

# Evaluatieverslag proces samenstellen kandidatenlijst raadsfractie GroenLinks Utrecht

Arnt Mein, Werkgroep Evaluatie & Analyse, 16 juni 2022

## 1. Inleiding

Het bestuur van de afdeling GroenLinks Utrecht heeft de werkgroep Evaluatie & Analyse van die afdeling gevraagd om het proces te evalueren van samenstellen van de kandidatenlijst voor de raadsfractie van GroenLinks Utrecht voor de gemeenteraadsverkiezingen van 2022.

### *Doel- en vraagstelling*

Aanleiding voor de evaluatie vormt een aantal klachten over de informatievoorziening door de kandidatencommissie en de uiteindelijke samenstelling van de voorgestelde kandidatenlijst. Doel van de evaluatie is om informatie te verzamelen om het bestuur in staat te stellen verantwoording af te leggen en gezamenlijk lessen te trekken met het oog op de volgende verkiezingen. De evaluatie heeft betrekking op het proces van samenstellen van de kandidatenlijst en staat in het teken van de volgende vraagstelling:

*In hoeverre is de kandidatencommissie geslaagd in de opdracht om een advieslijst op te stellen bestaande uit een evenwichtig samengesteld team en hoe zijn de individuele kandidaten geïnformeerd door de commissie?*

### *Werkwijze*

Om deze vraag te beantwoorden heb ik documentatie bestudeerd, een vragenlijst uitgezet onder degenen die hebben gesolliciteerd en vraaggesprekken gevoerd. Voor meer gedetailleerde informatie over de uitvoering van de evaluatie verwijs ik naar de bijlage. Ik heb de evaluatie uitgevoerd in de periode half mei – half juni.

## 2. De opdracht aan de kandidatencommissie

In de opdracht van de voorzitter van het afdelingsbestuur aan de kandidatencommissie van 8 februari 2021 staat dat de kandidatencommissie een advieslijst opstelt in een lijstvolgorde en daarbij zorgdraagt voor een evenwichtig samengesteld team. Dat wil zeggen een team dat:

- divers is wat betreft gender, leeftijd, etnisch-culturele achtergrond en opleiding;
- waarin alle kernwaarden van GroenLinks goed herkenbaar zijn: duurzaam, links en open;
- waarin is voorzien in expertise en ambitie, kennis en activisme;
- waarin het Utrechts perspectief goed is vertegenwoordigd, bijvoorbeeld door spreiding van de kandidaten over de verschillende wijken;

- waarin zowel voldoende ervaren raadsleden terugkomen, als ruimte is voor nieuw talent;
- waarbij expliciet rekening wordt gehouden met het aantal redelijkerwijs te verwachten zetels.

Verder beschrijft de opdracht de samenstelling en werkwijze van de kandidatencommissie. De commissie bestaat uit tien personen, met een cultureel diverse achtergrond, een aantal van buiten GLU, een aantal met ervaring als HRM-adviseur en een aantal als raadslid. De werkwijze is kort gezegd als volgt: een beoordeling van de geschiktheid van de kandidaten in het licht van een eerder opgesteld profiel, aan de hand van een sollicitatiebrief of -formulier en één of twee gesprekken met verschillende leden van de commissie, waarbij de commissie door de sollicitanten opgegeven of extra referenties kan inwinnen. Voor kandidaten die zich onverhoopt niet zouden kunnen vinden in het advies van de kandidatencommissie of die klachten zouden hebben over de procedure, is een commissie Geschil en Beroep ingesteld. Ook staat in de opdracht dat het bestuur in procesmatige zin regelmatig op de hoogte wordt gehouden van de stand van zaken door de secretaris van de commissie (die tevens deel uitmaakt van het bestuur).

### 3. De kandidatenlijst

#### *De voordracht van de kandidatencommissie*

In de voordracht voor de kandidatenlijst van \* november 2021 heeft de kandidatencommissie zijn voordracht toegelicht. Daaruit blijkt dat de commissie meent erin te zijn geslaagd om een sterk en divers gezelschap van kandidaten voor te dragen. Meer in het bijzonder een team waarin de kernwaarden van GroenLinks herkenbaar zijn, voldoende expertise beschikbaar is, een evenwichtige balans is aangehouden tussen ervaren kandidaten en nieuw talent en binding bestaat met de stad. Volgens de kandidatencommissie is het team daarnaast divers wat betreft genderidentiteit, migratieachtergrond, leeftijd, opleidingsachtergrond, woonwijk en LHBTI-vertegenwoordiging (meer in het bijzonder: evenveel vrouwen als mannen in de top 12, vier mensen in de top 12 met een migratieachtergrond en een ruime spreiding in leeftijd en woonwijken). Tegelijkertijd erkent de kandidatencommissie dat het veel, op zichzelf genomen geschikte, sollicitanten heeft moeten teleurstellen als gevolg van het hoge aanbod aan geschikte kandidaten en de wens om te komen tot een gebalanceerde samenstelling van de lijst.

#### *Kritiek op de voordracht*

De voordracht van de commissie heeft kritiek opgeroepen onder een deel van de sollicitanten en andere leden van GroenLinks Utrecht.<sup>1</sup> Gemeenschappelijke deler van die

---

<sup>1</sup> Acht van de negen personen die een enquêteformulier hebben teruggestuurd waren kritisch over de evenwichtigheid van de kandidatenlijst (vraag 10). Alle vijftig sollicitanten hebben een formulier ontvangen.

kritiek is dat de lijst, met name de top 12, onvoldoende divers zou zijn. Dit geldt in het bijzonder ten aanzien van aspecten als ervaring (met raadswerk), leeftijd, opleiding, migratieachtergrond, gender of deel uitmaken van de LHBTI-groep. Zo zou het streven naar vernieuwing ten koste gaan van het noodzakelijk behoud en doorontwikkeling van politiek talent met een diverse achtergrond. Daar komt bij dat een relatief lage plaats op de lijst voor zittende raadsleden gemakkelijk kan worden opgevat als een diskwalificatie van hun eerdere functioneren. Voor een enkele sollicitant was dit reden om zich terug te trekken. Ook zou onvoldoende rekening zijn gehouden met het mogelijke effect van voorkeurstemmen op vrouwelijke kandidaten.<sup>2</sup>

### *Terugblik op de voordracht*

Terugkijkend menen de voorzitter en de secretaris van de kandidatencommissie dat het proces van samenstellen van de kandidatenlijst correct en integer is verlopen. De commissieleden waren voldoende deskundig en hebben in onafhankelijkheid hun werk kunnen doen. Complicerende factoren waren echter de relatief korte tijd die beschikbaar was voor het selectieproces (vanaf half september tot 1 november, korter dan aanvankelijk gepland), de omvang van de commissie (9 personen) en de relatief algemeen geformuleerde opdracht (een sterk en divers gezelschap). Die bood, samen met de profielschets, uiteindelijk weinig houvast. Er was relatief weinig tijd beschikbaar om deze criteria adequaat te operationaliseren. De commissie moest daardoor pragmatisch te werk gaan. Doordat aan vele en uiteenlopende specificaties moest worden voldaan (onder meer ervaring, gender, leeftijd, etnisch-culturele achtergrond en opleiding), vielen op zichzelf genomen geschikte kandidaten (onder meer ervaren, wit, man, middelbare leeftijd) uit de boot, aldus respondenten.

#### 4. De werkwijze van de commissie

##### *De procedure*

In eerdergenoemde voordracht heeft de kandidatencommissie ook zijn werkwijze uiteengezet. Kort samengevat heeft de kandidatencommissie met 50 sollicitanten een eerste gesprek gevoerd en (in een andere samenstelling) met 25 sollicitanten een tweede gesprek. Over 20 sollicitanten is minstens één referent geraadpleegd. Van de zittende raadsleden die solliciteerden is aanvullend zondig nog een vertrekkend raadslid als referent geraadpleegd, voor zover de sollicitant daarmee instemde. De beoogd fractievoorzitter is in algemene zin geraadpleegd. De kandidatencommissie heeft de sollicitanten na het eerste en na het tweede gesprek telefonisch geïnformeerd over het vervolg van de procedure respectievelijk of zij zouden worden voorgedragen en op welke plaats op de lijst.

---

<sup>2</sup> Uiteindelijk zijn negen kandidaten tot raadslid verkozen, waarbij de nummers 13 (een vrouw) en 14 (een man) op basis van voorkeurstemmen. De nummer 6 en 7 zijn afgefallen (beiden man).

### *Kritiek op informatievoorziening en bejegening*

Ook op de procedure was kritiek van de sollicitanten. Die kritiek had betrekking op de informatievoorziening aan de sollicitanten, het inwinnen van referenties en de wijze waarop zij werden bejegend.<sup>3</sup> Een deel van de kritiek spitst zich toe op de terugkoppeling over het sollicitatiegesprek en de toelichting op het voorgenomen advies ten aanzien van de voordracht/plaats op de lijst. Die bleef vaak uit of werd veelal als ontoereikend en onvoldoende overtuigend ervaren. Een aantal sollicitanten voelde zich hierdoor onvoldoende serieus genomen, mede gelet op hun staat van dienst voor GroenLinks. Bovendien bestond er onduidelijkheid over het al dan niet inwinnen van referenties bij raadsleden en meer in het algemeen de mate waarin het eerdere functioneren als raadslid zou worden meegewogen. Daarnaast was er kritiek van een drietal sollicitanten over wijze waarop zij werden bejegend in het gesprek. Die werd door hen als onwelwillend en onplezierig ervaren.

### *Terugblik op de informatievoorziening en bejegening*

Terugblikkend merken de voorzitter en de secretaris van de kandidatencommissie op dat de gesprekken een tamelijk zakelijk karakter hadden, mede gelet op de beschikbare tijd. Bovendien werden de sollicitanten wel serieus aan de tand gevoeld. Wat in hun ogen verder een rol speelde was dat veel sollicitanten op zichzelf genomen geschikt waren voor een (hoge) plaats op de lijst, maar dat de kandidatencommissie, conform de opdracht, streefde naar een evenwichtig samengesteld team. Objectieve factoren wogen daardoor zwaarder, dan de individuele kwaliteiten van sommige sollicitanten.

## 5. Rol commissie Geschil en Beroep

Zoals gezegd, is er een commissie Geschil en Beroep ingesteld. Die commissie heeft vier klachten behandeld. De aard van die klachten ligt grotendeels in het verlengde van eerdergenoemde kritiek. De commissie heeft de klachten ongegrond bevonden omdat er in het licht van het huishoudelijk reglement, de statuten van GroenLinks Utrecht en de opdracht van het bestuur aan de kandidatencommissie geen fouten zijn gemaakt die herbeoordeling de sollicitatie/plaatsing op de lijst noodzakelijk maakten.

Twee klagers hebben ook aan de orde gesteld in hoeverre het zinvol is een klacht in te dienen, nu de commissie de kandidaatstelling slechts marginaal kan toetsen. Dit nog los van het feit dat de korte tijd tussen het klagen bij de commissie en het bekendmaken van de definitieve kandidatenlijst, het bijna onmogelijk maakt om nog iets wezenlijks met de

---

<sup>3</sup> Over het eerste gesprek (vraag 3) zijn zeven van de negen personen die een enquêteformulier hebben teruggestuurd tevreden, over het tweede gesprek zijn zes van de negen ontevreden. Over de informatievoorziening (vraag 4-6) zijn telkens zes van de negen ontevreden.

bevindingen van de commissie te doen. Dat werkt frustrerend, aldus die klagers. De voorzitter van de commissie Geschil en Beroep bevestigt dit beeld.

## 6. Ledenraadpleging

De voordracht van de kandidatenlijst is bekrachtigd op de algemene ledenvergadering van 7 november 2021. Deze ledenvergadering moest als gevolg van de corona-maatregelen online plaatsvinden. Om die reden is daarvoor een online referendum-*tool* gebruikt van het landelijk bureau van GroenLinks.

Een aantal respondenten heeft het gebruik hiervan als onbevredigend ervaren. Het zou ingewikkeld en gebruiksonvriendelijk zijn. Veel respondenten hebben daardoor voor hun gevoel onvoldoende invloed kunnen uitoefenen op de lijstvolgorde, terwijl daarover nu juist de nodige onvrede leefde.

## 7. Conclusie en aanbevelingen

De eerste vraag is of de kandidatencommissie erin is geslaagd om een evenwichtig samengestelde lijst samen te stellen.

Ik meen dat dit feitelijk het geval is. De kandidatencommissie heeft in relatief korte tijd een afgewogen selectie gemaakt uit vijftig sollicitanten. Zoals de kandidatencommissie ook zelf aangeeft in zijn verslag, is aan alle specificaties voldaan. Dat is een knappe prestatie, waarvoor de kandidatencommissie de *credits* verdient. Tegelijkertijd leeft er onder een relatief klein, maar prominent deel van de leden reële onvrede over het beeld dat de lijst oproept. Dat zou niet passen bij het inclusieve beeld dat GroenLinks Utrecht wil uitstralen en zou onvoldoende recht doen aan het talent van zittende raadsleden.

Echter, de uiteindelijke samenstelling van de kandidatenlijst vloeit mijns inziens voort uit de opdracht die het bestuur van de afdeling heeft meegegeven. Dit roept de vraag op of de opdracht niet schier onmogelijk was (teveel, uiteenlopende eisen). Waar het in mijn ogen aan heeft ontbroken is een laatste, corrigerende blik op de conceptlijst vanuit lokaal politiek oogpunt door de afdelings- en de fractievoorzitter, om zo desgewenst tot een meer afgewogen lijst te komen. Voor een volgende keer zou dit expliciet moeten worden geregeld. Tot slot moet er op dit punt voortaan een beter passende ledenraadpleging worden geboden.

De tweede vraag is hoe de kandidatencommissie te werk is gegaan, meer in het bijzonder de informatievoorziening en bejegening. Hoewel we niet uit het oog moeten verliezen dat het om vrijwilligerswerk gaat, had dit naar mijn idee op sommige punten wel beter gekund. Immers, de omgang met sollicitanten luistert nauw, temeer nu er voor sommige kandidaten

veel op het spel stond. Dit impliceert dat de informatievoorziening passend en tijdig moet zijn (bijv. over het inwinnen van referenties, meewegen functioneren als raadslid en een tijdige en inhoudelijke terugkoppeling) en de bejegening respectvol. Deze aspecten bevorderen de zogenoemde procedurele rechtvaardigheid, wat bijdraagt aan de acceptatie van en vertrouwen in het advies van de kandidatencommissie. Dit punt is ook voor de langere termijn van belang, namelijk uit oogpunt van ledenbinding en talentontwikkeling.

Als laatste, zoals de opdracht en procedure bij de commissie Geschil en Beroep nu is ingericht, is er geen sprake van effectieve klachtbehandeling.

## **Bijlagen**

### **1. Gevolgde werkwijze:**

- Ik heb de nodige documenten geanalyseerd: de opdracht van het bestuur aan de kandidatencommissie, de profielschets voor de kandidaten en de voordracht door de kandidatencommissie en de (geanonimiseerde) verslagen van de commissie Geschil en Beroep.
- Ik heb via de secretaris van de kandidatencommissie een beknopte vragenlijst (zie bijlage) uitgezet onder degenen die zich als kandidaat hebben aangemeld (50 personen), negen daarvan hebben het formulier ingevuld en teruggestuurd (na een herhaalde oproep).
- Ik heb zes vraaggesprekken gevoerd met sollicitanten die op het enquêteformulier hebben aangegeven een mondelinge toelichting te willen geven.
- Aanvullend heb ik nog zes vraaggesprekken gevoerd: met de voorzitter en secretaris van de kandidatencommissie, de voorzitter van commissie Geschil en Beroep, de voorzitter van de afdeling, met Bas Roufs (vanwege zijn brief van 25 november 2021 aan het bestuur waarin hij mede namens enkele leden zijn zorg uit over de concept-kandidatenlijst) en met een sollicitant die geen formulier heeft ingevuld.

## Vragenlijst evaluatie proces samenstellen kandidatenlijst (advieslijst) GLU

Op verzoek van het bestuur evalueert de werkgroep Evaluatie & Analyse het proces van samenstellen van de kandidatenlijst voor GroenLinks Utrecht voor de gemeenteraadsverkiezingen van maart 2022. Je hebt je destijds kandidaat gesteld. Wil je ajb deze vragenlijst invullen?

Wil je meer weten over de evaluatie? Bel mij (Arnt Mein): 06-21155868 of mail naar [agmein@ziggo.nl](mailto:agmein@ziggo.nl).

1. Ben je door de kandidatencommissie voorgedragen voor de lijst met kandidaten (de advieslijst)? Zet ajb een kruis achter of omcirkel het antwoord dat van toepassing is:

Wel

Niet

2. Hoe vaak heb je een gesprek gevoerd met de kandidatencommissie?

Eenmaal

Tweemaal

3. Hoe kijk je terug op het gesprek?

Eerste gesprek: tevreden/ontevreden

Tweede gesprek (indien van toepassing): tevreden/ontevreden

4. Hoe kijk je terug op de wijze waarop je vervolgens door de kandidatencommissie bent geïnformeerd over hun positieve of negatieve advies om je voor te dragen?

Tevreden

Ontevreden

5. Kun je je vinden in de redenen die werden aangevoerd voor het positieve of negatieve advies?

Ja

Nee



6. Ingeval van een positief advies, kun je je vinden in de redenen die werden aangevoerd voor het advies over je plaats op de lijst?

Ja  
Nee

7. Heb je inzage gekregen in het verslag van je sollicitatiegesprek(ken)?

Ja  
Nee

8. Heb je bezwaar gemaakt bij de commissie Geschil en Beroep?

Ja  
Nee

9. Indien van toepassing, kun je je vinden in de reactie van de commissie Geschil en Beroep?

Ja  
Nee

10. Vind je de uiteindelijke kandidatenlijst evenwichtig?

Ja  
Nee

11. Wil je nog iets anders opmerken over het proces van samenstellen van de kandidatenlijst?

12. Ben je bereid tot een nadere toelichting in een vraaggesprek?

Zo ja, onder welk nummer/e-mailadres kan ik je te bereiken?

Dank voor het invullen.

Stuur je vragenlijst ajb aan Arnt Mein: [agmein@ziggo.nl](mailto:agmein@ziggo.nl).