

Competentieprofiel raadsleden

(behorende bij de stukken van de ledenvergadering D66 Nijmegen d.d. 27 april 2009)

Dat een kandidaat-raadslid aan wettelijke eisen en formele D66-eisen moet voldoen, laat onverlet dat ons partij ook graag de beste raadsleden wil kandideren. Daarom heeft het Landelijk Bestuur in overleg met regionale en lokale vertegenwoordigers een competentieprofiel opgesteld voor een team van raadsleden. Dit competentieprofiel wordt door D66 Nijmegen gebruikt bij het benaderen van of het voeren van 'sollicitatiegesprekken' met kandidaat-raadsleden en het opstellen van een stemadvies.

Competenties raadsfractie als geheel

Niet elk potentieel raadslid hoeft alle competenties te bezitten. Ze zijn nadrukkelijk opgesteld voor een fractie als geheel.

Leervermogen

Is onderzoekend en leergierig. Past kennis perfect toe. Werkt nieuwe zaken uit en past die toe. Neemt informatie snel op en leert van opgedane ervaringen.

Netwerkgerichtheid

Onderhoudt warme persoonlijke contacten op verschillend terrein. Heeft een uitgebreid netwerk. Wordt vaak benaderd. Benadert veelvuldig belangrijke contactpersonen.

Analytisch vermogen

Weet snel hoofd- van bijzaken te onderscheiden. Concentreert zich op hoofdzaken. Doorziet snel verbanden. Analyseert goed door. Bekijkt problemen vanuit alle invalshoeken.

Toewijding

Is ambitieus. Werkt met overgave. Neemt en legt verantwoording af. Kent eigen grenzen. Verdedigt te pas en te onpas het beleid van de fractie.

Politieke sensitiviteit

Voelt exact aan of het inbrengen van een politieke wens reëel haalbaar is. Creëert op de juiste toon en met de juiste timing draagvlak voor een voorstel.

Stressbestendig

Reageert doordacht in spannende situaties. Tegenslag en tijdsdruk hebben geen invloed op prestaties. Is veerkrachtig en niet makkelijk uit het veld te slaan. Kent zichzelf door en door.

Overtuigingskracht

Maakt anderen enthousiast. Komt snel met aansprekende argumenten op het juiste moment. Anderen nemen ideeën, plannen en standpunten frequent over. Presenteer met vaart en verve.

Competentieprofiel lijsttrekker

Hoewel de lijsttrekker op zich deel vormt van het toekomstig fractie team en zijn of haar competenties dus in dit totaal plaatje moeten passen, lijken de volgende drie competenties juist voor de lijsttrekker erg belangrijk.

Overtuigingskracht

Maakt anderen enthousiast. Komt snel met aansprekende argumenten op het juiste moment. Anderen nemen ideeën, plannen en standpunten frequent over. Presenteer met vaart en verve.

Contactuele vaardigheden

Legt en onderhoudt op elk niveau zeer makkelijk contacten. Is innemend. Kan met iedereen uitstekend overweg. Is respectvol. Weet spannende situaties op een prettige wijze te hanteren.

Inlevingsvermogen

Verwoordt gevoelens en standpunten van anderen. Doet er ook iets mee. Toont met gevoelsreacties anderen te begrijpen/ respecteren. Toont constant – ook non-verbaal – interesse.

Competentieprofiel fractievoorzitter

Hoewel de fractievoorzitter op zich deel vormt van het toekomstig fractieteam en zijn of haar competenties dus in dit totaal plaatje moeten passen, lijken de volgende competenties juist voor de fractievoorzitter erg belangrijk.

Onderhandelen

Onderzoekt de belangen van de ander grondig. Wikt vooraf alle voor- en tegens. Breekt onderhandelingen op het juiste moment af. Heeft vooraf een heldere strategie en bereikt het doel. Is uit op win-winsituaties. Raakt zelden in conflict.

Resultaatgerichtheid

Leeft voor zijn werk. Doet veel meer dan gevraagd. Verbeterd resultaten, ook van anderen. Is constant met vernieuwingen bezig.

Coachen

Stimuleert zelfontwikkeling. Is helder over verwachtingen en opbouwend bij het geven van kritiek. Heeft plezier in het delen van kennis en vaardigheden. Neemt tijd voor vragen. Moedigt constant aan en neemt twijfels weg.

Tot slot

Het is geen vanzelfsprekendheid dat de lijsttrekker de beoogd fractievoorzitter is. Beide functies vragen andere competenties. Net zo min is het vanzelfsprekend dat de fractievoorzitter of lijsttrekker de beoogd wethouder is. Ook voor die functie gelden enkele wezenlijk andere competenties. Het hoeft ook niet worden uitgesloten, maar een objectieve reflectie op iemands talenten en vaardigheden vormen daarbij het startpunt.