

EVALUATIE PROVINCIALE STATENVERKIEZINGEN D66 ZUID-HOLLAND 2023

Evaluatiecommissie ingesteld door de algemene regiovergadering op 13 april 2023

Anita Vink

Fleur van der Schalk

Bastiaan Wallage

Ondersteuning vanuit het bestuur door Siert van Kemenade

Inhoudsopgave

Woord vooraf

I. Deelnamebesluit en interne verkiezingen

II. Verkiezingsprogramma

III. Campagne

IV. Gedeputeerde adviescommissie

Woord vooraf

Op 13 april 2023 heeft de regiovergadering van D66 Zuid-Holland de opdracht gegeven een Verkiezingsevaluatiecommissie (VEC) in te stellen. Het instellingsbesluit zoals voorgelegd aan de leden is [hier](#) te vinden. Kort samengevat is daarin opgenomen dat de VEC alle activiteiten, processen, besluiten en deadlines die voorafgaand, tijdens en na de verkiezingen van de Provinciale Staten in Zuid-Holland 2023 (verder: verkiezingen) hebben plaatsgevonden, evalueert. De evaluatie is nadrukkelijk gericht op lessen leren van nu en verbetervoorstellen doen voor de toekomst. Hoofdvraag daarbij was welke lessen en verbeterpunten voor toekomstige verkiezingen er opgesteld kunnen worden.

De betreffende hoofdstukken in het rapport zijn vooraf naar de betrokkenen gestuurd om feitelijke onjuistheden corrigeren. Inhoudelijke discussie was niet meer mogelijk. Tijdens het evaluatieproces is waar mogelijk gebruik gemaakt van het document Handreiking Evaluatie Verkiezingen van het Landelijk Bureau.

Werkwijze van de commissie

Onderwerp van evaluatie waren, conform opdracht, alle activiteiten, processen en besluiten die voorafgaan, tijdens en na de verkiezingen hebben plaatsgevonden. De VEC heeft daarom actief de verschillende commissies aangeschreven die hierbij betrokken waren. Het gaat dan om de Regionale Verkiezingscommissie (RVC), de Regionale Verkiezingsprogrammacommissie (RVPC), de lijstadviescommissie (LAC), de campagnecommissie (CC) en gedeputeerde adviescommissie (GAC). Met alle genoemde commissies is gesproken en alle commissies zijn gelijksoortige vragen gesteld. Daarbij is de vraag gesteld of de opdracht duidelijk was, wat goed ging en wat verbeterpunten waren en is gevraagd naar de contacten met het bestuur en in de regio. Verder is iedereen de kans gegeven zelf punten in te brengen. Ook is gesproken met het bestuur en met de lijsttrekker.

Ook is er een oproep tot bijdrage geweest in de appgroepen van de regiobesturen en is er een oproep geplaatst in de regionale nieuwsbrief die per e-mail wordt verspreid. Daarop hebben diverse (actieve) leden gereageerd. De commissie heeft met iedereen gesproken die zich heeft gemeld. De verhouding tussen de personen die zichzelf hebben gemeld voor de evaluatie en de personen die de commissie heeft aangeschreven was 50% om 50%.

Vanuit het bestuur is alle medewerking gegeven zonder op enig moment invloed te willen uitoefenen op de uitkomsten.

Overkoepelende indruk

Per hoofdstuk zal op ieder onderdeel apart worden ingegaan. Twee dingen wil de VEC graag apart benoemen: de invloed van de bestuurswisselingen in het jaar voor de verkiezingen. En het belang van een inclusieve verenging voor iedereen en hoe dit in de praktijk werkt.

Breed gedeeld wordt dat een grote bestuurswisseling in het jaar voor verkiezingen niet ideaal is en in het onderhavige geval ook niet ideaal is geweest. Er is grote waardering voor de wijze waarop het huidige bestuur, specifiek daarbij benoemd de nieuwe voorzitter, de (voorbereiding op) de verkiezingen heeft opgepakt na de bestuurswissel. Met veel inzet van het bestuur en de nieuwe voorzitter, het zoeken van

verbinding en kennis van de vereniging zijn de verkiezingen goed afgerond. Duidelijk is wel dat het voor een volgende keer aan te bevelen is het bestuur ruim voor de verkiezingen compleet te hebben. Dat dit niet het geval is geweest, komt in veel punten en gesprekken terug. Idealiter heb je in het jaar voor de verkiezingen geen grote wisselingen meer en staat de organisatie.

Een inclusieve vereniging is wat iedereen nastreeft. En op veel onderdelen gaat dit ook goed. Uit de gevoerde gesprekken is gebleken dat dit niet altijd zo is als naar de dagelijkse praktijk wordt gekeken. Een nadrukkelijke aanbeveling van de commissie is daarom op hier in de dagelijkse praktijk beter op te letten. Dat is overigens iets dat in de hele maatschappij speelt. Een inclusieve vereniging is meer dan een diverse afspiegeling op de lijst en gaat verder dan een man-vrouw verhouding. Een inclusieve vereniging gaat ook om jong-oud en ook om hoe je met elkaar omgaat. Als vereniging ook toegankelijk zijn voor mensen in een rolstoel, mensen met minder financiële middelen enzovoort.

Een goed voorbeeld is hoe er tijdens het schrijven van het verkiezingsprogramma te werk is gegaan, en de behandeling op de algemene regiovergadering. Daar is actief rekening gehouden met beperkingen van mensen waardoor de behandeling voor iedereen toegankelijk was.

Leeswijzer van het rapport

De commissie heeft ervoor gekozen om het rapport zo overzichtelijk en leesbaar mogelijk te houden. Een onderdeel van een inclusieve vereniging zijn is namelijk dat het rapport zo leesbaar en overzichtelijk mogelijk is. Daar past geen dik rapport bij. Het rapport begint met een evaluatie van het deelnamebesluit en de interne verkiezingen van lijsttrekker en de lijst zelf. Daarna wordt het proces van het schrijven van het verkiezingsprogramma geëvalueerd. Vervolgens wordt nader op de campagne ingegaan. Afgesloten wordt met een evaluatie van de GAC.

I. Deelnamebesluit en interne verkiezingen

Deelnamebesluit

Het deelnamebesluit is bekrachtigd door de ARV.

Voor een volgende keer doet de commissie de volgende punten ter aanbeveling.

- Benoem de evaluatiecommissie bij de start van het proces en geef daarbij de opdracht om de verschillende processen apart van elkaar te evalueren, direct nadat een proces is afgerond. Wacht dus niet met het evalueren van de interne verkiezingen tot na de provinciale statenverkiezingen maar evalueer nadat de interne verkiezingen zijn afgerond. Het heeft als voordeel dat het proces en herinneringen daaromtrent nog scherp zijn.
- Stuur voorafgaand aan de start van het proces aan de verschillende commissies de evaluatie van de vorige keer toe. Dan kan er optimaal gebruik worden gemaakt van de ervaringen en kennis van het vorige proces
- Formuleer in het deelnamebesluit duidelijk de opdrachten voor de verschillende commissies
- Benoem snel na het bekrachtigen van het instellingsbesluit de voorzitters van de verschillende commissies

Regionale verkiezingscommissie (RVC)

Samenstelling en werkwijze

De RVC bestond uit 3 personen. De RVC heeft de opdracht om eerlijke en duidelijke interne verkiezingen, conform statuten en huishoudelijk reglement, te waarborgen. Gedurende het proces van de interne verkiezingen zijn er geen bezwaren bij de Landelijke Verkiezingscommissie (LVC) gemeld. In de gesprekken is aangegeven dat het werk van de verkiezingscommissie – met name het verzamelen en indienen van alle documenten – complex werk is en niet altijd energie geeft. Het was niet voor alle kandidaten even duidelijk wat aangeleverd moest worden voor de proefindiening, waardoor veel informatie ontbrak. Dit is een aandachtspunt. De RVC heeft het eigen werk ook geëvalueerd. Deze evaluatie is bij het gesprek met de RVC en bij het opstellen van dit hoofdstuk betrokken

Contacten met bestuur en in de regio

De secretaris van het regiobestuur was tevens lid van de RVC. Dit was noodgedwongen, maar met de prettige bijkomstigheid dat de RVC zo direct toegang tot informatie had. De LVC was niet of nauwelijks bereikbaar voor vragen.

Aanbevelingen

- Benoem tijdig de leden van de RVC en benoem er genoeg om voor continuïteit te zorgen;
- Wees helder over het werk dat een commissielid moet doen en zorg voor ruime tijdlijnen;

- Bekijk samen met het Landelijk Bureau wat er in deze nodig is om ervoor te zorgen dat ook volgende leden hun werk goed en met plezier kunnen doen ondanks de grote administratieve inspanning die tijdens verkiezingen geleverd moet worden.

Uit de gesprekken die de evaluatiecommissie heeft gevoerd volgt dat de lijsttrekkersverkiezing goed en zorgvuldig is verlopen.

Lijstadviescommissie (LAC)

Samenstelling en werkwijze

De lijstadviescommissie bestond uit 5 personen waaronder de lijsttrekker. De sfeer en samenwerking is als prettig beoordeeld. Daarnaast was er een goed contact met de voorzitter van het regiobestuur. Een mooie, diverse en inclusieve lijst, waarbij kwaliteit voorop stond, was het doel. Er is met 46 kandidaten een gesprek gehouden en met 15 kandidaten een tweede gesprek. Een gesprek vond altijd met twee leden plaats. Een tweede gesprek vond niet met dezelfde twee leden plaats. Het onderwerp integriteit is in de gesprekken naar voren gekomen. Hierbij is het lastig bevonden om dit sluitend te toetsen.

Voor een volgende keer is opgemerkt dat de opdracht duidelijk op papier uitgewerkt kan worden. Er lag nu geen uitgewerkte opdracht voor de LAC. De voorzitter van de LAC en de voorzitter van het regiobestuur hebben in onderling overleg de aanpak vastgesteld. Deze handelswijze komt mede voort uit de tijdsdruk die ontstond door de bestuurswisseling. Dit heeft de lijstadviescommissie uiteindelijk niet belemmerd in de werkzaamheden. De tijdsdruk op de commissie was wel groot, omdat alle gesprekken gevoerd moesten worden binnen vier weken. Binnen dat tijdsbestek moest ook het advies worden opgesteld. De voorzitter van de LAC en de voorzitter van het regiobestuur hebben in de periode hierna tijd besteed aan de nazorg.

Aanbevelingen

- Stel een duidelijke opdracht op voor de lijstadviescommissie
- Laat deze opdracht vaststellen door de ARV
- Laat de leden van de LAC aanstellen door de ARV
- Neem in de opdracht op hoe men tot een divers en inclusief advies wil komen dat recht doet aan de grootte van de provincie en waarin ook kleine gemeenten vertegenwoordigd zijn
- Daarbij nadrukkelijk opgetekend dat inclusief zijn een breed begrip is. Inclusief zijn gaat bijvoorbeeld ook over (on)zichtbare handicaps en een financiële positie;
- Een aanbeveling is om alle selectiecommissies – aan het begin van het verkiezingstraject – een Unconscious Bias Training te laten volgen.

II. Verkiezingsprogramma (VP)

Samenstelling en overkoepelende indruk

De kern van de verkiezingsprogrammacommissie bestond uit 6 personen. Er was een groep toegewijde mensen aan de slag. Wel zijn er gedurende het proces een aantal mensen afgehaakt vanwege de tijdsintensiviteit van het schrijven van het verkiezingsprogramma

Het eindproduct is als positief beoordeeld, uit de gevoerde gesprekken komt dit ook naar voren. Speciale aandacht was hoe alle leden bij het verkiezingsprogramma betrokken konden worden, inclusief de kleinere afdelingen. De kernclub heeft eerst het proces uitgedacht en vervolgens is de verbinding gezocht met de leden en de afdelingen. Hierbij is gekozen voor een brainstormsessie waarop input verzameld werd. Het proces om van brainstorm naar echt schrijven te komen werd als lastig ervaren. Hier kan een volgende keer extra aandacht voor zijn.

Contacten met regiobestuur, campagnecommissie en binnen de regio

De samenwerking met het bestuur was goed, er was een duidelijk aanspreekpunt. Ook de samenwerking met de kandidaten en de oude fractie verliep goed. De samenwerking met de verschillende afdelingen werd actief opgezocht door mensen en afdelingen aan te schrijven. Daarnaast heeft een van de leden van de VPC aangesloten bij het campagneteam. In totaal hebben tussen de 25 en 30 mensen meegeschreven aan het verkiezingsprogramma. In het overgrote gedeelte van de gesprekken verliep de samenwerking goed. Het is voorgekomen dat de omgangsvormen minder positief was en er op een vervelende manier werd gecommuniceerd. Dit werd door leden van de commissie als onplezierig ervaren en niet inclusief omdat er geringschattend over de kennis van de leden van de commissie werd gedaan. Dit was op het geheel een incident.

Er werden kaders vanuit het bestuur of deelnamebesluit gemist en er was geen deadline opgesteld voor het Verkiezingsprogramma, dit heeft de commissie zelf gedaan. De commissie had graag meer kaders gezien en een deadline gehad die in samenspraak met het gehele geheel van de campagne was opgesteld. Verder ontving de commissie pas later de evaluatie van de vorige keer.

Aanbevelingen

- Stel duidelijke kaders bij de opdracht vast inclusief een einddatum;
- Vraag tijdig de leden van de commissie;
- Zorg voor een realistisch beeld van de tijdsinvestering;
- Heb blijvende aandacht voor het betrekken van de gehele regio bij het proces;
- Heb daarbij speciale aandacht voor een inclusieve vereniging zoals nu ook gebeurd is bijvoorbeeld bij het inrichten van de amendementenavond waarbij specifiek is gedacht aan wat ieder lig nodig heeft om mee te kunnen doen.

III. Campagne

Samenstelling

De organisatie van de campagne bestond uit een campagneteam van zeven personen en een campagnekernteam. Uit de interviews komt een beeld naar voren dat de sfeer goed en gedreven was; het campagneteam is trots op wat zij heeft neergezet. Daarnaast was er een campagnekernteam, bestaande uit de campagneleider, de lijsttrekker, het bestuurslid Campagne en de fractiemedewerker.

Het campagnekernteam bepaalde de strategie en het campagneteam was uitvoerend. Het campagnekernteam is niet formeel ingesteld en het is aan een volgende campagneleider en lijsttrekker om een structuur te bedenken. Aandachtspunt voor de samenstelling is de tijdlijn: de vacatures voor campagneleider en de rest van het campagneteam stonden tegelijkertijd open, waardoor campagneleider geen ruimte had om te sturen op de verschillende rollen en taakomschrijving.

Contact met het regiobestuur

De campagneleider had goed contact met het regiobestuur, m.n. de voorzitter en het bestuurslid Campagne (a.i.). De laatste zat q.q. in het campagneteam. Voor de campagnekas is veel geld opgehaald, mede dankzij de belronde van de regiovoorzitter, campagneteam en kandidaten.

Contact met kandidaten

Het campagneteam heeft er veel aan gedaan om de kandidaten te activeren voor de campagne. Veel energie is gestoken in de opleiding en begeleiding van de kandidaten. Zo zijn er vier kandidatencoaches aangetrokken, waar de kandidaten mee konden sparren. Ondanks deze inspanningen, is de inzet van de kandidaten als wisselend ervaren. De kandidaten zijn pas laat tijd gaan vrijmaken voor campagne. Uit de interviews kwam naar voren dat er geen duidelijke knip is gemaakt tussen wat er van de hogergeplaatste kandidaten en de overige kandidaten werd verwacht, waardoor de aanwezigheid bij acties wat vrijblijvend was.

Contact met afdelingen en Landelijk Bureau

Lokale betrokkenheid is een uitdaging bij de provinciale statenverkiezingen. Het campagneteam heeft ervoor gekozen om de kandidaten te verdelen over de afdelingen. Het idee was dat de kandidaten op deze manier slim ingezet konden worden en dat de afdelingen geactiveerd zouden worden door het toewijzen van een (hooggeplaatste) kandidaat. Opgemerkt werd dat de inzet van afdelingen wisselde, maar meer was dan vier jaar geleden. Tenslotte is benoemd dat de samenwerking met het Landelijk Bureau wisselend was. De bijdrage aan de media is ervaren als een onderhandeling, i.p.v. een open gesprek, terwijl een contentdag op LaBu – meer de inhoud gericht - juist heel stimulerend was.

Inclusieve campagne

Iedereen moet zich thuis voelen bij D66. We willen een inclusieve vereniging zijn waarin iedereen meedoet, meepraat en meebeslist. Dit geldt ook voor D66 Zuid-Holland. Een inclusieve campagne is meer dan een diverse lijst en samenstelling van alle commissies; het veronderstelt ook openstaan voor mensen, die niet kunnen meekomen, bijvoorbeeld financieel, digitaal of fysiek. Uit de gesprekken komt naar voren dat iedereen dit onderschrijft, hiernaar wil handelen en ook dat dit een lerend proces is. Daardoor is op sommige momenten hier onvoldoende aandacht voor geweest. Hierbij kun je denken aan het niet kunnen bijhouden van een flyeractie door een lichamelijke beperking.

Aanbevelingen

- Stimuleer samenwerking tussen de afdelingen binnen de regio zodat van elkaars kracht gebruik kan worden gemaakt
- Begin morgen met een inclusieve campagne voor 2027 door als regio hierover blijvend het gesprek te voeren, ons te laten voeden door ervaringsdeskundigen en hun aanbevelingen in de praktijk toe te passen. .
- Zorg dat de campagneleider eerst wordt benoemd, zodat zij/hij/hen samen met lijsttrekker het team kan samenstellen, taken verdeeld en verwachtingen en tijdbesteding duidelijk maakt.
 - Benoem de campagneleider op tijd, uiterlijk in september, zodat in oktober het team gereed is en klaar voor de start in november.
- Maak vooraf een duidelijke keuze hoe en welke kandidaten betrokken worden bij de campagne, durf te differentiëren in de lijst (top 5, 10 of 20) en maak duidelijk wat van de kandidaten wordt verwacht aan activiteiten en tijdsbesteding. De lijsttrekker heeft hierin een belangrijke rol.
 - Zet bijvoorbeeld de top 10 kandidaten dicht op het campagneteam: dit vergroot de betrokkenheid en maakt de kandidaten verantwoordelijk voor lokale campagneacties.
 - Maak duidelijk dat campagnevoeren meer is dan flyereren. Speel in op het enthousiasme van de kandidaten; kijk waar zij goed in zijn en waar zij energie van krijgen om de inzet terug te zien.

IV. Gedeputeerde adviescommissie (GAC)

Samenstelling en werkwijze

De commissie bestond uit 5 leden waaronder de lijsttrekker, voorzitter van het bestuur. De overige leden hebben ervaring binnen de partij en met het selecteren van kandidaten. Er is intensief met elkaar samengewerkt om tot een gedragen advies te komen. Daarbij is nadrukkelijk aandacht besteed aan het inclusieve karakter van de voordracht en dat er echt een keuze gemaakt kon worden. De voorgestelde kandidaten werden in unanimititeit voorgedragen. Voor een volgende keer werd wel opgemerkt dat de opdracht aan de commissie strakker geformuleerd kan worden. Dat voorkomt vragen over bijvoorbeeld wanneer er nu sprake is van een kandidaat-gedeputeerde. Nadrukkelijk is gekozen om het advies uiteindelijk voor te leggen aan de fractie die net gekozen is, niet aan de kandidaat-statenleden.

Contacten met bestuur en kandidaten

De evaluatiecommissie stelt vast dat de GAC haar werkzaamheden heeft verricht in goede harmonie. De lijnen waren kort en er is in korte tijd veel werk verricht met de commissie. Zowel een bestuurslid als de lijsttrekker had zitting in de commissie, dat werd als prettig ervaren. Het is verder als zinvol ervaren om het profiel af te stemmen met de kandidaat leden voor de PS (bijv. de top 10). De GAC heeft veel tijd gestoken in de terugkoppeling aan de kandidaten en het zorgvuldig behandelen van de gegevens.

Aanbevelingen:

De commissie geeft de volgende aanbevelingen voor een volgende keer:

- Stel een duidelijke en heldere opdracht op voor de commissie en daarmee voor mogelijke kandidaten. Het advies is in dat kader om ook aandacht te hebben voor het moment waarop het advies bekend wordt gemaakt aan de fractie (op welk moment van het proces en door wie) en het moment waarop iemand als kandidaat kan worden beschouwd;
- Heb voor een volgende keer weer aandacht voor een diverse samenstelling van de selectiecommissie met weer voldoende ervaring binnen de vereniging en met werving;
- Neem voor de volgende verkiezingen contact op met het Landelijk Bestuur voor over de wijze waarop integriteit nog duidelijk kan worden getoetst. Het onderwerp is van belang voor een goed advies;
- Een aanbeveling is om alle selectiecommissies – aan het begin van het verkiezingstraject – een Unconscious Bias Training te laten volgen;
- Blijf aandacht besteden aan een uitgebreide en duidelijke terugkoppeling aan mogelijke kandidaten. Zo zijn kandidaten die zijn afgevalen nu bijvoorbeeld uitgebreid gewezen op de mogelijkheid om deel te nemen aan de talentprogramma's. Een aantal kandidaten heeft daar gebruik van gemaakt. Op deze wijze blijven mensen verbonden aan D66;
- Besteed blijvend veel aandacht aan het beschermen van de persoonsgegevens van mogelijke kandidaten en maak duidelijke afspraken wanneer sollicitaties gedeeld worden en met wie. Iedereen die solliciteert moet erop kunnen rekenen dat die gegevens niet ongewild op straat komen te liggen.