengt advies uit aan het afdelingsbestuur over conceptkandidatenlijst. In geval van een adviescommissie is de toetsing door het afdelingsbestuur doorgaans marginaal, het afdelingsbestuur toetst als procesverantwoordelijke vooral op de zorgvuldigheid van de procedure. Uiteraard kijkt het afdelingsbestuur ook naar de kandidaten op de lijst, maar bij een goede verslaglegging over de gevolgde werkwijze en een goed gemotiveerde rangorde op de conceptlijst zal het afdelingsbestuur de volgorde van de lijst niet zo snel meer willen veranderen. Toch is het verstandig om hen tussentijds informeel op de hoogte te houden. Het spreekt voor zich dat, mochten onder bestuursleden zelf ook kandidaten zitten, zij bij deze vergadering afwezig zijn.

In de fase dat er nog geschoven wordt met namen en plaatsen, weten de kandidaten nog van niets. Met het informeel overleg met het afdelingsbestuur of beoogd lijsttrekker, wordt de kring van mensen die wel iets weet steeds groter. Dit betekent dat tussen het opstellen van de lijst door de kandidaatstellingscommissie, het vaststellen van de ontwerplijst door de kandidaatstellingscommissie dan wel het afdelingsbestuur en het inlichten van de kandidaten weinig tijd moet zitten. Want iedereen uit het bestuur belooft natuurlijk de diepste geheimhouding, maar PvdA-ers zijn ook maar mensen.

De volgorde is:

- De conceptkandidatenlijst is vastgesteld door de commissie of het bestuur.
- Alle kandidaten worden zo snel mogelijk (telefonisch, omdat je dan waarschijnlijk de eerste bent) ingelicht. Kandidaten zijn van tevoren op hoogte gebracht van het tijdstip waarop gebeld wordt.

Er zijn vast kandidaten teleurgesteld als zij op een op een onverkiesbare plaats staan of waarvan de commissie voorstelt ze niet op de lijst op te nemen. Deze laatste groep heeft de mogelijkheid om op eigen verzoek op de alfabetische lijst opgenomen te worden. Als de kandidaten telefonisch op de hoogte gesteld worden van hun positie op de ontwerplijst, check dan of de kandidaat zijn kandidatuur wil handhaven. Soms willen mensen niet heel laag op de ontwerplijst staan. De mogelijkheid bestaat dat de kandidaat de kandidatuur nog in beraad wil houden. Het is zaak dat dan duidelijk verteld wordt dat de kandidatuur tot op de ledenvergadering ingetrokken kan worden, maar dat de ontwerplijst wel gepubliceerd zal worden. Afhankelijk van de reacties kan er dan alsnog aanleiding zijn voor een alfabetische lijst. Bouw minimaal één dag bedenktijd in.

- Afdelingsbestuur en kandidaatstellingscommissie spreken van tevoren af wanneer het embargo op de ontwerplijst wordt opgeheven.

DE VASTSTELLING VAN DE LIJST IN DE LEDENVERGADERING

(Dit onderdeel geldt alleen voor de situatie van onafhankelijke commissie. We adviseren een onafhankelijke kandidaatstellingscommissie in de voorbereiding op de kandidaatstellende ledenvergadering het verloop met het afdelingsbestuur door te spreken. In het geval dat een commissie advies heeft uitgebracht aan het afdelingsbestuur, dan ligt de verantwoordelijkheid voor de verantwoording bij het afdelingsbestuur.)

Uiteindelijk wordt de kandidatenlijst door de ledenvergadering vastgesteld. Kandidaten kunnen stijgen en dalen op de lijst, eventueel van de alfabetische lijst van niet-geplaatsten (indien die er is) naar de kandidatenlijst overgeplaatst worden. Al naar gelang de cultuur van de afdeling kan het heftig toegaan op een dergelijke vergadering. Er zijn veel afdelingen die het voorstel van de kandidaatstellingscommissie of het afdelingsbestuur, mits goed gemotiveerd, zonder veel discussie volgen, maar er zijn ook afdelingen waarbij het vaststellen van de lijst een 'politiek' moment bij uitstek is. Gewone leden kunnen heel concrete invloed uitoefenen en dat laten ze zich niet ontnemen. Lijsten kunnen in zo'n geval dan nog wel eens door elkaar geschud worden.

Ook is het niet ongebruikelijk dat op de ledenvergadering ineens allerlei leden opduiken die gewoonlijk nooit komen. Misschien is er gelobbyd door kandidaten: vrienden en kennissen, die uiteraard lid zijn van de partij, worden meegenomen naar de vergadering om hoger op de lijst te komen. Op zich mag dat en daar is niks mis mee. Het is wel de vraag of het de kwaliteit en de balans van een lijst waar een commissie zich wekenlang over gebogen heeft ten goede komt.

WIE IS EIGENLIJK LID? - De afdelingssecretaris kan via www.mijn.pvda.nl in de rubriek 'ledenadministratie' een lijst maken van alle leden en daarop zien wie wel/geen ledenrecht heeft,

oftewel stemrecht hebben tijdens de kandidaatstellende vergadering. Deze lijst kan tevens fungeren als presentielijst die door de aanwezigen wordt getekend, mits deze niet openbaar wordt neergelegd.

VOORBEREIDING OP DE LEDENVERGADERING - de behandeling van de ontwerprijst begint, worden de volgende stappen gezet:

De afdelingssecretaris checkt alle kandidaten op hun lidmaatschap en of de eventuele betalingsachterstanden zijn geregeld.

- De rolverdeling voor de verdediging van de ontwerp-kandidatenlijst wordt gemaakt.
- Is de voorzitter van de avond bekend en degene die in eerste instantie de lijst zal verdedigen?

STEMBRIEFJES - De afdelingssecretaris heeft voldoende stembriefjes bij zich (diverse kleuren), die worden uitgedeeld aan de leden met ledenrecht, na het tekenen van de presentielijst. Stemmen over personen gaat immers niet via handopsteken. Leden kunnen alleen stemmen als zij bij de kandidaatstellende vergadering aanwezig zijn; het machtigen van een ander is dus niet mogelijk, stembriefjes zijn niet overdraagbaar. Indien leden de vergadering vroegtijdig verlaten, wordt het stemmateriaal ingeleverd bij het stembureau.

ALLE RELEVANTE STUKKEN - De afdelingssecretaris heeft alle relevante stukken bij zich; de uitnodiging van de kandidaatstellende vergadering, de agenda, het tijdschema, het fractieprofiel, de Statuten en het Huishoudelijk Reglement, de ledenlijst/presentielijst, het verkiezingsprogramma en alle interne bereidverklaringen.

VOORAFGAAND AAN DE VASTSTELLING - In de kandidaatstellende vergadering zelf wordt voordat de behandeling van de ontwerprijst begint:

- Alle kandidaten gevraagd of zij het gehele vastgestelde verkiezingsprogramma onderschrijven. Op onderdelen kan een kandidaat een voorbehoud maken. Dat moet hij kenbaar maken aan de ledenvergadering vóóordat er over hem gestemd wordt.
- Aan de afdelingsvergadering wordt meegedeeld dat alle kandidaten de interne bereidverklaring en gedragscode (op tijd) hebben getekend en dat deze in het bezit zijn van de afdelingssecretaris.

OVERTUIG DE LEDENVERGADERING - Een aantal tips om de ledenvergadering te overtuigen van de ontwerprijst:

Het afdelingsbestuur en de kandidaatstellingscommissie nemen de leden nog eens mee langs de hele procedure: dus de opdracht van de kandidaatstellingscommissie, het fractieprofiel, vervolgens de criteria waarop de kandidaten geselecteerd werden en tenslotte de ontwerprijst. Een toelichting op het proces en de afwegingen wordt aan de leden gestuurd voorafgaand aan de kandidaatstellende vergadering.

- Zorg dat de kandidaatstellingscommissie een duidelijke en samenhangende toelichting en verslaglegging van de door haar gevolgde werkwijze heeft gemaakt. Hoe is het fractieprofiel vertaald in criteria? Hoeveel reacties zijn er geweest, wat viel op? Op welke wijze zijn doelgroepen op de lijst vertegenwoordigd en op welke wijze de benodigde specialismen voor de komende raadsperiode? Is er doorstroming, hoe is de twaalf jaren termijn geïnterpreteerd? Kan de fractie als geheel goed samenwerken? Met dit verhaal probeert de

kandidaatstellingscommissie aan te geven dat de ontwerp-kandidatenlijst een onderlinge samenhang vertoont en dat er niet naar willekeur mensen gewisseld kunnen worden. Beoogde specialismen of representanten van doelgroepen vallen dan weg. Veel aandacht zal in de argumentatie moeten worden gegeven aan de kandidaten 'op het randje'. Juist die plekken zullen naar verwachting omstreden zijn. Natuurlijk is dit naar bevind van zaken. Is de lijst met moeite gevuld met acht kandidaten, dan ligt er een ander verhaal dan dat je hebt kunnen kiezen uit 50 gekwalificeerde kandidaten.

- Verdedig de volgorde van de ontwerp-kandidatenlijst met gemotiveerde argumenten. Indien er toch tegenkandidaten worden gesteld, blijf in positieve zin de 'eigen' kandidaat verdedigen, zeg geen slechte dingen over de tegenkandidaat. Meld deze 'spelregel' ook vooraf op de ledenvergadering.
- Kandidaten die via een al te duidelijke lobby alsnog op de lijst komen: tot lang na de verkiezing in de raad kan het fractieleiden nagedragen worden dat zij 'eigenlijk niet helemaal zuiver in de raad gekomen zijn'.

Tenslotte kunnen afdelingsbestuur en kandidaatstellingscommissie ook zelf voorafgaande aan de ledenvergadering proberen steun te verwerven voor de ontwerplijst. Een goede steun in de rug is bijvoorbeeld als de overgrote meerderheid van de kandidaten zelf het eens is met de lijst en dat ook wil uitspreken. Dat openlijke steun van de topkandidaten dan onontbeerlijk is, behoeft geen betoog.

Voor het stemmen over personen, zie artikel ook artikel 1.9 in de statuten.

Bij de stemming over kandidaten wordt de volgende volgorde gehanteerd:

- Algemene ronde: de commissie of het afdelingsbestuur geeft toelichting op het proces dat doorlopen is en op de lijst die voorligt. Leden krijgen de kans om in algemene zin opmerkingen te maken over proces en concept-lijst of om vragen te stellen.
- Afhankelijk van het al dan niet houden van een ledenraadpleging over de lijststrekker, wordt hier de uitslag van de ledenraadpleging bevestigd of wordt hier de nummer 1 van de lijst, als een reguliere plek vastgesteld.
- Behandeling van de verder lijst in volgorde boven naar onder. Let op: kandidaten met een plek lager op de lijst kunnen zich hoger verkiesbaar stellen en mensen van de lijst van niet-geplaatsten kunnen zich hier verkiesbaar stellen. Als een plek eenmaal is vastgesteld is dat definitief.

TOT SLOT

Aan het eind van de kandidaatstellende ledenvergadering ligt er een vastgestelde lijst voor de gemeenteraadsverkiezingen 2022. Het bestuur zal jullie hartelijk bedanken voor jullie tijd en inzet. Wij doen dat hier ook. Misschien kom je als commissie nog een keertje bij elkaar om jullie eigen werk te evalueren en terug te blikken op hoe het allemaal gegaan is. Heb je tips en opmerkingen naar aanleiding van deze handleiding? Graag mailen naar: bestuurssecretariaat@pvda.nl of clb@pvda.nl