

PLAN VOOR SCOUTING GROENLINKS UTRECHT 2024-2026

Doel

Het doel van dit scoutingsplan is om op gestructureerde wijze talent te vinden voor verschillende functies in de afdeling. Dit plan heeft specifiek betrekking op functies die meer tijd en energie vragen, zoals raadsleden en wethouders.

Het aantrekken van nieuwe leden en het betrekken van die leden voor actieve functies is een taak van het afdelingsbestuur en wordt uitgevoerd op basis van de ladder van betrokkenheid:



Deze ladder helpt ons ook in het zoeken naar potentieel talent. Diegene kan zich immers verschuilen in één van de bovenstaande pijlers.

GroenLinks Utrecht Stad zoekt

Bestaand en nieuw talent

Bij het scouten naar talent is het belangrijk dat we zoveel mogelijk mensen op de radar krijgen die eventueel interesse zouden hebben in een actieve politieke functie. In Utrecht hebben wij een actieve vereniging en er is voldoende bestaand talent dat goed kan doorstromen. We zullen inzetten om zicht te krijgen op mogelijke ambities van bestaande actieve leden.

Het gaat verder niet alleen om mensen die al weten dat ze in de politiek willen werken, het kan juist heel goed zijn om *nieuw* talent aan je te binden door het gesprek aan te gaan met talentvolle mensen en ze te vragen. Ook kunnen we met talent uit andere gemeenten spreken. Utrecht is een gewilde stad om te wonen en werken. Daar mogen we gebruik van maken.

Diversiteit

Utrecht is een kleurrijke en diverse stad waar veel mensen zich thuis voelen. Omdat we een afspiegeling willen zijn waar alle bewoners zich in kunnen herkennen; kandidaten met bijvoorbeeld een cultureel diverse achtergrond, uit de LHBTI of zwarte gemeenschap of

mensen met een praktische opleiding of beperking. Voor de komende periode is afspiegeling een prioriteit. We zoeken daarbij nadrukkelijk naar zichtbare diversiteit en aansluitend op ons meerjarenplan specifiek daarin ook diversiteit met een bi-culturele achtergrond. Dit doen we ook omdat onze leden ons daartoe hebben opgeroepen in een motie op de ALV van juni 2022*, en ook omdat dit in lijn is met ons diversiteitsbeleid.

Inclusief

In een raad met een diversiteit aan personen en achtergronden zal je ook een diversiteit aan werkmethoden en denkwijzen verwachten. Dit betekent wat voor de onderlinge samenwerking. Talent dat wij scouten zullen allen inclusieve samenwerkers moeten zijn. De leiders in de groepen (potentiële fractievoorzitters en wethouders) zullen inclusief leiderschap als competenties mee moeten nemen, dan wel kunnen ontwikkelen. We zullen hier specifiek op letten. Hebben de potentiële kandidaten een inclusieve mind-set? Weten ze hoe inclusief samenwerken eruitziet? En hoe zetten zij inclusief leiderschap in of hoe willen ze dat ontwikkelen?

Zichtbare diversiteit wethouders

Op de ALV van 25 juni 2022 is door leden de volgende motie aangenomen:

“De Algemene Leden Vergadering constateert en betreurt dat het opnieuw niet is gelukt om een divers samengesteld wethouders voordracht te doen.” " De Vergadering is van mening dat dit in de toekomst niet meer moet voorkomen.” De aanwezige fractieleden hebben zich onthouden van stemmen, de motie is aangenomen met 0 stemmen tegen.

Op de ALV van 10 februari 2024 is daaropvolgende de volgende motie aangenomen:

“We roepen de fractie en het bestuur daarom op het volgende te doen:

Het bestuur:

Te zorgen dat er (minstens één) kandidaat wethouder van kleur kan worden voorgedragen zodra dat nodig is.

De fractie:

"Diversiteit zwaarwegend laat tellen bij hun keuze voor een volgende GroenLinks wethouder.”

Wethouder met bi-culturele achtergrond

De oproep van de ALV komt gelegen. Kijkend naar wat we in onze partij nodig hebben en waar de huidige tijdgeest vraagt, wordt het hoog tijd dat wij in Utrecht stad de komende periode minstens één wethouder leveren met een bi-culturele achtergrond.

We krijgen mogelijk een aankomende (extreem) conservatieve en rechtse regering met een grootste partij die (asiel)migratie wil stoppen en migranten al 20 jaar weg zet als 2e-rangs burgers. De groei in racisme en discriminatie van islamofobie tot jodenhaat of transhaat. De polarisatie in de samenleving die extra wordt aangewakkerd door de oorlog in Gaza wordt in onze stad Utrecht sterk gevoeld. Het vraagt om een duidelijke keuze voor onze wethouders. Wij zoeken een wethouder waarin Utrechters die zich niet meer thuis voelen zich wel

herkennen. Wij zoeken dus een wethouder met een bi-culturele achtergrond die de huidige tijdgeest goed weet aan te voelen en die verbinding kan organiseren.

We gooien het net breed uit

Zoals aangeven schuilt er potentieel talent binnen elke pijler van de ladder van betrokkenheid. Hoe gaan we potentiële kandidaten benaderen en bereiken, daar hebben bestuur,- en fractieleden, wethouders, DWARS en de werkgroepvoorzitters een actieve rol in.

Rollen

- Scoutingcommissie: We benoemen minimaal vier scouts. Waarvan de voorzitter en het bestuurslid D&I vanuit het bestuur deel uitmaken. Binnen onze actieve leden benoemen we nog minimaal twee scouts, waarbij we diversiteit in het oog houden. Een van deze scouts benoemen we als voorzitter/trekker van de commissie.
 1. De scouts voeren met alle aangedragen kandidaten op de longlist een open gesprek en laten vragen potentiële kandidaten te solliciteren maar selecteren nog niet. Daar zullen we helder over zijn.
 2. Voor deze periode zijn de gesprekken bedoeld om als commissie te besluiten hoe de potentiële kandidaten het beste kunnen warmlopen en samen met deze kandidaten mogelijke ontwikkelpunten te definiëren.
- Bestuursleden:
 1. Verzamelt namen op de longlist,
 2. Benaderen potentiële kandidaten tijdens bijeenkomsten en eigen netwerk,
 3. Roept op tijdens bijeenkomsten,
 4. Zorgt voor oproepen via social media en nieuwsbrieven,
 5. Benadert (maatschappelijke) organisaties met een uitnodiging
 6. Verzorgt de vacature,
 7. Stelt de scoutings,- en kandidatencommissie aan
- Fractie en wethouders:
 1. Levert namen aan voor de longlist,
 2. Benaderen potentiële kandidaten tijdens bijeenkomsten en eigen netwerk
- DWARS:
 1. Levert namen aan voor de longlist,
 2. Benaderen potentiële kandidaten tijdens bijeenkomsten en eigen netwerk
 3. Zorgt voor oproepen via social media en eigen nieuwsbrieven.
- Werkgroepvoorzitters:
 1. Levert namen aan voor de longlist,
 2. Benaderen potentiële kandidaten tijdens werkgroep overleggen en/of bijeenkomsten.

Let op, werkgroepvoorzitters kunnen zelf ook goede kandidaten zijn!

Acties

Voor het zoeken van potentiële kandidaten organiseren we verschillende acties.

- Geïnteresseerde kiezer: Bij de bakfiets verzorgen we een oproep die we kunnen uitdelen aan geïnteresseerde kiezers waarmee we goede gesprekken hebben. Ook vinden we via maatschappelijke organisaties geïnteresseerde kiezers. We schrijven deze organisaties aan voor een uitnodiging van gesprek en organiseren, zoveel mogelijk met werkgroepen, acties waar we ook (maatschappelijke) organisaties bij betrekken. Ook kunnen we deze potentiële kandidaten tegenkomen in ieders eigen (privé) netwerk.
- Volger social media/abonnee: Vanaf september 2024 verzorgen we maandelijks een oproep op social media en een vaste oproep in de nieuwsbrief.
- Aanwezig, verbonden, actief: Deze leden komen we live tegen en bereiken we via oproepen tijdens bijeenkomsten en actief mensen aan te spreken.
- Potentiële kandidaat-wethouders vinden we ook in andere gemeenten of op (project)management,- of directie,- of bestuurlijk niveau bij (maatschappelijke) organisaties. We moeten deze potentiële kandidaten via LinkedIn en dergelijke routes actief benaderen. Landelijk houdt ook een lijst van namen bij die meegedaan hebben in de wethouders klas.
- GroenLinks Utrecht heeft al actieve potentiële kandidaten voor wethouderschap rondlopen. Deze talenten zullen we ook laten aanmelden voor de wethoudersklas: talent@groenlinks.nl

We bieden ontwikkelmogelijkheden aan

GroenLinks Utrecht stad biedt potentiële kandidaten kennissessies aan en ontwikkelmogelijkheden. Dat doen we samen met de fractie. Voor potentiële kandidaat-raadsleden verzorgen we 3 (of meer) Zin in de raad leertrajecten. We organiseren zoom sessies met raadsleden voor uitleg en laten potentiële kandidaten meelopen.

Voor nieuwe potentiële kandidaten (van buiten de vereniging) zoeken we ook een actieve plek in de vereniging waar zij warm kunnen lopen.

Potentiële kandidaat wethouders sturen we door naar de landelijke wethoudersklassen (GroenLinks academy) in 2024, 2025 en we laten ze meelopen met de wethouders.

Tijdljn

De volgende gemeenteraadsverkiezingen vinden plaats in het voorjaar van 2026. Voor die tijd moet er dus een nieuwe kandidatenlijst klaarstaan voor de leden om officieel vast te stellen, en voor kiezers om op te stemmen. Bovendien worden gesprekken met potentiële wethouders ook rond de tijd van de verkiezingen gevoerd.

We starten daarom al in voorjaar 2024 met de scouting voor nieuwe raadsleden. Daarnaast starten we ook met scouting voor nieuwe wethouders zodat we potentieel talent rustig kunnen trainen om, bij een succesvolle verkiezingsuitslag, toe te treden tot het college of om huidige wethouders die om wat voor reden dan ook afzwaaien te kunnen ondervangen.

De **concept-tijdslijn** voor het proces ziet er als volgt uit:

Juni 2024	Start scouting, vullen longlist <i>Doelen: in december 2024 hebben wij de longlist gevuld met minimaal 20 nieuwe (bovenop de huidige raadsleden die door willen) potentiële kandidaat raadsleden en 6 potentiële kandidaat wethouders. Allen hebben de scoutingscommissie gesproken en er is voor iedereen een ontwikkelplan en of actieve plek in de vereniging gemaakt.</i>
December 2024	Start leertraject 'Zin in de raad' I
November 2024	Openstellen vacature raadsleden
2024	GroenLinks Academy wethouders
Jan-juni 2025	Maandelijkse online zoom sessies met raadslid/leden
Jan-juni 2025	Meelopen met raadsleden en wethouders
Maart 2025	Start leertraject 'Zin in de raad' II
(April 2025	Aanstellen kandidatencommissie
Mei 2025	Openen vacatures lijsttrekker en raadsleden
Mei 2025	Start leertraject 'Zin in de raad' III *
Juni 2025	Vaststellen lijsttrekker
Augustus 2025	Sluiting vacature raadsleden
Augustus - Oktober 2025	Sollicitatiegesprekken raadsleden
2025	GroenLinks Academy wethouders
November 2025	Vaststellen kandidatenlijst
December 2025	Scouting en aanstellen leden commissie wethouders
Jan-feb 2026	Training inclusief leiderschap, inclusief samenwerken
Maart 2026	Gesprekken voeren met potentiële wethouders

Kosten

De op te zetten training inclusief leiderschap, inclusief samenwerken is nieuw en daar zullen kosten aan verbonden zijn. We zullen hiervoor indien nodig het landelijke fonds gebruiken.