

Aan de voorzitter van de vertrouwenscommissie
De heer M.P.J. Appelman

Ons Kenmerk



20.0026840

Uw kenmerk

Datum

30 oktober 2020

Afdeling

Gemeentesecretaris

Onderwerp: input profienschets burgemeester

Geachte heer Appelman, Beste Mario,

Allereerst dank voor de uitnodiging om input te leveren vanuit de ambtelijke organisatie voor het opstellen van de profienschets van de nieuwe burgemeester. U vroeg daarbij enerzijds een beschrijving te geven van de belangrijkste uitdagingen waar de organisatie zich voor gesteld ziet de komende periode en anderzijds hoe de organisatie aankijkt tegen de burgemeester als hoofd en belangrijkste vertegenwoordiger van de gemeente.

Belangrijkste uitdagingen waar de organisatie zich voor gesteld ziet.

De gemeente Opmeer is een beheer gemeente met een omvang van bijna 12.000 inwoners. De organisatie is ook krachtig op deze beheervraagstukken. Uitdaging hierbij is wel het vervullen van vacatures in de taakvelden Ruimtelijke Ordening en Financiën. Op dit moment is de invulling bij het taakveld Ruimtelijke Ordening dramatisch.

Hoewel de lokale ambities overzichtelijk zijn, hebben de regionale en landelijke ambities impact op de gemeente en daarmee ook op de ambtelijke organisatie.

Als het gaat om de regionale ambities wordt verwezen naar het uitvoeringsprogramma Pact 7.1 Westfriesland. In dit programma zijn zes thema's benoemd, t.w.: 1. Wonen, Leefbaarheid & Bereikbaarheid; 2. Energietransitie & Klimaatadaptie; 3. Ondernemen & Economie; 4. Arbeidsmarkt & Onderwijs; 5. Vrije tijd; 6. Sociaal domein. In het uitvoeringsprogramma zijn per thema acties beschreven. De komende jaren is de uitdaging om de ambities zoals genoemd bij het Pact 7.1 invulling te geven. Een uitdaging die graag ter hand wordt genomen omdat ook de middelen door de gemeenteraad beschikbaar zijn gesteld om de formatie uit te breiden op strategisch niveau zodat de organisatie zijn rol kan oppakken. En gelijktijdig zal in samenwerking met de andere gemeenten een slimme verdeling van capaciteit georganiseerd moeten worden. Waarbij ook bestaande landelijke ontwikkelingen in regionale samenwerking opgepakt moeten worden. Maar dit

zal ook nadrukkelijk nadere bestuurlijke prioritering vragen, want voorkomen moet worden dat werkzaamheden gestapeld worden. Met andere woorden dit is nog een stevige uitdaging.

De landelijke ontwikkelingen in de vorm van decentralisaties vanuit het verleden, maar ook nieuwe regelgeving (b.v. Incontrol statement, omgevingswet) of nieuwe bestuurlijke beleidsintensiveringen (b.v. duurzaamheid/klimaatadaptie/energie transitie). Zeker m.b.t. klimaatadaptie/energie transitie zal sprake zijn van een echt hele stevige uitdaging.

Eigenschappen en competenties waarover de nieuwe burgemeester idealiter dient te beschikken.

Op basis van diverse gesprekken die ik gevoerd heb en een enquête onder medewerkers (met een response van 50,5%, zijnde 51 personen) is een beeld gevormd omtrent eigenschappen en competenties waarover de nieuwe burgemeester idealiter dient te beschikken. Daarbij is gekeken naar basiscondities (waar iedere burgemeester over dient te beschikken); vaardigheden (waarmee de burgemeester zich kan onderscheiden) en persoonlijke stijl.

In zijn algemeenheid komt het volgende beeld naar voren:

Als het gaat om de *basis condities* zijn de drie meest voorkomende condities:

✓ **Integer**

De burgemeester handelt te allen tijde eenduidig en transparant volgens de algemeen geaccepteerde normen en waarden. Hij beschikt over een goed ontwikkeld moreel kompas. De burgemeester heeft een voorbeeldfunctie, draagt integriteitsbewustzijn actief uit en spreekt anderen hierop aan. Zowel intern naar het college, de raad en de ambtelijke organisatie, als extern.

✓ **Verbindend**

De burgemeester geeft richting aan en binding in een groep of gemeenschap; hij brengt samenwerkingsverbanden tot stand en handhaaft deze. In zijn functie wordt hij geconfronteerd met verschillende mensen, groepen en mogelijk tegengestelde belangen. Van een burgemeester wordt nadrukkelijk verwacht dat hij degene is die tegenstellingen overbrugt en partijen bij elkaar brengt en houdt.

✓ **Onafhankelijk**

Van de burgemeester wordt verwacht dat hij in hoge mate onafhankelijk opereert en geen bijzondere verbintenis aangaat met één of meerdere partijen. Dat geldt zowel bestuurlijk en politiek als maatschappelijk. De burgemeester staat op basis van gezag, positie en vertrouwen boven partijen en wordt als zodanig geaccepteerd, zowel in het politiek-gemeentelijke verkeer als naar de inwoners, maatschappelijke organisaties en andere betrokkenen. Daarbij wordt hij gezien als 'aanspreekpunt' voor gemeente en gemeenschap. Dat vraagt onafhankelijkheid en de burgemeester moet die onafhankelijkheid blijvend tot uitdrukking kunnen brengen in zijn of haar functioneren. De burgemeester zal een natuurlijk overwicht moeten hebben en een opstelling die voldoende distantie bewaart tot belanghebbenden.

Omtrent de *vaardigheden* waarmee de nieuwe burgemeester zich kan onderscheiden komt het volgende naar voren: de burgemeester is

- ✓ **Communicatief**
Vertaalt ideeën en feiten in begrijpelijke taal, passend bij de ontvanger. Is in staat onder verschillende omstandigheden, met diverse mensen met verschillende achtergronden contact te maken. Onderhoudt schijnbaar moeiteloos het netwerk.
- ✓ **Betrokken**
Beschikt over het vermogen zich in te leven in de situatie. Luistert en erkent gevoelens en behoeften van anderen. Toont hier begrip voor. Is zich bewust van de impact van het eigen handelen.
- ✓ **Organisatiegevoelig in combinatie met coaching**
Weet hoe (informele) lijnen en systemen lopen binnen de organisatie en houdt hier rekening mee. Weet welke partijen/individuen binnen de (bestuurlijke) organisatie betrokken moeten worden bij specifieke onderwerpen en op welke manier. Is zich bewust van het effect van zijn handelen. Creëert ruimte voor anderen zodat zij hun prestaties kunnen verbeteren. Stimuleert de persoonlijke ontwikkeling van anderen door feedback, tips of blijken van waardering te geven, vanuit respect voor de ander.
- ✓ **Bestuurlijk sensitief in combinatie met besluitvaardig en daadkrachtig**
Herkent het belang van gebeurtenissen die van invloed zijn op het staande beleid en het handelen van de politiek verantwoordelijken. Weet daarnaar te handelen. Voorziet tijdig risico's en kansen voor zichzelf, medebestuurders en de gemeente. Weegt verschillende belangen tegen elkaar af. Houdt rekening met verschillende perspectieven. Geeft aan wanneer iets wel of juist niet kan en laat beslissingen die hij zelf moet nemen niet aan een ander over. Signaleert kansen en handelt daarnaar. Onderneemt uit eigen beweging acties om doelen te realiseren. Neemt het voortouw. Zorgt voor een snel optreden als de situatie hierom vraagt.

Verder is gekeken naar de *persoonlijke stijl* die als belangrijk wordt gezien voor de nieuwe burgemeester, namelijk:

Als het gaat om het besturen van de gemeente treedt de burgemeester als bestuurder op de voorgrond:

- is leider/aanvoerder;
- geeft actief en inhoudelijk sturing aan het college;
- is besluitvaardig en neemt anderen hierin mee.

Op de wijze van reageren op ontwikkelingen in/buiten de gemeente handelt de burgemeester bedachtzaam:

- wacht nog even voordat hij ingrijpt;
- beziet en weegt af;
- heeft kennis van relevante regels;
- betreft anderen bij zijn besluit;
- prioriteert zorgvuldig acties, brengt focus aan.

In de aansturing handelt de burgemeester mensgericht door:

- het organiseren van draagvlak;
- wat informeel mogelijk is;
- interacties in een groepsproces;
- het bevorderen van sfeer.

Qua regievoering richt de burgemeester zich op het proces:

- stuurt duidelijk op proces binnen raad, college en organisatie, zorgt dat de verschillende stappen in het proces op een juiste wijze worden doorlopen;
- is bewaker van het proces, strak houden aan afspraken;
- is een begeleider en minder een leider.

Samenvattend is onze input vanuit de organisatie m.b.t. de eigenschappen en competenties waarover de nieuwe burgemeester idealiter dient te beschikken, kort en bondig als volgt te omschrijven:

De nieuwe burgemeester:

- a. is enthousiast over nieuwe organisatieontwikkelingen zoals het versterken van het ontmoeten intern en extern en draagt dit uit en zet zich in voor de organisatorische uitdagingen. Richt zich op de wat-vraag en niet op de hoe-vraag;
- b. coacht en begeleid wethouders, is "hoeder van het college" en is sfeermaker om van het college van Burgemeester en wethouders een team te maken;
- c. heeft het natuurlijke gezag om – met oog voor rollen en verantwoordelijkheden – de raadsvergaderingen voor te zitten. En vertegenwoordigt de gemeente binnen en buiten de gemeente (regio, provincie, VNG, Rijk) met flair;
- d. is doortastend in zijn rol van portefeuillehouder, met name in onzekere (Corona)tijden.

Ik hoop u hiermee van dienst te zijn geweest en wens u veel succes met het selecteren van een kandidaat.

Vragen

Hebt u vragen, dan kunt u contact opnemen met M.A.S. Winder, telefoon 0226 – 36 3333 of via gemeente@opmeer.nl.

Hoogachtend,

M.A.S. Winder MSc
Gemeentesecretaris

Wij werken op afspraak

Hebt u een product of dienst nodig van de gemeente? Maak een afspraak via www.opmeer.nl