

PROEFLOKAAL 29

Colofon

ProefLokaal is een uitgave van het Centrum voor Lokaal Bestuur (CLB) en verschijnt vier keer per jaar. ProefLokaal wordt gezonden aan alle contribuanten van het CLB en aan de PvdA-leden in Eerste- en Tweede Kamer.

Uitgave:

Centrum voor Lokaal Bestuur van de Wiardi Beckman Stichting,
Postbus 1310, 1000 BH Amsterdam.
Voor reacties: jkuijs@pvda.nl

ISBN:1569-1152

Jaargang no. 9, aflevering 29

Redactie:

Jan-Jaap van den Berg
Jos Bolte
Marcel van Dam
Jos Kuijs (voorzitter)
Peter Rehwinkel
Rita Weeda
Rutger Zwart

Eindredactie:

Jos Kuijs
Telefoon: 020-5512264
Emailadres: jkuijs@pvda.nl

Secretariaat:

Jessica Schipper, Postbus 1310, 1000 BH Amsterdam
Telefoon: 020-5512205
Emailadres: clb@pvda.nl

Aan dit nummer werkten mee:

Guido Bamberg
Jan-Jaap van den Berg
Jan Blom
Paul Depla
Yvonne Hagenaars
Erwin Kordes
Jos Kuijs
Selcuk Ozturk
Rita Weeda

Vormgeving: Ine Laurant en Bart Bakker

Drukwerk: Thieme MediaCenter Nijmegen

Abonnementen € 20,- per jaar.

Losse nummers zijn te verkrijgen door tel.nr 0900-9553 te bellen.

Onder vermelding van het desbetreffende nummer krijgt u vervolgens ProefLokaal toegestuurd met een acceptgiro van € 5,50.

INHOUD

5 INLEIDING

7 DE LAATSTE 100 DAGEN VAN EEN COLLEGE

Paul Depla

Over een klein jaar zullen in de meeste gemeenten de nieuwe colleges van B&W hun witte broodsweken beleven. De eerste 100 dagen zijn in de politiek een begrip als proeve van bekwaamheid voor een nieuwe politieke periode. Dit geldt veel minder voor de laatste dagen van een college B&W.

13 DOE JE VOORDEEL MET HET BASISVERKIEZINGS-PROGRAMMA

Jan-Jaap van den Berg

De meer dan 400 PvdA-afdelingen zijn inmiddels met de voorbereidingen van de verkiezingen in 2010 begonnen. Bij het maken van het verkiezingsprogramma kunnen afdelingen nu gebruik maken van het landelijk basisverkiezingsprogramma Aan de slag!

19 BEZINT EER GIJ WEER BEGINT!

Jan Blom

In de komende maanden zullen veel raadsleden en wethouders de vraag krijgen of zij de volgende periode door willen. Het is voor veel mensen een lastige vraag. Knoop ik er nog een periode aan vast en hoe maak je een dergelijke afweging?

25 BENOEMING WETHOUDER VERGT HELDERE EN ZORGVULDIGE PROCEDURE

Rita Weeda

Bij het aanstellen van een wethouder is het belangrijk dat de procedure helder is. Hoe pak je dat aan? Een praktijkverhaal.

31 DE KOUDE DOUCHE NA HET WETHOUDERSCHAP

Jos Kuijs

Voor velen is met het wethouderschap een droom in vervulling gegaan. Voor een deel van de wethouders komt aan die droom een einde als ze zich weer op de arbeidsmarkt moeten melden.

35 HOE WORD IK EEN EFFECTIEF RAADSLID

Erwin Kordes

Maart 2010. Een nieuwe generatie raadsleden treedt aan. Na de feestelijke installatie, de bloemen en zoenen komt de eerste fractievergadering. Help, waar ben ik aan begonnen? Raadslid zijn is een prachtig vak. En zoals in ieder beroep is hier ook voorbereiding voor nodig.

41 ZOEK NAAR HET TEAM OP JE KANDIDATENLIJST

Yvonne Hagensaars

Telkens is het een hele klus om een kandidatenlijst op te stellen. Het is vooral veel werk om een goed team te vormen en te blijven.

49 DE KANDIDAATSTELLINGS-COMMISSIE IN DE PRAKTIJK

Guido Bamberg

Hoe stel je een kandidaatstellingscommissie samen en wat kan de taakopvatting, werkwijze en de resultaten zijn?

57 DE SPAGAAT VAN ALLOCHTONE POLITICI

Selcuk Ozturk

De laatste tijd hebben we er al veel over kunnen horen en lezen: de spagaat waarin allochtone politici schijnen te verkeren. Maar waar komt dit fenomeen vandaan? Is het iets wat de laatste jaren pas de kop opsteekt, of speelt dit al veel langer maar hebben we het nooit onder ogen durven zien?

Inleiding

Verkiezingen

Voor lokale (en provinciale) politici is er altijd een constante: als ze aantreden weten ze meteen wanneer hun termijn in ieder geval afloopt. Colleges kunnen vallen, coalities wijzigen, raadsleden treden af; aan de verkiezingsdatum verandert dat allemaal niets. Dat maakt ook dat op een hele geordende manier de verkiezingen kunnen worden voorbereid. In dit nummer vindt u daarover volop informatie. Informatie die er ook op is gericht dat problemen die zijn geconstateerd, in de toekomst voorkomen kunnen worden. Zo is het ook mogelijk om wethouders van buiten aan te stellen waardoor de benoemingsprocedure nog wat ingewikkelder is geworden. Onder leiding van de Groningse oud-Wethouder Wicher Pattje, is een handleiding gemaakt die er hopelijk voor zorgt dat er met wethouderskandidaten zorgvuldige wordt omgesprongen. Rita Weeda, wethouder in Arnhem heeft aan de hand van dat rapport ene verhaal geschreven

dat is verweven met haar eigen ervaring als wethouder van buiten.

De komst van meer allochtone raadsleden heeft er in ieder geval ook voor gezorgd dat er tussentijds meer zijn gesneuveld. Ook meer dan je op grond van het aantal had mogen verwachten. Deels heeft dat met een niet goed verlopen kandidaatstelling te maken, deels ook door de verwachtingen die er naar allochtone raadsleden zijn. Selcuk Ozturk, raadslid in Roermond, gaat hier op in. Veel aandacht in dit nummer ook voor alles wat met die kandidaatstelling heeft te maken.

Te vaak ontdekken wethouders te laat dat er voor hen geen nieuwe periode meer in zit. Het vinden van een andere functie is dan lastiger. Het belangrijkste advies is dan ook: begin tijdig aan een oriëntatie.

Jos Kuijs



Over een klein jaar zullen in de meeste gemeenten de nieuwe colleges van B&W hun witte broodsweken beleven. Het is de tijd van de nieuwe gezichten en inzichten.

De periode die dankzij de vele nieuwe ambities bolstaat van ongekende energie en dynamiek. De eerste 100 dagen zijn in de politiek niet voor niets een begrip, waarvan de betekenis steeds meer toe lijkt te nemen. De eerste 100 dagen als proeve van bekwaamheid voor een nieuwe politieke periode. Waar die eerste weken volop in de belangstelling staan, geldt dit veel minder voor de laatste dagen van een college B&W.

De laatste 100 dagen van een college

Paul Depla

Wethouder in Nijmegen

DE LAATSTE MAANDEN van een college van B&W. Interessant als het gaat over de ambities en prestaties. Maar ook als het gaat over de onderlinge verhoudingen binnen een college van B&W. De verhoudingen tussen de partijen die samen de coalitie vormen. Wat speelt er zich af tussen de personen en partijen die bijna vier jaar lang samen hebben gewerkt, maar nu met het naderen van de verkiezingen van collega's weer concurrenten worden? Is er sprake van blijvende bondgenootschap? Of wordt het toch langzaam maar zeker een situatie die zich laat kenmerken door het beeld van gewapende vrede?

WAAR IN HET verleden dit soort vragen vaak niet of vlak voor de verkiezingen speelde, wer-

pen de verkiezingen in de huidige tijd steeds eerder hun schaduw vooruit. De toegenomen electorale instabiliteit, zorgt voor groeiende onzekerheden bij politieke partijen. En daarmee neemt de druk toe om zich te willen onderscheiden. Iedere partij zoekt punten waarop zij zich kan onderscheiden. Punten waarmee publiciteit kan worden gehaald. Punten waarmee de partij zich kan onderscheiden, want anders is het geen nieuws. En waar partijen zich onderscheiden, gaan andere partijen dat ook doen. Ook de partijen in het college. En zo wordt onbewust de afstand tussen de partijen in het college groter. En ook tussen de vertegenwoordigers van die partijen in het college.

DE GROEIENDE ELECTORALE onzekerheid maakt de kans groter dat de collegiale verhoudingen in het laatste jaar van een college van B&W onder

druk komen te staan. Om je als politieke partij te onderscheiden, lijkt dat de prijs die je ervoor moet betalen. Of is dat te snel geconcludeerd? Zijn er ook redenen om als politieke partij er juist alles aan te doen om de verhoudingen binnen een college tot het allerlaatste moment goed te houden om zo tot aan de verkiezingsdag als college gezamenlijk resultaten neer te zetten?

HET ANTWOORD OP deze vraag is niet eenvoudig. Er zijn verschillende factoren die van invloed zijn op de vraag of het voor de PvdA slim is om de verhoudingen binnen het college collegiaal te houden. Een aantal factoren hangt samen met de situatie voor de verkiezingen. Een aantal factoren die van invloed zijn op het belang dat de PvdA kan hebben met collegiale verhoudingen in het laatste jaar wordt verklaard door de (ingeschatte) situatie na de verkiezingen. Een aantal zaken wordt tenslotte veroorzaakt door de specifieke lokale context.

ALLEREERST DE ZAKEN die samenhangen met de huidige situatie, de situatie van voor de verkiezingen. De positie van het lokale krachtenveld is hiervan een belangrijk voorbeeld. In sommige gemeenten is de PvdA de

FALEN VAN

COLLEGE

RAAKT PVD A

natuurlijke bestuurderspartij. Al van oudsher de partij die college-verantwoordelijkheid draagt. Na de zeer succesvolle raadsverkiezingen van 2006 is

de PvdA in die gemeenten met afstand de grootste partij. Dat maakt de PvdA de dominante partij bij uitstek. In al deze gemeenten wordt het succes en falen van een college voor een groot deel op het conto van de PvdA geschreven. Het feit dat de PvdA op dit moment ook nog regeringsverantwoordelijkheid draagt, versterkt dit beeld alleen maar. In al deze gemeen-

ten - en dat zijn er met name in de grote steden veel - heeft de PvdA er als geen ander belang bij dat het college van B&W tot op het allerlaatste moment succesvol is. Ook het succes van de wethouder van een andere partij straalt af op de PvdA. Net zoals het falen van een dergelijke wethouder de PvdA raakt. Voor veel kiezers is de kleur van een individuele wethouder vaak niet of nauwelijks bekend. Het is een wethouder en dus lid van dat college en dat college is een PvdA-college. In al deze colleges lijkt de PvdA dus weinig belang te hebben aan colleges die hortend en stotend de finish bereiken. De PvdA heeft er juist belang bij als het college tot het laatste moment vol energie blijft. De laatste dagen zo succesvol als de eerste 100 dagen ambitievol zijn.

DE SAMENSTELLING VAN het college van B&W is hierbij ook van betekenis. Traditioneel kent Nederland veelal afspiegelingscolleges. In deze colleges zijn alle grote partijen vertegenwoordigd. Hierdoor is het politieke profiel van deze colleges vaak wat mager. Onder invloed van de opkomst van de politieke flanken staat deze traditie wat onder druk. In steeds meer steden zijn er colleges met een meer uitgesproken politiek profiel. De linkse colleges in Nijmegen, Amsterdam, Groningen zijn daar slechts enkele voorbeelden van. Die politieke profilering maakt het verschil tussen coalitie en oppositie groter. En daarmee is het in belang van alle partijen die de coalitie vormen om van het college van B&W tot aan het einde van de rit een succes te maken. En daarmee de collegiale verhoudingen tot aan de verkiezingen goed te houden. Kibbelende bestuurders zijn in deze steden immers alleen maar in het belang van een herkenbare oppositie die daarmee duidelijk kan maken dat een machtswisseling in het belang van de gemeente is.

DE VRAAG OF het verstandig is om tot aan het einde van een bestuursperiode collegiaal te blijven, hangt niet alleen af van de krachtsverhoudingen vóór de raadsverkiezingen. Er zijn ook factoren die pas na de verkiezingen spelen, maar wel van invloed zijn op de vraag of collegiale verhoudingen in het college vóór de verkiezingen in het belang zijn van de PvdA. Het is evident dat het hier gaat om inschattingen. Inschattingen over bijvoorbeeld de electorale verhoudingen na de verkiezingen. Bij een grote kans op succesvolle verkiezingen is het gemakkelijker om voor de verkiezingen onafhankelijker op te trekken. De noodzaak om als college van B&W harmonieus de eindstreep te halen, is dan minder groot. Immers, de kans is dan groot dat de PvdA weer een centrale rol zal spelen in de coalitie-onderhandelingen.

DIE SITUATIE IS anders als de electorale perspectieven voor de PvdA minder rooskleurig zijn. Juist in die situaties kan een te eigengereide opstelling van de PvdA in de laatste maanden voor de verkiezingen wel eens aanleiding zijn om het in een volgende periode eens een keer zonder de PvdA te proberen. Zeker in steden waar de PvdA traditioneel de dominante partij is. Dominantie die door die andere partijen vaak en gemakkelijk wordt getypeerd als arrogant. Een neiging die alleen maar groter wordt als de PvdA voor de verkiezingen niet heeft geïnvesteerd in de goede onderlinge verhoudingen binnen het college van B&W.

IN DIT LICHT is natuurlijk ook een inschatting van de mogelijke coalities na de verkiezingen van belang. Daar waar voortzetting van de coalitie in de rede ligt, is het uitermate verstandig om te blijven werken aan goede collegiale verhoudingen in het college. In een dergelijk geval heb je als PvdA immers weinig te winnen met olopende spanningen en irritaties binnen

een college of coalitie. Dat is natuurlijk heel anders, indien kan worden verwacht dat een coalitie op haar laatste benen loopt.

HET BELANG VAN collegiale verhoudingen wordt voor een belangrijk deel veroorzaakt door de bestaande en de te verwachte electorale verhoudingen en coalitie. Per gemeente is een eigen afweging mogelijk. Daarbij hebben enkele contextuele factoren ook nog invloed. De aanwezigheid van lokale media is daarvan een voorbeeld. Hoe sterk zijn deze media gericht op de lokale politiek. Hoe berichten zij over de lokale politiek? Zijn ze vooral gericht op de inhoudelijke vraagstukken waarbij politici en partijen minder relevant zijn? Of leggen ze juist sterk de nadruk op de politieke verhoudingen? In dat laatste geval zal alles wat er in de politieke arena en het college gebeurt onder een vergrootglas worden gelegd. Conflicten worden dan snel opgeblazen. Missers worden sneller aan de kaak gesteld waardoor partijen worden verleid om zich sneller uit te spreken. Voor de politieke profilering een belangrijk pluspunt, maar voor de collegiale verhoudingen vaak niet positief. Daarbij komt in de huidige tijd ook nog de opkomst van de nieuwe media. De 'bloggende' politici die graag gelezen willen worden, maar nog veel liever zien dat over hun blogs wordt geschreven of bericht. En dat lukt natuurlijk niet erg gemakkelijk als de politici aangeven vooral toch zo gelukkig en harmonieus met die andere politici samen te werken. Voor de PvdA is het in het licht van eerdere aangegeven zaken, verstandig om voortdurend de vraag te stellen wat zwaarder weegt: de publiciteit of blijvende goede verhoudingen in de coalitie.

LOUTER EN ALLEEN vanuit strategisch belang is het niet eenvoudig om simpel antwoord te geven op de vraag of het voor de PvdA verstan-

dig is om te blijven investeren in goede verhoudingen in het college. Gegeven de krachtsverhoudingen in veel gemeenten en de electorale verwachtingen rond de verkiezingen in 2010 lijkt dat op dit moment echter wel het geval. Daarbij spelen natuurlijk meer zaken. Zoals de resultaten die geboekt kunnen worden door een college. Die zijn naar mijn stellige overtuiging

groter als de verhoudingen goed zijn. Daarnaast is het werken in dergelijke colleges vele malen aangenamer dan in colleges waar de onderlinge verhoudingen tot op het nulpunt zijn gedaald. En dat plezier is van cruciaal belang om kiezers in de verkiezingsstrijd tegemoet te treden om hen te laten zien wat zij hebben te winnen bij een sterke PvdA in hun gemeente.



De gemeenteraadsverkiezingen van maart 2010 komen snel dichterbij. De meer dan 400 PvdA-afdelingen zijn inmiddels met de voorbereidingen begonnen. Er moet een nieuwe kandidatenlijst worden opgesteld en een verkiezingsprogramma worden geschreven. Bij die activiteit kunnen afdelingen nu gebruik maken van het landelijk basisverkiezingsprogramma *Aan de slag!* dat onlangs werd gepubliceerd door het CLB.

Doe je voordeel met het basisverkiezingsprogramma

JAN-JAAP VAN DEN BERG

secretaris Centrum voor Lokaal Bestuur

DIT PROGRAMMA *Aan de slag!* staat niet op zichzelf. Ook in de aanloop naar de vorige gemeenteraadsverkiezingen van 2006 verscheen al een dergelijk basisprogramma, met de optimistische titel *Ambitie en vertrouwen*. Die slogan bleek terecht, want zoals bekend resulteerden de raadsverkiezingen van 2006 in een ongekend mooie uitslag voor de PvdA. Hetgeen niet betekende dat het basisverkiezingsprogramma daarin een doorslaggevende rol in heeft gespeeld. Wel bleek dit basisprogramma door veel afdelingen te zijn gebruikt, zo werd duidelijk uit een evaluatie. Het succes van *Ambitie en vertrouwen* zorgde ervoor dat ook voorafgaand aan de Statenverkiezingen van 2007 weer een vergelijkbaar provinciaal basisprogramma verscheen, en nu hebben we dus *Aan de slag!* Met deze drie basisverkiezingsprogramma's keert de PvdA terug naar een oude traditie uit

het verleden. Tot aan 1978 verscheen namelijk voorafgaand aan elke verkiezing een landelijk basisverkiezingsprogramma. En het was nadrukkelijk de bedoeling dat afdelingen zo'n basisprogramma als fundament gebruikten voor hun eigen programma. Dat paste in een tijd waarin politieke partijen nog verzuilde, strak geleide organisaties waren. Sindsdien hebben afdelingen zich echter steeds meer losgemaakt van de als centralistisch ervaren regie vanuit de partijtop en het partijbureau: *hoezo bepaalt 'de Herengracht' wat wij moeten vinden?* Inmiddels zijn we weer terug bij af, maar niet omdat het partijbureau terug zou willen naar het dirigisme van weleer. Integendeel, het CLB kreeg juist veel vragen van afdelingen naar bruikbare algemene PvdA-standpunten over lokale thema's. Het basisprogramma nieuwestijl wil daaraan voldoen. De functie daarvan is dus precies omgekeerd in vergelijking met het verleden: de landelijke PvdA verordonneert niet wat afdelingen moeten vinden, maar biedt een

kader waarvan afdelingen naar eigen behoefte gebruik kunnen maken. Ongetwijfeld zijn er de nodige PvdA-afdelingen die zich niets gelegen laten liggen aan het landelijk basisprogramma. Dat mag. Even goede vrienden.

DE UITGANGSPUNTEN VOOR *Aan de slag!* zijn dezelfde als die van de voorgaande editie uit 2006. Leidend is, allereerst, de gedachte dat het basisprogramma uitsluitend thema's dient te bevatten waar de lokale overheid ook inderdaad over gaat. Dat klinkt als een open deur, maar is het niet. Als sociaal-democraten hebben we namelijk niet zelden de neiging om onze betrokkenheid bij allerlei prangende onderwerpen te laten blijken door daar uitspraken over vast te leggen. Daar is op zich niets mis mee. Het is goed dat ook een lokale PvdA-afdeling betrokkenheid toont bij zaken als honger en onderdrukking in de wereld, het klimaatprobleem en de oorlog in Afghanistan. De vraag is alleen of een gemeentelijk verkiezingsprogramma de beste plaats is om daarover passages op te nemen. Gemeenten gaan immers niet over oorlogen of over de aanschaf van gevechtsvliegtuigen. Het basisprogramma heeft over dergelijke landelijke of internationale thema's dan ook geen passages opgenomen. Niet omdat daar inhoudelijk iets op tegen zou zijn. Maar omdat de focus beperkt is tot lokale thema's waarover je als PvdA-afdeling en raadsfractie rechtstreeks iets te zeggen hebt. Ten aanzien van die thema's kun je beloftes doen, waar kiezers je vervolgens aan mogen houden. Het tweede uitgangspunt is daarmee verbonden. De focus van het basisprogramma beperkt zich namelijk niet alleen tot uitdrukkelijk lokale thema's, maar er is ook geprobeerd om de opgenomen standpunten zo concreet mogelijk te formuleren. Dus zo weinig mogelijk passages in de trant van *'de PvdA vindt het belangrijk om..'*, waarbij thema's wel worden aangestipt,

maar niet concreet gemaakt. Daarentegen is geprobeerd om de tekst van het basisprogramma zoveel mogelijk te presenteren als een reeks concrete *'bullets'*, bestaande uit ambities die in de komende raadsperiode verwezenlijkt kunnen worden. Waarbij het natuurlijk niet de bedoeling is te vallen in de valkuil van de overdreven exactheid. Het klinkt weliswaar uitermate concreet en transparant om je als lokale PvdA bijvoorbeeld vast te leggen op de ambitie om in de komende vier jaar precies 450 nieuwe woningen te realiseren, maar onderschat niet de risico's die kleven aan een dergelijke zo gedetailleerde belofte. Want heb je als PvdA gefaald als na vier jaar blijkt dat er geen 450 maar 400 woningen zijn gebouwd? Voor hetzelfde geld doemen er externe ontwikkelingen op die deze mooie ambitie in de wielen rijden (neem zo iets als een kredietcrisis). In hoeverre ben je als PvdA-raadsfractie en/of wethouder eigenlijk in staat de bouw van nieuwe woningen te sturen? Dat kon wel eens tegenvallen. Zet jezelf dus niet klem met mooi concreet ogende, maar in de praktijk onhaalbare ambities.

ZOALS GEZEGD IS het niet de bedoeling dat PvdA-afdelingen dit basisverkiezingsprogramma letterlijk overnemen. Het mag natuurlijk wel. In 2006 zijn er inderdaad enkele afdelingen geweest die dit hebben gedaan. Maar het basisprogramma is vooral geschreven om te functioneren als degelijke, mooi rode inhoudelijke onderlegger, waar de eigen lokale standpunten op gefundeerd kunnen worden. Het programma is geslaagd wanneer het inhoudelijke discussie op gang brengt in de afdeling over wat de PvdA de komende vier jaar wil gaan doen.

WIE HET BASISPROGRAMMA leest, ziet dat de inleidende tekstpassages nogal beknopt zijn. Dat is bewust zo gedaan. De opzet wijkt daarmee wel af van bijvoorbeeld het landelijke

basisverkiezingsprogramma van het CDA, dat een uitgebreid verhaal is waarin allerlei politieke onderwerpen aan bod komen. In ons basisprogramma is dat anders. De inleidende tekstpassages lopen kort de belangrijkste politieke onderwerpen na waar gemeenten over gaan (lokale economie, woningbouw, sociaal beleid), en lichten toe welke ontwikkelingen daar momenteel spelen en de komende raadsperiode nog op gemeenten af gaan komen. Het is logisch dat ons PvdA-basisprogramma daarbij nadrukkelijk aandacht besteedt aan de huidige economische crisis. Je weet immers dat de

BETREK

raadsverkiezingen van maart volgend jaar nog voor een groot gedeelte

LEDEN BIJ

in het teken zullen staan van die crisis. En gemeen-

PROGRAMMA

ten zullen de gevolgen daarvan in de periode

daarna nog wel een tijdlang blijven voelen.

In het basisprogramma ligt het zwaartepunt op de concrete 'bullets' die we als lokale PvdA in de komende raadsperiode willen realiseren. Het is zinnig om ook als afdeling te kijken naar de verhouding tussen inleidende tekstpassages en concrete standpunten. Probeer de thematische inleidingen te beperken tot de rol die het lokale bestuur daarbij heeft. En probeer vooral de algemene 'bullets' uit het program zoveel mogelijk toe te spitsen naar de eigen lokale situatie. Dan kan wellicht blijken dat het in de eigen specifieke situatie wellicht beter is om bepaalde zaken uit het basisprogram soms juist niet over te nemen. Ook dan heeft het programma zijn nut gehad. Het gaat dus niet alleen om de inhoud van het basisprogramma, maar ook om de te volgen werkwijze.

EEN VERKIEZINGSPROGRAMMA VERVULT verschillende functies. We kunnen er zeker drie noemen. In de eerste plaats legt het de stand-

punten vast waarmee de partij de verkiezingen in gaat. Dat spreekt vanzelf. Toch draait de campagne nooit rond de letterlijke en integrale tekst van verkiezingsprogramma's. Er is altijd nog een vertaalslag nodig om uit het verkiezingsprogramma bruikbaar propagandamateriaal te destilleren, in de vorm van tien-puntenplannen, slogans, folders, flyers en noem maar op. Na de verkiezingen gaat het verkiezingsprogramma een tweede functie vervullen. Tijdens de collegeonderhandelingen komen verkiezingsprogramma's uitgebreid op tafel, om nauwkeurig uitgedroogd te worden. Speelde de integrale tekst dus geen rol tijdens de campagne, tijdens de daaropvolgende onderhandelingen des te meer. Houd daar bij het schrijven van het verkiezingsprogramma dus al terdege rekening mee. Wat geen pleidooi is om de uiteindelijk later te bereiken compromissen maar alvast in je eigen programma in te bakken. Wel is het zinnig om het verkiezingsprogramma, wanneer het eenmaal geschreven is, nog eens tegen het licht te houden en jezelf af te vragen of je met deze formuleringen ook zaken kunt doen tijdens eventuele collegeonderhandelingen. De opstelling van het verkiezingsprogramma heeft ook nog een derde functie. Die ligt binnen de eigen afdeling. Het schrijven van een verkiezingsprogramma is altijd een belangrijk proces binnen de afdeling waarbij veel leden betrokken zijn en willen zijn. Wanneer een afdeling er in slaagt om daar een open en inspirerend traject van te maken, kan het een impuls geven aan de vitaliteit van de afdeling en bijvoorbeeld resulteren in meer actieve leden. Het is echter ook een proces waar brokken van kunnen komen. Bijvoorbeeld omdat leden het idee krijgen dat ze onvoldoende hun zegje hebben kunnen doen, of te laat zijn ingeschakeld. Opgebouwde ergernis komt dan soms tot uitbarsting tijdens de belangrijke besluitvormende ledenvergadering waar het definitieve verkiezingsprogramma

moet worden aangenomen. Dat kan dan resulteren in een vervelende exercitie waarbij het afdelingsbestuur alle zeilen bij moet zetten om het programma toch aanvaard te krijgen. Denk dus als afdeling goed na over de vraag op welke wijze je je nieuwe lokale verkiezingspro-

gramma gaat samenstellen. Maak vooral gebruik van de ondersteuning die er is. Zoals het basisverkiezingsprogramma *Aan de slag!*

Het programma is te downloaden via www.lokaalbestuur.nl



In de komende maanden zullen veel raadsleden en wethouders de vraag krijgen of zij de volgende periode door willen. Het is voor veel mensen een lastige vraag. Knoop ik er nog een periode aan vast en hoe maak je een dergelijke afweging?

Bezint eer gij weer begint !

JAN BLOM

Trainer en adviseur

KIJK EERST EENS kritisch naar je eigen functioneren en stel jezelf een aantal vragen. Zorg er voor dat anderen niet voor jou hoeven te beslissen dat het tijd is om te stoppen. Begin met het opmaken van een eerlijke balans. Een vaardigheid die lang niet bij iedereen even sterk is ontwikkeld. Hoe doe ik het eigenlijk? Vind ik politiek nog spannend. Krijg ik nog altijd die kriebel in mijn buik als ik naar de interruptiemicrofoon loop? Mocht je niets meer voelen dan zegt dat waarschijnlijk iets over je betrokkenheid. Als je gebeld wordt door een inwoner van de gemeente voel je dan echte interesse of denk je onder tussen aan de dag van morgen? Lees je nog wel eens wat in de stukken of merk je dat je de enveloppen steeds vaker tijdens de vergadering openmaakt? Gebruik je je raadsvergoeding waar die voor bedoeld is: koop je er daadwerkelijk tijd voor bij je werkgever of is het een aanvulling op je salaris geworden? Als dat laatste het geval is en je eigenlijk geen tijd hebt om je raadswerk te doen wordt het misschien tijd om te stoppen.

BEN JE ALS wethouder nog echt gedreven of lees je tijdens vergaderingen steeds vaker de

inbreng van ambtenaren voor? Heb je nog voldoende tijd voor je (deeltijd)werk. Spring je ook nog altijd vol goede moed op je fiets om de stukken uit de ambtelijke organisatie aan de werkelijkheid te toetsen of merk je dat je dat steeds meer als een last ervaart?

RAADSLEDEN ZIEN HUN werk ten onrechte vaak als vrijwilligerswerk. Als je dat al vindt besef je dan wel dat vrijwillig en vrijblijvend geen uitwisselbare begrippen zijn. Merk je dat je om tijd te besparen roept dat het controleren van het college voorname is dan je volksvertegenwoordigende rol. Heeft de verzuring toegeslagen? Put je je in de fractie of in het college vaak uit in hinderpalen als: 'dat hebben we al eens geprobeerd, daar is geen geld voor, zo werkt dat hier niet of de leden willen toch niets'. Misschien moet je dan opstappen.

BETREK BIJ HET opmaken van de balans ook anderen. Mensen die jou in de politiek zien functioneren maar niet verdacht kunnen worden van belangen in jouw richting. Wellicht is het minder verstandig het meest ambitieuze raadslid te vragen wat hij van jouw functioneren als fractievoorzitter of wethouder vindt. Kijk wat breder. Praat eens met mensen uit andere

fracties, met betrokken burgers of met vertegenwoordigers van maatschappelijke organisaties. Luister naar de mensen direct om je heen. Vraag bijvoorbeeld je partner eens of hij of zij het heilige vuur nog bij je ziet of dat het is verworden tot een flakkerende waakvlam.

DEZE EVALUATIE ZAL bij een deel van de huidige garde moeten leiden tot het bedanken voor de eer. Misschien wel bij jezelf. In ieder geval schieten je nu namen te binnen. Ik ga je vragen ze niet te noemen. Als deze mensen niet zelf besluiten te stoppen moeten ze daarbij worden geholpen. Lokaal bestuur is te belangrijk om het te laten verprutsen.

Vraag je vervolgens eens af of je over de benodigde kwaliteiten beschikt. Zonder het hele functieprofiel te willen doorlopen een paar ontwikkelingen die om specifieke kwaliteiten vragen.

De mondige burger

Een onmiskenbare maatschappelijke ontwikkeling is de toenemende mondigheid van de burger. Wat een vreselijke term eigenlijk. Alsof de burger tot voor kort een willoos werktuig in de handen van de overheid was. De burger maakt tegenwoordig echter wel steeds duidelijker wat hij wil en vaak ook in niet te misverstane bewoordingen. Hiervoor dien je over de vaardigheid te beschikken onderscheid te kunnen maken tussen dat wat tegen jou als functionaris en dat wat tegen jou als persoon wordt gezegd. De wethouder en het raadslid kunnen het als functionaris volledig oneens zijn en als persoon bij elkaar over de vloer komen. Hierin moet je niet doorslaan. Er zijn actiegroepen die de meest waanzinnige dingen kunnen roepen zonder dat raads- en/of collegeleden daar iets van zeggen. Kennelijk met de bedoeling om te laten zien dat het ze niets doet. Op

de actiegroep wekt dat echter de indruk van desinteresse en leidt dat tot toenemend (verbaal) geweld. Wees niet bang duidelijke grenzen te stellen van wat je wel en wat je niet pikt. Ook als functionaris.

IN HET ALGEMEEN ZUL je echter wel om moeten kunnen gaan met kritiek. Als je op zoek bent naar erkenning en applaus is het lokaal bestuur niet de beste plek. De Engelsen hebben een prachtige uitdrukking die in dit geval heel bruikbaar is: 'If you can't stand the heat, get out of the kitchen'. Ben je voldoende tegen de hitte bestand?

Communicatie

In het verlengde hiervan ligt het toenemende belang van communicatie. De vier muren van het gemeentehuis achter je laten wordt gelukkig steeds populairder. Toch kun je daar buiten met de beste bedoelingen meer stuk maken dan goed doen. Om dat te voorkomen is het van belang goed te communiceren. Doe aan verwachtingenmanagement. Wat kan de burger wel en niet van je verwachten? Als je vervolgens een vraag mee naar de fractie of het gemeentehuis neemt, zorg dan ook dat je burgers het resultaat vertelt. Ben je in staat (kwaliteiten) en heb je de gelegenheid (tijd) om dit zorgvuldig te doen?

Binnen/buiten

Commissie- en raadsvergaderingen zijn behoorlijk interne feestjes. Meer dan we graag willen geloven. In het gemeentehuis haal je geen stemmen en krijg je geen gezicht. Het echte werk ligt buiten. Daar doen zich de problemen voor die om een oplossing vragen. Daar leven de mensen waar we het allemaal voor doen. Daar kun je de informatie halen. Voel je wel de drang om naar buiten te gaan?

Het schaap met vijf poten

Als je alles bij elkaar optelt, lijkt het alsof je een schaap met vijf poten moet zijn. Toch is dat juist niet wat ik bedoel. Al het bovengenoemde laat zich maar zelden verenigen in één persoon. Toch proberen we dat vaak wel te vinden. Iemand die eerst de raadstukken feilloos analyseert, een vlammend betoog in de raad houdt, de gemaakte keuzes met verve buiten de raadszaal verdedigt en tot slot beschikt over minstens vijftien vrij te besteden uren per week. Ik hoop dat de lijst met dergelijke kandidaten te vullen valt maar de kans lijkt mij klein. Dus durf te differentiëren. Waarom zou je ongelijke monniken gelijke kappen willen laten dragen?

ER ZIJN MENSEN die smullen van raadstukken en mensen die er doodongelukkig van worden. Er zijn partijgenoten die je voor elke volle zaal kunt zetten en er zijn er ook die er in een zaal niets van bakken. Er zijn kandidaten die met één uur in de week een meer fundamentele bijdrage kunnen leveren dan anderen in twintig uur. Kijk daar naar en stel op grond van de verschillende kwaliteiten een team samen. En vergis je niet: dat is een vak! Let er daarom op dat er iemand met verstand van P&O-zaken in de kandidaatstellingcommissie zit.

MIJN ADVIES GEBRUIK te maken van de verschillende kwaliteiten is wel geschreven vanuit een zekere luxe positie. Dit gaat minder op voor afdelingen die de kandidaten met een lampje moeten zoeken. Afdelingen waar na het kandidaat-raadslid de voorzitter van het bestuur op de lijst staat en een legertje (zeer) oudgedienden als lijstduwer fungeert. Toch zijn ook in deze afdelingen (vaak) nog wel extra kandidaten te vinden. Hieronder twee tips (ook bruikbaar voor grote(re) afdelingen).

Aanspreken op kwaliteiten

Mensen worden graag aangesproken op hun persoonlijke kwaliteiten. Hou om te beginnen een ledenenquête. Weet over welke kwaliteiten de leden beschikken en spreek ze daar op aan. Bied ze daarbij ook nog een klus met een kop en een staart en maar weinigen zullen voor de eer bedanken.

Verbreed de kring

Vis vooral ook buiten je eigen vijver. Waarom zou je je bijvoorbeeld bij het schrijven van het hoofdstuk onderwijs voor het verkiezingsprogramma beperken tot leden. Betrek ook de directeur van de lokale school bij dit karwei. Aangesproken op zijn persoonlijke kwaliteiten zal hij graag helpen.

PLAATS EEN PERSONEELSADVERTENTIE in een lokaal blad. Waarom zou je niet bekend maken dat je op zoek bent naar raadsleden. Pareer opmerkingen over bloedarmoede binnen de partij met verwijzing naar het open karakter van de partij.

Stoppen

Wanneer een P&O-er deel uitmaakt van de kandidaatstellingcommissie, biedt dat de kans een goed team samen te stellen. Iemand die dagelijks werkt in P&O-land kan ook met teleurstelling van kandidaten omgaan en is in de regel niet bang om tegen een kandidaat te zeggen dat hij of zij niet geschikt is en geen plaats op de lijst krijgt. Ook de mededeling dat het door een zittend raadslid nog volop aanwezig geachte gezag écht tanende is zal hij of zij minder snel uit de weg gaan.

ZACHTE HEELMEESTERS MAKEN in dit soort gevallen vaak erg stinkende wonden. Stevige

crises binnen fracties zijn vaak te herleiden tot de procedure rond de samenstelling van de kandidatenlijst. Zoals het toch weer op de lijst zetten van ongeschikte kandidaten of van het 'versleten' raadslid vanwege bewezen diensten weer een kans geven. De minimale opgave voor kandidaatstellingcommissies lijkt mij bij iedere

vijf kandidaten één nieuwe. Vers bloed kan leiden tot (nog) frissere inzichten !

MOCHT JE BESLUITEN te stoppen denk dan goed na over het moment waarop je dat bekend maakt. Het politieke adagium luidt immers dat wie zegt te zullen gaan stoppen al is vertrokken.



Het was een zonnige vrijdagmorgen in maart. Vier dagen na de gemeenteraadsverkiezingen in 2006. Ik was op weg naar een landelijke vergadering van directeuren welzijn en gemeenteambtenaren. We zouden gaan praten over indicatoren waarmee de effectiviteit van de welzijnsdoelen kunnen worden verantwoord. Bij de afslag Utrecht ging mijn telefoon over. Aan de lijn de fractievoorzitter van de PvdA uit Arnhem. Of ik bereid was een gesprek te voeren over een mogelijk wethoudersschap. Hij had mijn naam uit de onovertroffen databank van het CLB.

Benoeming wethouder vergt heldere en zorgvuldige procedure

RITA WEEDA

wethouder in Arnhem en lid van de redactie

UIT MIJN CV; gemeenteraadslid, wethouder in een stadsdeel en op dat moment lid van provinciale staten spreekt een zekere verslaving aan de lokale politiek. Dus ik zei spontaan ja. De daaropvolgende week reisde ik twee keer naar Arnhem om op een geheime locatie gesprekken te voeren. Zaterdag 18 maart kreeg ik een telefoontje; we willen je graag voordragen voor de functie van wethouder. Als geboren en getogen Amsterdammer na 57 jaar verkassen naar een andere stad, je baan opzeggen, het is een zeer ingrijpende beslissing die ook veel impact heeft op je sociale leven. Want zoals mijn kinderen zeggen de afstand van Amsterdam naar Arnhem is langer dan omgekeerd. En toch heb ik vol-

mondig ja gezegd en ik heb daar nog geen moment spijt van gehad.

TERUGBLIKKEND OP DIE selectie zie ik wel een aantal verbeterpunten. Ik kan de gevolgde procedure vergelijken met eerdere kandidaatstellersprocedures zowel in het monistische als het duale tijdperk. En vanuit twee gezichtspunten; als kandidaat en als lid van een kandidaatstellerscommissie.

In mijn ogen is het belangrijk dat de te volgen procedure helder en duidelijk is:

- voor de ledenvergadering die de lijst vaststelt
 - voor de kiezer die moet weten welke mensen hem gaan vertegenwoordigen
 - voor de betrokken kandidaat-bestuurders
- Kandidaatstellingen en dus ook wethoudersbe-

noemingen leveren altijd felle discussies en afgeladen afdelingsvergaderingen op. Daarom is het belangrijk dat er een procedure is die waarborgen biedt voor een zorgvuldige kandidaatsstelling, maar ook voor de betrokken kandidaten. Want hoewel je als kandidaat weet dat wanneer je een openbare functie ambieert je in een glazen huis stapt, mag je van een volwassen politieke partij verwachten dat die een goed personeelsbeleid voert. Het verleden leert ons dat we daar als PvdA wel eens wat steken laten vallen. Met een procedure alleen ben je er niet, er moet ook regie gevoerd worden, de verantwoordelijkheid daarvoor ligt bij het afdelingsbestuur. Het afdelingsbestuur bereidt de procedure voor en bewaakt ook die procedure.

De visie van de commissie Pattje

Het partij bestuur maakte zich zorgen over een aantal uitkomsten van de in 2006 gevolgde procedures. De verkiezingsuitslag in 2006 had als gevolg dat er meer wethouders mochten worden geleverd dan bij de vaststelling van de lijst werd aangenomen. Toen bleek dat er niet altijd even goed was nagedacht over hoe dat zou moeten. Daarnaast blijkt dat de verhouding van manlijke en vrouwelijke wethouders verre van evenredig is. Het aantal allochtone wethouders op de vingers van één hand te tellen zijn. En dat het tussentijds aantal vertrokken wethouders de laatste periode fors is gegroeid. Alle aanleiding dus om een commissie in te stellen die zich daarover ging buigen; de commissie-Pattje. Het advies van de commissie is in wezen heel eenvoudig. Er moet een fatsoenlijke procedure komen voor de werving, selectie en benoeming van wethouders. De ledenvergadering moet die procedure vaststellen, controleren en evalueren en ze moet een uitspraak doen over welke personen er voor de PvdA bestuurders zouden moeten worden.

In een handzame en praktische brochure wordt ingegaan op wat daarbij tenminste geregeld moet zijn;

- het tijdpad van de selectieprocedure voor de bestuurders;
- de samenstelling en de werkwijze van de commissie die de kandidaten gaat selecteren;
- het profiel van de bestuurders;
- het profiel van het team van de bestuurders (het PvdA- smaldeel in het College)
- het gekozen model met daarin het tijdstip (voor of na de verkiezingen) waarop de namen van de kandidaat-bestuurders bekend worden gemaakt;
- de wijze waarop de fractie komt tot de lijst met kandidaat-bestuurders;
- de rol daarin van het afdelingsbestuur en de ledenvergadering;
- de wijze waarop de fractie verantwoording aflegt aan de ledenvergadering over de uiteindelijke voordracht van PvdA-bestuurders in de raad.

VOORDAT DE PROCEDURE wordt opgesteld is het goed je als afdelingsbestuur een aantal vragen te stellen. De beantwoording van de vragen leidt bij de commissie Pattje tot vier verschillende modellen:

Campagne voeren met alle wethouderskandidaten

Op april 2006 was ik onderweg naar Arnhem voor de afdelingsvergadering van de PvdA. Die avond kon de afdelingsvergadering stemmen over drie kandidaten voor twee wethoudersposities. Eén kandidaat van de lijst, één kandidaat van buiten de lijst maar wel uit Arnhem en ondergetekende als kandidaat van buiten Arnhem. Op de radio hoorde ik een interview met Paul Depla als voorzitter van de vereniging voor wethouders. Hij had het niet zo op wethou-

ders van buiten. Zijn belangrijkste argument was echter dat al in een zeer vroeg stadium, bij voorkeur voor de verkiezingen, bekend moet zijn wie de wethouders kandidaten zijn. En daar kan ik als ik nu terug kijk op die periode het wel mee eens zijn. Voor mij was het verschil tussen mijn benoeming tot wethouder van buiten en eerdere benoemingen vooral gelegen in het feit dat ik niet bij de verkiezingscampagne en niet bij de onderhandelingen betrokken ben geweest. Dat heb ik een handicap gevonden die voor mij veel zwaarder weegt dan een plek veroveren in een nieuwe stad. Dus mijn antwoord op de vraag of het nodig is dat de namen van alle wethouderskandidaten voor de verkiezingen bekend zijn, is een volmondig ja. Maar er is ook een ander belang gediend met deze keuze. De kiezer heeft er recht op te weten wie het verkiezingsprogramma gaat uitvoeren en die personen daarover aan de tand te voelen tijdens de campagne. Dan is vervolgens de vraag aan de orde; mogen wethouders ook buiten de lijst voor de gemeenteraad gezocht worden? Wordt deze vraag met nee beantwoord dan kom je uit op het klassieke model.

Model 1; het klassieke model

Dit is een zeer eenvoudig en overzichtelijk model. Bij het vaststellen van de lijst wordt aangegeven welke personen wethouderskandidaten zijn en ook in welke volgorde. Dat laatste hangt ook af van de portefeuilleverdeling en de eisen die in het profiel benoemd zijn. Wordt de keuze gemaakt om wethouders buiten de lijst te zoeken leidt tot het volgende model.

Model 2; alle kandidaten zijn voor de verkiezingen bekend, maar niet alle kandidaten staan op de lijst.

De commissie Pattje maakt daarbij de kantteke-

ning dat het de commissie kan beperken in het zoeken naar kandidaten. Niet iedere kandidaat van buiten wil dat zijn of haar naam van tevoren bekend is. Een vergelijkbare discussie wordt ook gevoerd bij burgemeestersbenoemingen. Ik ben van mening dat als je een ambt in het publieke domein ambieert dat je daar ook voor mag uitkomen. Als mensen met een brede maatschappelijke ervaring de overstap naar de politiek maken kan dat bijdragen aan de opwaardering van het politieke bestuur. En je weet dat als je die stap neemt je vanaf dat moment publiek bezit bent.

Wat ik van belang vind is dat in de selectieperiode voorafgaand aan het bekend maken van de kandidaten grote zorgvuldigheid in acht wordt genomen naar de potentiële kandidaten. Maar dat geldt voor alle kandidaten op de lijst. De discussie over de kandidaten in alle openheid op de afdelingsvergadering gevoerd kan worden. De invloed van de gekozen fractie wordt dan in de praktijk wel minder.

Eén of meer wethouderskandidaten pas na de verkiezingen bekend

Ook als wethouderskandidaten voor de gemeenteraad niet van buiten de lijst worden gezocht, is het denkbaar dat die kandidaten niet voor de verkiezingen bekend zijn. Dat is feitelijk een variant op het klassieke model, de kandidaten worden pas tijdens of na de collegeonderhandeling bekend. Een keuze die vaak ingegeven wordt door het feit dat kandidaten niet willen dat hun naam bekend wordt voordat ze daadwerkelijk tot het ambt worden geroepen. In mijn ogen een 'oude politiek' variant op het klassieke model. Ook de commissie Pattje vindt dit een ongewenste variant, je zet de afdelingsvergadering buiten spel. Want van sommige kandidaten mag je kennelijk niet weten dat ze ook wethouderskandidaat zijn. En ik voeg daaraan toe ook de kiezer heeft recht op duidelijkheid.

Als ervoor gekozen wordt dat wethouders ook buiten de lijst voor de gemeenteraad kunnen worden gezocht. Gecombineerd met de keuze om de wethouderskandidaten ook na de verkiezingen bekend te maken komt de commissie tot twee modellen.

Model 3; met ten minste één wethouderskandidaat de verkiezingen in.

Het schoolvoorbeeld van dit model is Almere. De eerste wethouderskandidaat was een zittende wethouder die niet op de lijst stond, maar waarvan wel bekend was dat ze kandidaat wethouder was. De tweede kandidaat werd pas na de verkiezingen aangezocht. Op zich combineer je in dit model de kracht van een bekende wethouder in de campagne en een ruime keuze voor andere kandidaten, mede afhankelijk van de portefeuille en de samenstelling van het College. Wat tegen dit model kan pleiten is de beperkte openheid naar de kiezer. De rol van de afdelingsvergadering en die van de fractie is ook een andere. Voor die wethouderskandidaten die niet op de lijst voorkomen maar wel voor de verkiezingen bekend zijn, kan door de afdelingsvergadering tegelijk met de vaststelling van de lijst aan de afdelingsvergadering worden voorgelegd en zijn daarmee ook bekend. Andere kandidaten worden door de fractie voorgelegd aan de ledenvergadering en die geeft dan een zwaarwegend advies aan de fractie.

En dan is er nog een andere optie mogelijk.

Model 4; alle wethouderskandidaten zijn pas na de verkiezingen bekend.

Dit model biedt maximale vrijheid bij het kiezen van wethouders, maar je hebt geen enkele mogelijkheid om potentiële kandidaten een rol te laten spelen in de campagne. Daarmee kan

de PvdA zichzelf tekort doen in de campagne. En het betekent bovendien dat het voor de kiezer dus ook niet duidelijk is wie het dagelijkse bestuur van de gemeente gaan vormen als de PvdA gaat toetreden tot het college.

De commissie adviseert nadrukkelijk dat als er wordt gekozen voor model 3 en 4 er duidelijke spelregels moeten worden afgesproken.

De fractie is in beide modellen verantwoordelijk voor de voordracht zonder dat er al een zwaarwegend advies van de afdeling ligt. En omdat er ook na de verkiezingen nog iets te kiezen is, zijn er vast geledingen of groepen binnen de partij die daar nog hun invloed op uit willen oefenen. Om te voorkomen dat het proces niet alle kanten op vliegt is het verstandig een procedure op te stellen, waarin ook voor de fractie een paar strakke regels gelden. Je moet nog wel vier jaar met elkaar verder. En dan is risicomanagement van groot belang.

Tussentijdse opvolgingen

Een van de aanleidingen voor het instellen van de commissie Pattje was de forse groei van het aantal tussentijd vertrokken wethouders. Een afdeling en een fractie staan dan voor de opgave om bij de werving en selectie snelheid en zorgvuldigheid te combineren. Maak dan gebruik van minimale eisen in de eerder vastgelegde procedure. En gebruik de eerdere kandidaatstellingscommissie. Bekijk wel of de redenen van het aftreden misschien tot een ander model leidt. Dat kan een rol spelen bij de keuze, of de wethouder van buiten en niet uit de zittende fractie moet komen.

Hoe ging het nu in Arnhem in 2006?

In Arnhem is in 2006 voor een mengvorm gekozen. Op de lijst stond de zittende wethouder als wethouderskandidaat. Voor de invulling van de andere twee wethoudersposten is een speciale

ledenvergadering bijeen geroepen. De vergadering kon na een presentatie uit drie kandidaten kiezen. Die kandidaten waren geselecteerd door de commissie die de kandidatenlijst had opgesteld.

Al voor de verkiezingen was aangegeven, dat de mogelijkheid bestond dat er een kandidaat van buiten zou worden aangezocht.

Ik kijk met gemengde gevoelens terug op die door sommige mensen als 'beauty contest' aangeduide verkiezing. Het heeft me wel, toen ik als kandidaat van buiten de lijst en van buiten Arnhem mijn weg als wethouder ging zoeken in de Arnhemse samenleving, gesteund dat ik als eerste uit de bus kwam. Daarmee was mijn kandidatuur binnen de eigen partij onomstreden. Dat ik niet bij de campagne betrokken ben geweest vind ik achteraf jammer. Want ik vind het belangrijk dat niet alleen de eigen partij, maar ook de kiezer weet wie deel uit gaat maken van het stadsbestuur.

OP HET MOMENT van schrijven is de kandidaatstelling in Arnhem gestart. Het voorkeursmodel waar de afdeling voor heeft gekozen is; de lijsttrekker is de politieke leider en dus de beoogde fractievoorzitter. En de potentiële wethouders komen op een aparte lijst die wel bekend wordt voor de verkiezingen. Maar het is een voorkeursmodel en geen vastgestelde procedure. Recentelijk is de kandidaatstelling voor de lijst-

trekker open gesteld. En het zou zo maar kunnen dat één van mijn collega's zich kandidaat stelt en daarbij te kennen geeft geen fractievoorzitter maar wel wethouder te willen worden. Dat kan als je kiest voor een voorkeursmodel en daarmee geen echte keuze maakt. Deze werkwijze trekt een wissel op het afdelingsbestuur, want die moet het proces beheersbaar houden. Heldere procedures kunnen daarbij helpen.

Ook een kandidaat is een mens

Elke kandidaat weet dat als je je beschikbaar hebt gesteld je ook afgewezen kunt worden. Daarom pleit ik met de commissie Pattje voor zorgvuldigheid. Elk zichzelf respecterende organisatie kent een sollicitatiecode. Zorgvuldig omgaan met sollicitanten is soms zelf onderwerp van politiek debat. Laten we dan ook in kandidaatstellingsprocedures die zorgvuldigheid betrachten. De kandidaatstellingscommissies waarvan ik deel heb uitgemaakt hebben vooraf altijd duidelijke spelregels opgesteld. Waar vertrouwelijkheid wordt beloofd moet die ook gewaarborgd zijn. Afwijzing moet eerlijk worden beargumenteerd. Geen standaard briefje maar met respect voor de persoon in kwestie. Dat vergt tijd. Als wij als PvdA hoog in ons vaandel hebben staan dat wij willen investeren in mensen, dan moet dat ook gelden voor die mensen die wij als bestuurders de politieke arena insturen.



Voor velen is met het wethouderschap een droom in vervulling gegaan. Of die droom ook tijdens het uitoefenen van de functie bleef voortbestaan is de vraag. Voor een deel van de wethouders komt aan die droom in ieder geval een einde als ze zich weer op de arbeidsmarkt moeten melden

De koude douche na het wethouderschap

JOS KUIJS

Redactielid van ProefLokaal

NA IEDERE VIER jaar overkomt het wel één of meerdere politieke partijen: de winst van de ene, zorgt voor verlies bij de ander. Niet alleen verlies aan stemmen, maar ook verlies van functies. Vier jaar geleden leverden de verkiezingen een topuitslag voor de PvdA op. In gemeenten waar de PvdA nog nooit of decennia lang niet in het college had gezeten, kon ze ineens wethouders leveren. In andere gemeenten kon de PvdA een wethouder extra voordragen. Op dit moment is het lastig om over de uitslag in maart volgend jaar een afgeronde uitspraak te doen. Maar een verlies van circa dertig procent is niet ondenkbaar. Nu hoeft dit niet te betekenen dat het aantal wethouders met een even groot percentage zal afnemen. In veel gemeenten heeft de PvdA zich bewezen als betrouwbare collegepartij en willen andere partijen de PvdA graag in het college houden. Een slechte score bij de laatste verkiezingen voor de provinciale staten heeft bijvoorbeeld nauwelijks tot een achteruitgang

van gedeputeerden geleid. Zo gering zal de achteruitgang van het aantal bestuurders bij gemeenten echter niet zijn. De extra wethouder van de huidige periode zal weer verdwijnen en in sommige gemeenten wordt de PvdA weer zo klein, dat het voor andere partijen geen interessante coalitiepartij zal zijn.

ALLEEN AL OM die reden dienen wethouders er nu al rekening mee te houden dat ze na volgend jaar maart op zoek moeten naar een andere functie. Dat gaat niet iedereen even makkelijk af. Tussen eind 2002 en eind 2008 vertrokken er ruim 900 wethouders. Een derde van hen deed mee aan een onderzoek van de P&O services groep. Daaruit bleek dat bijna 100 wethouders tot zes maanden werkloos was. Veertig van hen waren dat na twee jaar nog. Deze gegevens komen overeen met de ervaringen die de PvdA zelf heeft met het op weg helpen van wethouders na hun aftreden.

HET BELANGRIJKSTE ADVIES dat wethouders nu al gegeven kan worden is: zorg dat je niet in een

zwart gat valt. Dat zwarte gat hoeft niet alleen op te doemen vanwege een teleurstellende verkiezingsuitslag, maar kan ook omdat de afdeling op de wethouder is uitgekeken en/of graag wat nieuw bloed naar voren wil schuiven. Vooral wethouders die graag door hadden willen gaan, maar niet mochten terugkeren hebben het moeilijk. Zij blijven lang met de vraag zitten waarom ze moesten vertrekken. Dat verwerkingsproces verhindert het vinden van een andere baan.

BIJ HET VINDEN van een ander baan hebben wethouders nogal eens een ander beeld van hun functie dan de buitenwereld. Over het algemeen staan werkgevers niet op ex-bestuurders te wachten. Werkgevers denken dat wethouders net zoiets als burgermeesters zijn en dus veel praten en linten doorknippen. Als wethouder ben je een spin in het web en heb je te maken met een flink aantal partijen: raad, college, burgers, maatschappelijke etc. Als spin trek je aan de touwtjes, maar dit wordt door potentiële werkgevers niet altijd als een voordeel gezien. Ze zijn bang dat ex-wethouders moeite hebben zich in een functie te kunnen voegen.

OM DAT ZWARTE gat te voorkomen moeten wethouders nu al bezig zijn met het vervolg van hun loopbaan. Daarbij is het aanboren van het netwerk van groot belang. Een netwerk dat er nu nog is, maar straks bij het verlies van de

functie, ineens veel minder makkelijk te gebruiken. Eén op de drie wethouders komt via zijn of haar netwerk aan een nieuwe baan. Om dat netwerk optimaal te kunnen

benutten, is het belangrijk te weten wat je wil. Als elke functie wel interessant is, kunnen anderen daar niet veel mee. Als je daarentegen

weet wat je wilt en daar met mensen over praat, gaan ze met je meedenken.

OM ZICHT TE krijgen op wat je zoekt, is het goed om jezelf enerzijds af te vragen wat je kwaliteiten zijn en op welk niveau je denkt het beste te kunnen opereren en wat je leuk vond aan het wethouderschap. Waren dat de contacten met externe partners, met burgers of met de raad? En wat vond je daar dan leuk aan en waar ben je goed in.

NIET ALLE WETHOUDERS komen moeilijk aan een andere functie, zo blijkt uit de cijfers. Leeftijd, de lengte van het wethouderschap en de werkervaring vóór het wethouderschap spelen een belangrijke rol. Veel wethouders werkten daarvoor in het onderwijs en bij de overheid. Veel kennis is na een lang wethouderschap niet meer up to date en je moet er bijvoorbeeld ook weer zin in hebben om voor de klas te gaan staan. Ruim veertig procent van de wethouders keert toch terug in de oude functie omdat ze een terugkeerregeling hadden, of ze beginnen een eigen bureau.

VEEL WETHOUDERS ZIJN afkomstig uit het onderwijs en de (semi-)overheid en maar weinigen uit het bedrijfsleven. De verwachting is dan ook dat veel wethouders weer in die sectoren zullen proberen terug te keren. Dit is alleen niet voor iedereen weggelegd. Voor gemeentesecretaris of corporatiedirecteur zijn oud-wethouders nogal eens te politiek, en door het grote aantal herindelingen van de afgelopen decennia zijn er steeds minder burgemeesters nodig. Al zijn goede kandidaten ook daarvoor nog steeds gevraagd. Eén mogelijkheid die sinds de afgelopen verkiezingen bestaat, is het wethouderschap van buiten de raad en zelfs gemeente. Het CLB heeft hiervoor een databank met kandidaat-wethouders. De afgelopen verkiezingen is

VOORKOM

ZWART

GAT

er vooral een beroep gedaan op de databank omdat de PvdA ineens een extra wethouder mocht leveren of de PvdA ineens coalitiepartij werd en geen geschikte kandidaat kon leveren. De verwachting is dat door de verkiezingsuitslag er na maart minder een beroep zal worden gedaan op de kandidaten uit de databank. Wel is het goed om een formulier in te vullen (via www.lokaalbestuur.nl) en een CV op te sturen. Ook tussentijds wordt er regelmatig aan het CLB gevraagd om kandidaten te leveren. Dat gebeurt dan na al dan niet gedwongen aftreden van de wethouder. De afgelopen vier jaar heeft het CLB in circa 35 gemeenten voor een wethouder kunnen zorgen.

WETHOUDERS KENNEN TENSLOTTE nog steeds een uitgebreide wachtgeldregeling. In de regel krijgen wethouders een uitkering die gelijk is aan de duur van hun wethouderschap. Met een minimum van twee jaar. Alleen wethouders die minder dan drie maanden in dienst zijn geweest krijgen een uitkering van maximaal zes maanden. Het eerste jaar bedraagt die tachtig en daarna zeventig procent van het laatst verdiende loon. Wethouders die vijftig zijn geworden en in de voorafgaande twaalf jaar, tien jaar een bestuurdersfunctie hebben uitgeoefend, krijgen een uitkering tot aan het vijftigste jaar.



PvdA

Maart 2010. Een nieuwe generatie raadsleden treedt aan. Na de feestelijke installatie, de bloemen en zoenen komt de eerste fractievergadering. De raadstukken, uitnodigingen voor bijeenkomsten, e-mails van hoopvolle kiezers en vergaderroosters stromen binnen. Help, waar ben ik aan begonnen? Raadslid zijn is een prachtig vak. En zoals in ieder beroep is hier ook voorbereiding voor nodig.

Hoe word ik een effectief raadslid: Visie, Vaardigheden, Verwachtingen

ERWIN KORDES

fractievoorzitter in Nieuwegein

EEN RAADSLID VOOR de PvdA maakt deel uit van een veel grotere beweging: de sociaal-democratie. Wij zetten ons als partij in voor eerlijk delen van lasten en lusten in de samenleving, waar de sterkte schouders de zwaarste lasten dragen, waar alle mensen gelijkwaardig zijn en kennis, macht en inkomen eerlijk zijn verdeeld. Dat vraagt om een sterke overheid die beschermt waar dat nodig is, stimuleert waar dat kan en vrijheid van denken stimuleert. Dat zijn geen loze kreten, zij bepalen waarin wij ons onderscheiden van andere landelijke en lokale partijen.

DEZE PRINCIPES VERTALEN in de lokale kwesties is de opdracht van een raadslid. Hoe maak je

het verschil in de tientallen zaken die in een gemeente moeten worden geregeld? En dan maakt het wel uit of je geld stopt in schuldhulpverlening of theatersubsidies, of je bezuinigt op de WMO of de lokale belasting verhoogt. Ieder raadslid zal snel ontdekken dat er meer goede ideeën en wensen zijn dan dat er geld beschikbaar is. Keuze maken, dat is nu eenmaal het hart van openbaar bestuur.

OM DIE REDEN is het eerste advies om (als je dat al niet doet) zoveel mogelijk met de huidige fractie mee te gaan draaien. Soms is er de mogelijkheid om als niet-raadslid al deel te nemen aan een raadscommissie. Ga in ieder geval de komende maanden naar raads- en commissievergadering. Je ziet dan het besluitvormingsproces in de praktijk, doet kennis op met actuele dossiers en je leert alvast enkele

toekomstige collega's kennen. In de nieuwe periode is het goed als je je kunt laten coachen op onderwerpen waarin je je minder zeker voelt. Maak daarover nu al afspraken met mensen die in die zaken goed thuis zijn.

VERDER HEB IK goede ervaringen met een aantal voorbereidende bijeenkomsten met de kop van de lijst in de maanden voorafgaand aan de verkiezingen. Hier kunnen de actuele thema's worden uitgediept, geoefend met presentaties en discussies en (heel belangrijk) de eerste teamvorming plaatsvinden.

GEBRUIK DEZE PERIODE ook voor kennismaking met belangrijke organisaties en sleutelpersonen in de stad. Dat is niet alleen goed voor de campagne, maar maakt je ook bekend met de mensen met wie je in de toekomst te maken krijgt. lees je alvast in op kwesties die in je eigen stad spelen zoals plannen voor een nieuwe woonwijk, milieuvervuiling of de organisatie van de thuiszorg. Websites als www.vng.nl, www.minbzk.nl, en vakministeries of www.raadslid.nu bieden veel achtergrondinformatie. Ga de komende tijd ook vooral het regionale en lokale stadsblad en websites lezen op relevant nieuws.

TEN SLOTTE: NAAST je raadslidmaatschap vervul je ongetwijfeld nog andere taken in je omgeving: je werk, vrijwilligerswerk, lidmaatschappen. Je leeft de komende jaren in een glazen huis. Ga daarom nu alvast na of die andere rollen een belangconflict kunnen opleveren. Werk je bij een instelling die subsidie ontvangt van de gemeente, zul je afspraken moeten maken hoe dat zal gaan bij bijvoorbeeld een komende bezuinigingsoperatie. Werkt je werkgever ook voor de gemeente, dan moet je ook met die werkgever afspraken maken om belangenverstrengeling te voorkomen. Jouw integriteit (en die

van de partij en de politiek) staan sneller ter discussie dan je denkt. Het is niet zozeer belangrijk of er een conflict van belangen is: de geur alleen al is tegenwoordig gevaarlijk. Hou daarbij ook rekening met de rollen en functies van bijvoorbeeld je partner.

EEN RAADSLID VOELT zich al snel een onbekwame duizendpoot. Hij moet veel kunnen lezen, hoofd- en bijzaken onderscheiden, verstand hebben van financiën, wegaanleg, welzijnsbeleid, culturele ontwikkeling, milieubeleid. En daarmee is de eerste valkuil van het nieuwe raadslid gegraven. In de kortste tijden verdrinkt hij in stukken, werkt zich suf met achtergronden en samenhangen, heeft avonden overleg met allerlei belanghebbenden en meldt zich na een half jaar bij de fractievoorzitter met een burnout op komst.

STEL NU AL voor jezelf vast waarin je goed bent. Sommige mensen zijn echte netwerkers, kunnen zich prima op recepties en sportwedstrijden bewegen, maar worden nerveus bij grote pakken papier. Anderen zijn goed in het doorwerken van financiële stukken, hebben vanuit werk of hobby kennis van welzijn, milieu etc. Benut die kennis en vaardigheden van elkaar. Ga vooral niet allemaal hetzelfde doen. We vormen één fractie, mogen gebruik maken van elkaars kracht. Dat vraagt om een goede taakverdeling, maar ook om onderling vertrouwen. Ook in het gesprek met de kandidaatstellingscommissie is het belangrijk je sterke (en je zwakke!) punten goed te kennen.

SOMS IS HET ook erg leuk om je te verdiepen in een onderwerp waar je niet zoveel van weet. Maak dan vooral gebruik van de kennis van andere partijleden: wie doet dit onderwerp nu? Of maak een afspraak met de betrokken ambtenaar. Ambtenaren vinden het vaak erg leuk om

over hun vakgebied met een (aankomend) raadslid te praten. En als je een wethouder in het college hebt, is het geen dualistische doodzonde daar eens mee te praten. Door deze voorbereiding kom je volgend jaar voorbereid in de fractie, zowel qua kennis als qua kennissen. En die heb je allebei nodig.

TEN SLOTTE: MAAK gebruik van de landelijke ondersteuning. Het partijbureau en het CLB organiseren veel ondersteuning, zowel procesmatig als inhoudelijk. Speciaal voor raadsleden is er de Wibautleergang. Er zijn cursussen, ook van niet-commerciële organisaties. Bezoek eens een vakcongres. Wees daar wel kritisch in: niet ieder congres heeft toegevoegde waarde. Ook in de buurgemeenten bereiden nieuwe raadsleden zich voor: maak alvast kennis en probeer dingen samen te doen. Dat is ook handig voor later.

GEBRUIK DE KOMENDE periode om achtergrondliteratuur over actuele onderwerpen te lezen.

Pas op dat je je niet gaat opwerken tot super-ambtenaar. In mijn woongemeente als Nieuwegein (60.000 inwoners) werken ruim 400 ambtenaren. Die weten op hun vakgebied altijd meer dan je als raadslid kunt weten. Laat de details aan de staf over en concentreer je op je eigen taken: hoofdlijnen uitzetten, controleren en vertegenwoordigen. Vergeet je rekenmachine als je de begroting of de jaarrekening leest: die controleert de accountant wel voor je. Ga niet de fijnstofmeting overdoen: dat kunnen milieubureaus veel beter.

EEN BOEKJE OVER gemeentelijke financiën of ruimtelijke ordening is altijd handig. En het helpt ook als je je vooraf alvast hebt verdiept in

de organisatie van je gemeente. Ga in ieder geval een keer kennismaken op de griffie (het secretariaat van de gemeenteraad). Je krijgt dan een goed beeld van wat er nu speelt, wat je mag verwachten aan ondersteuning en je hebt al kennis gemaakt met een heel belangrijk onderdeel van je gemeente.

ONTWIKKEL VOORAL JE vaardigheid om signalen en bewegingen in de stad op te pikken. Wat houdt mensen en organisaties bezig? Wie zijn de echte opinieleiders in de stad? Zijn we een sociale, groene, gastvrije plaats? Waar kunnen we echte PvdA-initiatieven ontplooien?

OPENBAAR BESTUUR HEEFT een eigen dynamiek. Dat is geheimtaal voor de constatering dat het nogal eens (veel) tijd kost voor een op zich goed idee echt wordt uitgevoerd. ‘Tussen droom en daad staan wetten in de weg en praktische bezwaren’, is een realiteit. Het idee past niet in bestaand beleid, het kost geld dat er niet is, er moeten tien inspraakprocedures van drie maanden worden doorlopen en als het dan eindelijk bijna zover is, staan de boze actiegroepen en bezwaarschriftenschrijvers op de mat. Ik wil niemand ontmoedigen voor het mooie vak van raadslid, maar vraag aandacht voor deze realiteit.

BESLISSINGEN IN DE politiek vragen bijna altijd afstemming met andere partijen: zowel belangengroepen in de stad als collega – partijen in de Raad. Een leuk en subtiel spel dat serieus wordt gespeeld (en ook weer tijd vraagt). Rechtstreeks op je doel afgaan is niet echt Nederlands en zelden effectief. ‘Flexibel en meanderen’ is een advies dat ik ooit kreeg en dat nog steeds op mijn prikbord hangt.

ALS NIEUWE RAADSLIEDEN ergens op afknappen is het deze traagheid. Als je je dat vooraf reali-

seert, valt het later minder tegen. Verder moeten we er ons ook niet te veel door laten afremmen. Gewoon doorduwen is ook een strategie die kan werken. De wetten en bezwaren worden ook gebruikt om gewoon iets niet te hoeven doen. Ga de komende maanden eens een specifiek onderdeel volgen in de weg naar en in de raadsvergadering. Dan zie je hoe zo'n proces verloopt.

IK NOEMDE AL het woord 'geheimtaal'. Ook iets waaraan nieuwe mensen moeten wennen. Je zou bijna vooraf op taal cursus gaan. Het idioom bevat woorden als : motie, amendement, budgetrecht, inbreiding of anterieure planverevening (geen idee wat dat is). Daarnaast is er een eigen taal waar 'interessant voorstel' eigenlijk betekent: 'vergeet het maar', en 'wij gaan hier serieus mee aan de slag' betekent: 'daar hoor je nooit meer iets van'. Ook hiervan geldt: bereid je er op voor en leer het te vertalen door gewoon de komende maanden de praktijk mee te maken.

TIJD IS EEN lastige bondgenoot in dit vak. Raadslidmaatschap vraagt veel tijd. Het is uiteindelijk een baan zoals andere. Je wordt er ook voor betaald (of dat een reële vergoeding is, is iets voor een ander artikel). Maar je kunt je niet

permitteren een tijdje af te haken als het je niet uitkomt. Je kiezers en je partij mogen je inzet verwachten. In de praktijk moet je rekening houden met minimaal 15 uur per week, waarvan veel in de avonduren. Stem dit vooral goed af met je partner, kinderen en verdere omgeving. Je hebt ze absoluut nodig: om je af en toe vrij te houden van huishoudelijke taken, te accepteren dat je (alweer) een avond weg bent en om 's avonds laat je verhaal aan te horen over je successen (of zo). Je doet dit werk ook privé nooit alleen. Bespreek je nieuwe 'roeping' ook met je werkgever: zijn er mogelijkheden om tijdelijk minder of op andere tijden te werken? Dat is niet alleen een gunst van zijn kant. De ervaring en kennis die je als raadslid ontwikkelt, kunnen ook van nut zijn in je andere baan. Hier ligt de eerste oefening in onderhandelen.

RAADSLID IS IN onze democratie het mooiste ambt dat er bestaat. Je staat het dichtst bij de mensen voor wie we het in de politiek doen, je ziet dagelijks waar je mee bezig bent en de resultaten die je bereikt. Het is ook een vak dat je kan opeten, in tijd, energie en plezier. Fanmail krijg je zelden, dus koester die. Kritiek krijg je vaker, neem die serieus, maar ga er niet over piekeren. Leer iedere dag weer. En vooral: geniet ervan.



In de drie keer dat ik er nu van dichtbij betrokken ben geweest, is het iedere keer een hele klus geweest een kandidatenlijst op te stellen. Je krijgt niet altijd wat je ervan verwacht en in geen enkel profiel staat dat het ook hard werken is om een team te worden en te blijven.

Zoek naar het team op je kandidatenlijst

YVONNE HAGENAARS

Fractievoorzitter PvdA Rijswijk sinds 2002

'JE KOMT IEMAND tegen op een bijeenkomst. De man of vrouw praat met gevoel en lijkt een links kloppend hart te hebben, heeft opvattingen over het nieuwe kinderdagverblijf. Als ik dan het gevoel heb dat we met zo'n man of vrouw iets kunnen in de partij nodig ik hem uit om bij mij thuis een avondje te komen praten'. Toen ik een van onze partijgenoten vertelde dat ik een artikel ging maken – wat me al weken pijn in mijn buik bezorgt, want wie in onze partij weet hoe je een lijst moet samenstellen? – gaf zij mij dit als haar manier van werken toen ze nog wethouder was. Of deze methode heeft geleid tot een fractiegenoot die doet, wat hij moet doen in de plaatselijke politiek, vertelt het verhaal niet.

NAAST ALLE ZAKEN over het samenstellen van een goede lijst, vormt het samen een team blijven vormen de belangrijkste succesfactor. Een factor die het moeilijkst te testen is of zelfs

helemaal niet! Het risico van een succesvolle fractie zit hem dus daarin, dat ze zich pas kan bewijzen en waarmaken als ze al aangenomen zijn. Kunnen kandidaten dan een persoonlijke prestatie leveren? Gunnen ze anderen een succesje en de spotlights maar blijven ze een team die de wethouder, als die er is, ook nog eens steunt? Ik ben niet gevraagd om te beschrijven wat het succes maakt in een fractie maar het is goed om aan te geven dat ik dit hele betoog schrijf vanuit mijn overtuiging dat een PvdA-vertegenwoordiger denkt en handelt vanuit de gedachte 'inhoud gaat voor persoon'.

DUS IN MIJN visie wordt een kandidaat gekozen om een verkiezings- en het beginselprogramma uit te dragen. Persoonlijk gewin en korte termijn effectbejag zouden uit den boze moeten zijn. Mocht er onverhoopt wel enorme media-aandacht zijn voor een bepaald lid van de fractie dan moet dat voort zijn gekomen uit zijn of haar inhoudelijkheid. Dat maakt dan namelijk ook dat andere fractieleden mede trots kunnen zijn op dat succes.

ONDANKS ALLE WIJZE adviezen die onze partij al jaren uitbrengt, blijkt toch dat dertig procent na één jaar de pijp aan maarten geeft en er dus mee stopt¹. Dat je dus niet voorzichtig genoeg kunt zijn onderstreept het artikel in de Volkskrant waarin twee allochtone gemeenteraadsleden er sterk voor pleiten om 'kandidaten flink door te zagen'. Van alle partijgenoten die er in deze periode mee stopten blijkt twintig procent allochtoon². Ook uit eigen ervaring ken ik raadsleden die er nog tijdens de zittingsperiode uitstappen. Als het uit vrije wil is, omdat bijvoorbeeld het raadswerk zich niet laat combineren met het nieuwe werk, is dat vervelend maar logisch en kan je in alle rust weer zoeken naar nieuw evenwicht in de fractie. Pijnlijker wordt het als ondanks een consciëntieuze kandidaatstellingscommissie, al na een aantal snel gemaakte missers blijkt dat de mooie jonge, allochtone kandidaat met een HBO-achtergrond, het fractiewerk en het functioneren in een team, niet aan kan. Voor beide partijen een pijnlijke ervaring en een nog pijnlijker proces van afscheid.

DEZE PROCESSEN MOETEN als het even kan, vermeden worden. En dat kan als de commissie een goed beeld kan krijgen van wat kandidaten drijft om in de (plaatselijke) politiek te willen; inderdaad doorzagen die nieuwe kandidaten. Maar wat nu met allang zittende die weer opnieuw willen? Ook doorzagen!

Dadendrang en dromen

MENSEN IN DE politiek zijn vervuld van de hoop op een betere samenleving. Iedere politicus in de dop denkt dat hij of zij door in de politiek te gaan, iets kan veranderen in de wereld, in het Rijswijk om hem heen. Gedreven door dromen en dadendrang. In mijn fractie is dat niet anders. Een van de fractieleden is goed in

ouderwets opbouwwerk in achterstandswijken bij de buurgemeente en wil juist in ons welvarende Rijswijk ook iets betekenen voor de minder bedeeden. De ander wil het voor de Turken in onze gemeente beter maken maar vooral niet alleen voor hen: iedereen moet immers goed kunnen wonen (we doen niet aan cliëntelisme?); een derde is goed in uitzendwerk en wil juist daarom ook vanuit de politiek voor meer laagdrempelige arbeid zorgen. Je hebt idealen en je wilt die verwezenlijken. En wat vind je dan in de plaatselijke politiek? Het is voor velen moeilijk om te accepteren dat je daden vaak het produceren van plannen zijn en dat je voor het verwezenlijken van een droom, vooral een lange adem moet hebben. Coalities moet vormen en een beetje afscheid moet nemen van je gehele droom.

Kommer en kwel?

IEDERE PARTIJ, VRAAGT je, om je minstens voor vier jaar te verbinden aan een klus waar de opbrengst zeer onduidelijk van is. Of je van de zaken die ik hierboven schetste, iets kan waarmaken is maar zeer de vraag. Van tevoren weet je zelfs niet eens, wat je na een paar maanden wel weet: het uitvoeren van gemeenteraadswerk is een inspannende tijdrovende en vaak frustrerende klus. Al mijn fractieleden hebben in de afgelopen jaren, in verschillende toonaarden en op verschillende momenten aangegeven dat het werk hen zwaar valt. Je bent gemiddeld drie tot vier avonden per week van huis, je weekeinden zijn gevuld met activiteiten voor de partij, er is post, veel post en het duurt lang voordat je in de gaten hebt, wat wel en wat niet gelezen moet worden en vooral waar je politieke winst of tegenwind uit kunt verwachten. Wat staat hier dan voor de raadsleden tegenover? Eerst maar wat het niet is.

TELEURSTELLING EEN: Er zijn natuurlijk momenten dat we allemaal even een Berlusconi zouden willen zijn: bijna absolute macht, het mediacircus in je handen, ademloze partijgenoten en volgelingen. En ook al doe je nog zo vreemd, zorgen voor een ongelooflijke populariteit. Als wij nu maar alles mogen beslissen dan gaat het helemaal goed in onze gemeente. Wij zullen de ingewikkelde impasses, zoals een benoeming van de nieuwe secretaris-generaal van de NAVO, met een simpel mobiel telefoongesprekje wel even oplossen.³ Zo is het niet. Onze politieke tegenstanders vragen ons of we in de raad of tijdens het presidium 'onze mobiel niet helemaal uit willen zetten, want het geknutsel aan blackberry of mobiel is zo irritant voor die enkele burger op de publieke tribune.'

TELEURSTELLING TWEE: Soms denk je iets in handen te hebben. Je hebt je avonden voorbereid op een onderwerp, je hebt het aangedurfd om een afwijkend standpunt in te nemen, je hebt je uitstekend gedocumenteerd en de fractie achter je gekregen. Je houdt een vlammend betoog in raadszaal of commissie. Je hoopt, ja, je rekent, op een (klein) tv-interview; je gaat uit van een mooi lang en degelijk artikel in de krant. Alles wat je terugvindt van die lange geslaagde avond, is een quote in de krant van een van je tegenstanders, vaak een van de plaatselijken. In de sfeer van 'aan deze onzin doe ik niet mee'.

Ik weet, ik maak het misschien grotesk maar uiteindelijk ligt een deel van de politieke bevrediging, behalve in een goede en inhoudelijke motie of amendement of in een mooie samenwerking rond een bepaald agendapunt, in hoe de media jouw optreden waarderen.

TELEURSTELLING DRIE: In onze partij praten we niet of zelden, over de vergoeding die raadsle-

den voor hun werk krijgen. Hoe eerlijk het beloningssysteem ook lijkt, een beloning naar grootte van de gemeente, staat vaak in geen verhouding tot het werk dat geleverd moet worden. Wie wil er nu vervreemden van zijn geliefden thuis omdat je minstens drie avonden in de week voor de raad op pad bent? Wie wil er nu ieder weekeinde op pad om een opening bij te wonen, een ziekenhuis te bezoeken of in een wijkcentrum de repetitie van het zangkoor bijwonen? Wie wil zich nu uren opsluiten om stukken te lezen, naar het stadhuis gaan en met ambtenaren praten? Om niet te spreken van de vele koude zaterdagmiddagen op de markt of de koude handen van de onmogelijke brievenbussen waar verkiezingsmateriaal in moet? In Rijswijk krijg je voor gemiddeld 17 uur per week je raadswerk doen (en als fractievoorzitter ongeveer 25 uur) 743 euro per maand. Er wordt door de kandidaatstellingscommissie gevraagd om minimaal 15 uur per week beschikbaar te hebben voor het raadswerk. Maar kan je iemand vragen werk op te geven als er een dergelijke vergoeding tegenover staat?

Succes

Naar mijn stellige overtuiging moet een kandidaat raadslid zich dus allereerst goed bewust zijn van de (on-)mogelijkheden van zijn toekomstige nieuwe werk. Een toekomstig raadslid, moet vol idealen zitten maar tegelijkertijd over een meer dan gezonde dosis relativiseringsvermogen beschikken. Hij of zij moet de grote lijn en het grotere belang kunnen blijven zien en zich niet laten verleiden om voor persoonlijk gewin of oppervlakkig succes te gaan. Uiteindelijk gaat het om de burgers, om de inhoud en de resultaten die ook op lange termijn vanuit het sociaal-democratisch gedachtengoed, heilzaam voor de stad zijn.

EN TOCH, HET gaat om meer. Een kandidaat moet het politieke spelletje kunnen en willen spelen en daar ook een beetje van kunnen genieten. De kandidaat moet de media een beetje kunnen bespelen en de weg daarin leren kennen. Kunnen we een voorbeeld nemen aan andere partijen? Als het op het samenstellen van de lijst aankomt, volgens mij niet.⁴ Landelijk gezien had TON ineens zeer veel aanhang, tot Rita wegzakte. Het succes van de PVV zal ongetwijfeld aanhangers trekken (leden heeft de PVV niet). Zullen zij daarom beter en makkelijker selecteren? Ik hoor geluiden dat ze in Den Haag de lijst nog niet gevuld krijgen en op Europees niveau staat Wilders gewoon zelf op de lijst als grote trekker, en ja, dat ook, als lijstduwer. Hier in Rijswijk hebben we procentueel in de raad een van de grootste percentages onafhankelijke partijen van Nederland. De partij Onafhankelijk Rijswijk (OR) maakt inmiddels sinds 1986 deel uit van de raad. Ze zijn daarin stevig verankerd en ze hebben een groei meegeemaakt van twee naar twaalf zetels tot acht zetels van de in totaal 29 nu. De partij Gemeentebelangen (GB) Rijswijk, is deze periode nieuw met vier vertegenwoordigers nieuw in de raad. OR en GB zijn dus samen goed voor 12 zetels en naar verwachting zal er in onze raad procentueel wel plaats blijven voor een dergelijke, onafhankelijke, niet-landelijk gebonden hoeveelheid raadszetels. Toch is het ook voor hen een klus om de lijst voor de verkiezingen vol te krijgen. Hoewel hun succes toch vooral lijkt te schuilen in het constant verrichten van de kunst van het cliëntelisme. Wat hun huidige vertegenwoordigers betreft: zij hebben minder jonge, minder allochtone en minder vrouwelijke kandidaten dan wij, de PvdA.

IN DE WEEK van 28 maart vierden wij het honderdjarige bestaan van de sociaal -democratie Rijswijk⁵. Dat onderstreepte voor mij dat het

zoeken naar kandidaten inderdaad in het licht hoort te staan, dat hiervoor al genoemd is. Kandidaten moeten beseffen dat zij treden in een lange traditie. En waar van binnen uit gezegd wordt 'sterft gij oude normen en gedachten' maar ook een die van daaruit wel haar normen en waarden kent. Wat kandidaten uit onze gemeente wellicht zal helpen om ze te overtuigen dat ze voor een zetel in de raad moeten gaan, is dat een actieve, leuke en jonge vrouw (30, Laurien Poleij) het hele idee van het boek en het vastleggen van ons Rijswijks verleden, heeft bedacht en vorm gegeven. Dat kan dus allemaal bij ons.

ZOALS IK OOK zeker weet dat het helpt dat wij in Rijswijk behalve deze slimme en aantrekkelijke vrouw, een slimme en charismatische Turkse man in de fractie hebben als een vrouwelijke fractievoorzitter met drie kinderen en een ander vrouwelijk lid met vier kinderen. Je ziet dan ook dat wij relatief veel vrouwen en allochtone stemmers trekken. Waarmee ik de wethouder die bekend staat als degelijk en betrouwbaar en de overige andere fractieleden niks te kort wil doen als het gaat om de aantrekkelijkheid van de fractie.

DE OPBRENGST VOOR het raadslid zou dan in essentie dit moeten zijn:

Geluk 1: het gevoel en de wetenschap, erbij te horen (bij die sociaal-democratische traditie) en daadwerkelijk bij te dragen aan een andere stad.
Geluk 2: het vertrouwen dat hij krijgt in eigen kring en daar buiten ook al heeft dat niet tot grootse veranderingen geleid. De achterban weet en ziet dat hij integer en betrouwbaar is en hard werkt.

Geluk 3: de gevoelens van euforie als er een meerderheid behaald is waar er eerst een minderheid was.

Geluk 4: de lol in de fractie.

Frisse ideeën

MET COLLEGA'S HEBBEN wij in regionaal verband strategieën besproken om die onbekende talentvolle kandidaten te lokken en te binden. Zo hebben we dit jaar voor het eerst, dankbaar gebruikmakend van wat onder andere in Leidschendam-Voorburg was bedacht, een advertentie gekocht in het plaatselijke blad waarin we mensen die geïnteresseerd zijn in lokale politiek oproepen om een cursus te volgen van zes sessies.⁶ De advertentie was natuurlijk ook een mooi communicatiemoment. Het leverde Rijswijk één inschrijving op en dat is wat wij hoopten omdat we al wisten dat het er in de andere gemeenten twee had opgeleverd.

IN RIJSWIJK HEBBEN we een rijke groep aan 'actionisten'. Mensen die wel een keer een klusje voor de partij willen doen. Dit jaar willen we enkelen van hen vragen om onze ogen en oren in de stad te zijn. We willen hen interviews laten afnemen over thema's als wonen, geld, jong zijn in Rijswijk enz. om zo aan de ene kant voelhorens te hebben in de stad en andere kant ideeën op te doen voor ons verkiezingsprogramma.

LANG IS HET in onze partij mode geweest, om vooral te zeggen wat kandidaten niet moesten zijn. Geen partijtjiggers en geen 'brievenbusvullers'. Ik geloof dat dat niet juist is. Ook die heb je nodig. Er is een enorme spanning tussen wat wel genoemd wordt de volksvertegenwoordigende rol en de bestuurdersrol. Die spanning zie ik in mijn eigen fractie ook. Er zijn er maar weinig die beide rollen evengoed afgaat. Maar volgens mij, hoef je ook niet alles te kunnen. In een team, zou dat ook mogelijk moeten zijn: elkaar aan te vullen en ieder zijn succes te laten.

DE WERKELIJKHEID IS zoals we weten weerbarstig. Waar haal je de nieuwe kandidaten vandaan? Hoe ga je te werk? Eerst zal ieder die begint aan het proces van het maken van een kandidatenlijst, de handboeken die onze eigen partij geschreven heeft erop naslaan.⁷ Eerst evalueren (wat ging goed, wat zijn verbeterpunten), dan het vaststellen van een fractieprofiel (afspiegeling van onze gemeente), dan het schetsen van een profiel voor een fractielid. Het zijn processen die echt noodzakelijk zijn. Dan zoeken naar persoonlijke kwaliteiten, naar samenwerkend vermogen, naar politiek inzicht en naar kwaliteiten die te maken hebben met het volksvertegenwoordigerschap.

Tien tips bij het zoeken naar kandidaten

1. Zoek doorzetters en bijters, zoek vreedestichters en barricadevechters: niets gaat vanzelf en al deze kwaliteiten horen in het team. Om daadwerkelijk iets te kunnen bereiken, moeten kandidaten weerstand bij anderen, leden van het college van burgemeester en wethouders, raadsleden van coalitiepartijen en overige raadsleden en soms zelfs leden van de eigen fractie, overwinnen. Dat vergt inzicht, doorzettingsvermogen en vaak veel tijd voor een zorgvuldige voorbereiding die evengoed als in het team, ook persoonlijk en in een eigen stijl moet plaatsvinden.
2. Zoek mensen (jong en oud, ervaren en onervaren, nog niet per se lid van de PvdA) met een verhaal en een mening en die daarmee een achterban hebben of er een mee kunnen maken.
3. Zoek mensen die hun dromen praktisch kunnen omzetten in (politieke) daden en die om kunnen gaan met teleurstellingen.
4. Zoek mensen die zich realiseren dat het raadslid-zijn een vak is, dat je moet leren. Laat ze dus meelopen; help ze de politieke 'tools' te gebruiken. Geef serieuze kandidaten een buddy.
5. Zoek mensen die er toe doen in je gemeente of, die de mensen die ertoe doen, kennen of bereid zijn daar in te investeren.
6. Zoek mensen die kunnen handelen vanuit het PvdA-gedachtengoed. Ze zitten straks in de raad om deze standpunten te verwoorden, niet om vragen te stellen.
7. Zoek brievenbusvullers: zoek mensen die bereid zijn al het nederige werk te doen dat ook bij raads-werk hoort.
8. Zoek studiebolle (wat dus niks zegt over opleiding...), speechers en debaters. Kandidaten moeten in staat zijn hun bijdrage in de commissie en de raad goed voor te bereiden. Ze moeten gestructureerd kunnen denken en praten. Ze moeten voorbereid zijn op de opmerkingen van hun politieke tegenstanders. Ze moeten hen van repliek kunnen dienen! Liefst uit het hoofd.
9. Zoek binders en relativisten: 'hoe minder vergaderen en de stad in, hoe beter... of juist wat maakt het uit, nog een keer naar het stadhuis?'
10. Zoek mensen die gewend zijn te balanceren op het koord van werk, vrije tijd en andere hobby's zoals de politiek en die genieten van het werken vanuit een team.

Kortom, het blijven schapen met dertien poten, die kandidaat-raadsleden. Gebruik daarom vooral, leden van de kandidaatstellingscommissies en besturen, uw intuïtie en gevoel en vertrouw daarop en zaag en vraag dus door tot u zeker weet dat u een team heeft dat iets kan. Durf dus mensen die u niet zo goed kent, maar die indruk maakten, bij u thuis te vragen voor een goed gesprek zoals de wethouder hiervoor. Durf nieuwe wegen te bewandelen: ga op vrijdag einde van de dag in de kroeg zitten en spreek mensen aan die u wat lijken. Of eet op zaterdag een broodje Du Chef, in een broodjeszaak op de markt zoals wij dat doen in Rijswijk. Durf uw eigen netwerken en die van de rolmodellen in uw afdeling in te zetten. Durft u buiten de kaartenbak van de leden te bewegen. En vooral wees tevreden met een klein aantal veelbelovende nieuwe gezichten.

De praktische tips heb ik dankbaar geleend van Annie Wigger⁸ en zij weer van de fractievoorzitter van Nijmegen en Guusje ter Horst die ze publiceerden in Proeflokaal in 2006. Annie Wigger gebruikte ze toen wij als nieuwe fractie onze eerste heidag hadden. Deze tien gouden tips heb ik omgewerkt naar een 'handleiding zoeken naar kandidaten die in de praktijk bevrediging vinden in het politieke handwerk en betekenisvol kunnen zijn voor de gemeenschap waarin zij wonen.'

Noten

- 1 Raadsledennieuws, april 2009
- 2 Volkskrant 13 maart 2009
- 3 Berlusconi in Berlijn 4 april 2009
- 4 G. Voerman, M. Boogers 'Rekrutering politieke partijen bij gemeenterraardsverkiezingen. Problemen en perspectieven' Tilburg/Groningen april 2009
- 5 Laurien Poleij, Willem van der Ende, Cockie Schoonderwoerd 'Honderd jaar Sociaal democratie in Rijswijk' 2009, ISBN/EAN 978-90-78689-12-6
- 6 Algemene kennismaking met plaatselijke politiek, rollenspel-
len, valkuilen en een bezoek aan de Tweede Kamer
- 7 Ik maak graag gebruik van 'Nieuw Elan. Werkboek voor
PvdA'ers in de afdelingen, gewest en fracties'
- 8 Annie Wigger, voormalig lid van de fractie gemeente Rijswijk,
voormalig voorzitter van de kandidaatstellingscommissie
Rijswijk 2006-2010



In de onverbiddelijke vierjaarscyclus van de gemeenteraadsverkiezingen is dit de tijd waarin in de afdelingen de kandidaatstellingscommissies weer aan de slag gaan met de door de afdeling aangedragen kandidaat-gemeenteraadsleden. Een paar maanden later ligt er dan een concept kandidatenlijst voor, die de afdelingen kunnen vaststellen. Hoe stel je een dergelijke commissie samen en wat kan de taakopvatting, werkwijze en de resultaten zijn.

De kandidaatstellingscommissie in de praktijk

GUIDO BAMBERG

In 2002 en 2006 lid van de kandidaatstellingscommissie in Nieuwegein

ER ZIJN GEEN regels over samenstelling en omvang van de commissie. In het algemeen geldt dat hoe dichter de commissie staat bij het afdelingsbestuur (of hoe meer zij zelfs samenvalt met het afdelingsbestuur), des te zorgvuldiger ze te werk zal moeten gaan, in het schrijven van het advies, maar ook in het verdedigen daarvan op de uiteindelijke ledenvergadering. Er zijn afdelingen die door hun beperkte omvang (en daarmee samenhangend gering aantal actieve leden) weinig keus hebben dan het afdelingsbestuur de facto als kandidaatstellingscommissie te laten fungeren. In elk geval dienen dan bestuursleden die zelf kandidaat gemeenteraadslid zijn noch deel uit te maken van die commissie, noch deel te nemen aan beraadslagingen van het bestuur betreffende de gemeenteraadsverkiezingen. Soms wordt ervoor

gekozen te werken met een kernbestuur waarin de laatste zaken aan de orde komen en een groter bestuur waarin alle andere aangelegenheden worden besproken en waaraan dus ook de kandidaat gemeenteraadsleden gewoon kunnen deelnemen.

IN DIE GEVALLEN waarin het bestuur grotendeels als commissie fungeert, is het in elk geval aan te raden de leiding van de uiteindelijke afdelingsvergadering te leggen in handen van een 'onafhankelijk' lid of misschien zelfs een deskundige en bevriende derde.

De ideale commissie bestaat wat de leden aangaat, wat mij betreft uit een mix van:

- ervaren oudgedienden: voormalig wethouders en/of raadsleden en/of afdelingsbestuurders, die intussen wel de nodige afstand tot de dagelijkse gang van zaken moeten hebben;
- een wat dichter bij de dagelijkse praktijk van

- afdeling en fractie staand (actief) lid;
- een deskundige: een partijgenoot, die bijvoorbeeld werkzaam is in het P&O veld. Dat kan uiteraard ook een lid van een naburige afdeling, of formeel zelfs een niet-lid, zijn.

IN DE PRAKTIJK zie ik een omvang van de commissie die varieert tussen de twee en vijf leden. Indien ziekte en andere onverwachte afwezigheid van een van de leden niet valt uit te sluiten lijkt twee wel erg aan de magere kant. Ook voor discussie en besluitvorming lijkt een aantal van drie leden ideaal. Een omvang van vijf leden is een luxe, die misschien slechts voor de grotere afdelingen is weggelegd.

ER IS MIJ een voorbeeld van een afdeling bekend waar de commissie onder wiens leiding de evaluatie van het functioneren van de zittende fractie plaats vond even later ‘van kleur verschoot’ om verder door het leven te gaan als de kandidaatstellingscommissie. Die commissie bestaat uit twee voormalig lokaal politiek actieven en een betrokken, maar naar een andere afdeling verhuist, lid. De voordelen zijn evident: de kandidaatstellingscommissie start haar bestaan met een enorme kennisvoorsprong en kent (het functioneren van) een belangrijk deel der kandidaten al. De nadelen lijken me ook duidelijk: nieuwe, onbekende kandidaten moeten misschien extra moeite doen hun kwaliteiten op een vergelijkbaar intensieve wijze voor het voetlicht te brengen en zittende fractieleiden, op wiens functioneren wellicht het nodige valt aan te merken zullen zich achtergesteld voelen en zich in de evaluatie wellicht verschuilen. Dat heeft dan een negatieve impact op beide processen (evaluatie zelf en kandidaatstelling), zodat de commissie zich daarvan terdege bewust moet zijn.

Taakopvatting

ZO ER AL een duidelijke opdracht aan de commissie wordt geformuleerd dan komt die waarschijnlijk neer op het ontwerpen van een concept kandidatenlijst, op basis van de voorgedragen kandidaten. Verdere input voor de commissie is de lijst van kandidaten, de uiterste opleverdatum en eventueel een (concept) verkiezingsprogramma. Buiten de scope van het werk van de commissie valt wat mij betreft het scouten of werven van potentiële kandidaten. Dat werk zou immers zeker al een jaar eerder moeten zijn begonnen.

DE COMMISSIE GAAT aan de slag met wat het afdelingsbestuur haar aan kandidaten voorlegt. Als de commissie in enig stadium tot het ernstige vermoeden komt dat er onvoldoende kwalitatief goede kandidaten zijn doorgestuurd om tot een verantwoorde (en voldoende omvangrijke) lijst te komen dient ze contact met het afdelingsbestuur op te nemen en zal in onderling overleg moeten worden gezien hoe dit is op te lossen.

NORMALITER ZAL HET de taak van de commissie zijn een concept lijst op te stellen en daarover een gemotiveerd advies aan het bestuur uit te brengen en de betreffende kandidaten daarover te informeren. Ik kan me voorstellen dat er een uitgebreide versie van het verslag, uitsluitend bestemd voor het bestuur, komt en een meer publicabele versie met een korte toelichting van de kandidatuur en de plaats op de lijst, bestemd voor kandidaten, leden en andere belangstellenden (pers). De uitgebreidere versie laat ruimte om wat hardere, soms wellicht negatieve, noten te kraken en voor strategische en of tactische overwegingen ten aanzien van het opereren van de toekomstige fractie. We hoeven ons niet vooraf door Jan en alleman in de kaart te laten kijken!

DE COMMISSIE KAN ook de ruimte nemen om de afdeling wat breder te adviseren dan alleen de lijst, mocht zij in de gesprekken bepaalde ontwikkelingen waarnemen. De laatste commissie waarvan ik deel uitmaakte veroorloofde zich dit advies:

‘Ongeacht de verkiezingsuitslag staat vast dat de nieuwe fractie voor het overgrote deel uit nieuwe mensen in de gemeenteraad en commissies zal bestaan. Om de benodigde samenwerking vlot vorm te geven en direct na de verkiezingen goed beslagen ten ijs te komen adviseren wij de eerste ongeveer 10 kandidaten al kort na de jaarwisseling te starten met bijeenkomsten. Gedurende de eerste tijd in de Raad kan coaching en advies van voormalig PvdA raadsleden wellicht bijdragen aan het succes van de nieuwe fractie.’

MET NAME HET eerste advies werd opgevolgd en heeft zijn nut bewezen: de fractie verdubbelde van 5 naar 10 en werd nog uitgebreid met twee commissieleden-niet raadsleden en van die 12 mensen had er slechts 1 vier jaar ervaring. De nieuwkomers kenden elkaar niet allemaal en hebben in een aantal ‘schaduwfractievergaderingen’ al vóór de verkiezingen kunnen werken aan het vormgeven van de toekomstige samenwerking.

Werkwijze en procedure

DOORGAANS ZAL DE formele start van de commissie een overleg met het afdelingsbestuur of de voorzitter zijn, waarin de opdracht wordt verstrekt en toegelicht. Als het bestuur ideeën heeft over de werkwijze kan het die in dat gesprek meegeven. Voorts worden afspraken gemaakt over tijdpad (eventueel mijlpalen), terugkoppeling, eventueel te maken onkosten, communicatie met de afdeling enz. Het kan geen kwaad deze afspraken kort schriftelijk vast te leggen, al was het maar in briefvorm.

DOORGAANS VINDT DAARNA een eerste overleg binnen de commissie plaats over werkwijze, procedures, tijdpad (eigen mijlpalen) en deliverables. Als er onduidelijkheden bestaan is dat het moment om in een brief of tweede vergadering, opheldering van het bestuur te vragen.

EEN VOORBEELD VIND ik de premisse van de verkiezingsuitslag waar de commissie mee moet werken. Ik vind het de taak van het bestuur om aan te geven wat de verwachte verkiezingsuitslag voor de PvdA is (inclusief bandbreedte). Daar moet de commissie zich dan op richten door er het aantal kwalificerende kandidaten aan te toetsen. De commissie weet dat het verwachte aantal raadszetels lijdend is, tel daarbij een of twee mogelijke afvallers op, eventueel te verwachten wethouders en/of commissieleden-niet raadsleden en weet dan op welk aantal goed gekwalificeerde kandidaten minimaal moet worden uitgekomen.

IN DIE EERSTE vergadering komen ook de procedurele afspraken aan de orde:

Hoe worden kandidaten uitgenodigd en de gesprekken gevoerd?

Er moet een keuze worden gemaakt of alle commissieleden aan alle gesprekken deelnemen of dat met delegaties wordt gewerkt. Bij een aanzienlijke hoeveelheid serieus te onderwerpen kandidaten (zeg vanaf twintig) vraagt het door alle leden bijwonen van alle gesprekken wel erg veel en liggen (wisselende) delegaties voor de hand. In die gevallen wordt een groot beroep gedaan op het vermogen van de commissieleden de resultaten van hun gesprekken te delen met de andere leden: men zal toch tot een eenduidige concept lijst moeten komen. Uiteraard helpt een deugdelijke vastlegging van de gesprekken en de eventuele scores.

In sommige afdelingen worden twee gesprekken tussen de kandidaten en verschillende delegaties gevoerd, maar wat de efficiency betreft schiet dat zijn doel voorbij. Het doet mogelijk wel meer recht aan het zich op een goede manier laten presenteren van de kandidaten en hen als het ware een tweede kans te geven.

Format van de gesprekken

Ten behoeve van de onderlinge vergelijkbaarheid van de gevoerde gesprekken is het goed om met een zeker format te werken: in welke volgorde komen welke vragen aan de orde? Een gebruikelijke indeling is.

- Welkom/kennis maken (op het gemak stellen)
- Informatie geven (verdere procedure, wat houdt het gemeenteraadswerk in etc.)
- Informatie vergaren (kandidaat bevragen)
- Samenvatten, verdere afspraken

Wat het bevragen van de kandidaat betreft kan ook in de schriftelijke uitnodiging al een opsomming worden gegeven van onderwerpen die naar verwachting in het gesprek aan de orde zullen komen. Dat biedt de kandidaat de gelegenheid zich goed voor te bereiden en eventueel zelfs aanvullende documentatie mee te brengen. De commissieleden zouden zich kunnen voorbereiden door nog eens te oefenen met het luisteren-samenvatten-doorvragen om sociaal wenselijke antwoorden van kandidaten te ontmantelen.

Wat is het belangrijkste in de meegegeven profielen?

De door het afdelingsbestuur meegegeven profielen blinken zelden uit in de beperking (zie ook Het profiel). Vaak wordt nog gezocht naar het schaap met de vijf poten, waar men in menig afdeling blij mag zijn als er meer goede kandidaten worden gevonden dan er verkies-

baar geachte plaatsen zijn. Om nog iets te kiezen over te houden is het goed als de commissie zelf nadenkt over prioritering tussen de verschillende wensen en verlangens in het profiel.

Hoe worden resultaten of scores vastgelegd en met elkaar gedeeld?

Een formulier(tje) om eenduidig te noteren hoe een kandidaat voor de dag kwam en wellicht (school-)cijferscores voor een aantal competenties en kwaliteiten kunnen het proces om straks tot een goede lijst te komen helpen. Wellicht kan het materiaal dat vier jaar geleden is gebruikt (ontdaan van de inhoud uiteraard) behulpzaam zijn. Tegenwoordig blijft dergelijk materiaal steeds vaker elektronisch bewaard; het is de moeite de afdelingssecretaris er eens naar te vragen.

Hoe vindt communicatie aan kandidaten en afdelingsbestuur plaats?

De commissie dient vooraf afspraken te maken over frequentie en omvang van tussentijdse informatie aan de afdelingsvoorzitter. Wordt de broedende kip niet gestoord en wacht het bestuur rustig het eindresultaat af, of wil het tussentijds op de hoogte gehouden worden van de voortgang. Veel hangt af van de samenstelling van commissie en bestuur en van de (on-)rust in afdeling en fractie. De communicatie over het advies met de kandidaten zelf luistert nog nauwer. Zeker in deze tijd van snelle media en internetverspreiding blijft nieuws geen paar uur meer geheim. Nadat de commissie eruit is zullen de kandidaten moeten worden gebeld om hen te informeren over de plaats die de commissie hen op de conceptlijst toebedeelt. Onmiddellijk daarna zal dan de lijst via e-mail, persbericht etc. openbaar gemaakt (kunnen) worden. Ik ben van mening dat de slecht nieuws gesprekken door de voorzitter van de commissie moeten worden gevoerd. Het gaat

dan natuurlijk om de gesprekken met kandidaten van wie kan worden ingeschat dat ze teleurgesteld zullen zijn in het advies van de commissie. Dat zal zeker gelden voor zittende leden die laag of onverkiesbaar op de lijst komen, maar ook voor nieuw talent dat ten onrechte op een verkiesbare plaats rekende. De 'normale' regels voor een slecht nieuwsge-sprek gelden: breng het nieuws vlot en draai er niet omheen, hou het kort en zakelijk, leef niet overdreven mee en verschuil je niet (achter de rest van de commissie bijvoorbeeld). Afhankelijk van de reactie en de sfeer in het gesprek kan nog worden besproken dat een mogelijkheid is de kandidatuur in te trekken, ter vermijding van gezichtsverlies.

In geval van geschillen: heeft de voorzitter van de commissie een doorslaggevende stem? (Voor commissies met een even aantal leden geldt dit des te meer). Of wordt voor de geschillenbe-slechting een beroep gedaan op (de voorzitter van) het afdelingsbestuur? Die geschillen kun-nen overigens hooguit procedurele aspecten betreffen. De inhoud (welke kandidaat op welke plaats) zou immers in het afgesproken sco-ringssysteem moeten worden opgelost; daar zie ik geen ruimte voor een zwaardere stem voor de commissievoorzitter dan voor de andere leden.

Het profiel

ALS DE AFDELING goed functioneert, zal er in de opdracht aan de commissie een actueel profiel voor het fractielid zijn meegegeven. Zoals al gezegd betreft het hier vaak een zoektocht naar het beruchte schaap met de vijf poten en zal de commissie zelf nog wat aan prioritering moeten doen. Soms is zo'n profiel breed opgesteld en zegt het ook iets over de fractie die uitein-delijk moet ontstaan. Als dat niet zo is, is daar-

naast vaak een advies over de meest gewenste samenstelling van de fractie uitgebracht. Daarin staan uitspraken over verhoudingen tus-sen man/vrouw, ervaren/vernieuwing, alloch-toon/autochtoon enz. binnen de komende fractie. Hoe kleiner de afdeling, des te meer illusoir dit soort ideaalbeelden is, maar het kan de commissie enige richting geven.

De lijst

ALLES IS UITEINDELIJK te doen om de lijst die het proces moet opleveren...Na de verkiesbaar geachte (en geschikt geachte) kandidaten komen vaak nog andere kandidaten op de lijst: mensen die aangeven (vooralsnog) niet direct beschikbaar te zijn, maar op termijn wellicht wel, mensen die alleen op een onverkiesbare plaats willen (vaak oudgedienden) en mensen die niet (geheel) geschikt worden geacht. Met dat laatste is het tegenwoordig oppassen geblazen! Sinds de voorkeursstemmen wettelijk veel zwaarder zijn gaan wegen is het mogelijk om op basis van slechts het aantal stemmen dat overeenkomt met 25% van de kiesdeler op de lijst door te schuiven naar een verkiesbare plaats. Dat klinkt abstract, maar concreet bete-kent het dat in een middelgrote gemeente als Nieuwegein (60.000 inwoners) bij een niet al te hoge opkomst zo'n 180 voorkeursstemmen vol-doende zijn!

Als een kandidaat echt ongeschikt is moeten commissie en afdeling dus door de zure appel heen en zo'n kandidaat niet op de lijst zetten. Als zo iemand zijn kandidatuur niet wenst in te trekken wordt dat dus gepubliceerd. Er is mij zelfs een afdeling bekend waar men een alfabe-tische lijst van niet geschikt geachte kandida-ten heeft moeten publiceren.

De ledenvergadering

DE LEDENVERGADERING WAARIN de definitieve lijst wordt vastgesteld is vaak een bijzondere. Leden die al jaren niet meer in de afdeling zichtbaar waren worden door belanghebbenden opgetrommeld om deel te nemen aan dit democratisch feest. Vaak is het de veruit drukst bezochte vergadering in vier jaar. In mijn afdeling met afdelingsvergaderingen met gemiddeld 25 aanwezigen hebben we uitschieters tot bijna 100 leden meegemaakt.

DE VERGADERING WORDT geleid door of namens het bestuur. Als het bestuur erg betrokken was bij de commissie (of veel bestuursleden zelf kandidaat zijn) kan een externe (technisch) voorzitter uitkomst bieden. Denk dan eens aan gewaardeerde partijgenoten uit (andere afdelingen in) je Gewest.

DE COMMISSIEVOORZITTER ZAL het advies wellicht nog kort toelichten aan de vergadering en het in elk geval verdedigen zodra tegenkandidaten worden gesteld. Die mag men (bijzondere conflictsituaties in de afdeling uitgezonderd)

verwachten rondom de plaatsen waar al of niet verkiesbaarheid aan de orde is. Verwacht men vijf zetels te behalen reken dan op tegenkandidaten vanaf plaats vier. Vuistregel is dat de voorzitter zich beperkt tot het positief commentaar waarom de voorgedragen kandidaat thuis hoort op die plek op de lijst, mede gegeven de overige samenstelling van de beoogde fractie. Negatief commentaar op de tegenkandidaat is een valkuil die te allen tijde moet worden vermeden: ongeacht de uitkomst van de stemming kan op een kwade dag dit negatieve commentaar nog eens van stal worden gehaald en worden gebruikt voor heel andere politieke doeleinden.

VOOR HET OVERIGE mag het democratische proces vervolgens zijn werk doen. Dat het zorgvuldig opgebouwde advies op basis van het al even zorgvuldig opgestelde profiel soms aan diggelen gaat op basis van heel andere belangen is daarbij all in the game.

OM OOK OVER vier jaar nog profijt te hebben van al het werk dat de komende maanden wordt verzet: leg je ervaringen vast in een (evaluatie)verslag voor de volgende commissie!



De laatste tijd hebben we er al veel over kunnen horen en lezen: de spagaat waarin allochtone politici schijnen te verkeren. Maar waar komt dit fenomeen vandaan? Is het iets wat de laatste jaren pas de kop opsteekt, of speelt dit al veel langer maar hebben we het nooit onder ogen durven zien?

De spagaat van allochtone politici

SELCUK OZTURK

Raadslid in Roermond

IN DE HUIDIGE tijd staan allochtonen niet langer meer aan de zijlijn van het politieke spectrum, maar nemen ze hieraan actief deel. Hier is veel voor te zeggen, omdat op deze manier de politiek een betere afspiegeling is van de multiculturele samenleving. Een afspiegeling zijn van de samenleving is één ding, maar het daadwerkelijke politieke spel beheersen is wat anders. Zeker nu de bestuurscultuur in een land als Nederland van een heel andere aard is dan die in de landen van herkomst. Dit scheidt een vertekend beeld van de politiek en datgene wat een politicus daadwerkelijk kan bewerkstelligen. Misschien is dit wel waar Wouter Bos op doelde na de gemeenteraadsverkiezingen van 2006. Allochtonen werden massaal gekozen in de gemeenteraden en hij was dan ook bang dat zij niet de kwaliteiten zouden bezitten die een goed politicus behoort te hebben. Maar laten we eerlijk zijn, er ligt hier ook een verantwoordelijkheid voor het landelijk partijbureau. Zij

heeft de kennis en kunde in huis om nieuwe politici in dit traject te begeleiden. Ik had verwacht dat na het commentaar van Wouter Bos alle expertise die de PvdA in huis heeft zou worden ingezet om nieuwe raadsleden van allochtone afkomst en fracties te ondersteunen. Want waarom wordt er pas ingegrepen op het moment dat het mis gaat in een fractie met een allochtoon raadslid en wordt er niet van tevoren geïnvesteerd in mensen?

LATEN WE VOOROPSTELLEN dat iedere politicus natuurlijk in eerste instantie politicus voor de gehele gemeenschap is, maar dit neemt natuurlijk niet weg dat burgers politici die voor hen het meest herkenbaar en toegankelijk zijn aanspreken en benaderen. Dit proces zie je bij meerdere groepen terug en dat is alleen maar goed, want dit is nu één van de uitgangspunten van volksvertegenwoordiging. Burgers zijn vandaag de dag nu eenmaal mondiger dan dat zij bijvoorbeeld 20 jaar geleden waren en zijn dan ook prima in staat om hun ongenoegen over diverse zaken te uiten. Dit is een goede ontwik-

keling, die tegelijkertijd ook een hoop verwachtingen met zich meebrengt, want iets aanklaarten bij een politicus wil nog niet zeggen dat hij of zij het ook voor elkaar kan krijgen. Politici zijn gebonden aan partijprogramma's en als je dan ook nog in de coalitie zit aan het coalitieprogramma. Hoe kun je dan ervoor zorgen dat je bepaalde zaken 'verkocht' krijgt in je fractie en vervolgens in de raad?

DIT IS EEN moeilijk proces, zeker daar waar het nieuwe politici betreft die van te voren ondersteuning en coaching hebben gemist. Dit is naar mijn mening dan ook een essentieel onderdeel van het politieke vak. Je kunt personen niet op de lijst zetten en vervolgens maar hopen dat ze ook kundig genoeg zijn om politiek te bedrijven. Investeer veel meer in (nieuwe) mensen, ondersteun ze waar nodig, stimuleer ze, bied ze trainingen en cursussen aan en blijf vooral in hen geloven. Dit schept vertrouwen en een band waardoor mensen veel beter beslagen ten ijs de politieke strijd aan kunnen gaan. Aangezien ik al zelf jaren in de politiek zit en zodoende de nodige ervaring heb opgebouwd heb ik ervoor gekozen om 2 allochtone raadsleden in Limburg te coachen. Op deze manier probeer je de ander wegwijs te maken en te ondersteunen waar mogelijk.

WANT LATEN WE eerlijk zijn, er staat nu eenmaal een grote druk op allochtone politici. Er worden vaak zaken van hen verwacht die zij simpelweg niet kunnen realiseren. Vervolgens zijn zij aan zet om aan hun achterban tekst en uitleg te gaan geven. Meestal komen ze dan van een koude kermis thuis, met nog maar één opmerking prominent aanwezig in hun hoofd: 'maar ik heb toch op jou gestemd!'. Het is nu eenmaal niet gemakkelijk om 4 jaar lang in een spagaat te moeten zitten en steeds maar weer te moeten schipperen. Want hoe houd je je ach-

terban tevreden en zorg je er tegelijkertijd voor dat je niet het etiket van 'allochtonenbehartiger' krijgt?

HET INSTITUUT VOOR Publiek en Politiek (IPP) heeft op 10 maart 2009 een rapport uitgebracht over de ervaringen van allochtone raadsleden. Het onderzoek is halverwege de raadsperiode 2006-2010 uitgevoerd. Uit dit onderzoek zijn een aantal interessante conclusies naar voren gekomen, die wellicht meer inzicht kunnen verschaffen in de hierboven gestelde dilemma's. Zoals:

1. Het allochtone raadslid is relatief jonger dan het gemiddelde raadslid;
2. Vrouwen krijgen bij hun raadswerk vaker ondersteuning en begeleiding dan mannen;
3. Net als autochtone raadsleden klagen allochtone raadsleden over de veelheid aan vergaderingen, de veelheid aan leeswerk, de moeilijke stukken en het gebrek aan tijd voor contacten met burgers en organisaties;
4. Net als autochtone raadsleden besteden allochtone raadsleden gemiddeld tweederde van hun tijd aan bestuurlijke activiteiten en één derde aan volksvertegenwoordigende activiteiten;
5. Allochtone raadsleden hebben relatief vaker een baan dan het gemiddelde van alle raadsleden, bij zowel de mannen als de vrouwen hebben de meeste een baan van meer dan 30 uur per week;
6. Allochtone mannen geven relatief vaker dan allochtone vrouwen aan problemen te hebben met de combinatie van het raadswerk met een gezin en met een baan, maar vrouwen hebben weer meer last van discriminatie;
7. 66 procent van de allochtone raadsleden is het eens met de stelling dat hun achterban verwacht dat zij hun belangen vertegenwoordigen, daarentegen wil 34 procent niet

gezien worden als vertegenwoordiger van zijn achterban;

8. Een grote meerderheid (80 procent) van de allochtone raadsleden vindt dat de houding ten opzichte van migranten is verhard en 51 procent vindt dat het raadswerk daardoor moeilijker is geworden;
9. 75 procent van de respondenten vindt zich geslaagd als raadslid;
10. 39 procent denkt erover om zich in 2010 weer kandidaat te stellen, 19 procent denkt dit niet te doen en 42 procent twijfelt nog.

DE CONCLUSIES SPREKEN voor zich, maar persoonlijk vallen mij 2 zaken zeer duidelijk op die dan ook meteen stof geven tot nadenken. Enerzijds dat 80 procent van de allochtone raadsleden vindt dat de houding tegenover migranten is verhard en dat van deze 80 procent de helft vindt dat zij hierdoor in het raadswerk wordt belemmerd. Laten we niet vergeten dat volksvertegenwoordiging een democratisch goed is dat onder geen enkel beding mag

worden bemoeilijkt. En anderzijds het feit dat 66 procent van de respondenten vindt dat de achterban verwacht dat zij hun belangen zullen vertegenwoordigen.

DE VERHARDING VAN de samenleving tegenover migranten kon natuurlijk niet zonder gevolgen blijven voor de allochtone raadsleden. De spa-gaat waarin zij al zaten wordt door diverse discussies alleen maar versterkt, waardoor zij vaak stelling moeten nemen in bepaalde onderwerpen waardoor zij weer in conflict kunnen komen met hun eigen achterban.

HET IS EN blijft dus een continu proces van schipperen. Een proces dat hopelijk in de loop der jaren zal afnemen, omdat de eigen achterban zich bewuster wordt van de politieke cultuur in Nederland en de mogelijkheden en beperkingen die hieraan kleven. Maar ook omdat de toonzetting richting migranten zal afzwakken. Laten we het inderdaad maar hopen.