

Selectie kandidaten kieslijst

Procedure gemeenteraadsverkiezingen 2014

1. Inleiding

ChristenUnie Den Haag zal in 2014 weer aan de gemeenteraadsverkiezingen meedoen. Daarvoor moet een kieslijst te worden samengesteld. Samenstelling van een dergelijke lijst is iets wat zeer zorgvuldig moet gebeuren. Het is voor de ChristenUnie van groot belang dat een *evenwichtige* lijst wordt samengesteld met *geschikte kandidaten*. Bij samenstelling van de lijst is het echter ook van belang te realiseren dat het gaat om individuen waarover geoordeeld wordt.

Deze procedurebeschrijving beoogd daarom een heldere lijn neer te zetten die gevolgd zal worden bij de selectie van de lijst. Daarbij wordt stapsgewijs ingegaan op de taak van de selectiecommissie en de rol van het bestuur. Daarnaast biedt dit document ook de kandidaten inzicht in de procedure zodat ook weten wat zij kunnen verwachten en wat van hen verwacht wordt. Deze procedurebeschrijving zal dan ook door de selectiecommissie aan kandidaten worden verstrekt.

2. Samenstelling selectiecommissie

De selectiecommissie wordt samengesteld door het bestuur van de kiesvereniging. Het bestuur informeert de ALV over de samenstelling van de selectiecommissie. Het bestuur geeft een opdracht mee aan de selectiecommissie, deze opdracht wordt geaccordeerd door de ALV. Dit document met de selectieprocedure is het eerste deel van de opdracht. Dit document dient dan ook door de ALV geaccordeerd te worden. Het tweede deel van de opdracht bevat de profielschetsen van de kandidaten en de fractie.

Bij de samenstelling van de commissie houdt het bestuur er rekening mee dat de leden van de commissie zijn lid van de ChristenUnie; dat zij bekend zijn met, en hebben feeling met de Haagse kieskring en de Haagse (gemeentelijke) politiek. Het is wenselijk dat in de selectiecommissie ook een lid plaatsneemt met ervaring in de (gemeentelijke)politiek.

3. Profielschetsen kandidaten en competenties, profiel van de fractie

De eerste taak van de selectiecommissie is om in overleg met het bestuur te komen tot competentie- en ervaringsprofielen voor de kandidaten en van de gehele fractie. Deze profielen zijn van belang zodat kandidaten weten wat selectiecommissie en bestuur van belang vinden voor het goed kunnen functioneren in de afzonderlijke rollen. Hierbij wordt opgemerkt dat de profielen dienen als leidraad. Bestuur en selectiecommissie zijn zich er van bewust dat 'het schaap met de vijf poten' niet bestaat, en dat competenties van kandidaten tegen elkaar moeten worden afgewogen.

De selectiecommissie stelt twee basisprofielen op. Eén voor de fractie en de kandidaten waarbij de profielen voor de kandidaten worden verbijzonderd voor de plaats op de lijst:

- *A. Profiel gehele fractie:* Hoe moet de fractie zijn samengesteld, welke kwaliteiten en eigenschappen moeten in de fractie zijn vertegenwoordigd.
- *B. Profiel kandidaten op de kieslijst:* Alle kandidaten op de kieslijst moeten aan bepaalde eisen voldoen. Voor hogere plaatsen op de kieslijst gelden aanvullende eisen.
 - *B1. Profiel lijsttrekker:* De lijsttrekker wordt het gezicht van ChristenUnie Den Haag en heeft als zodanig een zwaardere en soms andere taak en rol dan de overige kandidaten.
 - *B2. Profiel kandidaten op verkiesbare plaats:* Op dit moment is ChristenUnie Den Haag al blij als wij ons met één raadszetel kunnen laten vertegenwoordigen. Maar

Gemaakt met

ook van overige kandidaten die hoog op de kieslijst staan, wordt verwacht dat zij voldoende competenties moeten hebben om een taak in de raad te kunnen vervullen. Concreet wordt van deze kandidaten verwacht dat zij na de verkiezingen actief worden in de fractie ter ondersteuning van het raadslid/de raadsleden (de steunfractie). Ook reeds voor de verkiezingen wordt actieve deelname aan de campagne verwacht.

- o *B3. Profiel overige kandidaten / lijstduwers:* Het gaat ver om hier te spreken van een profiel. Wel zijn er basiseisen te stellen aan de overige kandidaten zoals integriteit, het kunnen verwoorden van de basisstandpunten van de CU etc..

Voor het opstellen van de profielen kan gebruik worden gemaakt van de daarvoor aangeleverde standaarden vanuit het landelijk bestuur (te vinden in het 'Handboek Verkiezingen'). De opgestelde profielen worden aan de ALV voorgelegd, en geaccordeerd.

4. Samenstelling kandidaten groslijst

Naast het opstellen van de profielen stelt de selectiecommissie een 'groslijst' op met mogelijke kandidaten voor de kieslijst. Het bestuur wordt in de gelegenheid gesteld om namen op te geven van geschikt geachte kandidaten, en ook individuele leden worden gevraagd om namen aan te dragen van mensen die mogelijk geschikt zijn. Ook moedigt het bestuur de selectiecommissie aan om via scouting (nieuw) talent voor CU Den Haag te vinden. Voor de selectiecommissie is in de eerste plaats talent voor de lijst van belang, maar het bestuur houdt zich ook aanbevolen om met mensen voor andere functies in contact te komen.

Kandidaten kunnen alleen worden aangedragen met hun eigen instemming. Dat hoeft echter nog niet te betekenen dat de kandidaten ook direct beschikbaar zijn. De selectiecommissie kan daarom in deze fase voorzichtig *eventuele beschikbaarheid* van individuen peilen. Indien de groslijst erg lang is kan de selectiecommissie in een voorselectie een voorstel doen om de lijst terug te brengen tot een overzichtelijke en behapbare lijst. Daarbij kan onderscheid gemaakt worden tussen de voornoemde profielen.

Na samenstelling en voorselectie van de groslijst bespreekt de selectiecommissie deze met het bestuur om te bezien of geen geschikte kandidaten over het hoofd zijn gezien. Na deze bespreking geeft het bestuur groen licht om met de selectie te starten. Over alles wat vanaf dit moment in het proces gebeurt wordt niet anders gecommuniceerd dan door de selectiecommissie met de betreffende kandidaat zelf.

5. Selectie

Vanaf dit moment gaat de selectiecommissie aan het werk om de groslijst terug te brengen tot een conceptlijst. Hierbij dienen de eerder opgestelde functieprofielen als leidraad.

De selectiecommissie communiceert zorgvuldig met de kandidaten. Uitgangspunt is dat alleen met de kandidaat over de kandidaat wordt gesproken. Indien gesproken wordt met referenten wordt de kandidaat daarvan op de hoogte gesteld. De selectiecommissie spreekt tijdens het selectieproces dus ook niet met het bestuur over de selectie en de kandidaten. Wel is ruimte om met het bestuur te overleggen over het proces van selectie. Ook staat het het bestuur vrij om bij de selectiecommissie te informeren naar de voortgang.

De selectie kan op dit moment worden opgesplitst in verschillende sporen voor de lijsttrekker en voor de kandidaten op de top van de lijst. Daarbij spreekt het voor zich dat hierbij wordt aangesloten bij de opgestelde profielen. De selectie van de lijsttrekker is daarbij een zwaardere procedure dan voor de top van de lijst waarvoor een zwaardere procedure geldt dan voor de overige kandidaten.

Lijsttrekker:

De selectie van de lijsttrekker is van het grootste belang voor CU Den Haag. Het is mogelijk dat zich kandidaten melden die alleen op de lijst willen in de rol van lijsttrekker. Het is aan de selectiecommissie om te bepalen of zij dit geaccepteerd vinden of niet. Het bestuur wil hierin niet vooraf sturen op de (on)mogelijkheid van een dergelijke kandidaatstelling omdat er goede redenen kunnen zijn voor de kandidaat om deze keuze te maken (denk bijvoorbeeld aan gezins- en werksituatie). Tegelijk vindt het bestuur er waarde aan om wel te constateren dat de kans ook erg groot is dat een kandidaat die alleen voor plaats 1 gaat minder gecommitteerd is aan ChristenUnie Den Haag en het individuele belang ook hoog acht. Het moge duidelijk zijn dat de lijsttrekker in de eerste plaats gecommitteerd moet zijn aan de CU. Naast deze moeilijkheid kunnen ook andere 'lastige vragen' de kop opsteken tijdens de procedure. In deze gevallen overleggen bestuur en selectiecommissie over de hanteren lijn. De selectiecommissie beschrijft daarbij de situatie zonder namen te noemen waarop het bestuur een (onpersoonlijke) procedure kan adviseren.

Kandidaten op een verkiesbare plaats:

Voor de selectie van de kandidaten op een hoge plaats op de lijst geldt dat deze (zoveel mogelijk) voldoen aan het opgestelde profiel. Het bestuur constateert ook hier dat diverse persoonlijke en ChristenUnie belangen door elkaar heen kunnen spelen. Ook hier hecht het bestuur er waarde aan om wel te constateren dat kandidaten die veel belang hechten aan een hogere plek op de lijst mogelijk minder gecommitteerd zijn aan de ChristenUnie Den Haag en ook gaan voor het individuele belang. De vraag is of een dergelijke houding past bij het dienstbare karakter dat de ChristenUnie in Den Haag wil uitstralen.

Aanleveren conceptlijst (advies)

Na de selectie levert de selectiecommissie de conceptlijst op aan het bestuur en brengt de selectiecommissie verslag uit. De kandidaten zijn vooraf op de hoogte gesteld van het moment dat de conceptlijst met het bestuur wordt besproken. Vanaf nummer 6 op de concept-lijst worden de kandidaten op de hoogte gesteld van hun plaats op de lijst. Voor de overigen geldt dat zij te horen krijgen dat de selectiecommissie hen voorstelt voor een positie in de top 5 van de lijst. De lijst is verder nog strikt geheim.

Op dit moment in de procedure wijzigt het bestuur in principe niets in de lijst. Dit is alleen mogelijk bij zeer zwaarwegende bezwaren of bijvoorbeeld integriteitkwesities. Indien het bestuur zich (in dergelijke situaties) toch genoodzaakt ziet een wijziging in de conceptlijst aan te brengen wordt de betreffende kandidaat daarover zo snel mogelijk geïnformeerd.

6. Klikgesprek met bestuur

Na bespreking van de concept-lijst met het bestuur plant de commissie zogenaamde 'klik-gesprekken' in met de nummers 1 tot 5 op de lijst. Bij deze klikgesprekken zijn tenminste twee bestuursleden aanwezig. Voornaamste doel van dit gesprek is om een eerste gevoel te krijgen bij een vruchtbare samenwerking tussen fractie en bestuur voor de komende periode. Indien deze gesprekken goed verlopen wordt de concept-lijst vastgesteld. Indien vanwege zwaarwegende bezwaren vanuit het bestuur iets is gewijzigd in de concept-lijst wordt de betreffende kandidaat daarover geïnformeerd. Op dit moment informeert de selectiecommissie ook de top 5 van de lijst over hun plaats.

7. Presentatie en definitieve vaststelling

Na deze procedure wordt op een ALV de lijst gepresenteerd. Op deze vergadering verantwoorden de commissie en het bestuur zich over de doorlopen procedure. Tijdens deze ALV wordt de lijst formeel door de ALV vastgesteld. Formeel heeft de ALV daarbij nog de mogelijkheid om aanpassingen door te voeren op de lijst. Een voorstel tot wijziging kan alleen worden ingediend indien de voorgestelde kandidaat reed op de conceptlijst staat, en de betreffende kandidaat het voorstel tot wijziging zelf ook ondersteund.

8. Disclaimer

Deze procedurebeschrijving sluit zou nauwkeurig mogelijk aan bij het 'Reglement Kandidaatstelling en Verkiezingen'. Daar waar onverhoopt sprake is van onverenigbaarheid van beide documenten gaat het Reglement voor. In onvoorziene situaties besluit het bestuur van de kiesvereniging.

Aldus opgesteld door het Bestuur van ChristenUnie Den Haag e.o. en vastgesteld in de algemene ledenvergadering van 14 november 2012.