

7. Profielschets en de bestuurscompetenties na de selectieprocedure

De profielschets heeft ook na de selectie van de burgemeester een belangrijke functie. Omdat de profielschets het ideaalplaatje is van de burgemeester voor de gemeente, kan deze dienst doen tijdens de voortgangs- en herbenoemingsgesprekken. Maar de profielschets kan ook gebruikt worden door de burgemeester zelf om een ontwikkelplan voor zichzelf te maken of zich te laten coachen op een aantal specifieke bestuurscompetenties.

In ieder van bovengenoemde gesprekken moeten twee vragen worden beantwoord:

- WAT heeft de burgemeester gedaan/WAT doet de burgemeester?
- HOE doet de burgemeester dat?

Beide aspecten zijn vervat in de profielschets. Het WAT staat beschreven in de taken en rollen. Het HOE staat beschreven in de bestuurscompetenties. De profielschets staat dus ook centraal na de selectieprocedure als het gaat om het functioneren en de kwaliteiten van de burgemeester.

7.1 Aard van de verschillende gesprekken

Voortgangsgesprekken

Een voortgangsgesprek is een tweezijdig gesprek tussen burgemeester en (een delegatie uit de) raad over de voortgang in de gemeente en het functioneren van de burgemeester. In het voortgangsgesprek bespreken raad en burgemeester het huidige functioneren: in welke mate worden de taken uitgevoerd en de rollen vervuld die in de profielschets beschreven zijn? In welke mate worden de genoemde competenties ingezet? Hoe tevreden is de raad over de burgemeester in relatie tot de profielschets? Maar ook: zijn er gebeurtenissen in de context die maken dat de profielschets verandert en wat vraagt dat van de burgemeester? In dergelijke gesprekken komt ook de opinie van de burgemeester over het functioneren van de raad tot uitdrukking.

In de voorbereiding is het raadzaam dat de raad zicht heeft op informatie bij partijen die, afgezien van de waarnemingen van de raad zelf, de burgemeester feitelijk zien functioneren. De raad ziet immers maar een deel van het functioneren van de burgemeester. Het is ook nadrukkelijk een tweegesprek: ook de burgemeester heeft zijn

beeld. Het gaat om de uitwisseling van die beelden en het op grond daarvan maken van afspraken over de ontwikkeling of over accentverschuivingen in de verwachtingen over en weer.

Aan het einde van het gesprek worden afspraken gemaakt en (meestal) schriftelijk vastgelegd. Dan wordt ook bezien wie overigens van de gespreksresultaten op de hoogte worden gesteld.

Herbenoemingsgesprek

Een herbenoemingsgesprek is formeler dan een voortgangsgesprek. In een herbenoemingsgesprek spreekt de raad een formeel oordeel uit over het functioneren van de burgemeester, met het oog op de toekomstige benoemingstermijn. Ook hier is het raadzaam om het oordeel te vormen met behulp van de profielschets. Die was immers bij aanvang het ‘contract’ dat beide partijen sloten.

Voor een herbenoemingsgesprek is het belangrijk om goede informatie te genereren bij mensen die de burgemeester feitelijk en in volledige taakuitoefening zien functioneren. Bezie daarom in welke mate de burgemeester voldoet aan het profiel, waar tevredenheid en kritiek zijn en waar aandachts- of ontwikkelpunten zitten. De raad formuleert in het herbenoemingsgesprek haar oordeel over taken, rollen en bestuurscompetenties en geeft aan of voor hen sprake kan zijn van herbenoeming. Op basis van het gesprek geeft de raad advies aan de Commissaris van de Koningin.

Periodiek gesprek met de Commissaris van de Koningin

Ook in het periodiek gesprek met de Commissaris van de Koningin vormen profielschets en bestuurscompetenties mede de basis voor het functioneringsoordeel. In dit gesprek heeft de burgemeester de ruimte om over zijn sterke en minder sterke punten in het functioneren en ontwikkelingen in de (bestuurlijke) context te spreken. Vragen die in een periodiek gesprek aan de orde komen zijn: welke competenties zijn sterk ontwikkeld en welke vragen aandacht in relatie tot het functioneren? Hoe verhouden profielschets en werkelijkheid zich met elkaar en op welke wijze veranderen accenten in de bestuurscompetenties en de context? Welke kennis- en competentieontwikkeling is nodig en wenselijk?

Coaching

In coachingsgesprekken kan de burgemeester gebruik maken van de profielschets en de bestuurscompetenties. De profielschets beschrijft immers wat er van hem verwacht wordt. Dat kan hij plaatsen naast datgene wat hem feitelijk gevraagd wordt en de manier waarop hij zijn taken uitvoert. Daarnaast kunnen de bestuurscompetenties behulpzaam zijn om in kaart te brengen welke kwaliteiten sterk en minder sterk ontwikkeld zijn en op welke punten ontwikkeling wenselijk of noodzakelijk is. Als dat passend is, kan een burgemeester zich op de minder sterke punten laten coachen.

