

1. Gemeente zoekt nieuwe burgemeester

Hoe vinden gemeente en ideale kandidaat-burgemeester elkaar?

En hoe weten de kandidaten wat er van hen verwacht wordt?

Dat zijn de vragen die aan deze handreiking ten grondslag liggen.

Vele verschillende partijen zijn betrokken bij de selectie van een nieuwe burgemeester. De griffier, de Commissaris van de Koningin, diens kabinetschef, de raadsleden en de leden van de vertrouwenscommissie hebben allen hun eigen rol.

De veelheid aan spelers maakt de selectie van een nieuwe burgemeester tot een complex proces, dat ook nog eens vertrouwelijk is. Die complexiteit verklaart de omvang van deze handreiking. Om de lezer zoveel mogelijk van dienst te zijn, is de tekst zodanig opgebouwd dat de lezer per fase van het selectieproces moeiteloos de relevante elementen kan vinden. Het schema in de volgende paragraaf biedt een helder overzicht van de verschillende fasen van het proces. Voor elke fase worden praktische adviezen geven. De handreiking ontrafelt dus niet alleen de procedure, maar biedt ook concrete handvatten om die zo succesvol mogelijk te doorlopen.

Blik in de spiegel

Doel van de procedure is de selectie van de meest geschikte kandidaat voor de gemeente. Maar een gedegen procedure kan méér opleveren.

Namelijk: een heldere analyse van de bestuurlijke situatie in de gemeente. Een analyse die bovendien breed gedeeld wordt in de raad. Die leidt tot overeenstemming over de te volgen koers en daarmee een perspectief biedt voor samenwerking.

Die overeenstemming klinkt vervolgens door in de profielschets en in de rest van de procedure, zodat de kwaliteiten van de gekozen kandidaat passen in de toekomstvisie van de raad.

Om maximaal resultaat op te leveren moet de procedure niet beginnen met een blik op de kandidaten, maar met een blik in de spiegel. In deze fase draait het om vragen als: wat speelt er in onze gemeente? Wat komt er de komende jaren op ons af?

Hoe willen we daar als bestuur mee omgaan? Hoe kunnen we ons bestuur kenschetsen en wat voor burgemeester past daarbij?

En dus: wat vertellen we de kandidaten? Sollicitanten moeten immers dit soort informatie kunnen vinden in de profielschets.

De raad moet het over al deze vragen eens zien te worden. Dat kan lastig zijn, maar het is een investering die de raad zeker terugverdient. Want de raad vindt niet alleen de meest geschikte kandidaat, maar maakt ook afspraken die nuttig kunnen zijn tijdens de evaluatie van het functioneren van de burgemeester. Ook de burgemeester zelf kan die afspraken gebruiken om in de loop van zijn ambtsperiode op voort te borduren en op terug te vallen.

Het beantwoorden van deze vragen gaat vooraf aan het opstellen van de profielschets. Het komt geregeld voor dat de vertrouwenscommissie te snel overgaat tot het opstellen van de profielschets. Dan wordt bijvoorbeeld de profielschets van de vorige burgemeester uit de kast getrokken en nog een keer gebruikt, zonder reflectie op de veranderingen binnen en buiten de gemeente die in de periode tussen twee burgemeestersvacatures hebben plaatsgevonden. Daarmee verspeelt de vertrouwenscommissie een kans om invloed uit te oefenen op de toekomst van de gemeente.

Profielschets

De selectie is gebaseerd op de bestuurscompetenties, die het hart van de selectieprocedure vormen. Hoe scherper de visie op de gemeente die de raad heeft geformuleerd, hoe meer de te kiezen competenties uit die visie volgen.

De brochure biedt een overzicht van de verschillende soorten bestuurscompetenties en de manier waarop zij gebruikt kunnen worden.

De bijlagen bevatten praktisch materiaal dat gebruikt kan worden om de bestuurscompetenties vast te stellen, inclusief suggesties voor vragen die aan de kandidaten gesteld kunnen worden.

Als de vertrouwenscommissie de relevante bestuurscompetenties heeft vastgesteld, vermeldt ze die in de profielschets. De brochure bevat een praktische leidraad voor het

opstellen van een profielschets. Bovendien vindt u hier concrete suggesties om te komen tot een profielschets, zoals een gedetailleerde opzet voor een werkconferentie.

De profielschets gaat naar de Commissaris van de Koningin. Aan de hand van de profielschets en de basiscondities - die in beginsel voor iedere burgemeester gelden - toetst die de kandidaten op hun benoembaarheid.

Na de toetsing door de Commissaris van de Koningin beschikt de vertrouwenscommissie over een lijstje met namen die in eerste instantie geschikt lijken. Met die namen begint de commissie aan de eigenlijke selectie. Daarbij staat de commissie een aantal hulpmiddelen ter beschikking. We bieden handvatten om van die hulpmiddelen optimaal gebruik te maken.

Bouwstenen

Deze handreiking biedt geen blauwdruk voor een succesvolle selectieprocedure, maar een praktische beschrijving van nuttige bouwstenen.

Garandeert de handreiking u de perfect match? Nee.

Biedt een profielschets, gebaseerd op de beschreven bestuurscompetenties, die garantie?

Ook niet. Garanties zijn niet te geven.

Wél laat dit boekje zien hoe het proces geordend en efficiënt kan verlopen. Zodat er een geschikte kandidaat wordt benoemd, die de visie van de gemeente deelt. En zodat achteraf zichtbaar blijft langs welke weg de vertrouwenscommissie tot haar beslissing is gekomen.

Bestuurscompetenties zijn nuttige hulpmiddelen, maar geen doel op zichzelf.

Aan de hand van de gewenste bestuursstijl en de benodigde competenties kan de vertrouwenscommissie een scherper beeld krijgen van de eisen waaraan een kandidaat moet voldoen. De vraag is: welke stijl en welke competenties zijn in ieder geval vereist?

De vertrouwenscommissie hoeft de bouwstenen niet allemaal te gebruiken om iets moois te bouwen. De techniek is nooit belangrijker dan het resultaat: de keuze van de geschikte kandidaat, die past bij de gemeente.

Na de benoeming

Met de benoeming van een nieuwe burgemeester is het proces niet ten einde. Het kan nuttig zijn als de vertrouwenscommissie achteraf nagaat wat de belangrijkste uitkomsten van de procedure zijn. Wat heeft de procedure opgeleverd aan inzichten over de gemeente en haar bestuur? Zo kan de profielschets ook gebruikt worden bij voortgangs- en herbenoemingsgesprekken met de burgemeester.

Bovendien kan worden vastgesteld hoe de uitverkoren kandidaat de procedure ervaren heeft. Wat ging goed, waaraan moet gewerkt worden, welke conclusies kunnen getrokken worden voor de toekomstige samenwerking tussen raad en burgemeester? Hoe kan de burgemeesters de profielschets gebruiken om te werken aan zijn of haar eigen professionele ontwikkeling?

Op die manier levert de selectie procedure niet alleen een geschikte burgemeester op, maar ook een waardevol document en een nuttige ondersteuning voor het bestuur van de gemeente.

NB. Omwille van de leesbaarheid gebruiken we in de tekst uitsluitend de hij-vorm. We wijzen er met nadruk op dat in plaats van 'hij' natuurlijk ook 'zij' kan worden gelezen.