

# Verantwoording Kandidatencommissie Amsterdam Zuid 2022

## **Voorwoord**

De kandidatencommissie (KC) bestond uit vijf personen, te weten: Anna Kersten, Pauline Polak, Katinka Ladee, Hans Maarten van den Brink en Arend van Vuren. Samen hebben wij de eer gehad om kandidaten te selecteren en een concept lijstvolgorde voor te leggen aan u, de Algemene Ledenvergadering (ALV). Wij geloven dat we een lijst hebben samengesteld met nieuw talent, waardevolle (levens)ervaring en volop enthousiasme om een nieuwe groene en linkse periode in het stadsdeel in te gaan.

Deze verantwoording geeft inzicht in hoe de kandidatencommissie tot de conceptkandidatenlijst gekomen is. Op de ALV zien we u graag en beantwoorden we eventuele resterende vragen over onze werkwijze.

Namens de kandidatencommissie,  
Arend van Vuren

## **Vorbereiding**

De kandidatencommissie is deels benoemd door de leden op de najaars-ALV van GroenLinks Zuid en deels door het afdelingsbestuur. Het afdelingsbestuur heeft vervolgens gewerkt aan een opdracht voor de kandidatencommissie die gepresenteerd is op de ALV van 8 maart 2021. Met aanvullingen van leden en de kandidatencommissie zelf is die uiteindelijk akkoord bevonden door het bestuur.

In de opdracht stond o.a. een taakomschrijving, een kernachtige werkwijze, maar ook de rolverdeling tussen bestuur en commissie. Daarbij is het belangrijk om te vermelden dat de werving bij het bestuur belegd was en de selectie van de kandidaten bij de KC.

Op de ALV van 8 maart is tevens een profiel met de leden gedeeld. Dit profiel is opgesteld door de KC en bevat een set competenties, eigenschappen en inzet die als wenselijk worden gezien om de rol van stadsdeelcommissielid succesvol te kunnen vervullen. Dit profiel is tijdens het opstellen van de vragen aan de kandidaten gebruikt en heeft ervoor gezorgd dat we als KC eenzelfde idee hadden over de competenties van geschikte kandidaten. Voor de lijsttrekker zijn enkele aanvullende competenties opgesteld, die ook in het profiel terug te vinden zijn. De volledige opdracht en het profiel zijn terug te vinden bij de stukken van de ALV op 8 maart.

In voorbereiding op de gesprekken heeft de KC in het voorjaar van 2021 een digitale training gevolgd voor kandidatencommissies die werd aangeboden door het landelijk bureau van GroenLinks. We hebben over dilemma's en uitdagingen kunnen discussiëren als

KC, wat een goede en leuke start was van onze taak om de meest geschikte kandidaten te selecteren.

### **Samenwerking met het bestuur**

De samenwerking binnen de KC is goed verlopen. Arend is door de KC zelf als voorzitter aangewezen en Anna heeft de rol van secretaris vervuld. De rol van secretaris is tijdens haar vakantie waargenomen door Hans Maarten. Een mooie mix van institutioneel geheugen, bestuurservaring, stadsdeelcommissie-ervaring en een frisse blik van buiten maakte dat alle benodigde ingrediënten in de KC aanwezig waren.

Het contact met het bestuur is soepel verlopen en het hielp daarbij dat Maaïke en Ben als contactpersonen fungeerden voor de KC. De lijstjes waren hierdoor kort en de voorzitter heeft, vooral met Maaïke, een heel aantal belletjes gehad om elkaar op de hoogte te houden.

Samen met het bestuur is een gedetailleerde planning opgesteld vanaf de ALV in maart tot aan de verkiezings-ALV op 15 november. Dat heeft ons in staat gesteld tijdig te beginnen met de selectie van kandidaten en heeft het proces in de afgelopen maanden structuur gegeven.

### **Werkwijze**

Bij de eerste deadline had de kandidatencommissie vier sollicitaties binnen.

In samenspraak met het bestuur is daarom besloten de deadline te verlengen om kandidaten de kans te geven zich alsnog aan te melden. Na de tweede deadline waren er in totaal 8 kandidaten voor verkiesbare plekken en opvolgplekken. De KC heeft alle briefschrijvers uitgenodigd voor een gesprek, omdat er slechts een beperkt aantal brieven binnen was gekomen.

In voorbereiding op de gesprekken is een vragenlijst opgesteld die gebruikt is om de gesprekken te structureren. De vragenlijst van de afdeling Delft is hierbij als startpunt gebruikt. Zo zijn er vragen gesteld over de motivatie, aansluiting bij de waarden van GroenLinks, beschikbaarheid, begrip van de rol van commissielid, competenties en de (in)formele netwerken van de kandidaat.

#### *Tweede gesprekken*

Op basis van het eerste gesprek en de integriteitsformulieren die na het eerste gesprek zijn ingevuld, heeft de KC besloten twee tweede gesprekken te voeren. Hierin is doorgevraagd op motivatie, integriteit en competenties van de kandidaten. Na deze gesprekken zijn geen zwaarwegende bezwaren omtrent integriteit aan het licht gekomen. Ook met de beoogd lijsttrekker is een tweede gesprek gevoerd om het te hebben over de rol en taken van de lijsttrekker en om te polsen of het lijsttrekkerschap past bij de competenties van deze kandidaat.

#### *Lijstduwers*

In een latere oproep (via mail en sociale media) is aan lijstduwers gevraagd zich te melden. Daaraan hebben twee personen direct gehoor gegeven en een derde persoon heeft zich indirect via het bestuur gemeld. De aangemelde lijstduwers waren bekend bij het bestuur en de kandidatencommissie, waardoor het niet als noodzakelijk werd gezien om met deze kandidaten een gesprek te voeren. Eén kandidaat heeft zich na de deadline voor het lijstduwerschap alsnog gemeld. De conceptlijst was toen reeds compleet en de KC heeft

daarom besloten deze persoon niet alsnog op te nemen, maar de keuze aan de ALV te laten om deze kandidaat toe te laten tot de stemming over de lijst.

### **Samenstellen van de lijst**

Na afloop van de gesprekken is de kandidatencommissie bijeengekomen om een conceptlijst op te stellen. Hierbij waren de gesprekken en de persoonlijke voorkeuren van de kandidaten zelf leidend, maar is ook teruggeblikt op de brief, het CV en het profiel. Zoals in het profiel was opgenomen, heeft de commissie oog gehad voor diversiteit in de selectie van kandidaten. Op een aantal vlakken is dat goed gelukt, zoals de mix van leeftijden, de variëteit in ervaring en de variëteit in gender. Het is minder goed gelukt op twee vlakken waar we in het profiel wel op hebben gestuurd. Dat betreft ten eerste de weerspiegeling van de drie 'gebieden' in Zuid. Oud-Zuid en de Pijp/Rivierenbuurt zijn goed vertegenwoordigd, inclusief verschillende wijken van deze gebieden. Helaas hebben zich geen kandidaten gemeld uit Buitenveldert/Zuidas. Ten tweede is de lijst beperkt etnisch/cultureel divers. Voordat de werving is gestart, heeft dit juist aandacht gehad van het bestuur en de KC. Het bestuur heeft op verschillende wijzen gepoogd kandidaten te werven met een diverse achtergrond. Verder is het bestuur ook op de hoogte gehouden van de verschillende dimensies van diversiteit toen de sollicitaties binnenkwamen. De KC heeft er expliciet op gewezen dat de etnisch/culturele diversiteit van de kandidaten beperkt was. Daarbij moet ook gemeld worden dat één kandidaat niet op de lijst gekomen is, omdat de rol niet aansloot bij de verwachtingen van die kandidaat. Daarnaast heeft de KC geoordeeld dat beheersing van de Nederlandse taal een te grote barrière zou gaan vormen in het uitvoeren van het werk als stadsdeelcommissielid. Na lang beraad is, in overleg met de kandidaat, besloten te kijken hoe het netwerk en de kennis van deze kandidaat ingezet kan worden in een andere rol binnen GroenLinks Zuid. Dit was een lastige keuze die eensgezind is gemaakt.

Na het uitsturen van de voorgestelde plekken aan de kandidaten, heeft één kandidaat zich helaas alsnog teruggetrokken omdat deze persoon vond dat de plek op de lijst te laag was.

Tot slot is ook de samenstelling van de fractie als groep een factor geweest om de verkiesbare plekken in te delen zoals terug te vinden is. op de conceptlijst. De dynamiek tussen kandidaten laat zich moeilijk voorspellen, maar er is vertrouwen dat de kandidaten op een verkiesbare plek goed kunnen samenwerken en elkaar aanvullen in karakter, ervaring en kennis. De KC heeft er vertrouwen in dat met deze kandidaten een sterk team neergezet is waarmee we de verkiezingen in het stadsdeel met vertrouwen tegemoet kunnen zien.