

Opdracht kandidaatstellingscommissie – PS2027

GroenLinks-PvdA Zuid-Holland 2027-2031

1. Introductie

Op dit moment bestaan GroenLinks en de PvdA nog als afzonderlijke politieke partijen. Naar verwachting zullen beide partijen in 2026 opgaan in één nieuwe politieke partij. De leden van beide partijen hebben besloten om bij de Provinciale Statenverkiezingen van 17 maart 2027 gezamenlijk deel te nemen en de voorbereiding op deze verkiezingen samen vorm te geven.

De provinciale besturen van GroenLinks en de PvdA in Zuid-Holland stellen gezamenlijk een kandidaatstellingscommissie (KC) in. Deze commissie krijgt de opdracht om een kandidatenlijst voor de Provinciale Statenverkiezingen van 2027 op te stellen.

Op de Leden Vergadering stellen de leden de opdracht voor de kandidaatstellingscommissie vast. Hiervoor hebben de besturen dit document voorbereid waarbij uitgegaan is van eerdere ervaringen en evaluaties en van wat er nu bekend is over de verwachte werkwijze van onze nieuwe gezamenlijke partij. Met het bestuur wordt in dit document de gezamenlijke besturen van GroenLinks en de PvdA in Zuid-Holland bedoeld. Met fractie wordt de gezamenlijke Statenfractie van GroenLinks en de PvdA in Zuid-Holland bedoeld.

2. Hoofdtak van de kandidaatstellingscommissie

De kandidaatstellingscommissie heeft als hoofdtak het opstellen van een gemotiveerde advieslijst voor de kandidatenlijst voor de Provinciale Statenverkiezingen van 2027.

De commissie:

- beoordeelt alle kandidaten op basis van de profielschets en integriteitstoets;
- voert selectiegesprekken met kandidaten;
- vraagt aanvullende informatie op en raadpleegt referenties;
- stelt een voordracht inclusief volgorde op voor de kandidatenlijst;

- legt deze voordracht voor aan het gewestelijk/provinciaal bestuur.

Het provinciaal bestuur stelt vervolgens de concept-kandidatenlijst vast en legt deze voor aan de ledenvergadering. De leden van GroenLinks en de PvdA in Zuid-Holland stellen uiteindelijk de definitieve kandidatenlijst vast per ALV.

3. Werkwijze van de commissie op hoofdlijnen

De commissie stelt uit deze opdracht zelf een werkplan op en bespreekt deze met beide besturen, waarin zij aangeeft hoe zij te werk gaan, op welke wijze zij informatie ophaalt en welke planning zij daarbij aanhoudt.

Werkplan waarin wordt vastgelegd:

- het tijdsplan en belangrijke deadlines;
- de werkwijze en selectieprocedure;
- de doelen voor de samenstelling van de kandidatenlijst;
- het werkplan wordt opgesteld en besproken met het provinciaal bestuur.

Er is regelmatig contact tussen de voorzitter van de commissie en de voorzitters van beide besturen.

4. Uitgangspunten voor de kandidaatstellingscommissie

Bij de werkzaamheden gelden de volgende uitgangspunten:

- Onafhankelijkheid: leden van de kandidaatstellingscommissie:
 - hebben geen ambitie om zelf kandidaat te worden;
 - zijn geen Statenlid of gedeputeerde;
 - zijn niet nauw verbonden met kandidaten.
- De commissie kent in ieder geval de volgende rollen:
 - Voorzitter
 - bewaakt het proces en het tijdsplan;
 - onderhoudt contact met het provinciaal bestuur;
 - presenteert en licht de voordracht toe.
 - Secretaris
 - onderhoudt contact met kandidaten;
 - bewaakt de vertrouwelijkheid van informatie;

- zorgt voor correcte verwerking van documenten conform AVG;
- draagt na afloop van de procedure de relevante dossiers over aan het bestuur.

5. Kaders vanuit het bestuur

Het provinciaal bestuur stelt kaders vast waarbinnen de commissie haar werk uitvoert. Dit kan onder andere betrekking hebben op:

- de profielschets voor kandidaten;
- de profielschets voor de lijsttrekker;
- gewenste diversiteit en inclusie in de kandidatenlijst;
- gewenste ervaring en expertise binnen de fractie;
- regionale spreiding binnen de provincie Zuid-Holland.

De kandidaatstellingscommissie baseert haar selectie op deze kaders.

6. Samenstelling van de kandidaatstellingscommissie

De samenstelling van de kandidaatstellingscommissie is bepalend voor de kwaliteit en het draagvlak van de uiteindelijke kandidatenlijst.

6.1. Omvang

De commissie bestaat idealiter uit 8 leden, afkomstig uit beide partijen.

6.2. Aandachtspunten bij samenstelling

Bij het samenstellen van de commissie wordt door het bestuur rekening gehouden met:

- zij zijn enthousiast en maken tijd vrij voor de KC en hebben het collegiale besef dat de commissieleden van elkaars inzet en toewijding afhankelijk zijn
- zij hebben ervaring in dan wel de competentie met in het voeren van selectiegesprekken.
- zij hebben ervaring in politieke en/of bestuurstaken en die weten wat van onze kandidaten gevraagd wordt en wat zij nodig hebben voor een succesvolle rol als statenlid.
- zij beschikken over een coöperatieve instelling.

- zij stellen zich niet verkiesbaar voor de PS-lijst en/of als potentiële gedeputeerde.
- zij hebben een onafhankelijke blik, tonen reflectie op de eigen blinde vlekken (onbewuste vooroordelen) en hoe hiermee gezamenlijk om te gaan.

6.3. Diversiteit

- Bij het samenstellen van de KC let het bestuur naast deskundigheid ook op diversiteit.
- De leden van de kandidaatstellingscommissie zijn zich bewust van hun positie en invloed ten opzichte van de kandidaten en handelen hierbij integer.
- De commissie wordt aangespoord te letten op diversiteitsaspecten, hoe deze kunnen kruisen, van invloed zijn op hoe mensen hun omgeving beleven en hoe de politiek daarop positief en negatief kan inwerken. Zij houden er rekening mee dat de samenstelling van commissie van invloed kan zijn op de resulterende voordrachtlijst.
- Denk aan punten als: -gender en gerichtheid: vrouw, man, of non-binair, en LHBTI+; -leeftijd: een mix van verschillende levensfasen; -sociaal-cultureel: diverse migratieachtergronden en bijvoorbeeld verschillen in welvaartsklasse en beroepsgroepen; -achtergrond: variatie van middelbare school, mbo, hbo en universiteit en -handicap of beperking: fysieke beperking, psychische beperking of chronische ziekte.

7. Taakbeschrijving kandidaatstellingscommissie

7.1. Voorbereiding

De commissie:

- stelt samen met het bestuur de kandidaatstellingsprocedure vast;
- neemt deel aan een training voor kandidaatstellingscommissies indien beschikbaar;
- zorgt voor een toegankelijke sollicitatieprocedure.

Na openstelling van de kandidaatstelling stuurt de commissie aan alle kandidaten:

- een ontvangstbevestiging met uitleg over de procedure;

- de integriteitstoets;
- de gedragscode;
- de bereidheidsverklaring of instemmingsverklaring van de partij;
- eventueel een vragenformulier over motivatie, ervaring en ambities.

De commissie blijft gedurende het proces in gesprek met het bestuur.

7.2. Selectie

De selectie van kandidaten vindt plaats op basis van:

- de profielschets;
- de integriteitstoets;
- motivatie en ervaring;
- bijdrage aan de samenstelling van de lijst als geheel.

7.3. Gesprekken

Met kandidaten worden bij voorkeur twee gesprekken gevoerd.

Vooraf maken de commissieleden afspraken over bepaalde vragen die vooroordelen, dan wel oneerlijke drempels kunnen opwerpen in verband met het behoren tot een bepaalde groep, uitvoeren van bepaalde activiteiten, voorkeuren, het hebben van een bepaalde achtergrond, welke dan ook voor zover dit niet relevant of functioneel is voor de uitoefening van de taken van een provinciaal volksvertegenwoordiger.

Indien er twijfel bestaat over integriteit kan een kandidaat worden uitgesloten van deelname aan de verdere procedure. Hiertegen kan de kandidaat in beroep gaan volgens de landelijke statuten en reglementen van de eigen partij vóór de mogelijke fusiedatum zoals gepland in juni 2026, dan wel volgens de statuten en reglementen van de gefuseerde partij ná de mogelijke fusiedatum in juni 2026.

7.4. Online check

Voor kandidaten die worden overwogen voor een tweede gesprek wordt een **online check** uitgevoerd, inclusief sociale media. Hiervoor wordt vooraf toestemming gevraagd aan de kandidaat.

7.5. Controle lidmaatschap

Voor kandidaten die op de conceptlijst komen controleert de commissie via het partijbureau:

- lidmaatschap;
- betaling van contributie;
- eventuele afdrachten.

8. Voordracht

De kandidaatstellingscommissie stelt een voordracht met volgorde op voor de kandidatenlijst. Hierbij wordt gestreefd naar een evenwichtige samenstelling van de lijst, met aandacht voor:

- ervaring en nieuw talent;
- diversiteit in de meest brede zin van het woord;
- verschillende expertises;
- regionale spreiding binnen Zuid-Holland.

De voordracht bevat:

- Een lijsttrekker
- verkiesbare plaatsen;
- opvolgingsplaatsen;
- eventuele lijstduwers.

Kandidaten die niet worden voorgedragen kunnen hun kandidatuur handhaven. De commissie motiveert in dat geval haar besluit. Het bestuur en de kandidaten worden in vertrouwen geïnformeerd over de concept-voordracht. Kandidaten krijgen vervolgens een periode om:

- zich terug te trekken;
- hun beschikbaarheid voor bepaalde plaatsen aan te passen.

Daarna wordt het definitieve voorstel opgesteld en minimaal 10 dagen vóór de ALV met de leden gedeeld.

9. Na de ALV

Na vaststelling van de kandidatenlijst:

- worden vertrouwelijke documenten van gekozen kandidaten overgedragen aan het bestuur;
- worden overige documenten en communicatie over kandidaten vernietigd;
- maken bestuur en commissie afspraken over eventuele nazorg richting kandidaten.

10. Aanvullende opmerkingen

- De commissie maakt zoveel mogelijk gebruik van de richtlijnen, methodes en documenten in de 'gereedschapskist' die GroenLinks-PvdA hiervoor beschikbaar stelt en volgt verplicht de training(en) die wordt georganiseerd door het Landelijk Bureau.
- De commissie heeft voldoende oog en respect voor behoeftes en de omstandigheden van kandidaten. In het bijzonder draagt zij zorg voor het waarborgen van het vertrouwelijke karakter van de sollicitaties.

Evaluatie

- Tijdens de opdracht maakt de commissie gebruik van eerder opgeleverde evaluaties en neemt dit op in het werkplan (met name de evaluatie voor de Provinciale Staten van GroenLinks Zuid-Holland in 2023).
- Na de verkiezing stelt de commissie een evaluatieverslag op.

11. Indicatief tijdsplan

Het exacte tijdsplan met concrete data wordt zo spoedig mogelijk vastgesteld door de kandidaatstellingscommissie en wordt geaccordeerd door het bestuur, waarbij vroege deadlines in het hierna voorgestelde tijdsplan een sterke voorkeur hebben.

Het globale en dus incomplete tijdsplan ziet er als volgt uit:

31 mei en 27 juni 2026

Training kandidaatstellingscommissies door landelijk bureau.

28 maart

Vaststelling kandidaatstellingsprocedure door de ALV in Rotterdam.

April-mei 2026

Bekendmaking en openstelling kandidaatstellingsprocedure onder de leden.

Juni – augustus 2026

Gesprekken met kandidaten.

Augustus 2026

Opstellen concept-kandidatenlijst, voorlegging aan het bestuur voor een laatst en terughoudend controle moment.

November 2026

Verkiezings-ALV en vaststelling kandidatenlijst.