

Verantwoording Kandidatencommissie Gemeenteraadsverkiezingen 2018 GroenLinks Amsterdam

Voorwoord

Met trots en vol overtuiging heeft de kandidatencommissie van GroenLinks Amsterdam voor de gemeenteraadsverkiezingen in 2018 (hierna: KC) aan de ALV een conceptkandidatenlijst opgeleverd. De lijst heeft een goede balans van ervaring en nieuw talent, kandidaten met veel verschillende expertises en weerspiegelt de diversiteit van de Amsterdamse bevolking.

In deze verantwoording kun je meer lezen over de totstandkoming van de lijst, de werkwijze van de KC en de afwegingen en (soms lastige) keuzes die gemaakt zijn. Allereerst wordt de opdracht die de ALV aan de KC gegeven heeft besproken, vervolgens de voorbereidende werkzaamheden, de gevolgde werkwijze en de uitkomsten hiervan. Tenslotte wordt nog een aantal concluderende opmerkingen gemaakt. Ik wens je namens de kandidatencommissie veel leesplezier en zie je graag op de ALV!

Hartelijke groet,

Patricia Seitzinger
Voorzitter kandidatencommissie GroenLinks Amsterdam

Opdracht en samenstelling commissie

Op 9 februari 2017 heeft de ALV de kandidatencommissie benoemd en de opdracht aan de kandidatencommissie vastgesteld. De kandidatencommissie bestaat uit de volgende negen personen: Avni Turgut, Irene Kingma, Hugo Keuzenkamp, Amy Koopmanschap, Ties de Ruijter, Urwin Vyent, Marten Bos, Fenna Ulichki en Patricia Seitzinger (vz). De KC is in haar werkzaamheden ondersteund door een secretaris (geen lid van de commissie): Chris Evers.

De kern van de opdracht aan de commissie luidde als volgt:

De kandidatencommissie krijgt de opdracht een lijstvolgordelijke voordracht op te stellen bestaande uit:

- De door een referendum aangewezen lijsttrekker
- Veertien verkiesbare plaatsen
- Tien opvolgplaatsen
- Enkele aansprekende lijstduwers

De raadsleden hebben de volgende competenties:

- Opbouwen van een politieke agenda
- Creëren van draagvlak
- Persoonlijke effectiviteit

Voor de fractie als geheel luidde de opdracht dat de voordracht:

- Een goede weerspiegeling van de kwaliteiten en kenmerken van de Amsterdamse bevolking in al zijn verscheidenheid moet zijn

- Een goede balans tussen doorstroming en continuïteit moet bieden
- Gezamenlijke dekking van alle relevante gemeentelijke beleidsterreinen moet bieden

De volledige opdracht is als bijlage te vinden.

Vorbereiding

Ter voorbereiding op het selectieproces heeft de KC in een viertal bijeenkomsten aandacht besteed aan de ontwikkeling van vaardigheden en het maken van werkafspraken.

Voorafgaand aan de daadwerkelijke selectie hebben we de verschillende ambities van de leden van de KC met elkaar gedeeld. Vervolgens is een bijeenkomst besteed aan het verder uitwerken van de opdracht en het profiel voor raadsleden en de fractie. Ter vergroting van de eigen vaardigheden heeft de KC een training gespreksvoering gevolgd bij de GroenLinks Academie. Ten slotte hebben we meerdere bijeenkomsten gebruikt om voor de selectiegesprekken gesprekschema's en beoordelingsformulieren op te stellen.

Werkwijze

Briefselectie

Voor het verstrijken van de deadline hadden 39 mensen zich aangemeld. Alle leden van de KC hebben hun brieven en cv's gelezen en op basis van het profiel individueel het oordeel 'ja', 'nee' of 'misschien' gegeven. Deze individuele beoordelingen zijn in een gezamenlijke bijeenkomst naast elkaar gelegd. Alle kandidaten met alleen maar 'ja's' zijn direct uitgenodigd voor een gesprek, de kandidaten met alleen 'nee's' zijn afgewezen en de twijfelgevallen zijn besproken en per geval beoordeeld.

Verlengde openstelling

De kandidatencommissie was na de eerste briefselectie onder de indruk van het aanbod aan kandidaten. Tegelijkertijd kon zij zich ook niet aan de indruk onttrekken dat het potentieel van GroenLinks in Amsterdam groter zou moeten zijn. Om die reden heeft de KC het bestuur verzocht de openstelling van de kandidaatstelling te verlengen tot 14 juli in de hoop zo het potentieel beter te benutten. Dit was niet zonder succes! Er zijn in de verlengde openstelling nog 18 brieven binnengekomen van zeer talentvolle kandidaten waarvan een aantal ook op de advieslijst terecht is gekomen. De gevolgde werkwijze bij de selectie was hetzelfde als hierboven bij briefselectie beschreven staat.

Ronde 1

In de eerste ronde zijn 48 gesprekken gevoerd met kandidaten uit zowel de eerste openstelling als de verlengde openstelling. De gesprekken werden gevoerd door 3 commissieleden per gesprek. Eén van deze leden vervulde de rol van gespreksleider, één de rol van secondant en de derde persoon was notulist. In de eerste ronde is gewerkt met semigestructureerde interviews. De gespreksonderwerpen waren voor alle kandidaten hetzelfde en waren ontleend aan het profiel uit de opdracht van de ALV. De gespreksonderwerpen waren politieke sensitiviteit, de rol in een team en integriteit. Daarnaast werd elke kandidaat gevraagd een pitch te geven en was er vrije ruimte voor een paar extra vragen en eventuele vragen van de kandidaat. Na afloop van de gesprekken vulde ieder aanwezig commissielid direct een beoordelingsformulier in zonder te overleggen met de andere aanwezigen. Daarna werden de uitkomsten besproken en werden eventuele aandachtspunten voor een tweede gesprek met elkaar gedeeld.

De KC is vervolgens bijeengekomen om op basis van de beoordelingsformulieren te bepalen wie er door ging naar de tweede ronde. Alle commissieleden hebben voorafgaand aan deze bijeenkomst de kandidaten 'ja', 'nee' of 'misschien' toebedeeld. De kandidaten die alleen maar 'ja' als oordeel hadden gingen gelijk door, de kandidaten met alleen maar nee gingen niet door en over de overige gevallen is in de commissie gesproken en uiteindelijk een besluit genomen. Uiteindelijk zijn er 30 mensen doorgedaan naar de tweede ronde.

Ronde 2

In de tweede ronde zijn de gesprekken gevoerd door vier leden van de commissie. Bij vrijwel alle gesprekken waren minstens drie nieuwe commissieleden aanwezig om commissieleden zo veel mogelijk kandidaten te laten zien. Zodoende kon een breed gedragen voordracht gedaan worden. De gespreksonderwerpen in de tweede ronde waren persoonlijke motivatie, politieke stijl en brief en cv. Daarnaast presenteerden de kandidaten een pleidooi aan een raadscommissie. Na afloop vulde de commissieleden individueel beoordelingsformulieren in en werd besloten hoeveel referenten er werden gebeld.

Referenten

Voor alle voorgedragen kandidaten zijn een of twee referenten die de kandidaten zelf hadden aangeleverd gebeld. De aandachtspunten voor elk gesprek waren direct na het tweede gesprek bepaald. In voorkomende gevallen heeft de KC na overleg met de kandidaat aanvullend referenten gebeld.

Vastlegging resultaten

Per kandidaat is een dossier opgebouwd met zeven beoordelingsformulieren, referentenverslagen, twee gespreksverslagen, brief, cv en een door de kandidaten ingevuld integriteitsformulier. Ook hadden we voor zittende raadsleden de beschikking over verslagen van de functioneringscommissie. Op basis van dit dossier is vervolgens de lijst samengesteld.

Samenstellen van de lijst

De te vullen plekken 2 t/m 25 zijn opgedeeld in 4 blokken van 6 plekken.

Blok 1 hoog verkiesbaar

Blok 2 direct verkiesbaar

Blok 3 duo en opvolgplekken

Blok 4 opvolgplekken

Aan de hand van de opdracht is per blok besloten welke expertise in ieder geval opgenomen moest worden, welke verhouding ervaring/nieuw wenselijk was en op welke manier diversiteit weerspiegeld zou moeten worden.

Vervolgens hebben alle leden van de KC voorafgaand aan de bijeenkomst per blok zes kandidaten geselecteerd (nog niet op volgorde). De mensen die door iedereen in het eerste blok werden genoemd werden direct verplaatst naar de concept-advieslijst. Voor de overig genoemde kandidaten is per persoon gekeken in hoeverre deze kandidaat voldeed aan het profiel van het blok. Nadat er op deze wijze zes mensen in het blok geplaatst waren is de

volgorde in overleg bepaald. Toen deze eenmaal bepaald was is nogmaals gekeken naar het profiel en de opdracht en gecontroleerd of het voorstel hiermee in overeenstemming was. Dit is vervolgens voor alle blokken zo gedaan. Er was een groot aanbod van goede kandidaten waarbij soms de expertisegebieden of achtergronden overlaptten. Hierdoor kon de KC helaas niet iedereen de gewenste plek geven.

Teamsamenstelling

Een belangrijk onderdeel van de opdracht was de samenstelling van een goed functionerend team dat elkaar aanvult waar nodig en goed kan samenwerken. Als KC is hier dan ook heel veel aandacht aan besteed. Dit heeft in sommige gevallen geleid tot lastige keuzes waarbij goed gekwalificeerde mensen soms op lagere plekken terecht zijn gekomen dan wellicht op voorhand logisch leek. De uitkomst is echter wel dat er nu een goed complementair team is samengesteld waarin de verschillende elementen van de opdracht terug komen. De KC heeft er alle vertrouwen in dat met dit team GroenLinks Amsterdam bijzonder goed vertegenwoordigd zal zijn in de gemeenteraad.

Na het bepalen van de lijstvolgorde en de adviesteksten zijn alle kandidaten telefonisch geïnformeerd. Vervolgens hadden kandidaten de mogelijkheid onjuistheden aan te kaarten en na te denken over hun kandidatuur. Vier kandidaten hebben hierop om hen moverende redenen besloten zich terug te trekken en staan daarom niet op onze definitieve advieslijst.

Concluderend

De KC is trots op de voordracht die zij aan de ALV kan doen en meent te hebben voldaan aan nagenoeg alle elementen die in de opdracht genoemd zijn. Wij hebben er alle vertrouwen in dat GroenLinks in Amsterdam met het voorgedragen team prachtige groene én linkse resultaten kan gaan behalen en wensen alle kandidaten hier heel veel succes mee!