

GEVONDEN: ENTHOUSIASTE PARTIJLEDEN

Partijvernieuwing op landelijk en lokaal niveau in de jaren negentig

A.M. van der Kooij

Inleiding

Al jaren voeren wetenschappers en politici discussies over partijvernieuwing. Net als elders in West-Europa is er in Nederland sprake van verval van de massapartijen. De partijen met grote aantallen leden, een bloeiend verenigingsleven in een organisatie met een uitgebreid netwerk van regionale en lokale afdelingen en veelomvattende, aansprekende ideologieën, zijn niet meer. Partijen worden geconfronteerd met afnemende ledentallen, een kleiner aantal mensen dat actief wil zijn in de partij en kiezers die zich niet meer aan één partij gebonden voelen. In Nederland geldt dit het sterkst voor de tanende massapartijen PvdA en CDA, maar ook de links- en rechts-liberale partijen D66 en de VVD hebben te maken met een krimpend ledenaantal en een deels vlottend kiezersbestand.

Te verwachten is dat deze problemen zich niet alleen op landelijk, maar zeker ook - en wellicht nog meer - op lokaal niveau voordoen. De partijen hebben in een gemeente voor twee belangrijke taken leden nodig: ten eerste voor het draaiende houden van de lokale afdeling en ten tweede voor de vertegenwoordiging in de gemeenteraad (maar ook kader voor het hogere partijechelon en de vertegenwoordigers voor de Provinciale Staten worden vaak via de afdelingen geworven). Dat deze rekrutering niet altijd eenvoudig is, blijkt uit opmerkingen van afdelingen dat het zo moeilijk is om kandidaat-gemeenteraadsleden te vinden en uit de vraagtekens die er regelmatig worden gezet bij de kwaliteit van de raadsleden. De problemen worden ook zichtbaar uit concrete cijfers, zo rekende de historicus Voerman enkele jaren geleden uit: 'Voor de bijna 29.000 functies die zouden moeten worden bezet om het politieke bestel te laten draaien, zou anno 1995 in principe een harde kern van ruim 31.000 partijleden beschikbaar zijn.'¹ Dit betekent dat de rekruteringsbron voor kandidaten voor de gemeenteraad klein is, wat een serieus probleem voor het functioneren van de lokale politiek vormt. Deze problematiek kwam bijvoorbeeld aan het licht in de gemeente Zaltbommel, waar het voor D66 in 1998 niet mogelijk bleek voldoende kandidaten te vinden om mee te kunnen doen aan de gemeenteraadsverkiezingen.

In plaats van zich bij deze veranderingen neer te leggen, blijken de vier grote politieke partijen in de jaren negentig hun werkwijzen en structuren onder de loep te nemen en te zoeken naar mogelijkheden voor vernieuwing van hun organisatie. De term partijvernieuwing die hiervoor in politiek en wetenschap wordt gebruikt, hanteer ik in dit artikel voor de door de partijen ontwikkelde initiatieven die zijn gericht op het vergroten van het aantal (actieve) leden en het bevorderen van de deskundigheid van het kader.

De vragen die ik in dit artikel wil beantwoorden zijn hoe PvdA, CDA, VVD en D66 landelijk en lokaal in de jaren negentig gestalte hebben gegeven aan de partijvernieuwing, en wat de kansen zijn voor partijvernieuwing op lokaal niveau. Hiervoor geef ik allereerst in grote lijnen de voorstellen van deze partijen weer, en de achtergrond waartegen ze geplaatst moeten worden. De voorgestelde oplossingen werk ik vervolgens uit voor het landelijke niveau van de partijen. Hierbij baseer ik mij op publicaties en interviews. De beschrijving van de partijvernieuwing op lokaal niveau zal bestaan uit twee delen. In het eerste beschrijf ik de impulsen die op landelijk niveau aan de vernieuwing op lokaal niveau worden gegeven (eveneens op basis van publicaties en interviews). Om meer inzicht te krijgen in de mogelijkheden van partijvernieuwing op lokaal niveau, presenteer ik in het tweede deel een drietal voorbeelden van vernieuwing in partijafdelingen. Ik beperk mij hierbij tot het kandidaatstellingsproces voor de gemeenteraadsverkiezingen van 1998. Het artikel besluit met een overzicht van de kansen voor partijvernieuwing op lokaal niveau.

1. Partijvernieuwing: problemen en oplossingen in grote lijnen

De discussie over partijvernieuwing heeft plaats tegen de achtergrond van teruglopende ledentallen en sterk wisselende electorale ontwikkelingen. Sinds het midden van de jaren tachtig daalden de ledentallen van alle partijen sterk - met uitzondering van D66, die in deze periode juist wat groeide. PvdA en CDA verloren de meeste leden (respectievelijk circa 40.000 en 35.000). Zij worden gevolgd door de VVD. Deze partij verloor 30.000 leden, maar kent sinds 1993 een redelijk stabiel ledental. De daling van de ledentallen heeft gevolgen voor de financiën van de partijen.² Daarnaast is er ook sprake van een daling van het aantal actieve leden, wat problemen oplevert bij de rekrutering voor vertegenwoordigende functies.

De electorale ontwikkelingen zijn in de jaren negentig vooral ongunstig voor CDA en PvdA. Sinds de Tweede-Kamerverkiezingen van 1989 verloor de PvdA telkens. Bij de Kamerverkiezingen in 1994 viel dit niet zo op, omdat de sociaal-democraten wel de grootste partij werden. Ook het CDA verloor in de jaren negentig zetels op alle niveaus. Dieptepunt vormden de Tweede-Kamerverkiezingen in 1994, toen de partij twintig zetels moest inleveren. D66 boekte bij de gemeenteraadsverkiezingen in 1990 met name in de grote steden winst; 1994 was een electoraal succesjaar voor de democraten. Ook voor de VVD is er sinds 1990 sprake van een groeiende electorale steun. Voor de

liberalen vormden de Provinciale Statenverkiezingen van 1995 het voorlopige hoogtepunt, toen ze de grootste partij werden.

Het krimpende ledenbestand, het afnemende aantal actieve partijleden en de sterk wisselende electorale lotgevallen vormen de problemen waar de partijvernieuwingsvoorstellen een oplossing voor zouden moeten bieden. De concrete voorstellen die de vier grote politieke partijen in de jaren negentig hebben gedaan, kunnen worden ingedeeld in drie verschillende, elkaar overlappende aspecten van de partij. Dit zijn: de organisatie van de partij, de actieve leden en de partijcultuur. In de volgende paragrafen vormen deze begrippen de kapstok voor een uitgebreide beschrijving van de partijvernieuwing in de vier grote partijen op landelijk en lokaal niveau.

2. Partijvernieuwing op landelijk niveau

De partijvernieuwing in de vier grote politieke partijen heeft haar neerslag gevonden in rapporten van daartoe ingestelde commissies en van partijbesturen, en wordt (al dan niet) verwezenlijkt in activiteiten van de partijbesturen en partijbureaus en in reglementswijzigingen. Op basis van deze rapporten en interviews met de verantwoordelijke personen in het partijbestuur en op de partijbureaus van de vier partijen volgt hier een overzicht van de partijvernieuwingsdiscussie in de PvdA, het CDA, de VVD en D66 waarbij de nadruk valt op de gemeenschappelijke elementen in hun voorstellen.³

2.1 Organisatie van de partij

- *databank*. Bij hun speurtocht naar potentiële kaderleden merken de partijen dat zij vaak onvoldoende inzicht hebben in het al aanwezige talent. Alle partijen buigen zich daarom over het opzetten van een databank. Bij D66 en de VVD is deze breed opgezet; het CDA en de PvdA hebben gekozen voor een klein bestand. Bij de VVD en D66 kunnen leden zichzelf opgeven, wat 4.000 leden van D66 en 3.000 VVD-leden hebben gedaan.⁴ De VVD vult de kaartenbak verder aan met opvallende deelnemers uit de kadercursussen. Een specifieke reden voor het opzetten van een elektronisch datasysteem bij de VVD was dat men bij een vrijkomende burgemeesterspost of functie op een departement onvoldoende kandidaten wist. D66 gebruikt de databank behalve voor de invulling van functies ook voor gerichte uitnodigingen voor themabijeenkomsten van de partij. Leden die in de databank zijn opgenomen, kunnen ook twee onderwerpen aangeven waarover zij geïnformeerd willen worden. Bij de PvdA is het databestand gekoppeld aan de op het partijbureau werkzame scoutingsfunctionaris. In dit bestand worden enerzijds talentvolle leden opgenomen (met name vrouwen, allochtonen en jongeren) en anderzijds topfuncties in de partij geïnventariseerd. Ook bij het CDA is er vanuit de wens de participatie van vrouwen te bevorderen, voorgesteld om een databank op te zetten.⁵

- *partijstructuur*. De partijen menen allemaal dat de leden meer bij de organisatie betrokken moeten worden en dat de afstand tussen het landelijk centrum en de leden kleiner moet worden. D66 en de VVD zien de oplossing hiervoor met name in het verbeteren van de communicatie tussen de verschillende niveaus in de partij. In de PvdA en het CDA staat het subnationale niveau van de partij ter discussie - het niveau dat in de jaren zestig als schakel tussen top en basis was verzaagd en nu meer als obstakel lijkt te worden beschouwd. Tevens worden deze partijen wat centralistischer. De PvdA schafte de partijraad af en gaf het partijbestuur veel meer zeggenschap in de kandidaatstellersprocedure; bij het CDA werd het partijbestuur verkleind, ten koste van regionale vertegenwoordigers. Ook bij D66 werd de organisatie van het landelijk bestuur verstevigd. In de VVD was dit al in 1988 gebeurd, toen de vertegenwoordigers van de regionale partijorganen - de kamercentrales - uit het hoofdbestuur verdwenen.⁶ Tegelijkertijd deden de partijen voorstellen om de invloed van individuele leden te vergroten. Ledenraadplegingen of -referenda waren in D66 allang praktijk; de PvdA opende de reglementaire mogelijkheid hiertoe en in het CDA werden in *Herkenbaar en slagvaardig* ledenraadplegingen voorgesteld en daarna onder andere toegepast bij de vaststelling van de kandidatenlijst voor de Tweede-Kamerverkiezingen van 1998.

Naast de verticale partijstructuur (het landelijke, regionale en lokale niveau) staan bij de PvdA en het CDA ook horizontale structuren (het bestaan van aan de partij verwante organisaties voor vrouwen of jongeren) ter discussie. In *Herkenbaar en slagvaardig* werd het CDA-Vrouwenberaad overbodig geacht (maar uiteindelijk niet opgeheven) en in de PvdA werd in 1995 de Rooie Vrouwen opgeheven. Tegelijkertijd ontstaan in deze partijen netwerken naast of in plaats van de oude doelgroeporganisaties: vrouwennetwerken in het CDA, het multicultureel vrouwennetwerk in de PvdA en jongerennetwerken in beide partijen. Nieuw is de oprichting van het Seniorenberaad in het CDA in 1996 (een jaar later omgedoopt tot Ouderenplatform), waarmee de partij hoopt de gunst te herwinnen van een kiezersgroep waarin zij bij de Tweede-Kamerverkiezingen van 1994 veel verlies heeft geleden.

- *gedifferentieerd partijlidmaatschap*. Alle partijen zochten of zoeken naar manieren om via verschillende vormen van partijlidmaatschap een groter aantal leden voor zich te winnen en aan zich te binden. Bij de VVD adviseerde de commissie Bestuurlijke Organisatie het hoofdbestuur verschillende soorten lidmaatschap in te voeren (wat het hoofdbestuur besloot niet te doen);⁷ in D66 is de commissie-Kiezersband hiervoor ingesteld; het CDA experimenteert met differentiatie in lidmaatschap, een clubvoordeel en een welkomstpakket; en de PvdA heeft een kennismakingslidmaatschap geïntroduceerd en experimenteert met de contributiehoogte. D66 gaat ook de mogelijkheden van een lokaal partijlidmaatschap na en test dit uit in de provincie Noord-Brabant. De democraten kregen namelijk signalen dat veel mensen vooral geïnteresseerd waren in de gemeentelijke politiek en zich daarom eerder tot een lokale partij dan tot D66 zouden wenden.⁸

- *professionalisering*. Voor D66 is dit het sleutelwoord waarmee de pogingen worden aangeduid om het functioneren van de partij te verbeteren. Professionaliteit staat voor 'effectiviteit, houding en de manier waarop je zaken oppakt'.⁹ Effectiviteit is ook een centraal begrip bij de VVD. In haar rapport *In alle duidelijkheid* doet de commissie Bestuurlijke Organisatie aanbevelingen voor aanpassingen in de partijorganisatie in termen van effectiviteit en efficiënte communicatie. Daarbij ging het om de vraag hoe met minder leden meer kon worden gedaan. Bij de PvdA en het CDA houdt professionalisering voornamelijk verband met het voeren van een zogeheten 'personeelsbeleid' voor functies in de partij en in de politiek. Professionalisering van de werving en selectie van leden wordt gezien als voorwaarde om nieuwe mensen (en bij de PvdA 'diversiteit') een kans te geven. Daarnaast is ook de toegenomen aandacht voor scholing (met name het opleiden van nieuw kader) bij alle partijen een manier om de organisatie op meer professionele leest te schoeien. Interessant is overigens het verschil in aanleiding voor de professionalisering: bij D66 de (tot 1994) gestaag groeiende ledenaanhang en bij de overige partijen juist het afgenomen aantal leden.

2.2 Actieve partijleden

- *personele vernieuwing*. Nieuwe mensen op vertegenwoordigende functies was een belangrijk item bij de samenstelling van de lijsten voor de Tweede-Kamerverkiezingen in 1994 en 1998. In 1994 kwamen de PvdA en D66 met veel nieuwe kandidaten; vier jaar later is vernieuwing met name bij het CDA van belang. De VVD is tot nog toe terughoudender, maar meent wel dat de partij het zich niet meer kan veroorloven het blikveld van potentiële kandidaten te beperken tot dat van de bestuursleden.¹⁰ Nieuwe kandidaten voor de Tweede Kamer zijn mensen 'van buiten', en zijn vaak afkomstig uit een beroepsgroep die ondervertegenwoordigd is, zoals het bedrijfsleven. PvdA en CDA zoeken daarbij ook nadrukkelijk naar vrouwen, jongeren en allochtonen. Het CDA zoekt bovendien kandidaten die de rol van de partij in de oppositie vorm kunnen geven, zo zegt partijvoorzitter J.J.M. Helgers: 'Ik zoek mensen die in staat zijn van een dossier een maatschappelijk probleem of vraagstuk te maken in plaats van net andersom.'¹¹

Naast nieuwe vertegenwoordigers zoeken de partijen ook meer nieuwe actieve personen in de partij. Men verwacht dat hierdoor nieuwe ideeën binnen de organisatie worden aangedragen; dat de nagestreefde verandering in de partijcultuur erdoor wordt bevorderd; en dat de partij daardoor voor anderen weer aantrekkelijker wordt. Deze doelstelling hangt nauw samen met:

- *vergroten aantal actieve leden*. Alle partijen ondernemen activiteiten om hun kader te vergroten en zetten daarvoor nieuwe scholingsmethoden op. Bij de VVD werd in 1992 het 'talent-management' voorgesteld.¹² Dit is inmiddels veranderd in het programma kaderplanning en -begeleiding, waarin nieuw talent wordt gescout en opgeleid. D66 experimenteert met een kleinschalig opgezet

talentscoutingsproject.¹³ Het CDA is in 1997 een proefproject gestart om het zoeken en begeleiden van talent te structureren. Daarnaast zijn manieren voorgesteld om leden (op verschillende niveaus) te activeren in de partij.¹⁴ De PvdA probeert nieuwe leden te activeren via de zogenaamde Rosa-leergang.¹⁵ Verder is op het partijbureau een zogeheten 'scoutingsfunctionaris' aangesteld die politiek talent moet opsporen, met speciale aandacht voor vrouwen. Ondanks de verschillen in vorm is de doelstelling voor alle partijen hetzelfde: het behouden en uitbreiden van het politieke kader. De VVD gaat hierbij nog een stapje verder: zij beoogt ook het aantal liberalen in besturen van maatschappelijke organisaties te vergroten.¹⁶ Overigens worden de nieuw opgezette cursussen door de partijen ook gebruikt om de beoogde verandering van de partijcultuur vorm te geven.

2.3 Partijcultuur

- *stimuleren van het politieke debat.* Bij alle partijen is het politieke debat onderwerp van de vernieuwingsdiscussie. Alleen de VVD hanteert het niet als expliciete doelstelling.¹⁷ De partijen vinden dat er meer gediscussieerd moet worden; zowel intern als extern, dus zowel binnen de partij als daarbuiten, met 'de samenleving' of met de kiezers. D66 wil dit omdat het de communicatie met de achterban als één van de belangrijkste partijtaken beschouwt; de PvdA ziet het als een middel om weer een partij te worden die geworteld is in de samenleving (en daarmee haar aantrekkelijkheid voor potentiële kiezers en leden vergroot); en het CDA hoopt zo de betrokkenheid bij de partij en daarmee haar wervingskracht te vergroten. De manier waarop de partijen deze wens in de praktijk uitwerken, loopt uiteen. Het CDA richt zich in het bijzonder op de afdelingen en de interne partijdiscussie. D66 zag vooral de oplossing in een betere coördinatie binnen de partijorganisatie en organiseert sinds 1993 'politieke podia' (dit zijn discussiebijeenkomsten in afdelingen, met landelijke politici en deskundigen uit het veld). In de PvdA heeft het debat veel aandacht gekregen sinds het voorzitterschap van F. Rottenberg en R.L. Vreeman.¹⁸ De inhoudelijke discussie kwam centraal te staan op congressen; op *briefings* konden leden en niet-leden zich informeren over actuele vraagstukken; het *PvdA-Vlugschrift*, de fax over politieke gebeurtenissen, bracht korte berichten en commentaren; er werden bijeenkomsten georganiseerd door Niet-Nix, een jongeren netwerk in de partij; en bij diverse partijactiviteiten in het land was het mogelijk om met prominente personen binnen en buiten de PvdA maatschappelijke issues te bespreken.

- *verandering mentaliteit.* Het organiseren van debatten met niet-leden moet leiden tot een verandering van de mentaliteit binnen de partij. Met name de partijbesturen van de PvdA, het CDA en de VVD proberen de externe oriëntatie van hun partij te bevorderen. Actieve leden moeten zich richten op nieuwe mensen. Hierbij hoort ook meer 'zorg' voor de leden. 'Wij wijzen onze besturen erop mensen te verwelkomen. Wat gebeurt er: als nieuw lid kom je

op een vergadering, ziet de fractie met elkaar praten en het bestuur staat met elkaar te praten. De voorzitter heeft een drukke baan, zit allerlei dingen te regelen en die vergeet toevallig wel de nieuwkomer een hand te geven. Dat komt vaak bruut over', aldus R. Haafkens, ondervoorzitter van de VVD.¹⁹ Een bijzondere activiteit is de *gendertraining* die het CDA-partijbestuur zichzelf en de besturen van de regionale afdelingen aanbiedt. De achterliggende motivatie voor partijen is dat een cultuurverandering nodig is om de partij attractiever te maken voor nieuwelingen.

2.4 Evaluatie landelijke partijvernieuwingsdiscussie

Samengevat zijn de belangrijkste ingrediënten van de op landelijk niveau uitgevoerde partijvernieuwing in het CDA, de PvdA, de VVD en D66 in de jaren negentig - naast het winnen van nieuwe leden - het professionaliseren van de partijorganisatie (het slagvaardiger opereren van met name de landelijke organisatie en het beter toerusten van het kader), het activeren van de partijleden, en het veranderen van de politieke cultuur (met name het stimuleren van het politieke debat). Deze elementen lijken te passen in het beeld van de moderne kaderpartij, dat de politicoloog Koole van de grote Nederlandse politieke partijen heeft geschetst.²⁰

De partijen leggen echter wel verschillende accenten. De PvdA en het CDA voeren een expliciet beleid gericht op vernieuwing, waarbij zij op alle drie de onderscheiden aspecten van de partij veranderingen proberen door te voeren. Bij de VVD en D66 ligt de nadruk op de professionalisering van de interne organisatie, op het meer doen met het bestaande ledenbestand (al stimuleert het hoofdbestuur van de VVD wel haar afdelingen meer 'over de heg' te kijken²¹ en wordt in D66 het politieke debat gestimuleerd door middel van de politieke podia).

Een tweede verschil betreft het doel van de partijvernieuwing. D66 en de VVD ontwikkelen hun voorstellen vooral met het oog op het beter toerusten van de organisatie op de electorale positie van de partij. Door de winst van beide partijen bij de verkiezingen voor gemeenteraad en Tweede Kamer in 1994 werd een groter beroep gedaan op het kader en op de deskundigheid in de partij. Bij VVD en D66 is de vernieuwing daarbij hoofdzakelijk gericht op de leden, en hierbinnen met name op de op nationaal niveau actieve leden. Deze partijen zeggen overigens de gedaalde ledentallen niet als een probleem te ervaren - hetgeen opvallend is, gezien de grote financiële gevolgen van een klein(er) ledenbestand.

Bij PvdA en CDA is de vraag naar het doel van de partijvernieuwing minder eenvoudig te beantwoorden. Bij beide partijen is de vernieuwing vooral bedoeld de partijorganisatie meer naar buiten te richten, als partij weer aantrekkelijk te worden - waarmee men zowel op leden als op kiezers lijkt te doelen. Bij de PvdA is de onduidelijkheid hierover het grootst en daarmee het doel van de

partijvernieuwing het minst helder. Het CDA richt de vernieuwing uiteindelijk vooral op de leden. De partij lijkt daarbij nog geen afscheid te hebben genomen van het beeld van de oude massapartij met een bloeiend verenigingsleven en een uitgebreid netwerk in en buiten de partij - om daarmee ook kiezers te bereiken.

Aan deze verschillen tussen de partijen ligt vermoedelijk de uiteenlopende electorale situatie van de partijen en de partij-ideologie ten grondslag. De electorale positie van PvdA en CDA verschilt in de jaren negentig sterk van die van de VVD en D66. De eerste twee hebben in de jaren negentig (en deels daarvoor) grote electorale nederlagen geleden en veel leden zien vertrekken. Het enorme verlies van het CDA bij de verkiezingen in 1994 droeg bij tot het ontstaan van een breed gedragen besef dat er op vele fronten iets moest gebeuren in de partij. Voor de VVD en D66 waren de jaren negentig (in ieder geval tot 1998) electoraal gezien juist goede tijden. Voor hen was het professionaliseren van de organisatie en het kader de belangrijkste vorm van partijvernieuwing. Het blijkt dus dat de electorale positie van de partijen voor een belangrijk deel de vorm van de vernieuwing in de verschillende partijen heeft bepaald.

3. Landelijke impulsen voor lokale partijvernieuwing

De partijen besteden op landelijk niveau uiteraard aandacht aan hun afdelingen, de lokale partijorganisaties. Als men de partijvernieuwingsprocessen in ogenschouw neemt, dan blijken de landelijke partijorganen de volgende veranderingen bij hun afdelingen te willen bewerkstelligen.

3.1. Organisatie van de partij

De *professionalisering* die de partijbesturen bij hun afdelingen willen stimuleren heeft vooral betrekking op de kandidaatstelling voor de gemeenteraadsverkiezingen. De landelijke partijbureaus voorzien de afdelingen van ondersteunend materiaal, zoals handboeken en standaardformulieren. Ook worden cursussen aangeboden (bijvoorbeeld over het voeren van functioneringsgesprekken en over de relatie tussen gemeenteraadsfractie en afdelingsbestuur). De afdelingen worden tegenwoordig gestimuleerd om onder andere functioneringsgesprekken met zittende raadsleden te houden, bij de kandidaatstelling selectiecriteria te hanteren (vastgelegd in een profielschets), gesprekken met kandidaten te voeren en te letten op de instroom en doorstroom van de leden van de gemeenteraadsfractie. Een belangrijk achterliggend motief voor deze professionalisering is het mogelijk maken van de instroom van nieuwe kandidaten. Door de kandidaatstellingsprocedure te formaliseren, middelen om tot een objectiever oordeel te komen te hanteren, en het functioneren van zittende raadsleden te evalueren, zouden de kansen van nieuwkomers moeten worden vergroot.

De professionalisering van de afdelingen kan ook betrekking hebben op het

functioneren van de afdeling als geheel. Het CDA biedt afdelingen handreikingen voor het verbeteren van de eigen organisatie en stimuleert bijvoorbeeld, net als de PvdA, het denken in termen van taken en minder in termen van functies. 'Mensen worden nu veel minder actief op een functie, maar willen een project, een taak, een opdracht. Dus moet je als afdeling op zoek naar iemand die de post verstuurt, vergaderingen notuleert en deze taken zo nodig verdelen over verschillende mensen,' zo denkt C. Slot, directeur van het Steenkampinstituut, de scholings- en vormingsinstelling van het CDA.²²

Enkele in het oog springende partij-specifieke initiatieven zijn het - reeds genoemde - onderzoek naar een lokaal lidmaatschap bij D66, het Rosa-initiatievenfonds van de PvdA (waarbij afdelingen subsidie kunnen krijgen voor projecten gericht op het werven van nieuwe kandidaten of op het politiek debat) en de 'conditietest' die het CDA naar al zijn afdelingen stuurde (een lijst met vragen over allerlei aspecten van het functioneren van een afdeling). Verder is het waarschijnlijk in de toekomst mogelijk dat de databanken, die op dit moment primair voor landelijk gebruik zijn, ook lokaal worden benut.

3.2 Actieve partijleden

De *personele vernieuwing* op afdelingsniveau is een punt van aandacht in alle partijen (met uitzondering van D66), al verschilt het accent. In de VVD blijft het bijvoorbeeld beperkt tot een oproep aan afdelingen om 'naar buiten' te kijken. De PvdA organiseert in grotere gemeenten lokaal gerichte 'wervingsfestivals'. Dit zijn bijeenkomsten waar via de wat men noemt 'Veronica-formule' politiek geïnteresseerden worden getrokken.²³ De PvdA maar ook het CDA koppelen vernieuwing aan het aantrekken van meer vrouwen, allochtonen en jongeren. Naast het idee dat de partij meer een afspiegeling van de bevolking zou moeten worden en dat deze groepen daarom beter vertegenwoordigd moeten zijn, dichten deze partijen nieuwe mensen ook een rol toe in de gewenste partijcultuurverandering. Voor CDA-voorzitter Helgers was dit reden om bij de kandidaatstelling voor de gemeenteraadsverkiezingen van 1998 nogal wat ontheffingen te verlenen aan kandidaten die niet voldeden aan de reglementaire eis dat zij minstens één jaar partijlid waren.²⁴

3.3 Partijcultuur

Het *stimuleren van het politieke debat* is hoofdzakelijk voor de PvdA en het CDA een thema. In *Politiek dicht bij mensen* doet het CDA een aantal voorstellen om de discussie in de afdeling op te zetten met leden en geïnteresseerden van buiten. In het verlengde hiervan startte de partij in 1996 een 'proefproject modernisering politieke bijeenkomst'. Dat wil zeggen: andere vormen dan de traditionele 'toespraak-pauze-vragen bijeenkomsten'. Binnen de PvdA zijn de zogeheten Rosa-steden het brandpunt voor de partijvernieuwing. Het partij-

bestuur wil de afdelingen in deze steden omvormen tot platforms waar op regionaal en lokaal niveau het landelijk debat kan worden gevoerd.²⁵ Deze regionale platforms zouden vervolgens de hun omringende partijafdelingen bij hun activiteiten moeten betrekken.

Verandering in de mentaliteit in afdelingen betekent voor de partijen vooral 'naar buiten gericht zijn', doorstroming en een andere manier van omgaan met elkaar - met meer aandacht voor mensen. CDA en PvdA verwachten hierbij veel van de nieuwe partijleden. De cultuurverandering op afdelingsniveau wordt gestimuleerd via cursussen aan individuele leden en het gebruik maken van bestaande communicatiekanalen en '*management by speech*', dat wil zeggen dat leden van de partijbesturen de beoogde veranderingen proberen te bewerkstelligen door zo vaak mogelijk mondeling uit te leggen dat de vernieuwing nodig is. Men hoopt daarbij dat leden die een landelijk opgezette cursus volgen de aangeleerde attitude meenemen naar hun afdeling en dat afdelingsbestuurders worden overtuigd door de aanpak van het landelijke partijbestuur.

3.4 Evaluatie

Samengevat blijken de wensen van de landelijke partijbesturen voor de vernieuwing op lokaal niveau aan te sluiten bij de landelijke partijvernieuwingsdiscussie: ook voor de afdelingen streven de partijbesturen naar professionalisering, nieuwe kandidaten, meer politiek debat en een andere partijcultuur. De middelen waarmee de landelijke besturen de lokale vernieuwing gestalte proberen te geven, worden naast het *management by speech* voornamelijk geput uit het aanbod van de scholingsinstituten. Dit betekent met name dat afdelingen horen dat ze anders moeten werken en daarvoor schriftelijk materiaal aangereikt krijgen, en dat individuele leden worden geschoold.

Het zwaartepunt van de vernieuwingsdiscussie blijkt te liggen bij het landelijk niveau van de partijen. Dit geldt met name voor D66 en de VVD. Deze twee lijken hun aandacht meer te richten op de problemen van de landelijke partijorganisatie, en nauwelijks op het afgenomen (en vergrijsde) ledental en het gekrompen kader in de afdelingen. De enige partij die expliciet waarde hecht aan de ontwikkeling van de afdelingen is het CDA. 'Het uiteindelijke succes van de partijvernieuwing wordt aan de basis beslist', aldus partijvoorzitter Helgers.²⁶ Het PvdA-partijbestuur richt zich vooral op de afdelingen in grote gemeenten. Het constateert ook dat in veel afdelingen kaderleden overbelast zijn en afhaken, maar houdt zich daar zelf verder niet mee bezig en laat dit over aan de gewesten.²⁷ Er worden in de PvdA zelfs serieuze vraagtekens gezet bij het voortbestaan van de kleine afdelingen.²⁸ Ontmoedigend is wellicht ook de belangstelling van de nieuwe leden die de PvdA via het Rosa-programma trekt: de nieuwkomers zijn vooral geïnteresseerd in de landelijke discussie en niet in de lokale.²⁹

Dit betekent dat de concrete inzet voor de problemen van afdelingen met een klein kader en een kleine rekruteringsbron voor de kandidaatstelling bij de

gemeenteraadsverkiezingen beperkt is en de ondersteuning voor afdelingen dienovereenkomstig gering (met uitzondering van het CDA).

Dit is echter niet uitsluitend te wijten aan nalatigheid van de landelijke partijbesturen. Hun mogelijkheden om iets te doen aan de problematiek op lokaal niveau zijn namelijk betrekkelijk beperkt. Dit heeft een aantal oorzaken. Allereerst het feit dat de partijbesturen de afdelingen op het terrein van vernieuwing niet kunnen dwingen iets te doen waar zij geen zin in hebben. Het partijbestuur kan voorstellen doen, maar moet afwachten of ze aan de basis worden opgepakt. Hoever de invloed van de partijtop strekt, verschilt per partij. De VVD en D66 zijn ideologisch meer individualistisch ingestelde partijen, waarbij men veel aan de leden en de afdelingen zelf wil overlaten. In de partijcultuur van de PvdA en het CDA is het daarentegen veel meer mogelijk sturend vanuit de top op te treden. Dit kan betekenen dat in de partijtop van PvdA en CDA veel meer het idee leeft dat het in de partij iets kan bereiken - en dat het om die reden dat ook meer zal doen. Dit zou een verklaring kunnen zijn voor de verschillen tussen de partijen in de mate waarin ze partijvernieuwing op lokaal niveau stimuleren.

Een tweede factor die de reikwijdte van de landelijk opgezette, voor de afdelingen bedoelde vernieuwingsprogramma's beperkt, is de relatief kleine omvang van het partijapparaat: het aantal medewerkers op de partijbureaus is onvoldoende om persoonlijke begeleiding te geven aan veel afdelingen. Het blijkt overigens wel mogelijk om contact te hebben met alle afdelingen: alle CDA-afdelingsvoorzitters zijn in 1996 in groepen van tien uitgenodigd op het partijbureau, waar zij onder anderen met partijvoorzitter Helgers spraken.

Ten slotte bevinden de meeste afdelingen zich op grote (geografische) afstand van de partijbureaus en -besturen, wat het begeleiden van de vernieuwing ook niet eenvoudiger maakt. Deze drie barrières stellen grenzen aan de mogelijkheden van het landelijk partijbestuur om iets te doen aan de problemen op lokaal niveau.

4. Vernieuwing op lokaal niveau: drie cases

De landelijke partijvernieuwingdiscussie roept de vraag op of deze vernieuwing bij de afdelingen zelf leeft, en in het bijzonder hoe zij omgaan met het kleine aantal actieve leden en of zij zelf ook zoeken naar oplossingen voor dit probleem. Om meer inzicht te krijgen in de concrete mogelijkheden voor partijvernieuwing op lokaal niveau, is het kandidaatstellingsproces voor de gemeenteraadsverkiezingen van 1998 in drie partijafdelingen onderzocht. Het is aannemelijk dat de terugloop van het afdelingskader met name tijdens de kandidaatstelling voor de raadsverkiezingen tot problemen zal leiden. Het is ook het moment waarop twee aspecten van de partijvernieuwingdiscussie, professionalisering en personele vernieuwing, aan de orde komen.

In drie afdelingen werd door middel van interviews en participerende observatie vanaf juli 1997 het verloop van het kandidaatstellingsproces onderzocht.³⁰

Hieronder volgt een (beknopte) beschrijving van de wijze waarop in deze drie afdelingen kandidaten zijn geworven en geselecteerd, en hoe de ledenvergadering de definitieve kandidatenlijst vaststelde.

4.1 CDA-afdeling Hardenberg

De gemeente Hardenberg heeft ruim 30.000 inwoners, die verspreid wonen over de tien kernen van de gemeente. Het CDA is de grootste partij in de gemeenteraad en de CDA-afdeling heeft 500 leden.³¹ Voor deze afdeling begon het kandidaatstellingsproces al in 1995. Het samengaan van drie afdelingen en onvrede over de vorige kandidaatstellingscommissie leidden tot deze vroege start. Daarbij werd de procedure van te voren op papier gezet en de uitgebreide werving, selectie en opleiding van nieuwe kandidaten ter hand genomen.

Kandidatenwerving

Van 1 oktober tot 1 december 1996 konden leden zichzelf of anderen aanmelden. Dit was veel eerder dan gebruikelijk. 'Mensen die eraan mee willen doen moeten weten waar ze het over hebben, een stuk achtergrond hebben. We wilden voorkomen ook dat er iemand uit de bosjes te voorschijn komt die zich verkiesbaar stelt, nooit iets in het CDA heeft gedaan en waar commotie over ontstaat,' aldus de afdelingsvoorzitter. Kandidaten werden geworven via een oproep in het ledenblad, het individueel benaderen van mensen en een oproep in *De Toren*, de huis-aan-huiskrant die iedereen in de gemeente leest. Het bestuur wilde nadrukkelijk niet-leden een kans geven: 'Wij vinden dat iedereen die zich kan herkennen in het CDA en nog geen lid is, de kans moet krijgen zich alsnog aan te melden. Er is in de partij altijd een bepaald kader, mensen die altijd komen, en dat wilden we verbreden,' zo lichtte de afdelingsvoorzitter toe.

Een mogelijke bron voor kandidaten van buiten waren de zogenaamde huiskamergesprekken, georganiseerd door de werkgroep 'Politiek dicht bij mensen'. Dit zijn bijeenkomsten voor dertig à veertig mensen uit één wijk, waar de aanwezigen met een wethouder of raadslid kunnen discussiëren over onderwerpen die hen bezighouden.

Het bestuur kreeg eind 1996 41 namen binnen (32 mannen en negen vrouwen), onder wie drie niet-leden. De nieuwe wervingsmethoden leverden daarmee niet veel nieuwe kandidaten op, maar het bestuur was er tevreden over. De afdelingsvoorzitter: 'De advertentie in *De Toren* geeft aan dat je open bent, net als de huiskamergesprekken, waar zowel wij als de deelnemers enthousiast over zijn.'

Selectie

Het geven van een genummerd advies aan de ledenvergadering en het voorbereiden van de kandidaten was de taak van de kandidaatstellingscommissie.

Deze bestond uit negen mensen, allen leden met gezag in de afdeling en/of ervaring met selectieprocessen in hun werk of de partij. Na een gesprek met alle kandidaten selecteerde de commissie 25 kandidaten die door mochten gaan in de procedure. Deze kandidaten kregen een cursus over de gemeenteraad en over communicatie, verzorgd door het opleidingsinstituut van het CDA, en moesten deelnemen aan activiteiten in de afdeling en vergaderingen van de raad, fractie en raadscommissies.

De commissie observeerde de kandidaten in 33 vergaderingen en in de bijeenkomsten van de cursus en voerde met de kandidaten een tweede gesprek. Voor het opstellen van de advieslijst vulden de commissieleden per kandidaat een beoordelingsformulier in. Hierin stonden de criteria die de commissie relevant vond voor het raadslidmaatschap, gekoppeld aan wegingsfactoren. Criteria die een hoge score kregen, waren: motivatie, goede mondelinge uitdrukingsvaardigheid, leidinggevende kwaliteiten, grote inzet, bezoek aan vergaderingen en commissies, actief zijn binnen het CDA en meer dan tien uur per week beschikbaar zijn. Deze lijst werd gecombineerd met een persoonlijke voorkeurlijst van de commissieleden.

De ontwerp-kandidatenlijst bestond uit negentien namen (vijftien mannen en vier vrouwen). Bij de eerste tien (verkiesbaar geachte) plaatsen stonden naast de zittende raadsleden vier nieuwe kandidaten (twee mannen, twee vrouwen).

Ledenvergadering

Op 1 december 1997 besloot de ledenvergadering over de kandidatenlijst. Een spannend moment, volgens een lid, want: 'Vanavond worden de prijzen verdeeld.' De commissie gaf een uitgebreide toelichting over haar werkwijze, waarna de leden het woord kregen. Een gezaghebbend lid in de afdeling bekritiseerde met name de werkwijze van de commissie ('technocratisch') en de lage plaats van een aantal zittende raadsleden, die zouden zijn 'gepasseerd' door nieuwelingen.

De ledenvergadering stelde de eerste vier plaatsen ongewijzigd vast. Onder hen bevond zich één nieuwe kandidaat, de afdelingsvoorzitter. Op plaats vijf stelde de commissie een nieuwe, in de afdeling nog onbekende, kandidaat voor. Op de vijfde, zesde en zevende plaats werden echter drie zittende raadsleden (die in het advies op de tiende, zevende en achtste plaats stonden) gekozen. Op plaats acht werd een vrouw die nieuw en erg actief in de afdeling is gekozen, en op plaats negen uiteindelijk de al genoemde, in de afdeling onbekende kandidaat. Een tweede nieuwe vrouwelijke kandidaat kwam op plaats tien. De plaatsen elf tot en met negentien werden conform het advies vastgesteld.

Door een succesvolle lobby, geleid door een gezaghebbend lid van de afdeling, zijn dus de zittende raadsleden op een hogere plaats op de lijst terechtgekomen en schoven nieuwe kandidaten naar beneden. De twee nieuwe kandidaten die op de voorgestelde plaats of hoger kwamen, zijn beiden goed bekend in de afdeling. De minder bekende nieuwe kandidaten zakten op de lijst. Voor de kandidaatstellingscommissie is dit een moeilijk resultaat. Men is tevreden dat

de eerste tien kandidaten hetzelfde zijn gebleven, maar men heeft wel het gevoel dat 'hun lijst in de war is gestuurd'.

4.2 VVD-afdeling Almere

De VVD-afdeling Almere heeft bijna 200 leden. In de raad is de VVD samen met D66 de grootste partij, in een snel groeiende stad met 120.000 inwoners.³² Begin 1996 blikte het bestuur van de VVD in Almere vooruit op de gemeenteraadsverkiezingen. De peilingen voorspelden een sterke toename van het aantal raadszetels. Daarnaast vond het bestuur dat de groei van de gemeente kwalitatief goede en meer naar buiten gerichte liberale gemeenteraadsleden vereiste. Het bestuur bleek echter niet voldoende geschikte kandidaten te kennen voor de te verwachten extra zetels en de eventuele opvolging van zittende raadsleden. Het zette daarom in 1996 een 'talentmanagementprogramma' op.

Kandidatenwerving

Het bestuur beoogde met het talentmanagementprogramma een kweekvijver voor de gemeenteraad te creëren en beperkte zich dus niet, zoals zijn landelijke equivalent, tot het vinden van talent in algemene zin. Een projectteam begeleidde het programma, dat liep van juni 1996 tot mei 1997 en dat bestond uit cursussen over gemeentepolitiek, liberalisme en discussietechniek (uit het aanbod van het opleidingsinstituut van de VVD) en werkbezoeken aan raads-, commissie- en fractievergaderingen en aan de kamer van koophandel. Met de combinatie van informatie over politiek en contact met andere geïnteresseerden beoogde het bestuur, naast kandidatenwerving voor de gemeenteraad, ook de ledenbinding te vergroten.

Om kandidaten te werven stuurde het afdelingsbestuur een brief aan alle leden. Ook benaderde het individueel enkele leden en niet-leden. Uiteindelijk namen dertig leden deel aan het talentmanagementprogramma, waaronder relatief veel nieuwe en jonge mensen. Van een enthousiaste harde kern van ongeveer vijftien deelnemers stelden zich er zeven kandidaat voor de gemeenteraad. Zij kwamen met 23 andere leden op de groslijst te staan.

De afdelingsvoorzitter keek achteraf tevreden terug op het kandidaatstellingsproces: het talentmanagementprogramma had gezorgd voor een ruim aanbod aan kandidaten voor de gemeenteraad. Daarnaast was er een klein aantal mensen overgebleven dat op een andere wijze actief bleef in de afdeling. Als succesfactoren noemde de voorzitter het enthousiasme, de betrokkenheid en het vrijmaken van tijd - van zowel de deelnemers als de bestuursleden.

Selectie

Het maken van een advieslijst voor de ledenvergadering was de taak van de kandidaatstellingscommissie, die bestond uit drie bestuursleden. In april 1997 voerde zij met alle kandidaten een gesprek. Daarnaast baseerde de commissie

haar oordeel op twee bronnen: voor de zittende raadsleden op de in het begin van 1997 gehouden evaluatiegesprekken en voor de nieuwe kandidaten op hun prestaties in het talentmanagementprogramma.

Uitgangspunt bij de evaluatiegesprekken was een lijst met criteria. Belangrijke criteria vond men: zich profileren, het laten doorklinken van de liberale beginselen, inzet en flexibiliteit. Bij de beoordeling van de nieuwe kandidaten heeft de commissie het lijstje met maatstaven nauwelijks gebruikt. Een belangrijke rol speelde het criterium betrokkenheid. 'We hadden dat talentmanagementprogramma. Zijn mensen er op het moment dat er wat georganiseerd wordt, voelen ze zich betrokken, komen ze met zinnige opmerkingen, vragen, voorstellen, doen ze iets met de informatie die ze krijgen. Daarnaast ook niveau (kan iemand de grote lijn zien) en inzet, dat telt het zwaarst,' aldus de afdelingsvoorzitter. Ook het hebben van banden in de samenleving speelde een belangrijke rol. Het bestuur wilde namelijk dat de fractie meer naar buiten zou gaan kijken. Voor de lijst als geheel werden als criteria vernieuwing en 'een team vormen' gehanteerd.

De ontwerp kandidatenlijst werd in september bekend gemaakt en telde 29 namen. Bij de eerste twaalf verkiesbaar geachte plaatsen stonden vijf deelnemers aan het talentmanagementprogram, naast zeven zittende raadsleden. Bij de drie daaropvolgende plaatsen stonden ook twee nieuwe kandidaten. Opvallend was het hoge percentage vrouwen op een verkiesbare plaats: 50% (tegen 33% in de huidige fractie).

Ledenvergadering

De beslissende ledenvergadering vond plaats op 19 november 1997. De opkomst was met zestig leden hoog voor de afdeling. De besluitvorming over de kandidatenlijst startte met een korte presentatie door alle kandidaten. Vervolgens gaf de afdelingsvoorzitter, tevens voorzitter van de kandidaatstellingscommissie, een uitgebreide toelichting op de advieslijst. Hij benadrukte het belang van goede kandidaten en van het talentmanagementprogramma en keerde zich tegen een automatisch garanderen van verkiesbare plaatsen voor zittende raadsleden en het er onderaan plaatsen van nieuwe kandidaten, 'omdat dit de creativiteit en vernieuwing doodt'.

Bij de stemmingen verkregen drie zittende raadsleden (van wie er één in het advies op een onverkiesbare plaats stond) een hogere plaats op de lijst. Twee nieuwe kandidaten schoven hierdoor op de lijst naar beneden (naar de zesde en negende plaats). Een zittend raadslid trok zich na de vergadering terug. Het aantal nieuwelingen op een verkiesbare plaats is hierdoor gelijk gebleven. Door hun lagere plaats en de betekenis die binnen de raadsfractie wordt gehecht aan de plaats waarop men wordt gekozen, zal de vernieuwing in de fractie zelf wellicht beperkter zijn dan het bestuur zich had voorgesteld.

4.3 PvdA-afdeling Den Haag

In Den Haag, een stad met bijna 450.000 inwoners is de PvdA de tweede partij in de raad. De partijafdeling van de sociaal-democraten telt ruim 1.700 leden.³³ Door de landelijke vernieuwingsdiscussie in de PvdA was in de afdeling het idee ontstaan dat er iets moest gebeuren. Hieraan gaf het afdelingsbestuur later een eigen invulling met een kweekvijver om mensen in de afdeling te activeren, en met het streven naar personele vernieuwing op de kandidatenlijst.

Werving van actieve leden en kandidaat-raadsleden

Het bestuur zocht in 1996 voor de afdeling nieuwe kaderleden. Hiervoor zette zij een werkgroep KAPPER op (Kweekvijver Aankomende Rode Politici Eerste Ronde), die actief op zoek ging onder de nog niet actieve leden. De werkgroep, bestaande uit ervaren partijleden, voerde gesprekken met 25 à 30 mensen, bood hen persoonlijke ondersteuning aan en zette voor twaalf mensen een algemene cursus op. De vice-voorzitter van de afdeling was later enthousiast over het werk van de werkgroep, omdat het zowel nieuwe leden als nieuwe actieve leden had opgeleverd, onder wie relatief veel jongeren, allochtonen en vrouwen.

Bij de werving van kandidaten voor de gemeenteraad vormde deze groep een belangrijke rekruteringsbron. Het bestuur streefde namelijk naar vernieuwing van de gemeenteraadsfractie. Met vernieuwing doelde men zowel op doorstroming als op een nieuwe stijl: meer op de maatschappij gerichte raadsleden en een ander soort politicus. 'Oud is een politiek dier zijn, nieuw is communicatief zijn zonder politieke trucs', aldus de afdelingsvoorzitter.

Het afdelingsbestuur zocht bewust uitsluitend kandidaten onder de leden. Specifieke aandacht had men voor vrouwen, allochtonen en jongeren. De leden hadden namelijk in de profielschets vastgelegd dat de fractie divers moest worden samengesteld. Verder wensten zij dat deze bij elke verkiezingsuitslag minstens voor 30% uit vrouwen moest bestaan, met twee kandidaten van allochtone afkomst en één jongere bij de eerste negen. Ten slotte moest de helft van de zittende fractie worden vernieuwd.

De werving leverde een groslijst van 54 kandidaten op, waarvan tien afkomstig uit de kweekvijver.

Selectie

Uit deze groslijst moest de kandidaatstellingscommissie, bestaande uit de negen bestuursleden die geen kandidaat waren, een advieslijst opstellen. De commissie voerde aan de hand van een vragenlijst met alle kandidaten die bewilligden een eerste gesprek en met 25 kandidaten een tweede. Bij de beoordeling van de kandidaten schoven de criteria uit de profielschets meer naar de achtergrond. Een commissielid: 'Je gebruikt je gezonde verstand en je ervaring. Je gebruikt je eigen mening en die zet je tegen elkaar af.' Bij de beoordeling van

kandidaten speelde wel het streven naar een ander soort mensen een belangrijke rol. Een commissielid: 'We willen geen partijveteranen meer, geen gefrustreerden.' Een ander lid: 'We kicken op mensen met een visie op de stad, op de deling arm-rijk in de stad. Het gaat om persoonlijkheid, heeft iemand nagedacht, zich voorbereid. Het gaat er uiteindelijk om: hoe komt iemand over.'

De voorzitter en vice-voorzitter van de afdeling voerden in 1996 evaluatiegesprekken met als doel het bestuur en de fractieleden na te laten denken over hun wensen voor de volgende raadsperiode. Aanvankelijk stelden alleen twee wethouders zich opnieuw kandidaat, waardoor in plaats van vernieuwing ineens continuïteit een criterium werd voor de lijst. Twee andere raadsleden die door wensten te gaan, wilde de kandidaatstellingscommissie niet op een verkiesbare plaats zetten. Weer twee andere zittende raadsleden werden alsnog bereid gevonden op een verkiesbare plaats op de lijst te staan.

De opstelling van de advieslijst vond plaats in blokjes: een drietal opeenvolgende kandidaten moest telkens met elkaar een team vormen - bijvoorbeeld de potentiële wethouders (drie) en de fractietop (eveneens drie). Dit betekende dat men in plaats van in een individuele rangorde over wie de beste was, ging denken in termen van combinaties. De opstelling vond plaats in een mengeling van persoonlijke voorkeuren en criteria voor de fractie. Het fractieprofiel fungeerde daarbij als 'handvat en leidraad'. Een commissielid: 'Het fractieprofiel was een argumentatiekader waar iedereen in kon *shoppen*. Het was een taalafpraak: we doen het binnen deze discussie.'

De ontwerp-kandidatenlijst van de commissie bestond uit dertig namen. Op de eerste vier plaatsen van de lijst stonden zittende raadsleden. Van de nieuwe kandidaten die op een verkiesbare plaats stonden, waren er twee nog onbekend in de afdeling (maar al wel langer partijlid). De collectieve criteria voor het fractieprofiel haalde men net: twee allochtonen en één jongere bij de eerste twaalf en een derde vrouwen. Deze ontwerp-kandidatenlijst werd naar de leden gestuurd, met een korte toelichting en een foto van de kandidaten. Hiermee hoopte de commissie iets te doen aan de onbekendheid van een aantal kandidaten hoog op de lijst. De commissie bereidde de ledenvergadering bewust voor: 'We kunnen cultuurdragers [gezaghebbende leden die vernieuwing voorstonden, AvdK] hun mond open laten doen. Als de commissie voor iemand gaat vechten gaat het meestal mis.' En: 'We moeten pal voor de lijst staan. Elke twijfel is dodelijk,' aldus de afdelingsvoorzitter.

Ledenvergadering

Op de ledenvergadering waren 200 leden aanwezig. De voorzitter gaf een toelichting op de werkwijze van de commissie en de advieslijst. De spanning bij de stemmingen begon op plaats vijf. Hier werd een allochtoon die op de twaalfde plaats van de advieslijst stond, kandidaat gesteld tegen de op deze positie voorgestelde nieuwe vrouwelijke kandidaat. Deze laatste won de stemming. Op plaats negen werd de allochtone kandidaat wederom tegenkan-

didaat gesteld, ditmaal naast de jongerenkandidaat. Dit keer won hij de stemming wel. Van invloed hierop was het grote aantal aanwezige leden uit de bevolkingsgroep van de allochtone kandidaat. De jongerenkandidaat zakte naar de tiende plaats. Op elf werd de ouderenkandidaat (die aanvankelijk op deze plek stond geadviseerd) gekozen ten koste van een andere nieuwe kandidaat (zonder specifieke achterban). Deze veranderingen op de lijst hebben de verhouding tussen zittende en nieuwe raadsleden niet veranderd. Wel is door de ledenvergadering het aantal allochtonen bij de eerste negen verhoogd en het aantal vrouwen met één verlaagd. De indeling in blokjes kwam tijdens de besluitvorming door de leden niet meer aan de orde. Degenen die erin zijn geslaagd een succesvolle lobby te organiseren waren de allochtonen (en in het bijzonder één bevolkingsgroep) en de ouderen.

4.4. Evaluatie van de vernieuwing in drie afdelingen

De lotgevallen van de drie hierboven beschreven partijafdelingen laten enerzijds zien dat er afdelingen zijn die vorm pogen te geven aan vernieuwing van de lokale politiek, en anderzijds dat er mogelijkheden zijn voor het aanpakken van het probleem van het krimpende aantal actieve leden in de afdelingen. In deze beschrijvingen worden op twee aspecten van de partijafdeling, het organisatorische en personele facet, kansen zichtbaar voor vernieuwing op lokaal niveau.

4.4.1 Actieve partijleden

Het zoeken naar nieuwe kandidaten op de lijst had bij de onderzochte afdelingen zowel betrekking op 'andere mensen' naast de zittende raadsleden, als op 'nieuwe mensen'. De kandidaatstellingscommissies van alle drie de afdelingen streefden naar een zekere mate van doorstroming. Daarnaast wilden de PvdA- en VVD-commissies een ander soort kandidaten - met meer maatschappelijke binding en daarmee samenhangend meer naar buiten gericht in plaats van op de fractie georiënteerd. Dit sproot niet voort uit electorale nood: bij beide besturen heerste juist een vertrouwen op consolidatie of toename van het aantal zetels. Het vernieuwingsidee lijkt vooral voort te komen uit onvrede met het optreden van de zittende fractie en uit een idee over hoe politici zouden moeten functioneren en werd ondersteund door de landelijke vernieuwingsdiscussie.

Het zoeken naar nieuwe mensen ging bij de afdelingen samen met andere manieren van kandidatenwerving. De onderzochte afdelingen hanteerden verschillende methoden om deze nieuwe kandidaten te werven: oude middelen als een oproep in het afdelingsblad, een brief aan de leden en het individueel benaderen van mensen, maar daarnaast nieuwe middelen: een advertentie in het huis-aan-huisblad en het vormen van een kweekvijver specifiek gericht op de gemeenteraad en op verschillende afdelingsfuncties. Het resultaat van de nieuwe

middelen was succesvol. De kweekvijver en de cursus leverden zowel kandidaten voor de gemeenteraad als nieuwe actieve leden op.

Het vinden van nieuwe kandidaten blijkt overigens niet gekoppeld te zijn aan deze nieuwe wervingsmethoden. Juist een traditioneel middel als de individuele benadering kan nieuwe kandidaten opleveren. Dit was zowel bij de VVD- als de CDA-afdeling het geval. Aan de andere kant lijken de nieuwe wervingsmethoden wel kansen te bieden voor het opsporen van nieuwe kandidaten - zowel de PvdA- als de VVD-afdeling hebben met hun nieuwe wervingsmethode relatief veel vrouwen getrokken en de PvdA ook migranten en jongeren.

De nieuwe wervingsmiddelen blijken voor meerdere doelen te worden ingezet: voor het werven van kandidaten en actieve leden, en zelfs als selectie-instrument (het klasje en de kweekvijver werden zowel gebruikt om kandidaten te werven als om kandidaten te observeren en te beoordelen). Dit betekent dat activiteiten om kandidaten te werven kunnen bijdragen aan het bredere doel van kaderverbreiding. Men slaat dus twee vliegen in een klap. Overigens is het voor mij de vraag in hoeverre beide doeleinden in de praktijk goed op elkaar aansluiten. Mensen die zich kandidaat willen stellen voor de gemeenteraad kunnen het niveau van een algemeen activeringsprogramma te laag vinden, en het actief houden van mensen die deelnamen aan een klasje maar niet op een verkiesbare plaats kwamen, is ook niet vanzelfsprekend.

Verder valt op dat twee afdelingen bewust alleen onder leden kandidaten zochten en één buiten haar ledenbestand wierf. In de PvdA- en VVD-afdeling beperkte men zich tot de eigen leden (dat wil zeggen dat beide afdelingen geen georganiseerde actie onder niet-leden hielden, alhoewel individuele contacten van bestuursleden wél konden leiden tot kandidaten van buiten). Alleen de CDA-afdeling zocht expliciet kandidaten onder niet-leden. Dit is een opvallend verschil met ontwikkelingen op landelijk niveau. Daar heeft immers niet alleen het CDA maar ook de PvdA juist de vernieuwing buiten de partij gezocht.³⁴ Overigens moeten uiteindelijk bij alle partijen kandidaten voor de gemeenteraadsverkiezingen lid zijn, maar de termijnen hiervoor verschillen per partij. Het vroeg beginnen met werven (in 1995 of 1996) was bij de afdelingen een belangrijk element in het bereiken van de personele vernieuwing. Ze ervoeren het alle drie als positief: het zou nieuwe kandidaten de kans bieden zich te oriënteren en voor te bereiden, en het gaf de kandidaatstellingscommissie de tijd haar werk te doen.

Tot slot is het opvallend dat de drie afdelingen hun leden scholing aanboden: om mensen in algemene zin te ondersteunen zoals bij de PvdA; of omdat men zorg wil dragen voor kwalitatief goede kandidaat-raadsleden, zoals bij de VVD- en CDA-afdeling.

4.4.2 Organisatie van de partij

De tweede vorm van vernieuwing bij de afdelingen is de professionalisering van de kandidaatstelling, zoals het opstellen van een profielschets, het hanteren van een vragenlijst bij de gesprekken met kandidaten, het objectiveren van de toetsing van kandidaten door middel van een beoordelingsformulier en het evalueren van de fractie.

Ik wil er hier twee zaken uit lichten: de kandidaatstellingscommissie en de evaluatie van de fractie. Kandidaatstellingscommissies zijn op zich geen nieuw fenomeen. Wel nieuw is dat in de grote vier partijen steeds meer afdelingen ermee zijn gaan werken. De werkwijze van de commissies in de onderzochte afdelingen bleek veel tijd te kosten: het voeren van gesprekken met de kandidaten, het bijwonen van vergaderingen en/of cursussen om kandidaten te beoordelen, en de vergaderingen van de commissie zelf. Alle drie de commissies vonden het wel de moeite waard: ze hadden zich een idee gevormd over de samenstelling en werkwijze van de toekomstige fractie en tevens inzicht verkregen in de kwaliteiten van de kandidaten. Dit alles leidde tot een weloverwogen oordeel over de individuele kandidaten en de lijst als geheel. Deze werkwijze bleek ook te leiden tot grotere kansen voor nieuwe personen op de lijst, omdat men nu meer afging op de individuele kwaliteiten van kandidaten en niet bekendheid of actief zijn in de partij als doorslaggevend criterium hanteerde.

Ten tweede is de rol die de evaluatie van fractieleden in het kandidaatstellingsproces vervulde interessant. Fractieleden kregen een beoordeling van hun functioneren en gingen wellicht mede daardoor zelf eerder nadenken over hun toekomst. Waarschijnlijk kwam door deze werkwijze ook het oordeel van de kandidaatstellingscommissie minder als een verrassing. Evaluatiegesprekken lijken daarmee een positieve bijdrage te kunnen leveren aan doorstroming in de fractie, een voorwaarde voor personele vernieuwing.

5. Voorwaarden voor partijvernieuwing op lokaal niveau

Wil partijvernieuwing op lokaal niveau slagen, dan blijken twee voorwaarden van groot belang te zijn. Dit zijn: ten eerste, enthousiaste mensen die er veel tijd aan willen besteden, en ten tweede, draagvlak onder de leden.

5.1 Enthousiasme, tijd en continuïteit

De hierboven beschreven kandidaatstellingsprocessen in drie afdelingen laten zien dat vernieuwing op lokaal niveau geen eenvoudige onderneming is: het kostte de afdelingsbesturen c.q. kandidaatstellingscommissies veel tijd en energie. Voor het succes van de vernieuwing (in algemene zin) in de afdelingen zijn daarom in elk geval twee zaken van belang die onderling samenhangen: enthousiasme en tijd van het kader in de afdeling en continuïteit van activitei-

ten. De actieve leden in de onderzochte afdelingen werden geïnspireerd door het idee dat er iets moest gebeuren: men was ontevreden met de zittende fractie, of men vond dat de vier jaar geleden gevolgde procedure te weinig kandidaten opgeleverd had. Maar nieuwe activiteiten blijken geboden om ook over vier jaar nieuwe kandidaten voor de gemeenteraad te krijgen. Hier is extra inspanning en extra tijd voor nodig. En deze moet komen van vrijwilligers - van mensen die (vaak) werken, een gezin en andere bezigheden hebben.

5.2 Het beslissende moment: de ledenvergadering

Met inspanningen van het afdelingsbestuur en de kandidaatstellingscommissie was de vernieuwing op lokaal niveau nog niet afgerond. Bij PvdA, CDA en VVD stelt de ledenvergadering uiteindelijk de kandidatenlijst vast en hier blijkt een aantal mechanismen werkzaam te zijn dat spanning teweeg kan brengen tussen vernieuwing en continuïteit.

Allereerst is dit de stemprocedure. Er wordt gestemd per plaats op de kandidatenlijst. Dit betekent dat criteria die betrekking hebben op de lijst als geheel moeilijk te hanteren zijn. Bij de stemming kunnen namelijk tegenkandidaten worden gesteld en in dat geval staan twee (of meer) kandidaten tegenover elkaar en wordt de afweging tussen die personen gemaakt. Een nieuwe kandidaat zal het vaak moeten winnen van een concrete tegenkandidaat. Ook al willen de leden vernieuwing, zij zullen toch overtuigd moeten zijn van de nieuwe kandidaat.

De stemming over kandidaten vindt staande de vergadering plaats en kent een behoorlijke mate van onvoorspelbaarheid. Het is namelijk vantevoren niet bekend of er tegenkandidaten worden gesteld en zo ja, wie en op welke plaats. Dit betekent dat leden op dat moment een afweging dienen te maken en een oordeel moeten geven, waar ze zich niet op hebben kunnen voorbereiden.

Het tweede element van de ledenvergadering betreft de wijze waarop het oordeel van de leden tot stand kan komen. Leden kunnen bij hun beoordeling allereerst gebruik maken van hun eigen ervaringen met de kandidaten. Daarnaast kunnen zij afgaan op het advies van het bestuur en/of de kandidaatstellingscommissie. Hierbij speelt het vertrouwen dat de leden hebben in het werk van de kandidaatstellingscommissie een belangrijke rol. Een aantal afdelingen speelt hierop in door gezaghebbende leden in de commissie te zetten om zo de status van het advies te vergroten en te voorkomen dat de voorkeuren van andere leden meer kans maken. Kandidaatstellingscommissies en afdelingsbesturen blijken overigens verschillende afwegingen te maken wat betreft hun opstelling tijdens de ledenvergadering. Sommigen kiezen ervoor de lijst en individuele kandidaten actief te verdedigen, anderen stellen zich bij de stemmingen terughoudend op.

Ten derde kunnen leden op een afdelingsvergadering pleidooien houden voor kandidaten die zij op een hogere plaats op de lijst willen hebben: er wordt voor kandidaten gelobbyd. Deze pleidooien kunnen het oordeel dat een lid over een

kandidaat heeft beïnvloeden - en beogen dat ook. Er zijn in elk geval twee factoren aan te wijzen die het succes van lobby's beïnvloeden:

- de status van degene die het pleidooi houdt. Een lid met gezag heeft meer invloed op de leden dan een lid zonder gezag - los van de argumenten die worden genoemd;
- het aantal aanwezigen dat bij voorbaat voor een bepaalde kandidaat zal stemmen. Leden worden soms als 'stemvee' opgetrommeld om voor een bepaalde kandidaat te stemmen. Hoe groter het percentage 'vriendjes' op een vergadering, hoe groter de kans op verkiezing.

Zittende raadsleden maakten bij twee van de drie afdelingen van de gelegenheid gebruik om op een hogere plaats op de lijst te komen. Voor zittende raadsleden blijkt plaatsing onder een nieuwe kandidaat (gezaghebbende, bekende nieuwe kandidaten daargelaten) vaak moeilijk te accepteren. Zij vatten de lagere plaats op als kritiek op hun functioneren, wat moet worden uitgelegd aan de achterban. Bovendien kan een lagere plaats van invloed zijn op de status van de kandidaat in de volgende fractie. Kortom, er is sprake van een erekwestie. De kansen van zittende raadsleden blijken groot te zijn op de ledenvergadering. Allereerst omdat zij meestal beter dan nieuwe kandidaten (en dat geldt zeker voor kandidaten die nog niet actief waren in de afdeling) in staat zijn een lobby te organiseren. Ten tweede blijken leden het nogal eens moeilijk te vinden om tegen zittende fractieleden te stemmen, tenzij er in hun ogen sprake is van echt slecht functioneren.

Deze mechanismen kunnen op gespannen voet staan met het werk van bestuur en kandidaatstellingscommissie. Sommige afdelingsbesturen realiseren zich dit en besluiten erop in te spelen, bijvoorbeeld door:

- als bestuur zelf (gezaghebbende) mensen in te zetten die voor nieuwe kandidaten pleiten;
- presentaties te organiseren waarin nieuwe kandidaten zich kunnen laten zien;
- in een vroeg stadium in de afdeling draagvlak te creëren voor vernieuwing, bijvoorbeeld gekoppeld aan een evaluatie van de fractie.

6. Conclusie: kansen voor de toekomst

In ons democratische stelsel hebben de politieke partijen een exclusieve rol in de selectie van de lokale vertegenwoordigers. Daarmee vormt de huidige kleine rekruteringsbron van kandidaten een serieus probleem voor het functioneren van de lokale democratie. De landelijke partijbesturen blijken hier veelal in beperkte mate met concrete voorstellen op in te spelen. De beschreven afdelingen laten echter zien dat er wel degelijk goede mogelijkheden zijn het probleem van het beperkt aantal actieve leden aan te pakken. De door hen ontplooiende activiteiten leidden tot nieuwe kandidaten, nieuwe actieve leden en tot enkele nieuwe leden.

De drie onderzochte afdelingen kozen voor een combinatie van organisatorische

en personele vernieuwing. Hierin komen elementen van de landelijke vernieuwingsdiscussie terug. Een nieuw instrument van de afdelingen zelf zijn de kweekvijvers. En hoewel de afdelingen niet per sé naar cultuurverandering streefden, is het wel zo dat het streven naar meer openheid en het buiten de eigen kring kijken meespeelde bij het afdelingsbestuur. Uit de *case-studies* bleek ook dat vernieuwing niet vanzelf tot stand zal komen: er moeten leden bereid zijn om er veel tijd en energie in te stoppen en hiermee geruime tijd vóór de gemeenteraadsverkiezingen te beginnen. Dit betekent dat vernieuwing in de zin van nieuwe kandidaten op de lijst een algehele aanpak vergt: de werving van nieuwe mensen en professionele selectiemethoden, maar ook draagvlak in de afdeling en uitstroom van zittende raadsleden. Dit zijn belangrijke voorwaarden voor het slagen van partijvernieuwing op lokaal niveau.

Dit betekent niet dat de landelijke partijbesturen niets kunnen doen. Afdelingsbesturen gebruiken de landelijke partijvernieuwingsdiscussie wel ter inspiratie, en om steun te creëren onder de leden voor hun ideeën. Ze nemen suggesties van het landelijk niveau over en veranderen die zodanig dat ze passen bij de lokale situatie. Ze raadplegen handboeken, maar putten ook uit hun eigen (werk-)omgeving. Het landelijk partijapparaat wordt gebruikt om de scholing van kandidaten te verzorgen en voor ondersteuning bij procedurele zaken. Dit gebruik van ondersteuning en het feit dat partijvernieuwing op lokaal niveau door enthousiaste vrijwilligers gestalte moet worden gegeven, betekent dat de kansen voor de landelijke partijorganisaties vooral liggen in het versterken van dit aanbod en in een optreden dat de leden op lokaal niveau serieus neemt, inspireert en motiveert.

noten

1. G. Voerman, 'De ledentallen van politieke partijen, 1945-1995' in: *Jaarboek 1995 Documentatiecentrum Nederlandse Politieke Partijen*, Groningen, 1996, 202.
2. Zie bijvoorbeeld R.A. Koole, 'Ledenpartijen of staatspartijen? Financiën van Nederlandse politieke partijen in vergelijkend en historisch perspectief', in: *Jaarboek 1996 DNPP*, Groningen, 1997, 156-182.
3. De belangrijkste rapporten die in de jaren negentig in de partijen zijn verschenen en die voor dit artikel zijn gebruikt, zijn wat betreft de PvdA: commissie-Van Kemenade, *Een partij om te kiezen. Partijvernieuwing en PvdA*, Amsterdam, 1991; F. Rottenberg en R. Vreeman, *Idee en beweging*, Amsterdam, 1994; F. Rottenberg, *Ideeën, personen en praktijken*, Amsterdam, 1995; en Partijbestuur PvdA, *Ideeën, personen en praktijken*, dl.2, Amsterdam, 1997. Met betrekking tot het CDA: *Politiek dicht bij mensen. CDA-rapport over de versterking van het politiek functioneren*, Den Haag, 1991; commissie-Klaassen, *Herkenbaar en slagvaardig. Voorstellen ter versterking van de*

- organisatie van het CDA*, Den Haag, 1994; en *Politieke partij nieuwe stijl*, Den Haag, 1996. Wat betreft de VVD: J.C. van Baalen en J.A. de Hoog, *Wel vrijwillig, niet vrijblijvend: talent-management bij de VVD*, Den Haag, 1991; en commissie Bestuurlijke Organisatie, *In alle duidelijkheid*, Den Haag, 1994.
- Ten slotte D66: werkgroep Partijorganisatie, *Nieuwe lijnen. Rapportage onderzoek partij-organisatie D66*, Den Haag, 1993; *Ruimte voor politiek. Eindrapport partijorganisatie D66*, Den Haag, 1995.
4. Mevr. Y. van Dam, directeur partijbureau D66, interview 23 september 1997; R. Haafkens, ondervoorzitter hoofdbestuur VVD, interview 7 oktober 1997.
 5. CDA, *Meer partij met vrouwen*, Den Haag, 1997.
 6. R. Koole, *De opkomst van de moderne kaderpartij. Veranderende partij-organisatie in Nederland 1960-1990*, Utrecht, 1992, 127.
 7. H.J. Buning, 'Organisatorische vernieuwing in de Volkspartij voor Vrijheid en Democratie', in: I. Hartman, red., *Sporen van vernieuwing. Een inventarisatie van recente organisatorische veranderingen in acht Nederlandse politieke partijen*, Amsterdam, 1996, 93.
 8. G. Boom, lid partijbestuur D66, interview 23 september 1997.
 9. *Idem*.
 10. Interview met Haafkens, 7 oktober 1997.
 11. J.J.M. Helgers, partijvoorzitter CDA, interview 3 september 1997.
 12. Van Baalen en De Hoog, *op.cit.*
 13. Interview met Van Dam, 23 september 1997.
 14. Werkgroep Politieke partij nieuwe stijl, *Concrete acties naar partijvernieuwing*, Den Haag, 1996.
 15. De Rosa-leergang is een onderdeel van het Rosa-programma, het partijvernieuwingsprogramma van de PvdA. Het programma is gericht op inhoudelijke, organisatorische en personele vernieuwing en probeert deze aan elkaar te verbinden (A. Spork, directeur Opleidingsinstituut Partij van de Arbeid, interview 4 september 1997).
 16. Interview met Haafkens, 7 oktober 1997.
 17. In het rapport *In alle duidelijkheid* worden wel voorstellen gedaan de opinievorming in en buiten de partij te intensiveren, maar deze zijn niet geformaliseerd.
 18. Zie P. Depla, 'De stem des volks. Ledenonderzoek en de vernieuwing van de PvdA', in: *Jaarboek 1996 DNPP*, Groningen, 1997, 183-214.
 19. Interview met Haafkens, 7 oktober 1997.
 20. Koole, *De opkomst van de moderne kaderpartij*, 406-412.
 21. D. Zwart, directeur algemeen secretariaat VVD, interview 5 september 1997.
 22. C. Slot, directeur CDA Steenkampinstituut, interview 28 augustus 1997.
 23. V. Wagter, Opleidingsinstituut PvdA, interview 4 september 1997.
 24. Interview met Helgers, 3 september 1997.
 25. Partijbestuur PvdA, *Ideeën, personen en praktijken*, dl. 2.

26. H. Helgers, 'CDA op lokaal niveau', in: *CD/Actueel*, 16 (1996), 16 (26 okt.), 7.
27. Zie Partijbestuur PvdA, *Ideeën, personen en praktijken*, dl. 2.
28. Zie J. Monasch, *Nieuwe rozen: de PvdA gelokaliseerd*, Amsterdam, 1996.
29. Partijbestuur PvdA, *Ideeën, personen en praktijken*, dl. 2, 13.
30. Deze afdelingen zijn onderzocht in het kader van het onderzoeksproject 'Monitoring kandidaatselectie', een *case-study* onderzoek naar de werving en selectie van kandidaten voor de gemeenteraadsverkiezingen 1998, uitgevoerd door schrijfster dezes voor het Instituut voor Publiek en Politiek (IPP), in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het onderzoek wordt in de loop van 1998 gepubliceerd in een bundel over het kandidaatstellingsproces van de gemeenteraadsverkiezingen 1998.
31. De informatie over het kandidaatstellingsproces in de CDA-afdeling Hardenberg is gebaseerd op schriftelijke stukken, interviews met de afdelingsvoorzitter op 17 juli 1997 en 2 februari 1998, een interview met de voorzitter van de kandidaatstellingscommissie op 17 juli 1997, en op observatie van de ledenvergadering op 1 december 1997.
32. De informatie over het kandidaatstellingsproces in de VVD-afdeling Almere is gebaseerd op: schriftelijke stukken, interviews met de afdelingsvoorzitter op 23 juli, 14 oktober en 19 december 1997, en op observaties van de ledenvergadering op 19 november 1997.
33. De informatie over het kandidaatstellingsproces in de PvdA-afdeling Den Haag is gebaseerd op: schriftelijke stukken, interviews met enkele leden van de kandidaatstellingscommissie op 19 juli en 19 september 1997, het bijwonen van de vergaderingen van de kandidaatstellingscommissie op 19 september, 27 september, 14 oktober en 9 november 1997, en observatie van de ledenvergadering op 20 oktober 1997.
34. Zie M. de Rijk, 'Zij bedankten voor Den Haag', in: *De Groene Amsterdammer*, 14 januari 1998.