

Bijlage 5

Profielschetsen GR 2022:

Wie zijn onze raadsleden, fracties en wethouders?

De fractie in de ChristenUnie afdeling

Deze afbeelding laat zien hoe een ChristenUnie-afdeling functioneert. Alles draait om een goede samenwerking. Er is een goede sfeer in de contacten tussen bestuur en fractie, in de fracties, tussen bestuur en leden etc. Maar teamcultuur is meer dan een goede sfeer. Het gaat om veiligheid, respect, meeleven en ruimte voor groei. Die teamcultuur bepaalt ook je uitstraling naar buiten en staat daarom centraal in dit schema.



Het ontwikkelen van een politieke visie en het werken aan een herkenbare ChristenUnie is een belangrijke verantwoordelijkheid van de fractie. Maar dit werkt alleen goed als er voldoende, goede mensen op de juiste posities zitten en als er verbinding is met de achterban en de samenleving. Hierin werken bestuur en fractie nauw samen. Het 'tandem' fractievoorzitter en bestuursvoorzitter speelt hierin een belangrijke rol. Vanuit verschillende rollen werken bestuur en fractie samen aan een sterke ChristenUnie. In het handboek voor lokale afdelingen wordt dit model verder uitgewerkt en vind je links naar adviespagina's op elk onderdeel. Dit handboek vind je op het intranet: <https://intranet.christenunie.nl/handboek-lokaal>.

Functieprofielen voor de kandidatenlijst

Voor het selectieproces is het belangrijk een duidelijk profiel vast te stellen voor een raadslid, en voor de samenstelling van de fractie in zijn geheel. Ook is het goed om na te denken over het profiel van een wethouderskandidaat. Als de ChristenUnie succesvol aan de onderhandelingen heeft meegedaan en een kandidaat kan voordragen, is het aan de fractie om te bepalen wie ze voordraagt. Maar uiteraard gebeurt dit in goed overleg met het bestuur. Daarom is het raadzaam om al voor de verkiezingen na te denken over het profiel van de wethouder, zeker als er meerdere kandidaten zijn. Het profiel kan dan helpend zijn bij de keuze voor een kandidaat.

Profielschets raadslid

Een raadslid bouwt mee aan een sterke teamcultuur binnen de ChristenUnie en binnen de gemeenteraad. Hij* is in staat om visie te ontwikkelen en zichtbaar te zijn in de samenleving. **Waar 'hij' staat moet natuurlijk ook 'zij' gelezen worden.* Hij bouwt aan netwerken met achterban en samenleving om te luisteren en allianties te smeden. ChristenUnie raadsleden zijn geen schapen met vijf poten die geen fouten mogen maken. Maar mensen die openstaan voor feedback en bereid zijn te leren.

Een raadslid functioneert in een complexe omgeving. Allerlei belangen moeten worden afgewogen in een omgeving waar tal van mensen hun eigen taak en verantwoordelijkheid hebben. Een raadslid heeft in grote lijnen drie verantwoordelijkheden in de gemeenteraad:

- a. Burgers vertegenwoordigen;
- b. Kaders stellen voor het college;
- c. Controleren of gebeurt wat is afgesproken;

Om dit goed te kunnen doen, maakt een raadslid deel uit van een fractie, bestaande uit steunfractieleden en raadsleden. Samen geven zij invulling aan deze taken. Een raadslid is op veel manieren actief. Een kleine greep uit de taken en bezigheden:

- stukken doorgronden en consequenties van beleid overzien;
- financiële onderbouwingen begrijpen;
- contacten onderhouden met burgers en organisaties, netwerken, communiceren met de achterban, werken aan zijn zichtbaarheid (profilering);
- debatten voeren en onderhandelen om een meerderheid voor voorstellen te halen.

Dit vraagt veel van een raadslid en maakt het noodzakelijk dat hij beschikt over voldoende tijd en die deels flexibel kan indelen. Een goede online vaardigheid en soepel om kunnen gaan met social media is belangrijk.

Een raadslid beschikt over de volgende competenties of in staat is deze te ontwikkelen.

Mondelinge vaardigheid

Ideeën en meningen in begrijpelijke taal aan anderen duidelijk maken en het taalgebruik aanpassen aan het niveau van de ander.

- Plaatst een verhaal / boodschap in een bredere context zonder dat het hierdoor ingewikkelder wordt
- Gebruikt in debatten steekhoudende argumenten en formuleert die helder
- Weet een complex verhaal te vereenvoudigen zodat het voor iedereen te volgen is

Onderhandelen

Optimale resultaten behalen bij gesprekken met tegenstrijdige belangen, zowel op inhoudelijk gebied als op het gebied van het goed houden van de relatie.

- Weet wanneer toegevend en wanneer vasthoudend te zijn in de onderhandelingen
- Bepaalt vooraf de eigen grenzen en mogelijke concessies
- Zoekt naar het gezamenlijke belang tijdens de onderhandelingen
- Komt op het juiste moment met de juiste argumenten

Politieke en bestuurlijke sensitiviteit

Zich kunnen verplaatsen in het politieke speelveld; complexe belangen onderkennen waar betrokken partijen mee geconfronteerd worden; de politieke haalbaarheid van voorstellen kunnen inschatten.

- Anticipeert op mogelijke weerstanden bij politieke 'tegenstanders'
- Onderkent de gevolgen van bepaalde beslissingen en maakt deze bespreekbaar
- Kan de voor- en nadelen van politieke voorstellen benoemen

Onafhankelijkheid

Acties ondernemen en uitspraken doen die getuigen van een eigen visie of mening; anderen niet naar de mond praten.

- Durft van mening te verschillen
- Deinst niet terug voor weerstand tegen de eigen plannen en mening
- Doorbreekt vastgeroeste gewoonten en laat zien dat het ook anders kan
- Laat zich onder druk niet verleiden om grenzen van eigen overtuiging te overschrijden.

Overtuigingskracht

Anderen voor standpunten en ideeën proberen te winnen en draagvlak creëren.

- Anticipeert op tegenargumenten en hanteert zelf goede tegenargumenten
- Creëert draagvlak voor voorstellen die moeilijk liggen
- Laat de ander de mogelijkheden en de voordelen van de voorstellen zien

Netwerken

Ontwikkelen en verstevigen van relaties, allianties en coalities binnen en buiten de eigen organisatie en die aanwenden om informatie, steun en medewerking te verkrijgen.

- Maakt gebruik van contacten die ontstaan zijn bij sociale evenementen
- Neemt regelmatig opnieuw contact op met anderen om het bestaande netwerk te onderhouden
- Onderneemt actie om contacten te leggen en te onderhouden

Samenwerken

Of effectieve wijze (mee)werken aan een gezamenlijk resultaat, door niet het eigen belang voorop te stellen. Communicatie open houden en stimuleren.

- Deelt kennis en ervaring met anderen
- Laat duidelijk zien het gezamenlijk resultaat belangrijk te vinden
- Signaleert wanneer anderen hulp nodig hebben en neemt taken zo nodig over
- Staat open voor de mening en ideeën van anderen in de groep of het team

Profiel Lijsttrekker – fractievoorzitter

Na de verkiezingen kiest de nieuwe fractie haar voorzitter. Vaak is dit de lijsttrekker of, als dit de wethouderskandidaat is, de nr 2. Zowel de lijsttrekker als de fractievoorzitter hebben extra taken en verantwoordelijkheden.

De lijsttrekker:

- voert de belangrijkste debatten in campagnetijd;
- is het gezicht van de ChristenUnie in campagnetijd;
- is het aanspreekpunt voor de media;
- zit aan tafel bij de onderhandelingen na de verkiezingen.

Deze functie vraagt om extra kwaliteiten en motivatie op het gebied van communicatie, presentatie en debat. Het lijsttrekkerschap kost extra tijd in de campagne en de tijd van onderhandelen, ook als je niet aan tafel zit als ChristenUnie.

De fractievoorzitter:

- Is (meestal) lid van het presidium van de raad;
- Geeft leiding aan het politiek proces in en rond de fractie;
- Zorgt dat alle fractieleden 'op de goede plek zitten' (kunnen doen waar ze goed in zijn);
- Kan coachen en delegeren;
- Is eerste aanspreekpunt van de wethouder of burgemeester;
- Is eerste aanspreekpunt voor de media;
- Vormt een 'tandem' met de afdelingsvoorzitters;

Deze functie vraagt om extra kwaliteiten op het gebied van leiding geven, politiek sensitiviteit en samenwerken. En om extra beschikbare tijd en flexibiliteit.

Leiding geven:

Op een resultaatgerichte manier richting geven aan medewerkers; doelen formuleren en middelen faciliteren; voortgang bewaken en medewerkers aansturen.

- Schat de kwaliteiten van anderen goed in en benut deze.
- Spreekt anderen op resultaten en functioneren aan.
- Zorgt voor passende ondersteuning en begeleiding om doelen te bereiken.
- Stimuleert anderen om te komen met eigen initiatieven die bijdragen aan de gewenste resultaten.

Profiel Fractie

Een ChristenUnie fractie bestaat uit gekozen raadsleden en ondersteunende leden. Per gemeente kan de positie van deze ondersteunde leden verschillen. In veel gemeenten kunnen één of twee leden de ChristenUnie volwaardig vertegenwoordigen in een commissie.

Bij het samenstellen van de kandidatenlijst is het belangrijk om rekening te houden met de verschillende profielen van mensen. Hierbij is er idealiter een goede mix van persoonlijke kwaliteiten, professionele expertise, diversiteit en kerkelijke en geografische spreiding. Oftewel: een fractie die bestaat uit mensen die elkaar aanvullen. Zorg voor een aantal mensen die op de 'opvolgplekken' staan en beschikbaar zijn om in te vallen gedurende de periode.

Algemene kenmerken:

- De fractie geeft als team vorm en inhoud aan de vertegenwoordiging van de ChristenUnie in de raad. Daarin heeft iedereen een eigen verantwoordelijkheid en eigen kwaliteiten. Deze samenwerking vraagt dat leden bereid zijn zich naar elkaar te verantwoorden.
- De fractie als geheel is een beelddrager en houdt grondslag en kernwaarden van de ChristenUnie steeds voor ogen.
- De fractie werkt goed samen met het bestuur van de afdeling in het realiseren van de doelen. Hiervoor legt de fractie verantwoording af aan bestuur en achterban over de resultaten en de uitvoering van het verkiezingsprogramma.
- De fractie stelt jaarlijks een werkplan op met daarin de speerpunten en doelen die gebaseerd zijn op het verkiezingsprogramma en de actualiteit.

De kenmerken van de ChristenUnie fractie kunnen per gemeente verschillen. De politieke en regionale context kan verschillende eisen stellen. Stel daarom voor de selectieprocedure een profiel op voor hoe de fractie in jullie gemeente idealiter uit ziet.

Specifieke kenmerken:

De ChristenUnie fractie in << naam gemeente>> in de periode 2022-2026:

- Is in staat om het profiel van de ChristenUnie uit te dragen en kan hiervoor de juiste prioriteiten stellen;
- Is proactief door zelf initiatieven te nemen om onderwerpen op de raadsagenda te krijgen;
- Bestaat uit mensen die elkaar aanvullen in inhoudelijke kennis en persoonlijke kwaliteiten;
- Staat open voor brede afstemming en samenwerking in de gemeenteraad en de samenleving;
- Betreft mensen van buiten de kring van fractie en bestuur bij haar politieke werk;
- Onderhoudt goede contacten met wijkraden, organisaties, kerken, ed;
- Betreft leden actief bij haar standpuntbepaling en communiceert actief over gemaakte keuzes en behaalde resultaten;
- Fungeert als team waarbij de steunfractie een actieve rol vervult. Het partij en fractiebelang wordt gesteld boven het individuele belang;

Profiel Wethouder

Samen met overige wethouders en burgemeester (collegiaal bestuur) draagt de wethouder verantwoordelijkheid voor het bestuur van de gemeente. Binnen de gestelde kaders bereidt de wethouder beleid voor. Vervolgens voert hij/zij het beleid uit dat vastgesteld is door de gemeenteraad, initieert hierin en legt hier verantwoording over af.

Door het onderscheid in omvang van een gemeente, de complexiteit van de bestuursopgaven of de politieke cultuur kan het profiel van een wethouder per gemeente verschillen. Hierbij spelen bestuursstijlen (manier van leiden van de gemeente gebaseerd op politieke opvattingen) en de benodigde competenties (persoonlijke vermogen, kennis, vaardigheden) een belangrijke rol. Het is daarom nodig de lokale context in kaart te brengen.

De wethouder moet voortdurend en gelijktijdig kunnen 'schaken' op vier speelvelden: het politieke, het bestuurlijke, het ambtelijke en het publieke speelveld. Dit vereist verschillende vormen van communicatie, vaardigheden en loyaliteiten, en bovendien het vermogen tot schakelen in gedrag.

Voorwaarden voor de functie:

Een wethouder:

- beschikt over een hbo of academisch werk- en denkniveau
- heeft politieke en bestuurlijke kennis en ervaring, aangevuld met specifieke kennis en ervaring op het gebied van de beschikbare portefeuille
- is bereid en in de gelegenheid om op onregelmatige tijden (avonden en weekenden) actief te zijn

Profiel

De functie van wethouder is complex. Gezien de diversiteit in het takenpakket en de verschillende speelvelden wordt een profiel gevraagd waarin verschillende elementen samenkomen. Zoals die van politieke en bestuurlijke kwaliteiten, managementvaardigheden maar ook onderhandelen en bemiddelen. Interne communicatie in het college en kunnen omgaan met de verschillende groepen in de samenleving zijn belangrijk. Daarom is het belangrijk dat een wethouder over de volgende competenties beschikt of die, waar nodig, verder gaat ontwikkelen:

Competenties uitgebreid met gedragsindicatoren:

1. Mondelinge vaardigheid

Spreekt in begrijpelijke taal; het taalgebruik aanpassen aan het niveau van de ander.

- Gebruikt in situaties het juiste taalgebruik en hanteert daarbij verschillende uitdrukkingstijlen
- Maakt gebruik van vergelijkingen, metaforen en uitdrukkingen om een betoog mee te verduidelijken
- Vereenvoudigt complex taalgebruik van anderen en weet het terug te brengen tot de kern van de zaak
- Verheldert een vage en onduidelijke discussie door helder weer te geven waar deze nu eigenlijk om gaat
- Vertaalt abstracte informatie naar concrete voorbeelden die iedereen aanspreken

2. Netwerken

Ontwikkelen en verstevigen van relaties, allianties en coalities binnen en buiten de eigen organisatie en die aanwenden om informatie, steun en medewerking te verkrijgen.

- Betreft anderen in de eigen professionele netwerken en stimuleert hen deze uit te bouwen