

Opdracht kandidatencommissie GroenLinks Zwolle

Gemeenteraadsverkiezingen 2022

Het bestuur van GroenLinks Zwolle geeft de kandidatencommissie (KC) de opdracht om een lijst samen te stellen van kandidaten voor de gemeenteraadsverkiezingen in maart 2022. Daarnaast heeft de kandidatencommissie de opdracht om kandidaten voor het wethouderschap voor te dragen. Uiterlijk op 10 november 2021 stellen de leden van GroenLinks Zwolle de definitieve lijst vast.

GroenLinks Zwolle wil met een kwalitatief goed en sterk team aan de verkiezingen deelnemen. Het kandidaatstellingstraject kan echter een gevoelig proces zijn, omdat het ook persoonlijk kan zijn. Het traject staat bovendien niet op zichzelf en dient ingebed te zijn in de ambitie en het politiek personeelsbeleid van de afdeling. Dit brengt allerlei vraagstukken met zich mee: gaat de voorkeur uit naar continuïteit of naar vernieuwing? En hoe gaan we politiek talent vinden, ontwikkelen, binden en boeien? Deze vraagstellingen maken deel uit van het kandidaatstellingstraject.

GroenLinks Zwolle ambieert continuïteit van de bestuurlijke verantwoordelijkheid op college-niveau, en zal daarin actief zijn als bij de onderhandelingen voldoende programmapunten worden 'binnengehaald'. Dit vanuit de gedachte dat zelf 'aan de knoppen draaien' gemiddeld meer oplevert dan alleen het raadswerk.

Uitgangspunten kandidatenlijst

1. De kandidatenlijst die de commissie t.z.t. via het bestuur aanbiedt aan de ALV heeft per plek één naam.
2. De selectie van de eerste 14 kandidaten is grondig en hebben de kwaliteiten om raadswerk te doen. De kandidaten vanaf plek 15 tot 24 hebben de ambitie en de mogelijkheid om de fractie daadwerkelijk te ondersteunen, als burgerraadslid of steunfractielid. Plek 25 tot 40 zijn lijstduwers die in potentie 1000 kiezers extra op kunnen leveren.
3. Het streven is een lijst van in totaal 30 à 40 kandidaten.
4. GroenLinks Zwolle is gebaat bij continuïteit in het raadswerk; inhoudelijk en organisatorisch.
5. Bij aanvang staat er een sterke lijsttrekker met ervaring in raadswerk die capabel genoeg is om de gehele fractie aan te sturen. De lijsttrekker is een uitstekende debater.
6. In de fractie zijn bij aanvang kennis en ervaring gespreid en in elk geval solide aanwezig op de terreinen 'groen' en 'links'.
7. Binnen de top 20 is voldoende talent aanwezig.
8. De toekomstige fractieleden manifesteren zich nadrukkelijk op zowel 'links' als 'groen'; zijn ook buiten de raad zichtbaar en actief in de gemeente/stad.
9. De totale kandidatenlijst is een afspiegeling van onze maatschappij. Bij de top 10 is voldoende diversiteit zichtbaar.
10. Bestuursleden, kandidatencommissieleden en hun eerstegraads familieleden komen niet in aanmerking voor een plek van 1 tot en met 20 op de kandidatenlijst.

Uitgangspunten wethouderskandidaten De commissie selecteert wethouderskandidaten:

1. die bij voorkeur ervaring als bestuurder hebben;
2. die bij voorkeur kennis hebben van meerdere beleidsterrein(en) die voor gemeenten van belang is;
3. die een band hebben met Zwolle;
4. waarbij diversiteit wordt nagestreefd;
5. die complementair zijn aan de lijsttrekker, c.q. beoogd fractievoorzitter.

Werkwijze kandidatencommissie

De hoofdtaak van de kandidatencommissie (KC) is het voeren van selectiegesprekken en het samenstellen van een voordracht voor de ALV. De kandidatencommissie:

- scout binnen en buiten GroenLinks Zwolle naar mogelijke kandidaten;
 - informeert vroegtijdig bij huidige fractieleden, burgerraadsleden, steunfractieleden en wethouders of en op welke plek zij zich kandidaat willen stellen voor de volgende periode;
 - roept leden op om kandidaten aan te dragen en zichzelf kandidaat te stellen;
 - voert gesprekken met elke kandidaat op de kandidatenlijst;
 - interviewt personen die zich kandidaat stellen voor de plekken 1 tot en met 10 grondig, met als doel te achterhalen of de persoon over de benodigde competenties beschikt die een goed raadslid nodig heeft;
 - interviewt personen die zich kandidaat stellen voor de plekken 11 tot en met 20, met als doel te achterhalen of deze persoon zich wil inzetten als fractielid, burgerraadslid of steunfractielid;
 - werkt onafhankelijk, binnen de kaders van de opdracht en de richtlijnen van GroenLinks;
 - draagt zorg dat leden uiterlijk in september 2021 de lijsttrekker kunnen kiezen;
 - legt de conceptkandidatenlijst uiterlijk op de ALV in november 2021 voor aan de leden voorvaststelling;
 - geeft personen die zich kandidaat hebben gesteld voor de eerste tien plaatsen op de kandidatenlijst krijgen inzage in de conceptkandidatenlijst, voordat deze wordt voorgelegd aan de leden;
 - rangschikt de kandidaat-wethouders tot minimaal een top 3;
 - zorgt in samenspraak met het bestuur voor goede aanlevering van de kandidatenlijst ten behoeve van de gemeenteraadsverkiezingen in 2022.
-
- Als de kandidaatstelling geopend is stuurt de KC mensen die reageren een brief (of e-mail) met uitleg over de procedure, de planning, waar men met vragen terecht kan, een vragenlijst als voorbereiding op het gesprek, het Integriteitsprotocol met de -verklaring en het Bewilligingsformulier.
 - Alle kandidaten moeten het bewilligingsformulier ondertekenen en daarmee laten blijken te weten wat dat inhoudt. Het aan de kandidaten toesturen en innemen van dit formulier gebeurt door de kandidatencommissie. Het bewilligingsformulier moet ondertekend zijn voordat de voordracht bekend wordt gemaakt.
 - Alle (!) kandidaten worden door de KC gecheckt op integriteit. Handvat voor het gesprek daarover in de eerste ronde (zie HR) is het integriteitsprotocol en de -verklaring.
 - Onderdeel van de integriteitscheck is het navragen of mensen die je uitnodigt en die eerder afdrachtplichtig waren geen betalingsachterstand hebben. De kandidatencommissie checkt dit vóór een eerste gesprek via afdrachten@groenlinks.nl.
 - Als er geen belemmering is n.a.v. de integriteitscheck gaat de KC het gesprek aan over geschiktheid en het voldoen aan het profiel.
Let op: bij een lijsttrekkersreferendum worden de kandidaat-lijsttrekkers niet op geschiktheid beoordeeld maar alleen op integriteit.
 - De KC voert met alle kandidaten een gesprek. Met de kandidaten voor lijstduwers kan dat kort/telefonisch, maar het is verstandig als de kandidatencommissie ook met deze kandidaten over hun integriteitsverklaring en over de verwachtingen en consequenties van een plaats op de lijst spreekt.
 - Bij het praten over de functie als raadslid is het goed om ook te melden dat jaarlijkse functioneringsgesprekken erbij horen.
 - Verslaglegging van de gesprekken gebeurt op een veilige plek/manier, maar wel op zo'n manier dat de hele commissie kan meepraten over de lijst, ook over kandidaten waarvan men niet bij het gesprek is geweest. Verslaglegging is ook relevant voor het geval er een beroepsprocedure volgt, dat kun je niet voorspellen (zie Geschillen en Beroepen).
 - Vanuit het afdelingsbestuur wordt één bestuurslid als aanspreekpunt aangewezen voor de KC.
 - De KC rapporteert over de voortgang en de aandachtspunten regelmatig aan het afdelingsbestuur.

Planning

Fase 1 heeft tot doel om profielschetsen (kandidaten, de fractievoorzitter, de wethouder en de fractie als geheel) en een plan van aanpak met betrekking tot de werving en selectie te ontwikkelen.

Fase 2 heeft tot doel om de ALV van de GroenLinks afdeling Zwolle een gemotiveerde voordracht te doen voor de vaststelling van de kandidatenlijst voor GroenLinks voor de gemeenteraadsverkiezingen van 2022.

Datum	Actie
November 2020	Benoemen en start kandidatencommissie
November/december 2020	Organisatie startbijeenkomst
December 2020	Vaststellen planning en werkwijze door kandidatencommissie
Januari 2021	De kandidatencommissie presenteert aan het bestuur het plan van aanpak inclusief uitgewerkte planning
Februari t/m juni 2021	Gesprekken met potentiële kandidaten
Juni 2021	Eindgesprekken met top 20
Juni/juli 2021	Concept voorleggen aan bestuur
1 september 2021	Voorlopige kandidatenlijst voorleggen aan leden
10 november 2021	Algemene Ledenvergadering ter behandeling moties en amendementen en vaststelling kandidatenlijst

Geschillen en beroepen

In het geval van geschillen zijn er twee opties:

- Als de kandidatencommissie n.a.v. de integriteitstoets besluit een kandidaat niet voor te dragen, kan deze daarmee akkoord gaan of dit oordeel ter toetsing voorleggen aan de landelijke commissie voor Geschil en Beroep. Om het besluit te kunnen toetsen heeft deze commissie het volgende nodig:
 - Een verslag van het gesprek waarin integriteit getoetst is n.a.v. de integriteitsverklaring zoals de kandidaat die ingevuld heeft en jullie eigen onderzoek. Daarin geven jullie aan over welke zaken specifiek is doorgevraagd en waarom (een antwoord in de verklaring, het CV, eerdere functies, Facebook- of Twitterberichten, familieomstandigheden, dat kan van alles zijn).
 - Als een onderwerp leidt tot een gesprek binnen de kandidatencommissie, noteer dan wie er over gesproken hebben, de belangrijkste argumenten, de 'bewijsstukken' en de uitkomst: name de kandidatencommissie een besluit of werd er een vervolgplan opgesteld en wat hield dat in?
 - Zijn er vervolgacties uitgevoerd en zo ja welke (tweede gesprek, nader onderzoek etc.)?
 - Hoe heeft de kandidatencommissie hier met de kandidaat over gecommuniceerd en wie deed dat?
 - Hoe heeft de kandidaat gereageerd?
 - Hoe is de kandidatencommissie daarmee omgegaan?
- Bij andere geschillen dan over de integriteitstoets is het afdelingsbestuur het aanspreekpunt.