



Profiel en selectie kandidaat – wethouders in Bergen-nh

Inleiding

Wethouder is een vak!

Het tegenwoordige wethouderschap is een ambt, waarvoor professionele vaardigheden nodig zijn. Gezien de diversiteit in het takenpakket en de vele verschillende 'spelers' die voortdurend in interactie staan met de wethouder (denk bijvoorbeeld aan de raad, het college, de regio, het ambtelijk apparaat en belanghebbende groeperingen uit de gemeenschap) wordt een groot beroep gedaan op zijn/haar competenties. Hoe vaardig moet een wethouder zijn om in een dergelijk bestuurlijk en politiek krachtenveld te kunnen functioneren en dit ook een hele raadsperiode lang?

Met de Decentralisaties op komst, de daarmee groeiende begroting, maar ook groeiende verantwoordelijkheid jegens onze burgers, zou de wens naar een professioneel bestuur voor iedere partij een vanzelfsprekendheid moeten zijn.

De twee belangrijkste uitdagingen voor wethouders liggen volgens ons in:

- a) het actief (mede) sturing geven aan de ontwikkeling van de gemeente Bergen en
- b) het optimaal uitvoering geven aan de politieke agenda van de raad.

Een professionele houding ten aanzien van de selectie van kandidaat-wethouders moet o.i. leiden tot:

- sterkst mogelijke kandidaten
- kwaliteit, deskundigheid, veelzijdigheid
- een zo open mogelijk selectieproces
- eventueel zoeken naar nog meer talent
- het zo veel mogelijk elimineren van kansen op tussentijds uitvallen

Beoordeling kandidaat wethouders

Centraal hierbij staat het overzicht van *succesvol gedrag*.

Wanneer partijen werken met een selectiecommissie geven het competentieprofiel en de functie-eisen houvast.

Nadrukkelijk wordt opgemerkt, dat het selecteren van een wethouderskandidaat de verantwoordelijkheid van de betreffende politieke partij is.

De leden van de selectiecommissie beoordelen de kandidaat-wethouders individueel op basis van het selectiegesprek. De beoordeling vindt plaats op basis van gedrag zoals dat uit het interview blijkt en in welke mate dit gedrag voldoet aan het beschreven niveau.

Dit niveau wordt als *streefniveau* gezien.

De individuele scores worden besproken en samengevoegd tot een eindscore. Het geheel aan scores bepaalt of de kandidaat voor benoeming in aanmerking komt.

Tenslotte is er een bijlage met een overzicht met functie-eisen. Deze bijlage is bedoeld om de commissie een gemeenschappelijk beeld te laten vormen over de rol van wethouder. Wij beschouwen dit als hulpmiddel en niet als *de* beschrijving van de rol.

Toelichting en samenvatting profiel.

Het profiel met succesvol wethoudersgedrag is tot stand gekomen op basis van interviews met personen in gemeentebesturen.

De doelstelling van de selectie van kandidaten is : de besten te selecteren. Die scoren dus zoveel mogelijk op de aangegeven punten.

Het profiel gaat dus niet over de benodigde functionele kennis bijv. over huisvesting, sociale zekerheid etc. Dit kan door een selectiecommissie uiteraard wel getoetst worden.

De relatie met het ambtelijk apparaat is wel in de tekst verwerkt, maar komt niet uitgebreid aan de orde. Voor het succesvol functioneren van wethouder is dit uiteraard wel belangrijk. Het profiel is opgebouwd in verschillende clusters met gedrag.

Over de opbouw van het profiel bestaat grote consensus onder ervaringsdeskundigen. Zij zijn er van overtuigd dat met dit wensbeeld een relevant, betrouwbaar beeld wordt gegeven. Ter aanvulling wordt hier een korte samenvatting gegeven van punten die wel in de tekst zitten maar waar extra aandacht aan gegeven kan worden.

Persoonlijke politieke ambitie blijkt met *discipline* voor de succesvolle wethouder heel belangrijk te zijn. Persoonlijke politieke ambitie om koers te houden en discipline om de gekte van alle dag te kunnen doorstaan. Koers houden is lastig omdat het partijprogramma, collegeprogramma enz. vaak op gespannen voet staan, maar ook omdat programma 's lang niet altijd voorzien in het aanreiken van kaders voor handelen. Eigen keuzes moeten regelmatig gemaakt worden.

Openbaar willen maken en *publieke besluitvorming* is ook zo 'n aandachtspunt.

Een kandidaat die sterk behoefte heeft om samen met anderen een probleem goed in kaart brengen en op te lossen, heeft een groter kans op succes. Dat zijn ook mensen die zelf verantwoordelijkheid nemen en zelf naar een hoorzitting gaan en het niet aan het toeval over laten of daar op evenwichtige wijze wordt ingesproken. Zij organiseren dat voor- en tegenstanders evenwichtig vertegenwoordigd zijn en gehoord worden.

Samenwerking en Leiderschap zijn tenslotte nog twee in het oog springende aspecten.

Samenwerking moet juist ook met mensen die andere opvattingen hebben en vooral ook buiten de direct eigen kring.

De wethouder neemt het initiatief daarin, wacht niet af. Bij leiderschap is belangrijk dat de wethouder goed in zijn rol blijft van bestuurder. Met name naar het ambtelijk apparaat is dat belangrijk. De wethouder geeft wel leiding aan inhoudelijke processen.

TOETSING VAN VAARDIGHEDEN EN COMPETENTIES

Potentiële kandidaten moeten aantoonbare werkervaring kunnen overleggen voor wat betreft de aspecten opereren als teamspeler, leidinggeven / aansturen van medewerkers en/of afdelingen, begeleiden van c.q. het verbinden van partijen bij veranderingstrajecten, resultaatgerichtheid (concrete beoogde doelen vs. behaalde resultaten). De ervaring moet kunnen worden aangetoond in een functie / functies die door de kandidaat is / zijn verricht. Er moeten referenties zijn die kunnen worden nagetrokken.

BRONVERMELDING:

Deze teksten zijn deels overgenomen uit een boekje van de Hay Group Zeist (en dit is tot stand gekomen op basis van interviews met verschillende bestuurders), van de website van de Wethoudersvereniging en verder aangevuld met delen uit een document van de Werkgroep Kwaliteitsverbetering Locale Bestuurders van het landelijk bureau van D66.

Bijlage 1

Profiel en succesvol gedrag

Leiding geven

De mate waarin een persoon in staat is richting en sturing te geven aan een groep en individuen om vooraf gestelde doelen te realiseren.

De kandidaat:

- Volgt zaken goed.
- Past zijn/haar leidinggevende stijl aan de situatie aan.
- Weet precies wanneer hij/zij zaken moet volgen/loslaten.
- Toont interesse in het wel en wee van ondergeschikten.
- Realiseert een goede groepsband.
- Toetst voortgang van werkzaamheden
- Spreekt mensen aan op hun bijdrage en activiteiten.

Samenwerken

De mate waarin een persoon in staat is d.m.v. samenwerking tot het gewenste of wellicht nog betere resultaat te komen.

De kandidaat:

- Verzamelt mensen om zich heen met verschillende standpunten en stijl.
- Vraagt om advies, ideeën en meningen.
- Waardeert ook ongevraagde inbreng (afwijkende visies, alternatieve mogelijkheden)
- Maakt afspraken en houdt zich daaraan.
- Houdt anderen op de hoogte van ontwikkelingen en deelt informatie.
- Steunt anderen (collega's) binnen en buiten het college.

Netwerkgerichtheid

De mate waarin de persoon relaties opbouwt, onderhoudt en benut, die nu of in de toekomst van belang kunnen zijn om doelen te realiseren

De kandidaat:

- Heeft regelmatig persoonlijke en zakelijke contacten.
- Heeft een uitgebreid netwerk.
- Staat open voor contacten met mogelijke partners en belanghebbenden.
- Benadert contactpersonen op eigen initiatief.

Onderhandelen

De mate waarin de persoon erin slaagt bij tegengestelde belangen een goed resultaat te bereiken zonder de relatie te schaden.

De kandidaat:

- Houdt rekening met de belangen van anderen.
- Wikt vooraf de voor- en tegens.
- Breekt onderhandelingen op het juiste moment af.
- Zoekt naar win-win situaties.
- Raakt zelden in conflict.
- Werkt waar mogelijk toe naar consensus
- Bereikt bijna altijd doelen.

Omgevingsbewustzijn

De mate waarin de persoon inzicht heeft in de eigen politiek-bestuurlijke en maatschappelijke omgeving

De kandidaat:

- Schat de haalbaarheid van plannen goed in.
- Heeft inzicht in besluitvormingsprocessen en onderlinge verhoudingen.
- Onderhoudt veel contacten met en kent werkwijzen van de eigen en andere organisaties en actoren.

Overtuigingskracht

De mate waarin de persoon erin slaagt anderen te overtuigen van een idee, plan of standpunt en hen hier enthousiast voor weet te maken, inclusief de kwaliteit van presentatie in de media.

De kandidaat:

- Spreekt helder en duidelijk
- Komt in weinig woorden tot de kern
- Werkt aanstekelijk op anderen.
- Heeft aansprekende argumenten paraat.
- Presenteert zodanig dat anderen ideeën overnemen.
- Brengt plannen met veel vaart en verve.

Resultaatgerichtheid

De mate waarin de persoon gericht is op het behalen van doeleinden op een efficiënte manier.

De kandidaat:

- Gaat in zijn/haar vak op.
- Presteert meer dan mag worden verwacht.
- Verbetert resultaten, ook van anderen.
- Staat altijd open voor vernieuwing.
- Kan behaalde resultaten goed uitdragen

Stressbestendigheid

De mate waarin de persoon onder wisselende omstandigheden evenwichtig en effectief presteert en reageert.

De kandidaat:

- Reageert rustig in spannende situaties.
- Tegenslag en tijdsdruk hebben geen invloed op prestaties.
- Kent zichzelf.
- Is niet makkelijk uit het veld te slaan.

Toewijding

De mate waarin de persoon zich verantwoordelijk toont door verplichtingen aan te gaan en na te komen en daar gewetensvol en zorgvuldig mee omgaat.

De kandidaat:

- Levert op eigen initiatief extra inspanningen.
- Legt rekenschap af. Kent eigen grenzen.
- Staat voor zijn daden.
- Weet wanneer en wie geïnformeerd moet worden
- Is gewetensvol en trouw.
- Valt het collegebeleid niet af.

Visie

De mate waarin de persoon inzicht heeft in politiek-bestuurlijke en maatschappelijke situaties en problemen en in staat is dat inzicht te extrapoleren naar de toekomst.

De kandidaat:

- Reageert proactief op nieuwe ontwikkelingen.
- Doorziet nieuwe situaties goed.
- Werkt met heldere lange termijn doelen.

Zelfvertrouwen

De mate waarin een persoon gelooft in eigen kunnen, besluitvaardig is, aanvaardbare risico's neemt en met tegenslagen weet om te gaan.

De kandidaat:

- Gelooft in eigen kunnen.
- Is besluitvaardig.
- Laat zich niet door angst leiden.
- Zoekt uitdagende situaties op.
- Benoemt eigen zwakheden en kan daar mee uit de voeten.

Analytisch vermogen

De mate waarin de persoon een probleem analyseert tot alle relevante informatie beschikbaar is en het probleem opdeelt in hanteerbare proporties.

De kandidaat:

- Scheidt hoofd- en bijzaken.
- Verliest zich niet in details.
- Doorziet verbanden.
- Analyseert goed door.
- Is niet snel tevreden.
- Benadert zaken vanuit meerdere aspecten.
- Kan dus buiten bestaande kaders denken.

Bijlage 2

Functie-eisen

1 De kandidaat-wethouder investeert voldoende tijd

De wethouder neemt niet alleen deel aan de vergaderingen van het college, maar ook aan die van de fractie, de raad en commissies als hij daartoe verzocht wordt of als dat gebruikelijk is. Hij vervult in interactieve processen een belangrijke functie. Parttimers moeten in de gelegenheid zijn de feitelijk beschikbare tijd voor het wethouderschap met enige flexibiliteit en effectief te besteden.

2 De wethouder functioneert zelfstandig ten opzichte van de raad

De wethouder functioneert als bestuurder onafhankelijk ten opzichte van de raad. Hij vormt zelfstandig zijn mening en respecteert de kaders die de raad stelt. De wethouder neemt binnen deze kaders zijn eigen verantwoordelijkheden en is in grote mate onafhankelijk van zijn fractie of de coalitie. Dat neemt niet weg dat er van de zijde van de wethouder een laagdrempelig contact is met de eigen fractie. Ondanks zijn onafhankelijkheid van de raad is de wethouder zich bewust van de politieke eindverantwoordelijkheid van de gemeenteraad.

3 De wethouder weet wat onderhandelen is

De wethouder heeft een goed gevoel voor de politieke verhoudingen in de raad. Ook naar buiten toe is de wethouder in staat de belangen van de gemeente te behartigen in onderhandelingen met projectontwikkelaars en andere marktpartijen. Dat geldt ook in relatie tot andere overheden.

Voorbeeld uit de praktijk dat in selectiegesprek voorgelegd kan worden:

Een projectontwikkelaar heeft besloten niet tot de bouw van een nieuwe woonwijk over te gaan, omdat er te weinig woningen verkocht zijn. De wethouder moet met de projectontwikkelaar in onderhandeling om de voorinvesteringen van de gemeente in infrastructuur terug te krijgen.

4 De wethouder is bestuurlijk georiënteerd

De wethouder is in staat het element van bestuurlijke haalbaarheid effectief naar voren te brengen in het politieke besluitvormingsproces. Omgekeerd kan hij politieke besluiten bestuurlijk vertalen. Hij maakt afspraken met het ambtelijk management. Een dergelijke gerichte aansturing vraagt om een goede samenwerking tussen wethouder en ambtelijk management.

Verantwoordelijkheden moeten goed zijn verdeeld. Tenslotte draagt de wethouder zorg voor het bewaken van de samenhang tussen het collegebeleid en de beleidsvorming dat plaatsvindt onder zijn specifieke verantwoordelijkheid.

5 De wethouder legt verantwoording af

Zowel op verzoek als proactief legt de wethouder verantwoording af over gevoerd of te voeren beleid, niet alleen aan de gemeenteraad maar ook aan burgers. De wethouder verschaft de raad alle informatie die de raad voor zijn functioneren nodig heeft en verschijnt op elk gewenst moment in de raad om een toelichting te geven op zijn beleid. De wethouder weet zich door een goede presentatie publiekelijk staande te houden.

Om goed verantwoording af te kunnen leggen, besteedt de wethouder veel tijd aan een goede informatievoorziening richting raad en burgers. Overigens verwelkomt de wethouder uitkomsten van onderzoeken van bijvoorbeeld de Rekenkamer en van anderen als nuttige informatie. Tegelijkertijd is de wethouder zich terdege bewust van zijn verantwoordelijkheid en is te allen tijde bereid om deze te nemen, zelfs als dit kan leiden tot aftreden.

6 De wethouder is team(=college)gericht

De wethouder is gericht op samenwerking binnen het college. Hij hecht aan collegialiteit maar neemt daarin wel zijn eigen verantwoordelijkheid en legt verantwoording af voor zijn acties of het ontbreken daarvan. Hij ontwikkelt en onderhoudt een goede verhouding met de burgemeester. De wethouder is besluitvaardig en verschuilt zich niet achter andere collegeleden. Ook de relatie met de eigen partij en fractie weet de wethouder in openheid in te passen.

7 De wethouder is responsief

De wethouder is in staat en bereid om te handelen op basis van signalen die hem uit de volksvertegenwoordiging, samenleving en het gemeentelijk apparaat ter ore komen.

8 De wethouder betreft burgers actief bij beeldsvorming

Een wethouder betreft waar mogelijk burgers bij de beeldsvorming. Hij zet interactieve processen in gang bij beeldsvorming. Een wethouder signaleert momenten om kaders en rollen van alle betrokkenen (burgers, college, raad, externe adviseurs) in deze trajecten helder te omschrijven.

9 De wethouder is integer

De wethouder is zich bewust van zijn publieke functie en heeft integriteit hoog in het vaandel. Hij voelt aan wanneer er sprake is van belangenverstrengeling en geeft openheid van zaken. Zo nodig onthoudt hij zich van stemming of draagt een onderwerp over aan zijn collega's.

10 De wethouder is initiatiefrijk

De wethouder neemt initiatieven voor nieuw beleid en wacht niet af. Hij neemt zijn verantwoordelijkheid binnen de door de raad gegeven kaders en komt met creatieve en werkbare oplossingen voor maatschappelijke problemen.

11 De wethouder schept plezier in discussie

De wethouder discussieert veel en vaak met politieke en maatschappelijke actoren over zijn beleid. Hij verdedigt daarbij zijn eigen standpunt met verve en wijzigt dit waar nodig. De wethouder heeft oog voor de wijze waarop het politieke spel wordt gespeeld en weet kritiek te relativiseren en tegenslagen te incasseren.

12 De wethouder is een onafhankelijk denker

De wethouder vormt zelfstandig zijn mening met gebruikmaking van de geluiden uit zijn omgeving. De meningen van de coalitie en zijn eigen fractie worden door de wethouder onafhankelijk op hun merites geschat.

