

# Lokaal scouten in de PvdA

*Talent zoeken, vinden, en activeren voor de Gemeenteraad, de steunfractie, en het afdelingsbestuur*



Januari 2021

## Inhoudsopgave

<b>1. Inleiding: Wat is scouten?</b> .....	<b>3</b>
1.1 Randvoorwaarden voor scouting: zorgvuldigheid, integriteit, en vertrouwelijkheid.....	3
1.2 Voorbeeld 1: Een kleine plattelandsafdeling / minder dan 50 leden .....	4
1.3 Voorbeeld 2: Een middelgrote stad / tussen de 50 en 200 leden .....	4
1.4 Voorbeeld 3: Scouten in een grote afdeling / meer dan 200 leden .....	5
<b>2. De organisatie rondom scouten</b> .....	<b>6</b>
2.1 Waar kun je zoeken?.....	6
<b>3. Gericht zoeken</b> .....	<b>7</b>
3.1 Hoe scout je?.....	7
3.2 Weet wie je zoekt .....	7
3.3 Diversiteit en kwaliteit .....	7
<b>4. Selectie &amp; Verwachtingsmanagement</b> .....	<b>8</b>
4.1 Begeleiden, scholen en toetsen .....	8
4.2 Verwachtingsmanagement .....	8
4.3 De uiteindelijke selectie .....	8
<b>5. Tips, Ideeën, Suggesties</b> .....	<b>9</b>
5.1 De samenstelling van de scoutingscomissie .....	9
5.2 Leg een kaartenbak aan .....	9
5.3 Bijeenkomsten voor nieuwe leden .....	9
<b>5.4 Digitaal Scouten</b> .....	<b>9</b>
5.5 Aanbevelingen voor het afdelingsbestuur .....	9

## 1. Inleiding: Wat is scouten?

Scouten is het vinden en selecteren van talent om functies op alle niveaus in de partij te vervullen. Als een brede volkspartij met meer dan 40.000 leden is goede scouting daarom cruciaal om het kader van de partij en vereniging in stand te houden. De lokale afdeling staat hierin centraal: voor veruit de meeste leden is dit de plek in de partij waar ze de meeste binding ervaren.

Het is dus belangrijk dat de lokale afdeling in samenwerking met de fractie activiteiten organiseert die bijdragen aan het realiseren en zichtbaar maken van de PvdA-idealen. Scouten is daarin een kernfunctie om de continuïteit van het afdelingsbestuur en de fractie te garanderen.

Deze handreiking focust zich op het scouten van volksvertegenwoordigers voor de lokale (steun)fractie, en is voornamelijk bestemd voor afdelingen. In het vervolg van de tekst staat actie centraal: scouten doe je niet van achter je bureau, scouten is mensenwerk. Dit is geen blauwdruk over hoe je het scoutingsproces moet inrichten, maar biedt concrete handvaten om effectief lokaal te kunnen scouten. Echter, voorop staat dat we de wereld rijk kunnen zijn aan geschreven stukken, maar dat succes wordt bepaald door het daadwerkelijk uitvoeren van de aanbevelingen. Daarom moet iedere lezer van dit stuk zich éérst zichzelf de vraag stellen: "Hoe staat onze afdeling er nu eigenlijk voor?". Op basis van deze vraag is de ene aanbeveling in dit stuk voor jullie relevanter dan de andere.

Voorop staat echter welke doelen je stelt als scout, en hoe je aan de slag gaat om deze doelen te bereiken. Om een idee te geven van dit soort strategische keuzes achter scouten, geven we verderop 3 (hypothetische) voorbeelden op basis van verschillende soorten afdelingen.

### 1.1 Randvoorwaarden voor scouting: zorgvuldigheid, integriteit, en vertrouwelijkheid

Iedereen die een scoutingsrol vervult moet rekening houden met het feit dat niet iedereen met de ambities te koop loopt, of het op prijs stelt dat deze gedeeld worden. Daarom draait alles om vertrouwelijkheid, zorgvuldigheid, en integriteit bij scouting. Dat houdt in dat de gegevens van de (mogelijke) kandidaten níet door een scout verder worden gedeeld, tenzij anders overeen is gekomen met de (mogelijke) kandidaat zelf. Dat houdt ook in dat partijgenoten die niet geselecteerd worden door de commissie, of laag op de kandidatenlijst terecht zijn gekomen, een nette behandeling krijgen: zij hebben immers met hun kandidaatstelling aangegeven dat zij actief willen zijn voor de partij. Mogelijk zijn ze ook op een andere plek in de organisatie in te zetten, verlies ze dus niet uit het oog!

Tegelijkertijd hebben we binnen de vereniging bepaalde verwachtingen van onze bestuurders qua transparantie. Voor een scout is dit een gevoelige balans. Aan de ene kant wil je aan kunnen tonen aan de vereniging dat je zorgvuldig te werk bent gegaan, en aan de andere kant wil je ook niet buiten je schoenen treden door vertrouwelijke informatie te delen. Daarom is het voor iedere scout van vitaal belang om een gedegen proces uit te schrijven, en ervoor te waken dat deze nageleefd wordt. Zorg er ook voor dat er korte lijnen worden gehouden met het afdelingsbestuur of kandidaatstellingscommissie waarvoor wordt gescout, die op die manier verantwoording kunnen afleggen (mocht dat nodig zijn) over de gemaakte keuzes.

Tot slot een kanttekening over integriteit. Elke politicus vertegenwoordigt de gehele PvdA, en kan door onverantwoord gedrag de gehele PvdA in diskrediet brengen. Dit dient iedereen ten volle te beseffen. Sinds 2006 vraagt de PvdA dan ook van haar kandidaten, naast de interne bereidsverklaring, de Gedragscode te ondertekenen. Dat is geen dode letter: alle functionarissen of toekomstige

functionarissen zullen zich die eigen moeten maken. Daarom is het voor een scout ook van belang om een actieve rol te spelen in het bewaken van de gedragsregels die we met elkaar hebben bepaald, zodat we fatsoenlijk en netjes met elkaar en de buitenwereld om blijven gaan.

## 1.2 Voorbeeld 1: Een kleine plattelandsafdeling / minder dan 50 leden

Je woont in een snel vergrijzende regio. Jong talent trekt na hun middelbare school naar een nabijgelegen stad voor hun opleiding of werk. De afdeling bestaat uit een paar leden die hun schouders er al sinds jaar en dag onder zetten. Dat doen ze met plezier, maar ze zouden toch graag wat nieuwe krachten aan het roer zien. Er zijn misschien een paar jongeren lid, hoewel het een uitdaging blijft om ze te activeren voor de lokale PvdA. Een dergelijke afdeling zou kunnen concluderen dat voor hen:

1. Scouting hand in hand gaat met nieuwe ledenwerving. De kleine ledenpoule zorgt ervoor dat selectie als onderdeel van scouten minder relevant is: iedereen die actief wil zijn, kan hier ook de kans krijgen om zich verder te ontwikkelen.
2. Een realistische vraag kan zijn “hoe zorgen wij voor voldoende kwaliteit op onze kandidatenlijst?”. Niet iedereen is immers geschikt om raadslid te worden. Daarom is het voor een kleine afdeling misschien wel belangrijker dan voor anderen om ook actief buiten het ledenbestand te zoeken naar personen met een sociaaldemocratisch hart, en deze te enthousiasmeren om actief te worden bij de PvdA.
3. Bij de PvdA staat diversiteit in de volksvertegenwoordiging centraal. Maar het verleden leert ons dat sommige groepen ‘bijzondere’ aandacht verdienen om ze te activeren voor de politiek (bijvoorbeeld jongeren, vrouwen, personen met een bi-culturele achtergrond). Voor een kleine afdeling is het daarom extra belangrijk om te scouten op deze ‘bijzondere doelgroepen’, omdat het beperkte ledenbestand geen garantie geeft op de diverse volksvertegenwoordiging die onze partij hoog in het vaandel heeft.

## 1.3 Voorbeeld 2: Een middelgrote stad / tussen de 50 en 200 leden

Deze afdeling zou je kunnen zien als het hart van de streek. Onze gemeente(s) heeft/hebben een flink aantal inwoners, waardoor er een redelijke nieuwe ledeninstroom is. Het afdelingsbestuur is actief, en organiseert regelmatig activiteiten rondom de lokale politiek. Misschien is er zelfs iemand actief in een scoutingsrol, of iemand die eerder ervaring heeft opgedaan met scouten. De grote uitdaging ligt hem daarom niet zo zeer in het werven van nieuw talent (alhoewel: meer is beter!), maar om dat nieuwe talent goed te kunnen begeleiden richting de gemeenteraadspolitiek. Een dergelijke afdeling zou kunnen concluderen dat:

1. De nieuwe ledeninstroom zorgt ervoor dat er iedere periode wel nieuw talent op de kandidatenlijst terecht kan komen. De vraag is dan alleen: kan (en wil) al dat talent op de lijst? Of moeten ze zichzelf nog op bepaalde fronten ontwikkelen? Voor de lokale afdeling betekent dit dus dat er naast het scouten van talent ook een ontwikkelingsvraagstuk is: welke kansen kunnen we aanbieden/ontwikkelen om talent te helpen ontplooiën?
2. Het ledenbestand van deze afdeling is best divers, maar de diversiteit in de raad laat te wensen over. Daarom moet er ook in deze afdeling voldoende aandacht worden gegeven aan ‘bijzondere

doelgroepen' (bijvoorbeeld jongeren, vrouwen, personen met een bi-culturele achtergrond), om tot de brede volksvertegenwoordiging die de PvdA hoog in het vaandel heeft te komen.

3. In deze afdeling kan het zijn dat niet iedereen de kansen kan krijgen die ze zelf willen. Simpel gezegd: het animo voor bepaalde rollen is groter dan het aanbod. Dat kan bijvoorbeeld rondom de Gemeenteraad voor teleurstellingen en fricties leiden. Belangrijk voor deze afdeling is daarom om zoveel als mogelijk politieke actievelingen een plekje te geven in het politiek proces. Dat kan via de (steun)fractie, maar ook, bijvoorbeeld, door een schaduwfractie op te zetten, of een inhoudelijke actiegroep op te starten.

#### 1.4 Voorbeeld 3: Scouten in een grote afdeling / meer dan 200 leden

In jouw afdeling staat er een solide basis: je hebt een breed ledenbestand, er is een ruime actieve kern, er is regelmatig vernieuwing in het afdelingsbestuur, en misschien heb je zelfs een lokale leergang weten op te zetten! Een dergelijke afdeling zou kunnen concluderen dat:

1. Er een noodzaak is om een professioneel selectieproces vorm te geven. Er is namelijk maar beperkt plek op de kandidatenlijst, en zelfs dan kan niet iedereen met talent onderdeel worden van de fractie. Daarom moet er zorgvuldig worden omgesprongen met potentiële kandidaten, en kan het lonen om doelgericht activiteiten te organiseren ter verdieping van inzicht in de talentenpoule, zoals een leergang, of inhoudelijke trainingen. Zo kun je een 'trechteraanpak' rondom scouting zelfstandig vormgeven.
2. In een grote, stabiele afdeling is er een grote poule om talent uit te kunnen vissen. Echter betekent dat ook dat het talent moeilijker in kaart te brengen is, en de organisatie rondom scouting daarom van groot belang is, om zo de 'beste' lijst samen te kunnen stellen. Daarom is het waarschijnlijk nodig om te werken met meerdere scouts/informanten, zodat je wél de hele afdeling in beeld hebt, en een netwerk in de regio ontwikkelt.

## 2. De organisatie rondom scouten

Scouten voor bestuurlijke en vertegenwoordigende functies in het lokaal bestuur is statutair de verantwoordelijkheid van het afdelingsbestuur. Dat betekent echter niet dat de bestuursleden per sé zelf de scoutingstaak moeten uitvoeren. Dat kan natuurlijk wel, maar er zijn andere organisatievormen mogelijk. In deze handreiking gaan we uit van het perspectief 'samen sta je sterk'. Dat vertaald naar het scouten betekent dat je in een team samenwerkt aan het zoeken, vinden, en selecteren van talent. Het advies is dus: stel een permanente scoutingscommissie in, bestaande uit leden met een breed netwerk in de regio, en die begrijpen hoe de raadspolitiek werkt. Uiteraard is het van belang dat wanneer scouting buiten het afdelingsbestuur wordt georganiseerd, dat het afdelingsbestuur wel op de hoogte blijft van de vorderingen, en dat de bevindingen en eventuele afspraken worden vastgelegd en beheerd<sup>1</sup>.

### 2.1 Waar kun je zoeken?

Als je niet weet waar je moet kijken, kun je lang zoeken en niets vinden. Daarom loont het om kritisch te kijken naar waar je verwacht dat het lokale talent rondloopt.

#### **Ken je leden**

Inventariseer (weer eens opnieuw) wie de leden van de afdeling zijn. Weten we wat voor (vrijwilligers)werk ze doen? Waar zijn ze inzetbaar? Leden die in het verleden aangaven geen tijd te hebben om zich actief in te zetten, hebben wellicht in een later stadium weer tijd en zin om actief te worden. Bovendien stellen leden het in zijn algemeenheid op prijs als er van tijd tot tijd eens contact met hen wordt opgenomen.

#### **Smaakmakers en sleutelfiguren**

Iedere gemeente heeft ze wel: lokale sleutelfiguren. Breng eens in kaart wie er bij welke instellingen, buurtcomités, actiegroepen, vrijwilligersorganisaties, buurthuizen, schoolbesturen, buurtclubs, de winkeliersvereniging, de lokale historische kring, en ga zo maar door, de aansprekende sleutelfiguren zijn. Benader ze eens of ze wel eens nagedacht hebben over actief worden voor de PvdA, mochten ze nog geen lid zijn. Op die manier is scouting ook een wervingsactiviteit.

#### **Partijkader**

Actieve partijgenoten, zoals bestuursleden, raadsleden, wethouders, PvdA-burgemeesters, zijn een nuttige bron/informant voor scouten. Zij hebben in het algemeen grote netwerken en kennen veel mensen in de gemeente. Vergeet hierbij ook niet de oud-raadsleden of oud-wethouder, ook zij beschikken nog wel over hun netwerk en hebben inzicht in wat het raadswerk inhoudt. Betrek deze personen ook bij je scoutingsnetwerk, deze kennis is waardevol!

#### **Maatschappelijk middenveld**

Actieve vrijwilligers en bestuurders in het maatschappelijk middenveld hebben al inzet voor de publieke zaak getoond. Het zijn maatschappelijk betrokken mensen die vaak ook in politiek geïnteresseerd zijn. Ze

---

<sup>1</sup> Let wel: er zijn ook organisatievormen denkbaar waarin een scoutingscommissie onafhankelijk opereert van het bestuur, zoals gebruikelijk is met een kandidaatstellingscommissie. Echter is de scoutingsuitdaging een stuk structureler/continue, wat betekent dat het afdelingsbestuur ervoor moet waken dat kennis tussen scouts wordt overgedragen.

weten wat er leeft en kennen vaak de mensen die 'in het veld' bezig zijn met de uitvoering van politieke besluiten. Zij hebben vaak een goed zicht op andere talentvolle geïnteresseerden in hun eigen kring en zijn dus prima te benutten als bron.

## 3. Gericht zoeken

### 3.1 Hoe scout je?

Het basisprincipe van scouting is heel simpel: je benadert mensen actief, en persoonlijk. Stap af op potentiële kandidaten die naar voren zijn gekomen uit de bovengenoemde zoektocht (inventarisatie, kaartenbak). Scouten doe je zoveel mogelijk gericht, dat wil zeggen dat binnen de afdeling en scoutingscommissie is nagedacht wat voor type mens qua achtergrond, kennis, en ervaring men graag bij het actieve deel van de partij wil betrekken, wie en wat heeft de partij nodig. Een belangrijk punt is het persoonlijke karakter: een persoonlijke benadering wordt meestal als positief ervaren en in het gesprek kan iemands specifieke bijdrage aan de partij benadrukt worden. Neem de tijd om te bespreken wat de mogelijkheden en onmogelijkheden zijn, en welke belemmeringen er wellicht zijn om actief te worden. Geef de nieuw binnengehaalde mensen ook de ruimte om zich binnen de partij te ontwikkelen in hun eigen tempo: maak geen beloftes die vervolgens niet worden waargemaakt!

### 3.2 Weet wie je zoekt

Als je weet wie de partij nodig heeft, naar welk type mens je zoekt, welke functie binnenkort vrijkomt, maakt dat de zoektocht een stuk gemakkelijker. Gaat de zoektocht naar potentiële raadsleden, dan is het zaak om daarbij een globale profielschets te gebruiken, zowel voor het individuele raadslid, als een profiel voor de fractie als geheel. Mocht de uitzonderlijke situatie zich voordoen dat er tussentijds een nieuw raadslid nodig is, en de personen op de lijst zijn niet beschikbaar, dan is het zaak om ook kritisch te kijken naar welke portefeuilles de zittende raadsleden al uitvoeren, en nóg gericht te zoeken.

### 3.3 Diversiteit en kwaliteit

De kwaliteit van de democratie hangt in sterke mate af van de relatie tussen kiezer en gekozene. Als er sprake is van een goede afspiegeling van de samenleving in de volksvertegenwoordigende organen en bij bestuurders, dan verhoogt dat de herkenbaarheid en het draagvlak voor de genomen besluiten. Een belangrijk argument dus voor meer diversiteit in de politiek. Het bereiken van diversiteit is een proces, en dat begint (dus) aan het begin van de cyclus, bij werven en scouten. Een nuttig begin van de werving is om na te gaan hoe de bevolking in de eigen gemeente is opgebouwd en hoe de huidige samenstelling van fractie en gemeenteraad zich hiertoe verhoudt. Aan de hand daarvan kunnen in de profielschets doelstellingen worden geformuleerd en gericht worden gezocht en geselecteerd. Bij diversiteit gaat het overigens niet om een letterlijke evenredige vertegenwoordiging van allerlei doelgroepen. Met name in kleine gemeenten kan dat al vaak niet op een kandidatenlijst van beperkte omvang. Het gaat om het samenstellen van een fractie (of bestuur), die een open oog heeft voor diverse maatschappelijke invalshoeken. Een diverse samenstelling naar culturele achtergrond (sekse, etniciteit, leeftijd, opleiding/werkervaring) is daarin belangrijk, maar niet het enige instrument.

Let op diversiteit, maar verlies nooit kwaliteit uit het oog. Raadsleden moeten een zekere basiskennis hebben van openbaar bestuur, weten hoe de lokale politiek werkt, en moeten zich mondeling en

schriftelijk goed kunnen uitdrukken. Het zal niet de eerste keer zijn dat er door een slechte waarborging van kwaliteit conflicten ontstaan binnen de fractie, met schade aan de volledige PvdA als gevolg.

## 4. Selectie & Verwachtingsmanagement

### 4.1 Begeleiden, scholen en toetsen

Het eerste contact legt vaak de doorslaggevende basis voor de toekomst van een gescout talent. Na een positief eerste oriënterend gesprek is het van belang dat er een vervolg op komt. Als er afspraken zijn gemaakt om deze persoon verder te ondersteunen, bijvoorbeeld om ze op korte termijn eens mee te nemen naar een fractie- of raadsvergadering, dan moeten deze nageleefd worden. Niets is erger dan niets meer horen, of veel te laat iets terug horen. Probeer de nieuwelingen in te schakelen in werkgroepen of de steunfractie, of laat iemand een dagje meelopen met een raadslid of wethouder.

Hou ook goed in de gaten of er vanuit het landelijk partijbureau (of het gewest/grote lokale afdelingen) trainingen en leergangen worden georganiseerd. Op weg naar de gemeenteraadsverkiezingen organiseert ieder gewest in ieder geval een introducerende leergang voor aspirant gemeenteraadsleden.

Tot slot is het cruciaal om op te komen voor je nieuwelingen. Het komt vaak voor dat de nieuwelingen wel door de selectieprocedure van de kandidaatstellingscommissie komen, maar het op de kandidaat stellende ledenvergadering waar de lijst wordt vastgesteld weer afleggen tegen andere kandidaten die bekender zijn onder de leden. Bereid iedereen daarop voor. Nog belangrijker is het om dit te voorkomen, door potentiële kandidaten eerder op het spoor te komen en mensen de kans te geven te wennen aan het politieke bedrijf via scholing en/of begeleidingstrajecten. Onbekend maakt onbemind in de partij, het is dus zaak dat de nieuwelingen zich een weg leren banen binnen de afdeling.

### 4.2 Verwachtingsmanagement

Een oriënterend gesprek met iemand van de scoutingscommissie of het meelopen met de fractie mag nóóit de indruk wekken dat de nieuwkomer al meteen een functie krijgt of al met één been binnen is bij de kandidaatstellingscommissie: daar gaat de scoutingscommissie niet over! Uiteindelijk is dat aan de kandidaatstellingscommissie, die een voordracht doet aan de ALV, die het laatste beslisrecht heeft.

Wees eerlijk en open over de hoeveelheid tijd die een bepaalde functie gaat vergen: stel het niet mooier of gemakkelijker voor dan het is. Hou er ook rekening mee dat iedere politicus in de PvdA (of progressieve samenwerkingen waar we aan deelnemen) ook een politieke afdracht moet maken aan de partij: dat levert nogal eens verassingen op.

### 4.3 De uiteindelijke selectie

Op basis van een profielschets maakt de scoutingscommissie (idealiter) een voordracht aan de kandidaatstellingscommissie. Doordat de fractievoorzitter in de loop van de raadsperiode jaarlijks functioneringsgesprekken heeft gevoerd met de zittende raadsleden is er een duidelijk inzicht in welke raadsleden door zullen (willen) gaan en welke niet (idem de eventuele wethouder(s)). De bevindingen van deze gesprekken (en het evaluatiegesprek) worden doorgesproken met de voorzitter van de kandidaatstellingscommissie. Ook de bevindingen van de scoutingscommissie over nieuwe mogelijke kandidaten worden doorgegeven aan de voorzitter van de kandidaatstellingscommissie. Onthoudt dat dit alles natuurlijk in samenspraak moet gaan met de betreffende kandidaten: vertrouwelijkheid blijft



cruciaal! Wij bevelen aan om één van de leden van de scoutingscommissie daarom ook deel te laten nemen aan de kandidaatstellingscommissie (als 'linking pin').

## 5. Tips, Ideeën, Suggesties

### 5.1 De samenstelling van de scoutingscommissie

- Stel een permanente scoutingscommissie in, van bijvoorbeeld drie personen, die continue met scouten bezig zijn. Een daarvan is een oud-/huidig-fractielid of wethouder, of een lid met een groot netwerk in de gemeenschap.
- Wijs een coördinerende scout aan, een soort bestuurssecretaris. Wanneer je formele procedures opzet, dan is deze persoon 'het gezicht' van de scoutingscommissie.
- Probeer contact te hebben met andere scoutingscommissies (lokaal, regionaal, gewestelijk, landelijk).

### 5.2 Leg een kaartenbak aan

- Verzamel in een database de namen met ervaring, kennis, hobby's, functies buiten de partij, functies binnen de partij, e.d. Wees ervan bewust dat er zorgvuldig met informatie over persoonlijke ambities moet worden omgegaan, en dat je daarom niet zomaar alles op moet schrijven. Zorg er te allen tijde voor dat je goed waakt over privacy (AVG).
- Neem bij iedere afdelingsenquête onder leden vragen mee die ook van belang zijn voor het vullen en/of actualiseren van de kaartenbak.
- Kijk regelmatig naar de samenstelling van de kaartenbak: hoe zit het met de man/vrouw verdeling? Zitten er voldoende jongeren tussen? Hoe zit het met de culturele achtergronden?

### 5.3 Bijeenkomsten voor nieuwe leden

- Organiseer ze! Er is niets zo balen als lid worden van een politieke vereniging waar niks gebeurt!
- Laat nieuwe leden zichzelf openbaar introduceren door hun eigen (korte) verhaal te vertellen. Zo kan contact direct worden gelegd.
- Bel met alle nieuwe leden, en informeer ze daar over de netwerken, werkgroepen, en het cursusaanbod van de (landelijke) PvdA.

### 5.4 Digitaal Scouten

- Benut de online verenigingsatmosfeer voor de scoutingsuitdaging. Kijk op Facebook, Twitter, Instagram, en op LinkedIn waar mensen zich mee bezig houden, hoe ze zich uiten, en op welke manieren ze betrokken zijn bij de lokale gemeenschap.
- Bouw een digitale verenigingsinfrastructuur: zet een Facebook pagina en (besloten) groep op voor de afdeling, en moedig leden aan om daar met elkaar in contact te komen.

### 5.5 Aanbevelingen voor het afdelingsbestuur

- Stel een permanente scoutingscommissie in.
- Stel (globale) profielschetsen op van alle denkbare functies binnen de afdeling. Het is een grote klus, maar het bestuur heeft meteen een helder beeld waar scouting op gericht kan zijn. Modelprofielen zijn beschikbaar op het partijbureau.

- Maak jaarlijks een 'ledenwerving'-verslag voor de jaarvergadering. Op die wijze wordt ledenwerving zichtbaar als activiteit en worden leden er opmerkzaam gemaakt.
- Maak jaarlijks een 'scouting'-verslag voor de jaarvergadering. Op die wijze wordt ledenwerving zichtbaar als activiteit en worden leden er weer opmerkzaam op gemaakt.
- Bel de ex-leden op, en vraag naar hun beweegredenen. Het gaat hier niet om ledenwerving, maar het kan voor het bestuur verhelderend werken, en ex-leden vinden het vaak prettig om achteraf toch nog iets te horen.
- Publiceer de namen van nieuwe leden in de afdelingsnieuwsbrief: heet ze van harte welkom!