

**Van:** Regiobestuur D66 Noord-Holland  
**Betreft :** reactie Regiobestuur D66 NH op rapport evaluatiecommissie PS19 NH  
**Datum:** januari 2021

Deze notitie bevat de reactie van het Regiobestuur van D66 Noord-Holland op het rapport van de evaluatiecommissie over de deelname van D66 aan de verkiezing voor provinciale staten in 2019.

## 1 Algemeen

Het bestuur heeft grote waardering voor de inzet van de commissie. Het is een zeer grondig rapport. De commissie heeft veel betrokkenen gesproken en heeft mede op basis hiervan afgewogen, nuttige en gedetailleerde aanbevelingen gedaan.

Het bestuur is blij met de conclusie uit het rapport dat in het kader van PS2019 er met veel inzet door veel leden is gewerkt aan een goed resultaat. De commissie staat stil bij het feit dat het hele proces heeft geresulteerd in een mooi verkiezingsresultaat waarbij D66 met een goed coalitieakkoord en een gedeputeerde kon gaan deelnemen aan het bestuur van de provincie.

Het rapport bevat opmerkingen en aanbevelingen voor een beter proces. Hieronder wil het Regiobestuur eerst ingaan op de, naar de mening van het Regiobestuur, belangrijkste en/of meest ingrijpende de aanbevelingen van de Evaluatiecommissie. Vervolgens wordt in paragraaf 2 per aanbeveling een reactie gegeven, waarbij deels wordt gerefereerd aan de reactie in de onderhavige paragraaf, of en hoe wij die aanbeveling willen opvolgen richting PS2023.

Hieronder een reactie op wat het Regiobestuur beschouwt als kernpunten:

### 1.1 *Draaiboek*

Een deel van de aanbevelingen is heel praktisch, en deze kunnen onze betrokken vrijwilligers steun en richting geven bij hun werkzaamheden. Om dit te realiseren zullen deze aanbevelingen, tips en 'good practice'-adviezen worden opgenomen in een (mede daartoe) op te stellen draaiboek voor de komende PS.

Dit draaiboek zal daarnaast een waardevol hulpmiddel kunnen zijn voor zowel het regiobestuur als de diverse commissies wat betreft planning, aandachtspunten, besluitvorming, enzovoorts.

### 1.2 *Lijstadvies*

Het bestuur is blij dat de commissie uitgebreid aandacht besteedt aan de positie van zittende statenleden die de ambitie hebben om in een volgende periode op een verkiesbare plek te komen van de lijst. Het opstellen van een lijstadvies is een delicaat proces waarbij soms teleurstellingen niet kunnen worden voorkomen, maar waarbij we er alles aan kunnen doen om in een transparant proces kandidaten zo goed mogelijk te informeren op basis van welke overwegingen het lijstadvies tot stand is gekomen. Functioneringsgesprekken met de fractievoorzitter en het regiobestuur leveren een bijdrage aan transparantie en verwachtingenmanagement, en het bestuur zal er nog meer aandacht aan geven dat deze gesprekken met regelmaat worden georganiseerd.

De suggestie om de ARV nadere instructies voor het LAC te laten vaststellen, vinden we geen goed idee, omdat dergelijke instructies alleen maar algemeen van aard kunnen zijn, en zo eigenlijk weinig helpen om het werk van de LAC voorspelbaarder te maken. Het is wel erg belangrijk dat de LAC, zowel aan kandidaten individueel als aan de ARV, goed uitlegt op basis van welke overwegingen (zoals bijvoorbeeld de gewenste mix) het advies tot stand is gekomen.

### 1.3 *Inzet van de vrijwilligers*

D66 is een organisatie van vrijwilligers. Veel aanbevelingen gaan over het nog beter en nog planmatiger uitvoeren van activiteiten. Hoe waardevol deze aanbevelingen ook zijn, alles valt of staat met de beschikbaarheid van voldoende capabele vrijwilligers om die werkzaamheden uit te voeren. Ingeval gebrek daaraan, moet er noodgedwongen worden gekozen voor een aanpak die minder

grondige voorbereiding kent. Uiteraard proberen we als bestuur ervoor te zorgen dat kritische processen sowieso altijd 'volgens het boekje' verlopen. Daarnaast zet het bestuur nog verdere acties op met als doel vrijwilligers te mobiliseren en te interesseren voor Noord-Hollandse politieke issues. In de regelmatig verschijnende Nieuwsbrief zal hieraan aandacht worden besteed.

#### *1.4 Rol en positie van het regiobestuur*

Het rapport waarschuwt enerzijds voor 'teveel personele overlap binnen bestuur en commissies', vanwege de noodzaak van onafhankelijkheid bij de uitoefening van de diverse functies en het risico van belangenverstrengeling, En het bevat anderzijds vele opmerkingen betreffende de noodzaak tot afstemming tussen verschillende commissies en/of activiteiten, en het benadrukt de noodzaak van het 'proactief handelen van het bestuur als zodanig, met inachtneming van de zelfstandige rol van commissies'.

Het regiobestuur constateert een spanning tussen deze opmerkingen.

Allereerst moet worden opgemerkt dat, binnen onze partij, de diverse werkgroepen en commissies geen vijanden van elkaar zijn – integendeel. De diverse leden van onze partij zijn juist lid vanwege gezamenlijke maatschappelijke belangen en belangstelling, en zij onderschrijven een gemeenschappelijk gedachtengoed.

De 'onafhankelijkheid' van de diverse commissies en werkgroepen is, in dat licht, tamelijk relatief, ook omdat juist binnen onze partij discussies over belangen eerder regel dan uitzondering zijn, en omdat door onze vrijwilligers juist algemeen 'het beste voor onze partij' wordt nagestreefd.

Wantrouwen in elkaars inzet is, volgens het Regiobestuur, derhalve niet aan de orde en ook niet wat de Evaluatiecommissie voor ogen had. Dat laat vanzelfsprekend onverlet dat moet worden gewaakt voor voldoende diversiteit in de inbreng en voor voldoende draagvlak onder de leden. Het regiobestuur plaatst de opmerkingen van de Commissie in dit licht.

Daarnaast zal, gegeven het feit dat het om vrijwilligerswerk gaat, een strakke en formele opzet voor de afstemming tussen de diverse activiteiten niet goed werkbaar zijn. In vrijwilligersorganisaties zijn juist korte en veelal meer informele lijnen tussen de diverse actief deelnemende leden vele malen effectiever en beter werkbaar dan een meer hiërarchische en bureaucratische opzet.

Het regiobestuur is daarom van mening dat juist personele unies ervoor zullen zorgen dat er een betere afstemming kan plaatsvinden tussen de diverse commissies en project- en werkgroepen, zoals dat ook door de Evaluatiecommissie wordt gewenst en aanbevolen. Daarbij is het regiobestuur, zoals ook de Evaluatiecommissie, zich ervan bewust dat vrijwilligers niet te zwaar belast kunnen en moeten worden. Dat geldt zowel voor de diverse leden van commissies en werkgroepen, als voor de leden van het regiobestuur zelf. Daarom moet enerzijds de werklast worden gespreid, en anderzijds de contactmomenten tussen de diverse activiteiten worden versterkt.

Voorgesteld wordt daarom een zelfstandige permanente commissie voor verkiezingen en campagnes in te stellen, met als naam Permanente Regionale Verkiezingen Commissie. Deze P-RVC zal op permanente basis de rol vervullen van of de regie voeren over de diverse commissies of werkgroepen die (tot nu toe meest ad hoc) functioneerden voor de voorbereidingen voor de verkiezingen of het organiseren daarvan.

Concreet is deze P-RVC op permanente basis verantwoordelijk voor het organiseren van en deelnemen aan de diverse campagne-activiteiten bij de provinciale verkiezingen, en het ondersteunen of mede-organiseren daarvan bij de andere verkiezingen.

Waar het gaat om de provinciale verkiezingen is zij voorts specifiek verantwoordelijk voor het voorbereiden van het instellen (door de ARV) van een Lijst Advies Commissie (LAC) en een Programmacommissie, en verricht zij de door de Kieswet en Kiesraad voorgeschreven werkzaamheden. Wat dit laatste betreft biedt zij ook desgewenst of waar nodig ondersteuning aan de afdelingen in de regio.

P-RVC-leden zullen, als 'linking pin', met regelmaat deelnemen aan vergaderingen van het regiobestuur. Oprichting van een P-RVC impliceert dat méér leden frequent betrokken zijn bij de activiteiten van het Regiobestuur, dat het Regiobestuur op haar beurt constant bij de les wordt

gehouden wat betreft de verkiezingen en alles daaromheen, en waarbij risico's op belangenverstrengeling tot een minimum zijn teruggebracht.

Een prioriteit, juist in de komende periode, is het organiseren van ondersteuning voor activiteiten rond GR22 (bij campagne-activiteiten en, indien nodig of gewenst, bij planning en aanpak). Voorts vereist, gegeven de adviezen van de evaluatiecommissie, het opstellen van een draaiboek voor de provinciale verkiezingen de aandacht. En wellicht kan vanuit deze P-RVC, indien zij snel aan de slag zou kunnen gaan, nog ondersteuning worden georganiseerd voor campagne-activiteiten rond TK21.

Uiteraard dient de P-RVC te worden voorzien van een structureel budget voor haar activiteiten.

### 1.5 *Totstandkoming van het coalitieakkoord*

Het Regiobestuur hecht er aan in samenhang te reageren op de diverse aanbevelingen van de Evaluatiecommissie wat betreft dit onderwerp.

Coalitieonderhandelingen betreffen vanzelfsprekend een proces van geven en nemen. En een coalitieakkoord is, 'in the end', een verantwoordelijkheid van de gekozen volksvertegenwoordigers van de betrokken partijen.

'In the end': dat wil zeggen dat voor elk van de onderhandelende partijen hun verkiezingsprogramma leidraad is. En dat wil, op zijn beurt, zeggen dat van dat programma kan worden afgeweken, dat onderdelen een bepaalde invulling en kleuring kunnen gaan krijgen, enzovoorts.

Er zijn partijen die, gegeven dit proces van geven en nemen, een uitonderhandeld coalitieakkoord voor goedkeuring voorleggen aan hun leden. Dat is echter geen gewoonte bij D66, en de vraag is of wij ooit zo ver zouden willen gaan.

Binnen onze partij krijgt de gekozen fractie gewoonlijk de vrijheid om, 'zonder last', de coalitieonderhandelingen te voeren. Maar kan dat onderhandelen ook zonder de spreekwoordelijke 'ruggespraak'?

Het is, binnen D66, bepaald gebruikelijk dat de onderhandelaars veel vertrouwen krijgen, maar óók dat die onderhandelaars gedurende het onderhandelingstraject regelmatig reflectie vragen en ook krijgen vanuit de partij. Deze werkwijze bevordert het vertrouwen in de goede uitkomst, en de acceptatie van die uitkomst zélf.

Het coalitieakkoord bij PS19 is gewaardeerd en geaccepteerd, maar de Evaluatiecommissie moet constateren dat er het onderhandelingsproces beter had gekund en beter had gemoeten waar het gaat om het betrekken van de partij. Bijvoorbeeld de commissie van wijze lieden die was ingesteld is niet of nauwelijks geraadpleegd, het Regiobestuur moest in de krant lezen dat er een akkoord was.

Het Regiobestuur is ervan overtuigd dat eenieder de beste bedoelingen heeft en had, en constateert dus dat zij hier steken heeft laten vallen wat betreft de regie op het proces.

Hoe doen we dat beter is dus de centrale vraag.

Uitgangspunt voor het Regiobestuur is en blijft dat zijzelf een flinke afstand dient te bewaren van de onderhandelingen. Het bestuur moet de onderhandelingen echter wel op hoofdlijnen kunnen volgen, al was het alleen maar om tijdig actie te ondernemen voor, bijvoorbeeld, het organiseren van een ARV.

En het Regiobestuur is er daarnaast óók verantwoordelijk voor om te regelen dat er betrokkenheid is vanuit de partij, en daarop ook toe te zien.

Gebleken is dat het inschakelen van enkele vooraanstaande leden als reflectiecommissie niet aan de verwachtingen heeft voldaan – althans dit keer niet. Het Regiobestuur wil een volgende keer niettemin opnieuw vooraanstaande leden betrekken, maar dan wel leden die ook in onze provincie concreet en actief verantwoordelijkheid dragen. Denk hierbij aan een delegatie bestaande uit enkele van onze burgemeesters en/of wethouders.

Het bestuur gaat er daarbij van uit dat deze functionarissen praktisch en feitelijk meer betrokken zijn bij het provinciaal beleid, als zodanig een waardevol én alert klankbord kunnen vormen voor de onderhandelaars. En óók dat deze functionarissen, professioneel gezien en met begrip voor het onderhandelingsproces, voldoende afstand zullen kunnen nemen van hun eigen werkomgeving en daarbij behorende politieke besognes.

Het is vervolgens de taak van het Regiobestuur om te waarborgen dat onderhandelaars en reflecteurs metterdaad elkaar weten te vinden, en om indien dat nodig is te zorgen voor ondersteunende maatregelen (bijvoorbeeld qua budget). Ook om deze redenen dient het Regiobestuur de onderhandelingen op hoofdlijnen(!) te kunnen volgen.

## 2 Aanbevelingen en reactie bestuur, puntsgewijs

In de volgende 6 sub-paragrafen worden de aanbevelingen van de Evaluatiecommissie puntsgewijs weergegeven, met daarbij *in italics* de reactie van het Regiobestuur.

### 2.1 Verkiezing Lijsttrekker

- 1) **Een lijsttrekkersverkiezing is meer dan slechts een formele procedure** Zet een brede interne campagne op voor het lijsttrekkerschap en zorg voor voldoende kennismakingsavonden, ook als er maar één kandidaat is. Dat draagt bij aan enthousiasme dat nodig is om succesvol en met voldoende animo de campagne in te gaan.
- 2) **Overweeg of het wenselijk is om slechts één kandidaat-lijsttrekker te hebben** Zeker als het hebben van één kandidaat-lijsttrekker als probleem wordt ervaren, moeten maatregelen getroffen worden om meerdere kandidaten te enthousiasmeren.
- 3) **Werk actief meerdere kandidaat-lijsttrekkers en creëer aantrekkelijke omstandigheden om te solliciteren** Los van de vraag of het wenselijk is om slechts één kandidaat-lijsttrekker te hebben, is het vanuit het oogpunt van talentscouting en -ontwikkeling, evenals diversiteit, wenselijk dat er vanuit de Regio (bijvoorbeeld vanuit de Regionale Talentencommissie) inspanning wordt geleverd om actief meerdere kandidaat-lijsttrekkers te werven, en dat het bestuur vooral ook aantrekkelijke omstandigheden creëert voor kandidaten om zich te kandideren.

*Het bestuur ziet de meerwaarde die de lijsttrekkersverkiezing kan hebben voor het enthousiasmeren van de campagne. Het is een goede suggestie om samen met de afdelingen kennismakingsavonden te organiseren, en dit willen we opnemen in het draaiboek (zie § 1.1). In de procedure moet iedereen zich uitgenodigd voelen om deel te kunnen nemen aan deze verkiezing. Het bestuur vindt het niet wenselijk om, vanuit haar positie, meerdere kandidaten te stimuleren om zich te kandideren als lijsttrekker. De ervaring in de eigen partij (en anderen partijen) leert dat een strijd tussen kandidaat-lijsttrekkers niet per definitie een positief effect heeft.*

- 4) **Wees transparant** Overweeg het publiceren van stempercentages en opkomstcijfers bij de verkiezingen voor het lijsttrekkerschap, ook als er maar één kandidaat is.

*Deze suggestie neemt het bestuur graag over in het op te stellen draaiboek (zie § 1.1)*

### 2.2 Totstandkoming Lijst

- 1) **Aandacht voor verwachtingenmanagement binnen fractie** Besteed vanuit bestuur en fractie actief aandacht aan doorlopend verwachtingenmanagement (via bijvoorbeeld reflectiegesprekken) met de zittende fractieleden. Bespreek met de zittende fractieleden met ambitie herkozen te worden welke inzet van hen wordt verlangd gedurende de resterende periode van hun termijn als blijkt dat zij toch niet door mogen gaan voor een volgend termijn. Betrek hier het bestuur bij als gremium dat verantwoordelijkheid draagt voor al hetgeen de partij aangaat richting de leden. Het past het bestuur om aan deze rol proactief invulling te geven, ook vanwege het lange-termijn perspectief van de afdeling dat het bestuur moet nastreven: uiteindelijk is dit een investering in een goed verloop van de daaropvolgende verkiezingen.

*Het bestuur vindt dit een belangrijke en waardevolle aanbeveling. De kern is het bieden van reflectie, transparantie en voorspelbaarheid. Het bestuur organiseert nu dit soort gesprekken. Overigens: de mate waarin een statenlid functioneert is natuurlijk niet allesbepalend voor de positie op de lijst,*

daarbij speelt ook de kwaliteit van andere kandidaten mee en de gewenste mix zoals die door het LAC wordt opgesteld.

Het bestuur hecht eraan dat reflectiegesprekken worden gevoerd zowel door de fractievoorzitter als door (leden van) het regiobestuur, waarbij het regiobestuur ook gesprekken voert zonder de fractievoorzitter zodat ook samenwerking binnen de fractie makkelijker aan de orde kan komen. Om de informatie uit deze gesprekken te borgen is het noodzakelijk dat er altijd een lid uit het regiobestuur zitting heeft in het LAC.

- 2) **Maak afspraken over de wijze van interne campagne** Het bestuur kan overwegen om in het vervolg concrete afspraken te maken (oftewel: spelregels te formuleren) over de wijze waarop interne campagne kan worden gevoerd door de kandidaten. Deze protocollen kunnen eveneens betrekking hebben op de externe campagne.

Het bestuur hecht er aan de regeldruk binnen de regio binnen de perken te houden. Er gelden al regels binnen de partij namelijk de *Regeling Voorkeursacties*. Het is vooral aan de kandidaten om hun eigen campagne binnen deze regels te voeren.

- 3) **Vergaar voldoende informatie over kandidaten** Vraag bij kandidaten dóór, voer onderzoek uit in openbaar beschikbare (en nadrukkelijk niet afgeschermd) bronnen en bepaal of het wenselijk is om een Verklaring Omtrent het Gedrag te laten verstrekken in het kader van de kandidaatstelling, uiteraard met inachtneming van de privacywetgeving.

*Dit advies ziet toe op de ontwikkeling in de samenleving enerzijds dat politieke functionarissen publiekelijk hard worden gestraft als onvolkomenheden aan het licht komen (bijvoorbeeld conflict van belangen) en anderzijds dat helaas steeds vaker niet met de beste bedoelingen wordt geprobeerd invloed te verwerven in de (lokale) politiek. Het is dus van belang dat de LAC goed doorvraagt, bijvoorbeeld met hulp van de handreiking integriteitstoetsing van BZK. We zullen dit in het draaiboek opnemen. Het voorstel een VOG te vragen wijzen we echter af – dit is aan de orde bij vervulling van een bestuursfunctie, maar niet gepast waar het gaat om een positie als vertegenwoordiger van het volk.*

- 4) **LAC moet een diverse opmaak kennen** Het is belangrijk dat de LAC over voldoende personen beschikt vanuit diverse disciplines (zoals HR, politiek, bestuurlijk en vereniging). Dit, aangezien dit bijdraagt aan het selecteren van de best geschikte kandidaten voor de lijst.

*Het bestuur vindt dit een waardevolle aanbeveling die we graag opnemen in het draaiboek.*

- 5) **ARV nadere instructies aan de LAC** Denk hierbij aan instructies omtrent team, vernieuwing en de afspiegeling van de maatschappij (denk aan o.a. geslacht, leeftijd, regio, etniciteit en achtergrond). Hou hierbij rekening met het aantal verkiesbare zetels, zoals dat blijkt uit de peilingen.

*De context van deze aanbeveling is gezien het rapport niet los te zien van de wens van sommige kandidaten om méér transparantie, en dus het voorkomen van willekeur en/of persoonlijke voorkeuren bij het opstellen van het lijstadvies. Daarbij moeten we in ogenschouw nemen dat het voeren van reflectie-gesprekken in ieder geval de voorspelbaarheid kan verbeteren wat betreft de plaats op de lijst.*

*De hier aanbevolen nadere instructies zouden (zo begrijpen we dit voorstel) mee worden gegeven bij het instellingbesluit van de LAC door de ARV.*

*Maar het zou, naar onze inschatting, lastig (zo niet ondoenlijk) zijn om voor een ARV 'smart' instructies op te stellen, die werkbaar zijn voor de LAC. Als dat wél zou kunnen, kan dat ook de vraag opwerpen of een LAC niet tamelijk overbodig gaat worden.*

*Het zal dus veelal gaan om een relatief 'algemene' richtlijn, bijvoorbeeld een goede mix tussen nieuw en oud, regionale spreiding, man/vrouw, eventueel achtergrond, expertise etc. Maar de toepassing van die criteria is maatwerk en daarvoor is juist de LAC in beeld. De vaststelling van nadere instructies voegt dan weinig toe.*

*Het bestuur ziet daarom meer in een adequate toelichting door de LAC aan de ARV, waarbij zo specifiek mogelijk wordt aangegeven hoe de lijst tot stand is gekomen, uiteraard zonder dat daarmee*

*de privacy van kandidaten wordt geschonden. Daarnaast is noodzakelijk dat alle kandidaten op dezelfde wijze feedback krijgen. De mogelijkheid van mondelinge toelichting moet aan alle kandidaten worden geboden. Dat zullen we in het draaiboek opnemen.*

- 6) **Betracht transparantie bij lijstadvies** Om diverse redenen hebben kandidaten behoefte om te weten waarom zij op welke plek op het lijstadvies zijn geplaatst. Die informatie moet aan hen verstrekt worden; het liefste schriftelijk. Overweeg eventueel om dergelijke informatie (al dan niet in beknopte vorm en slechts in positieve zin geformuleerd) te verstrekken aan de andere kandidaten en de leden, als achtergrond bij en onderbouwing/rechtvaardiging van het lijstadvies.

*Het bestuur acht het van belang dat alle kandidaten mondelinge toelichting (kunnen) krijgen op plek van de lijst. Maar het is huiverig voor schriftelijke informatie aan kandidaten omdat bij bepaling van een volgorde altijd informatie over de overige kandidaten aan de orde is (en dus privacygevoelig) en omdat het proces daarmee ook wordt gejuridificeerd. Ergo: de mondelinge toelichting nemen we graag op in het draaiboek.*

- 7) **Neem op tijd besluiten over lijstduwers** Maak gebruik van de beschikbare mogelijkheden, bijvoorbeeld het aanstellen van lijstduwers, om de lijst een meer lokale uitstraling te geven.

*Dit is een waardevolle suggestie die we graag overnemen in het draaiboek*

- 8) **Pas op voor teveel personele overlap binnen bestuur en commissies** Het is de evaluatiecommissie opgevallen (ook bij het evalueren van de andere onderdelen) dat bepaalde bestuursleden meerdere functies bekleedden (veelal: naast bestuurslid ook lid van commissies die relevant zijn in het licht van de verkiezingen). Tot op zekere hoogte is dit beleid geweest binnen het bestuur om de informatie-uitwisseling te waarborgen tussen bestuur en de commissies. Echter, in bepaalde gevallen ging de opstapeling verder dan gewenst, terwijl juist de beoogde informatie-uitwisseling tussen commissie en bestuur niet adequaat was. Omwille van de onafhankelijkheid bij de uitoefening van de diverse functies, beschikbare tijd en aandacht, het risico op overbelasting van de betreffende vrijwilliger(s) met alle continuïteitsrisico's van dien, talentontwikkeling, functievermenging en schijn van belangenverstremming (wat zou kunnen leiden tot sfeerbederf of geroddel) is het belangrijk hier bewust en voorzichtig mee om te gaan, en teveel overlap te vermijden en daarmee de onafhankelijkheid van de verschillende commissies te benadrukken.
- 9) **Proactief handelen van het bestuur als zodanig, met inachtneming van zelfstandige rol van commissies** De betrokkenheid van individuele bestuursleden van de regio in commissies heeft niet tot de gewenste mate van informatievoorziening geleid. Tegelijkertijd is gebleken dat het bestuur als zodanig zich regelmatig niet proactief maar reactief heeft opgesteld richting bepaalde commissies. De mate van pro-activiteit en de mate/wijze van communicatie is derhalve voor verbetering vatbaar. Belangrijk is op te merken dat er geen aanwijzingen zijn dat het bestuur als zodanig de zelfstandige rol van commissies wenste te beïnvloeden of te beperken.

*Zie voor deze punten de reactie in § 1.4: Rol van het regiobestuur*

- 10) **Investeer in talentontwikkeling, talentbehoud en kennisoverdracht** Het formele proces rondom de totstandkoming van de lijst, zoals uitgevoerd door de RVC, verliep soepel en met een redelijk beperkte tijdsinzet. Dit was vooral de verdienste van de voorzitter van die commissie, die behoorlijk wat ervaring heeft. Onderschat de tijdsinzet bij een RVC niet, evenals de risico's bij fouten, wanneer deze commissie bestaat uit minder ervaren personen. Om ook bij de volgende verkiezingen een dergelijk proces even soepel te laten verlopen als bij PS2019 is het belangrijk te investeren in talentontwikkeling, talentbehoud en kennisoverdracht. Talentbehoud is ook een onderwerp dat aandacht behoeft ten aanzien van de vertrekkende fractieleden, oud-bestuursleden en andere actieve leden.

*Dit is een waardevolle suggestie die we graag overnemen in het draaiboek!*

## 2.3 Keuze kandidaat gedeputeerde

- 1) **Regioreglement behoeft heroverweging** De evaluatiecommissie geeft ter overweging om het regioreglement aan te passen om een handelwijze omtrent het instellen van de GAC en het handelen van de GAC zelf (inclusief qua planning) beter vorm te geven en duidelijk te maken wie welke bevoegdheden daarbij heeft, met name over het opstellen van het profiel voor gedeputeerden en de daarbij behorende planning. Voor zover het een en ander niet in het regioreglement wordt opgenomen, moeten hier duidelijke besluiten over genomen worden door de ARV.

*Het probleem is dat een actualisatie van het reglement, dat dit regelt, niet goed op de website is gecommuniceerd. Door een omissie is de wijziging van het reglement (ARV besluit 9 juni 2018) en de toelichting die door de ARV werd geaccordeerd op 8 januari 2019 niet op de website vermeld. We zullen dit aanpassen.*

- 2) **Pas op voor teveel personele overlap binnen bestuur en commissies** Het is de evaluatiecommissie opgevallen (ook bij het evalueren van de andere onderdelen) dat bepaalde bestuursleden meerdere functies bekleedden (veelal: naast bestuurslid ook lid van commissies die relevant zijn in het licht van de verkiezingen). Tot op zekere hoogte is dit beleid geweest binnen het bestuur om de informatie-uitwisseling te waarborgen tussen bestuur en de commissies. Echter, in bepaalde gevallen ging de opstapeling verder dan gewenst, terwijl juist de informatie-uitwisseling tussen commissie en bestuur niet adequaat was. Omwille van de onafhankelijkheid bij de uitoefening van deze functies, beschikbare tijd en aandacht, het risico op overbelasting van de betreffende vrijwilliger(s) met alle continuïteitsrisico's van dien, talentontwikkeling, functievermenging en schijn van belangenverstremgeling (wat zou kunnen leiden tot sfeerbederf of geroddel) is het belangrijk hier bewust en voorzichtig mee om te gaan, en teveel overlap te vermijden.
- 3) **Proactief handelen van het bestuur als zodanig, met inachtneming van zelfstandige rol van commissies** De bovengenoemde betrokkenheid van individuele bestuursleden in commissies heeft niet tot de gewenste mate van informatievoorziening geleid. Tegelijkertijd is gebleken dat het bestuur als zodanig zich regelmatig niet proactief maar reactief heeft opgesteld richting bepaalde commissies. Hieruit blijkt dat de mate van pro-activiteit en de mate/wijze van communicatie verbeterd kan worden. Belangrijk is op te merken dat er geen aanwijzingen zijn dat het bestuur als zodanig de zelfstandige rol van commissies wenste te beperken of te beïnvloeden.

*Zie voor deze punten de reactie in § 1.4: Rol van het regiobestuur*

- 4) **Betracht transparantie bij gedeputeerden advies** Om diverse redenen hebben kandidaten behoefte om te weten waarom zij wel of niet als voorkeurskandidaat zijn aangewezen. Die informatie moet aan hen verstrekt worden; het liefste schriftelijk. Overweeg ook om dergelijke informatie (al dan niet in gereduceerde en vooral ook positieve vorm) te verstrekken aan de andere kandidaten en de leden, als achtergrond bij en onderbouwing/rechtvaardiging van het advies

*Zie, mutatis mutandis, de opmerking bij § 2.2 aanbeveling nummer 6.*

- 5) **Aandacht voor verwachtingenmanagement bij gedeputeerden** Besteed vanuit bestuur en fractie actief aandacht aan doorlopend verwachtingenmanagement (via bijvoorbeeld reflectiegesprekken) met de zittende gedeputeerde(n). Bespreek met de gedeputeerde(n) met ambitie om door te gaan welke inzet verlangd wordt als zij na hun termijn toch niet door mogen gaan. Betrek hier het bestuur bij, als gremium dat verantwoordelijkheid draagt voor al hetgeen de partij aangaat richting de leden. Het past het bestuur om aan deze rol proactief invulling te geven: uiteindelijk is dit een investering in een goed verloop van de daaropvolgende verkiezingen (waarbij het juist

het bestuur c.q. de regio is die een visie heeft dat verder kijkt dan slechts de spreekwoordelijke komende vier jaar

*Dat is een waardevolle aanbeveling die ook praktijk is en door ons in het draaiboek wordt opgenomen.*

## 2.4 Totstandkoming Verkiezingsprogramma

- 1) **Vorbereiding en permanente programma commissie** Overweeg een permanente commissie in te stellen, die zich vanuit de regio (en dus niet de politieke vertegenwoordiging) bezig houdt met de meer inhoudelijke kant van de partij, dient als bron van kennis voor de fractie, contacten onderhoudt met relevante werkgroepen/stakeholders/afdelingen en die het volgende verkiezingsprogramma in concept kan opstellen. Dit heeft als voordeel dat op een structurele wijze kan worden omgegaan met de inhoud, waarbij een termijn van langer dan tot de volgende verkiezingen het uitgangspunt is. Als het niet lukt om een permanente programma commissie in stand te houden, overweeg dan een ander systeem op te zetten om de permanente uitwisseling van kennis en vorming van gedachten te borgen. Hiervoor is een gezamenlijke inspanning vereist van regiobestuur en fractie: op dit moment ligt de inhoudelijke borging van kennis grotendeels, zo niet geheel, bij de fractie.

*Het bestuur vindt dit een waardevolle aanbeveling, en ziet hier een rol voor zowel het Regiobestuur als voor de in te stellen P-RVC (zie § 1.4). In het door de P-RVC op te stellen draaiboek zal de aanbeveling voor het regelmatig betrekken van en afstemmen met de leden de volle aandacht krijgen. Met name de regiocongressen kunnen hierbij een belangrijke functie vervullen. Hetzelfde geldt de aanbevelingen het verkiezingsprogramma een kader mee te geven, en daarbij ook aandacht te geven aan lokale issues.*

- 2) **Tijdig instellen van de VPC + planning** Stel de VPC eerder in zodat zij op tijd kan beginnen met het proces van opstellen van het verkiezingsprogramma. In het D66-draaiboek voor de gemeenteraadsverkiezingen van 2018 werd geadviseerd dit anderhalf jaar voor de verkiezingen te doen. Een vooraf opgesteld profiel kan helpen bij het vinden van de geschikte personen. Ook relevant in dit kader is dat er bijtijds een geschikt format beschikbaar is (wetende dat de regio hierin afhankelijk is van landelijk). Bepaal bij het opstellen van de planning ook wanneer van welk gremium input wordt verwacht, zodat leden weten wat van hen verwacht wordt en de planning gehaald kan worden.

*Het bestuur vindt dit een waardevolle aanbeveling. In het draaiboek zal tevens het tijdig instellen van een commissie voor het opstellen van het verkiezingsprogramma (de VPC) worden opgenomen. Het licht voor de hand dat één of meer leden van de P-RVC of het Regiobestuur zullen deelnemen aan de VPC. Het Regiobestuur zal tijdig een budget moeten oormerken voor de activiteiten van de VPC.*

- 3) **Afstemming VPC en andere commissies** Organiseer dat de VPC contact onderhoudt met andere commissies, zoals werkgroepen/kenniscgroepen, de campagnecommissie en de personen die de coalitie onderhandelingen uitvoeren. Enerzijds kan de VPC zo het programma (beter) geschikt maken voor het voeren van campagne en onderhandelingen. Ook kan de VPC zo betere duiding geven aan de onderhandelaars.

*Het bestuur vindt dit een waardevolle aanbeveling. Dit zal worden opgenomen in het draaiboek.*

- 4) **Pas op voor teveel personele overlap binnen bestuur en commissies** Het is de evaluatiecommissie opgevallen (ook bij het evalueren van de andere onderdelen) dat bepaalde bestuursleden meerdere functies bekleedden (veelal: naast bestuurslid ook lid van commissies die relevant zijn in het licht van de verkiezingen). Tot op zekere hoogte is dit beleid geweest binnen het bestuur om de informatie-uitwisseling te waarborgen tussen bestuur en de commissie. Echter, in bepaalde gevallen ging de opstapeling verder dan gewenst, terwijl juist de informatie-uitwisseling tussen commissie en bestuur niet adequaat was. Omwille van de onafhankelijkheid bij de uitoefening van de diverse functies, de beschikbare tijd en aandacht, het risico op overbelasting van de betreffende vrijwilliger(s)



met alle continuïteitsrisico's van dien, talentontwikkeling, functievermenging en schijn van belangenverstrengeling (wat zou kunnen leiden tot sfeerbederf of geroddel) is het belangrijk hier bewust en voorzichtig mee om te gaan, en teveel overlap te vermijden.

- 8) **Proactief handelen van het bestuur als zodanig, met inachtneming van zelfstandige rol van commissies** De bovengenoemde betrokkenheid van individuele bestuursleden in commissies heeft niet tot de gewenste mate van informatievoorziening geleid. Tegelijkertijd is gebleken dat het bestuur als zodanig zich regelmatig niet proactief maar slechts reactief heeft opgesteld richting bepaalde commissies. Hieruit blijkt dat de mate van pro-activiteit en de mate/wijze van communicatie verbeterd kan worden. Belangrijk is om op te merken dat er geen aanwijzingen zijn dat het bestuur als zodanig de zelfstandige rol van commissies wenste te beperken of te beïnvloeden.

*Zie voor deze punten de reactie in § 1.4: Rol van het regiobestuur*

- 5) **Borg het regelmatig betrekken en afstemmen met leden** De wijze waarop de VPC de leden heeft betrokken bij het opstellen van het concept-verkiezingsprogramma is opgemerkt en gewaardeerd.
- 6) **Bepaal de kaders van het verkiezingsprogramma** Wetende dat het programma stevig en concreet genoeg moet zijn om kiezers aan te spreken, moet er tegelijkertijd ook nagedacht worden over hoe om te gaan met de mogelijkheden en beperkingen die de bestuurslaag van de provincie kent.
- 7) **Zorg dat het verkiezingsprogramma ook lokaal vertaald en toepasbaar is** Neem naast de themahoofdstukken ook standaard lokale paragrafen op met punten die betrekking hebben op de situatie in de verschillende deelgebieden van de provincie. Een voorbeeld kan zijn om ernaar te streven in het programma elke gemeente minstens één keer bij naam te noemen. Dit moet eraan bijdragen dat afdelingen en leden gemotiveerd zijn om hun bijdrage aan het programma te leveren.
- 8) **Stel budget beschikbaar en streef ernaar het programma voor een breed publiek toegankelijk te maken** Zorg dat er voor de VPC voldoende budget beschikbaar is gesteld voor onder andere het toegankelijk maken van het programma voor een divers publiek. Denk daarbij aan laaggeletterden en mensen die te beperkt Nederlands beheersen. Het budget kan bijvoorbeeld ook voor het opstellen van infographics aangewend worden

*Deze waardevolle suggesties noteren we graag in het draaiboek*

## 2.5 Aanbevelingen campagne

- 1) **Permanente benadering van campagne** Zorg voor een permanente campagne, die niet pas start bij de aanloop naar de verkiezingen. Dit draagt bij aan een betrokkenheid van en bij landelijk, afdelingen & leden, aan een goede voorbereiding & bemensing van het campagneteam, en aan de herkenbaarheid en geloofwaardigheid van de partij.

*Gepleit wordt voor een permanente benadering van de campagne. Het Regiobestuur acht dit een goede zaak (zie ook in § 1.4: Rol van het regiobestuur, waarin het voorstel voor een P-RVC).*

- 2) **Zorg voor een uitgewerkt en continu bijgewerkt campagneplan** Het campagneplan zou onder andere ook moeten bevatten: de speerpunten, publieksacties, tijdslijnen en hoe er met de pers wordt omgegaan. Het plan moet vervolgens niet in een la belanden, maar gelezen en nageleefd (danwel aangepast) worden. Overweeg ook ruimte te maken voor trainingen van kandidaten.

- 3) **Zorg voor een centraal agendastelsel** Hou activiteiten bij in een centraal agendastelsel dat toegankelijk is voor de campagne commissie en het grotere team van actieve leden/kandidaten daaromheen.
- 4) **Leg gemaakte afspraken (inclusief spel- en gedragsregels) en verwachtingen schriftelijk vast** Zorg voor notulen van relevante overleggen en zorg dat voor het campagne team, het bestuur, de actieve leden en de kandidaten duidelijk is wat verwacht wordt. Geef een duidelijke opdracht en een duidelijk mandaat aan de campagneleider en de campagne commissie. Vergeet hierbij niet de ruimte voor persoonlijke campagne van kandidaten, allocatie (en voorbereiding) van debatten en gedragsregels tussen kandidaten onderling.
- 5) **Zorg voor ervaren, enthousiast en beschikbaar leiderschap** Kies een campagneleider die beseft dat deze rol uitgevoerd moet worden tot en met de verkiezingen, dat deze rol veeleisend is en puur in het belang van de partij uitgevoerd wordt. Zoek daarbij naar een ervaren doener die intrinsiek gemotiveerd is. Er moet nadrukkelijk aandacht zijn bij het wervingsproces voor een juiste motivatie en beschikbaarheid om deze rol adequaat uit te kunnen voeren. Durf door te vragen over de beweegredenen van de kandidaat.
- 6) **Denk na over de opzet van het leiderschap** De evaluatiecommissie raadt in beginsel af om te kiezen voor meerdere campagneleiders. Als daar wel voor gekozen wordt, zorg dat dit gebeurt om goede redenen, en zorg ervoor dat de betreffende personen een goede onderlinge verstandhouding en taakverdeling kennen. Laat het liever aan de campagneleider om een kernteam om zichzelf heen te verzamelen waaraan bepaalde taken gedelegeerd worden.
- 7) **Maak van continuïteit een prioriteit** Continuïteit binnen campagneleiderschap, campagne commissie en bestuur moet geborgd worden. Als personen hun taken neerleggen, zorg dan dat deze situatie adequaat behandeld wordt, zodat de impact geminimaliseerd wordt en een en ander niet door suddert. Het wegvallen van vrijwilligers (inclusief bestuursleden en commissieleden), moet het bestuur niet 'overvallen'.
- 8) **Samenstelling campagne commissie: heb aandacht voor vertegenwoordiging en tijdsbesteding** Stel een commissie samen met goede vertegenwoordiging uit verschillende geledingen uit de gehele provincie met zowel ervaring als enthousiasme. Werk met profielen/wensenlijstjes waar een teamlid idealiter aan moet voldoen. Zorg dat er voldoende leden in het team zitten, maak ook gebruik van meerdere fulltime stagiairs. Begin met een teambuildingevent zoals een heidag om elkaar te leren kennen. Probeer te voorkomen dat het gros van het werk bij een paar mensen belandt, zeker als die mensen ook nog eens werken/studeren: vele handen maken licht werk en voorkomen moet worden dat mensen overbelast raken. Daar waar dat niet te voorkomen valt: wees van te voren helder over de verwachte tijdsbesteding en overweeg een kostenvergoeding aan te bieden

*Het bestuur vindt dit waardevolle aanbevelingen, en geeft deze graag mee voor opname in het draaiboek en te zijner tijd aan de campagne commissie.*

- 9) **Pas op voor teveel personele overlap binnen bestuur en commissies** Het is de evaluatiecommissie opgevallen (ook bij het evalueren van de andere onderdelen) dat bepaalde bestuursleden meerdere functies bekleedden (veelal: naast bestuurslid ook lid van commissies die relevant zijn in het licht van de verkiezingen). Tot op zekere hoogte is dit beleid geweest binnen het bestuur om de informatie-uitwisseling te waarborgen tussen bestuur en de commissies. Echter, in bepaalde gevallen ging de opstapeling verder dan gewenst, terwijl juist de informatie-uitwisseling tussen commissie en bestuur niet adequaat was. Omwille van de onafhankelijkheid bij de uitoefening van deze functies, beschikbare tijd en aandacht, het risico op overbelasting van de betreffende vrijwilliger(s) met alle continuïteitsrisico's van dien, talentontwikkeling, functievermenging en schijn van belangenverstrengeling (wat zou kunnen leiden tot een sfeerbederf of geroddel) is het

belangrijk hier bewust en voorzichtig mee om te gaan, en teveel overlap te vermijden.

- 10) **Proactief handelen van het bestuur als zodanig, met inachtneming van zelfstandige rol van commissies** De bovengenoemde betrokkenheid van individuele bestuursleden in commissies heeft niet tot de gewenste mate van informatie-uitwisseling geleid. Tegelijkertijd is gebleken dat het bestuur als zodanig zich regelmatig niet proactief maar slechts reactief heeft opgesteld richting bepaalde commissies. Hieruit blijkt dat de mate van pro-activiteit en de mate/wijze van communicatie verbeterd kan worden. Belangrijk is om op te merken dat er geen aanwijzingen zijn dat het bestuur als zodanig de zelfstandige rol van commissies wenste te beperken of te beïnvloeden.

*Zie voor deze punten de reactie in § 1.4: Rol van het regiobestuur*

- 11) **Taakverdeling en afspraken binnen campagnecommissie & bredere team** Zorg aan het begin van de voorbereidingen van de campagne voor een goede verdeling van taken en verantwoordelijkheden en zet dit op papier. Dit helpt voorkomen dat mensen overbelast raken. Verspreid deze informatie plus contactgegevens onder alle belanghebbenden, zodat zij weten wie waar verantwoordelijk voor is en hoe ze contact kunnen opnemen. Respecteer elkaars rol en verantwoordelijkheid hierin en gun elkaar daarin de ruimte. Bespreek van tevoren ook de angsten. Neem tussentijds de tijd om te bespreken of de communicatie nog verloopt zoals gehoopt, of bijgesteld moet worden. Blijf met elkaar communiceren: zorg voor een periodiek overlegmoment, al is het een wekelijks 15-minuten durend telefoontje.
- 12) **Ga zorgvuldig om met het betrekken van de fractiemedewerker** Dit advies is onder meer ingegeven vanwege het risico dat de schijn kan ontstaan dat door de provincie betaalde medewerkers onder werktijd worden ingezet voor partij activiteiten. Qua inhoud zit er de nodige overlap tussen beide rollen: het is belangrijk dat duidelijke afspraken gemaakt worden over rollen en verwachtingen.
- 13) **Vrijwilligersmanagement** Heb aandacht voor vrijwilligersmanagement. Hou er rekening mee dat leden wellicht lastiger te motiveren zijn voor de provincie als bestuurslaag. Zet in op een duurzame relatie met vrijwilligers, en voor enthousiasme. Dat kan o.a. via een leuke en goede aftrap van de campagne waarbij iedereen een boost krijgt om er aan mee te doen. Sluit de campagne ook goed af en zorg dat de vrijwilligers zich gewaardeerd voelen.
- 14) **Afstemming afdelingen: beide kanten op proactief** Betrek als campagnecommissie actief de afdelingen. Wees als afdeling ook proactief en zo nodig assertief om voldoende betrokken te raken en te blijven.
- 15) **Planning van events** Events, ook als deze in samenwerking met landelijk worden georganiseerd, moeten bijtijds georganiseerd worden. Probeer het wijzigen van data en (werk-)afspraken tot een minimum te beperken. Onmisbaar om te komen tot succesvolle events is om te zorgen voor een intensieve samenwerking met afdelingen en hun lokale kandidaten/politici, voor kritieke massa bij events (of te wel: als er geflyerd wordt, zorg dan dat er voldoende leden aanwezig zijn) en voor haalbare events (niet te groot, niet te ambitieus, niet te ver weg, niet te vroeg, niet te vaak, niet te lang).
- 16) **Afstemming met VPC** Zorg ervoor dat de campagnecommissie blijft aangehaakt bij het schrijfproces van het verkiezingsprogramma en er afstemming plaats vindt zodat een en ander voldoende concreet is om campagne mee te voeren en afdelingen en leden erdoor worden gemotiveerd om campagne te voeren.
- 17) **Boodschap** Concentreer je op de kernboodschappen. Bepaal in een relatief vroeg stadium wat de kernboodschappen zijn, via overleg tussen bestuur, bestaande Statenfractie, gedeputeerden, campagneteam, VPC, lijsttrekker en de afdelingen. Weet wat er leeft.

*Bovenstaande waardevolle suggesties en aanbevelingen nemen we graag mee in het op te stellen draaiboek.*

## 2.6 Aanbevelingen Coalitieakkoord

- 1) **Onderken en hou rekening met de relationele impact van onderhandelingen** Het proces van coalitieonderhandelingen kent meerdere facetten. Ten principale is er het doel om tot een akkoord te komen waarmee we hetgeen bewerkstelligen dat in onze optiek het beste is voor Noord-Holland. Gedurende het proces worden ook relaties vormgegeven. Relaties tussen de D66 fractie en andere fracties, maar ook tussen de D66 fractie en andere D66 gremia en individuen. Door een relatie nadrukkelijk boven andere relaties te zetten, en zeker als dit zonder afstemming geschiedt, wordt geen gebruik gemaakt van de kansen die zo'n proces biedt om op al deze vlakken juist relaties op te bouwen en te versterken. Sterker nog: het verhoogt de kans dat andere relaties onder druk komen te staan. Het team dat de onderhandelingen uitvoert, moet zich bewust zijn van elk van deze relaties (en i.h.b. de relaties binnen de partij), daar rekening mee houden, zowel als met de impact die het proces heeft (evenals de handelingen van dat team) op elk van de relaties.
- 2) **Hou rekening met de verantwoordelijkheden van alle onderdelen van de partij (gremia)** De bij coalitieonderhandelingen direct en indirect betrokken gremia en individuen hebben elk hun eigen verantwoordelijkheden. Het is belangrijk dat het team dat onderhandelt zich daarvan bewust is en blijft, en zo veel mogelijk probeert anderen in staat te stellen aan hun eigen verantwoordelijkheden te voldoen.
- 3) **Goede communicatie en afspraken tussen fractie en bestuur zijn cruciaal** Fractie en bestuur moeten in gezamenlijk overleg bepalen, voorafgaand aan de onderhandelingen, wie aan de onderhandelingen zal deelnemen, wie welke taak heeft, hoe communicatie plaats zal vinden en wie toegang heeft tot welke informatie (en wie niet). Maak duidelijke afspraken en leg die in notulen of een mail vast. Zorg voor een periodiek overlegmoment (tussen gremia of aangewezen contactpersonen), al is het een wekelijkse video call van een kwartier.
- 4) **Maak vrees bespreekbaar en vind oplossingen** Bij samenwerking tussen bestuur en fractie: mocht er bepaalde vrees zijn, dan is het belangrijk dit bespreekbaar te maken en gezamenlijk daarvoor oplossingen te bedenken (als die vrees niet weg te nemen valt). Mocht er ergernis opkomen: maak dat bespreekbaar en onderneem over en weer actie.
- 5) **Gremia buiten het onderhandelingsteam (en i.h.b. bestuur): handel proactief** Als een gremium of een individu het gevoel heeft dat hij niet in staat wordt gesteld om aan z'n eigen verantwoordelijkheden te voldoen, dan moet diegene proactief en zo nodig continu dat aankaarten. Dat geldt ook voor leden binnen zo'n gremium: blijf dan aan de bel trekken.
- 6) **Onderhandelingsteam: informeer bestuur en afdelingen** Zorg dat niet alleen het bestuur (al dan niet op de achtergrond) betrokken en geïnformeerd is, maar ook relevante andere gremia zoals afdelingen, indien aan de orde. Zorg voor de spreekwoordelijke korte lijntjes om onderwerpen die specifieke gebieden aangaan (zeker als deze onderwerpen controversieel zijn) op vertrouwelijke basis af te kunnen stemmen met afdelingen dan wel politieke functionarissen. De jaren en maanden naar aanloop naar de verkiezingen is dé periode om zulke lijntjes (en die vertrouwensband) te creëren.
- 7) **Maak gebruik van aanwezige kennis en ervaring** Het raadplegen van gremia zoals de VPC kan inhoudelijk gezien van toegevoegde waarde zijn.
- 8) **Bepaal hoe presentatie akkoord aan leden plaats moet vinden** Overweeg als regio hoe (zowel qua vorm als qua formaliteit) de presentatie van het definitieve danwel concept-akkoord vanuit het onderhandelsteam richting de ARV plaats moet vinden

*Zie § 1.5 voor de reactie van het Regiobestuur op deze aanbevelingen.*

## *2.7 Rol en inzet fractiemedewerker*

Bij een aantal punten in het evaluatierapport wordt gerefereerd aan de (inzet van) de fractiemedewerker.

Hierop ontving het regiobestuur de reactie dat het rapport spreekt over 1 fractiemedewerker, maar er waren er 2. Beiden namen deel aan het campagneteam, waarmee de link tussen programmacommissie en campagnecommissie werd geborgd. Dit had een positieve invloed op de werkzaamheden.

Over deze inzet zijn ook, anders dan in het rapport gesteld, adequate werkafspraken gemaakt tussen de fractiemedewerker(s) enerzijds en het bestuur en de campagneleider anderzijds.