

Profiel wethouder, inclusief bijbehorende competenties

Status:

Vastgesteld door besturen GL en PvdA dd. 17 februari 2025

Inhoudsopgave

0. Inleiding	3
A. Concept profielschets wethouder GL-PvdA.....	4
B. Competenties samengevat	6
B1. Analytisch vermogen.....	6
B2. Oordeelsvorming	6
B3. Overtuigingskracht.....	6
B4. Inlevingsvermogen	6
B5. Onderhandelen.....	6
B6. Politieke sensitiviteit.....	6
B7. Resultaatgerichtheid.....	6
B8. Samenwerken.....	6
B9. Sturend vermogen.....	6
Bijlage 1. Competenties uitgewerkt	7

0. Inleiding

In dit document is een concept profielschets opgenomen voor wethouder. Voor deze schets zijn bronnen gebruikt van GroenLinks en van de Partij van de Arbeid. Het is daardoor een 'samengesteld profiel'.

Dit profiel is te lezen in hoofdstuk A.

Tevens is opgenomen een lijst met competenties. Deze competenties zijn door Bureau Berenschot opgesteld en uitgewerkt in opdracht van de Wethoudersvereniging.

Het wethoudersambt wordt uitgeoefend in een complexe, politieke, bestuurlijke en ambtelijke omgeving.

De positie van wethouder is de laatste periode kwetsbaarder geworden. Dat vertaalt zich in het groeiende aantal wethouders dat voortijdig terug moet treden.

Met het benoemen van de 9 competenties zoals deze verderop worden beschreven is een profiel gemaakt dat richting geeft voor de verdere professionalisering van het vak. Bij elke competentie is een ontwikkelperspectief gegeven. Aan de hand hiervan kan iedere (kandidaat) wethouder mogelijkheden voor verdere ontwikkeling onderzoeken.

In hoofdstuk B zijn deze competenties kort geduid en samengevat.

In bijlage 1 is een meer gedetailleerde beschrijving te lezen van de competenties. Bureau Berenschot gebruikt hiervoor 3 niveaus met een toename in complexiteit. Andere criteria zijn toenemende diversiteit en complexiteit in contacten, de mate van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid die gevraagd wordt.

Het hanteren van de drie niveaus maakt het mogelijk om:

1. te bepalen op welk niveau een wethouder functioneert/geacht wordt te functioneren en
2. een beoogde ontwikkeling in competenties goed te kunnen volgen

Wat dit laatste betreft geldt dat hoe meer een competentie gekoppeld is aan persoonskenmerken en motivatie, hoe meer energie het zal kosten om die competentie te ontwikkelen voor een wethouder die niet over deze kenmerken beschikt.

A. Concept profielschets wethouder GL-PvdA

Onze wethouder i.r.t. de politiek en de fractie

- Heeft een eigen politieke agenda die uitstekend past binnen het gedachtegoed van GL-PvdA en de lokale fractie;
- Toont een vernieuwende, groene en sociale visie op de gemeente, de bevolking en de bestuurscultuur;
- Is resultaatgericht en kan zowel op korte als lange termijn concrete maatschappelijke resultaten behalen;
- Heeft de ambitie om de samenleving te dienen en om een actieve bijdrage te leveren aan de democratie;
- Levert een bijdrage aan de profilering en verdere inhoudelijke ontwikkeling van GL-PvdA;
- Is authentiek en handelt onder alle omstandigheden naar GL-PvdA waarden en inzichten en de hoogste maatschappelijke normen van integriteit.

Onze wethouder i.r.t. de raad en het college

- Beheerst het politieke spel naar en met andere partijen;
- Kan omgaan met een dubbele loyaliteit: zowel aan fractie als aan college loyaal zijn;
- Heeft overtuigingskracht en kan brede steun voor zijn/haar plannen verwerven.

Onze wethouder i.r.t. de ambtelijke organisatie

- Heeft een speciale antenne voor de versterking van de integriteit en voor de effectiviteit van het openbaar bestuur;
- Is in staat om een complexe, ambtelijke organisatie aan te sturen en te vernieuwen;
- Is voortdurend gericht op het verhogen van de dienstverlening en kwaliteit van de gemeentelijke organisatie;
- Wil de emancipatie, zelfstandigheid, maatschappelijke invloed en verantwoordelijkheid van mensen voor zichzelf en de ander bevorderen en stuurt de gemeentelijke overheid op die doelen aan.

Onze wethouder i.r.t. de inwoners en andere belanghebbenden

- Staat midden in de samenleving en weet een sterk netwerk in te zetten;
- Spreekt de taal van de inwoners en is helder, recht door zee en communiceert overtuigend;
- Geeft concreet invulling aan het belang van diversiteit en inclusiviteit bij beleid en betrokkenheid van bewoners;
- Neemt vragen serieus en zorgt voor een snel en begrijpelijk antwoord naar bewoners of volksvertegenwoordiging;
- Kan op voet van gelijkheid, maar met politieke visie, partnerschappen organiseren met (publieke) instellingen en maatschappelijke groeperingen;
- Is een geduldig en nauwkeurig luisteraar.

Onze wethouder i.r.t. de media

- Is een sterke communicator in het complexe spanningsveld tussen bestuur, politiek, inwoners en media;
- Heeft een uitstekende publieke presentatie en omgang met de pers;
- Benoemt in plaats van verbloemt, erkent problemen, kijkt niet weg en dekt niets toe;
- Vindt het vanzelfsprekend om zaken waar mogelijk openbaar te maken en om debat en dialoog te stimuleren;
- Is gemakkelijk benaderbaar en straalt daadkracht en leiderschap uit.

Onze wethouder:

- Is besluitvaardig, initiatiefrijk, daadkrachtig en creatief;
- Heeft strategisch inzicht en is een goede onderhandelaar;
- Is vasthoudend maar verliest draagvlak en maatschappelijke effectiviteit niet uit het oog;
- Voelt zich thuis op verschillende beleidsterreinen en is in staat om zich snel nieuwe onderwerpen eigen te maken en om te zetten in concreet beleid;
- Is een aansprekende en innemende persoonlijkheid;
- Toont inclusief leiderschap, bestuurlijk inzicht en persoonlijke moed;
- Is flexibel en gedisciplineerd en bestand tegen grote (werk)druk;
- Kan uitstekend samenwerken, juist ook met mensen die heel andere opvattingen hebben.

B. Competenties samengevat

B1. Analytisch vermogen

Overziet de delen en het geheel van ontwikkelingen, vraagstukken, en projecten en begrijpt hoe deze elementen met elkaar samenhangen. Verdiept zich in details waar dat nodig is om het overzicht te krijgen. Kan dit inzicht op effectieve manier vertalen naar handelen en besluitvorming.

B2. Oordeelsvorming

Weegt informatie vanuit verschillende hoeken zorgvuldig af tegen de relevante criteria en komt op basis hiervan tot een afgewogen oordeel.

B3. Overtuigingskracht

Kan door middel van overredingskracht, persoonlijk overwicht en tact invloed uitoefenen op de ideeën en standpunten van anderen.

B4. Inlevingsvermogen

Is alert op de behoeften en gevoelens van anderen en reageert daar begripvol op, met respect en met oog voor de normen en waarden van anderen

B5. Onderhandelen

Behartigt de gemeentebelangen in onderhandelingsituaties en bereikt overeenstemming met behoud van wederzijds respect.

B6. Politieke sensitiviteit

Heeft inzicht in en is alert op (in)formele verhoudingen, posities en belangen-tegenstellingen binnen en buiten de gemeente en kan daar adequaat op inspelen.

B7. Resultaatgerichtheid

Werkt doelgericht en vasthoudend naar resultaten toe en weet het resultaat op efficiënte en effectieve wijze te realiseren.

B8. Samenwerken

Handelt vanuit het gemeentebelang en levert samen met anderen een bijdrage aan het gemeenschappelijke resultaat.

B9. Sturend vermogen

Is in staat om richting en sturing te geven en geeft anderen de ruimte en het vertrouwen om te handelen binnen gestelde kaders. Delegeert, durft los te laten.

Bijlage 1. Competenties uitgewerkt

1. Analytisch vermogen

Overziet de delen en het geheel van ontwikkelingen, vraagstukken, en projecten en begrijpt hoe deze elementen met elkaar samenhangen. Verdiept zich in details waar dat nodig is om het overzicht te krijgen. Kan dit inzicht op effectieve manier vertalen naar handelen en besluitvorming

Niveau 1 Overziet delen van ontwikkelingen, vraagstukken, gegevens, opdrachten en projecten

- Ziet onderlinge verbanden en patronen tussen zaken
- Kan delen van een ontwikkeling, vraagstuk, gegevens of project in een breder perspectief en kaders plaatsen
- Ziet wanneer vraagstukken, opdrachten, etc. (on)voldoende aansluiten bij de bestaande visie, doelstellingen en concepten binnen de gemeente en maakt deze inzichten bespreekbaar.

Niveau 2 Overziet het groter geheel van ontwikkelingen, vraagstukken, gegevens en projecten

- Kan zich losmaken van de inhoud om de grote lijnen en het totale proces te overzien
- Kan deze inzichten plaatsen in breder perspectief en kaders en komt van daaruit (pro)actief met beleidsvoorstellen
- Doet voorstellen om beleid en vraagstukken (alsnog) aan te laten sluiten bij de bestaande visie en doelstellingen

Niveau 3 Kan nieuwe concepten en vraagstukken plaatsen binnen het groter geheel en verbinden met het bestaande beleid, visie en doelstellingen van de gemeente

- Behoudt het overzicht in een grote diversiteit en complexiteit van ontwikkelingen, vraagstukken, gegevens en projecten
- Verbindt vraagstukken en ontwikkelingen met bestaand beleid, visie en doelstellingen, zoekt hierbij naar alternatieve mogelijkheden
- Ontwikkelt nieuwe concepten die passen binnen de bestaand beleid, visie en Doelstellingen

2. Oordeelsvorming

Weegt informatie vanuit verschillende hoeken zorgvuldig af tegen de relevante criteria en komt op basis hiervan tot een afgewogen oordeel.

Niveau 1 Bereidt een oordeel voor en vormt zich een oordeel over een overzichtelijke situatie

- Onderscheidt feiten van meningen
- Identificeert criteria op basis waarvan een oordeel kan worden gevormd
- Weegt prioriteiten tegen elkaar af en neemt beslissingen wanneer nodig

Niveau 2 Vormt zich een oordeel over complexe situaties met gevolgen op de korte termijn

- Herkent de essenties, grote lijnen en kritische details in de afweging van de alternatieven
- Benoemt bij keuzen consequenties en alternatieven
- Interpreteert informatie op basis van een brede en afgewogen analyse en vooraf bepaalde criteria

Niveau 3 Vormt zich een oordeel over complexe situaties met diverse belangen en gevolgen op lange termijn

- Houdt bij de afweging van criteria rekening met prioriteiten van de gemeente en belangen van anderen
- Houdt bij de evaluatie van alternatieven rekening met meerdere scenario's voor toekomstige ontwikkelingen
- Komt tot een afgewogen oordeel op basis van een analyse van de verschillende belangen en consequenties

3. Overtuigingskracht

Kan door middel van overredingskracht, persoonlijk overwicht en tact invloed uitoefenen op de ideeën en standpunten van anderen

Niveau 1 Overtuigt op basis van inhoudelijke argumenten en expertise

- Formuleert helder en kernachtig
- Hanteert duidelijke, logische en heldere argumenten
- Speelt met argumenten in op overtuigingen en belangen van anderen
- Heeft oog voor de manier waarop de boodschap bij verschillende doelgroepen overkomt

Niveau 2 Is in staat door overredingskracht invloed uit te oefenen op de ideeën en standpunten van anderen

- Buigt tegenargumenten om in het voordeel van het eigen standpunt
- Brengt voorstellen met enthousiasme en stelligheid
- Heeft persoonlijk overwicht, is zelfbewust en beslist in het optreden

Niveau 3 Weet door middel van persoonlijk overwicht, uitstraling en/of charisma anderen te beïnvloeden

- Uit het optreden spreekt autoriteit, kracht en betrouwbaarheid
- Stuurt besluitvormingsprocessen in de gewenste richting door persoonlijke stijl en overwicht
- Enthousiasmeert anderen om visie en standpunten van de organisatie verder uit te dragen
- Weet voor verschillende boodschappen verschillende media in te zetten

4. Inlevingsvermogen

Is alert op de behoeften en gevoelens van anderen en reageert daar begripvol op, met respect en met oog voor de normen en waarden van anderen

Niveau 1 Staat open voor onderliggende gevoelens en motivaties van anderen

- Laat merken naar de ander te luisteren door de ander aan te kijken, samenvattingen te geven en vragen te stellen
- Laat anderen in hun waarde
- Toont begrip voor afwijkende visies, ideeën, omgangsvormen en gewoonten, binnen de raad en in de gemeente

Niveau 2 Speelt in op onderliggende gevoelens en motivaties van anderen

- Denkt bij het zoeken naar oplossingen mee vanuit het gezichtspunt van de ander
- Maakt onvrede en weerstand van de ander bespreekbaar, uit daarbij de eigen mening en gevoelens op constructieve wijze
- Toont zich bewust van de invloed van het eigen handelen op anderen

Niveau 3 Speelt in op complexe gevoelens en motivaties binnen een groep

- Bemerkt (onderhuidse) spanningen of conflictsituaties in een groep en maakt deze bespreekbaar
- Herkent onuitgesproken motieven die het functioneren van een groep nadelig beïnvloeden en maakt deze voor de groep zichtbaar en bespreekbaar
- Herkent en benoemt de gemeenschappelijke gevoelens en motieven die in een Grote, divers samengestelde groep bepalend zijn voor de heersende stemming

5. Onderhandelen

Behartigt de gemeentebelangen in onderhandelingssituaties en bereikt overeenstemming met behoud van wederzijds respect

Niveau 1 Onderhandelt binnen duidelijke en vastgestelde kaders en richtlijnen in een overzichtelijke situatie

- Weet eigen wensen duidelijk over te brengen aan de ander
- Kent de grenzen van de onderhandelingsruimte en weet daaraan vast te houden
- Achterhaalt belangen van de ander

Niveau 2 Onderhandelt over meer complexe zaken met onderhandelingsruimte

- Weet te spelen met de grenzen van de eigen onderhandelingsruimte
- Is in staat om een win-winsituatie te creëren en commitment te verkrijgen
- Neemt verantwoorde risico's in de onderhandeling

Niveau 3 Onderhandelt over strategische, gemeenteverstijgende zaken en posities

- Weet behendig in te spelen op onverwachte wendingen in het gesprek
- Buigt tegenargumenten om in het voordeel van het eigen standpunt
- Weet een brug te slaan en de verschillende belanghebbenden bij elkaar te brengen

6. Politieke sensitiviteit

Heeft inzicht in en is alert op (in)formele verhoudingen, posities en belangen-
tengstellingen binnen en buiten de gemeente en kan daar adequaat op inspelen.

Niveau 1 Heeft inzicht in formele (werk)processen en functies

- Snapt de gemeentestructuur, regels en procedures
- Heeft oog voor de verwevenheid van personen, groepen en belangen
- Kan zich verplaatsen in de positie van de politiek en de burger

Niveau 2 Heeft inzicht in (in)formele belangen en krachtenvelden binnen en buiten de gemeente

- Kent het krachtenveld, verhoudingen en de informele regels
- Onderkent invloed en gevolgen van eigen activiteiten en beslissingen op de eigen organisatie en daarbuiten
- Maakt een goede inschatting van (politieke) ontwikkelingen en hun consequenties
- Doet voorstellen die rekening houden met speelruimten en gevoeligheden

Niveau 3 Is alert op (in)formele en politieke verhoudingen en is in staat om hier adequaat op in te spelen

- Brengt belangrijke onderwerpen bij de juiste personen/partijen onder de aandacht
- Toont inzicht in bestuurlijke verhoudingen en mechanismen
- Voorziet politieke afbreukrisico's en herkent politieke gevoeligheden bij raadsleden
- Zet zich in om samenwerking en synergie voor alle partijen te bevorderen

7. Resultaatgerichtheid

Werkt doelgericht en vasthoudend naar resultaten toe en weet het resultaat op efficiënte en effectieve wijze te realiseren

Niveau 1 Benoemt doelen en streeft deze na

- Realiseert afspraken en plannen binnen aangegeven kaders
- Toont ambitie en gedrevenheid in het realiseren van doelen
- Maakt resultaatafspraken en toetst of gestelde doelstellingen worden gerealiseerd

Niveau 2 Plant activiteiten, stelt zo nodig bij en spreekt anderen aan

- Vertaalt politieke doelen naar concrete plannen en afspraken
- Spreekt de ambtelijke organisatie aan op het realiseren van gemeentelijke doelen en stelt acties bij als de situatie daarom vraagt
- Plant, prioriteert en stelt meetbare doelstellingen voor anderen

Niveau 3 Stelt maatschappelijke doelen en ziet toe op de realisatie van anderen

- Draagt zorg voor een systeem binnen de gemeente waarin resultaten een belangrijke positie innemen en deze ook duidelijk en zichtbaar zijn voor de raad en inwoners van gemeente
- Overziet de samenhang en belangenverschillen met andere beleids- of politieke velden en zorgt afstemming
- Vertaalt abstracte doelen en externe context naar concrete taken, doelen en benodigde voorwaarden

8. Samenwerken

Handelt vanuit het gemeentebelang en levert samen met anderen een bijdrage aan het gemeenschappelijke resultaat

Niveau 1 Overlegt, stemt af en werkt samen met betrokken

- Vraagt anderen naar hun mening
- Deelt kennis, informatie en ervaringen met anderen en stemt acties op hen af
- Draagt bij aan een goede werksfeer en samenwerking binnen het college, de raad en de ambtelijke organisatie
- Heeft oog voor 'overkoepelend belang'

Niveau 2 Maakt eigen belang ondergeschikt aan het groepsbelang

- Streeft gezamenlijke doelen na
- Maakt heldere afweging tussen eigen belang en groepsbelang
- Kent en benut kwaliteiten van anderen. Weet te geven en te nemen om een doel te bereiken

Niveau 3 Creëert proactief synergie en samenwerking binnen de gemeente

- Levert een actieve bijdrage om de samenwerking tussen verschillende partijen te vergroten
- Onderneemt acties om ervoor te zorgen dat er een goede werksfeer en samenwerking binnen het team blijft dan wel ontstaat
- Stimuleert anderen om gezamenlijk te werken aan een gemeenschappelijk doel