



Zoeken in vertrouwen

Samen zoeken
naar de beste
burgemeester

Zoeken in vertrouwen

Samen zoeken
naar de beste
burgemeester



Inhoudsopgave

- 4 In drie stappen naar de beste burgemeester
- 5 Van verwachtingen naar profiel
Wat is er nodig voor de profielschets? In één bijeenkomst bepaalt de hele raad uitgangspunten.
- 6 Van profiel naar kandidaat
Samen met de vertrouwenscommissie vertalen we alle input in een leesbare aantrekkelijke en vooral controleerbare profielschets.
- 7 Van kandidaat naar voordracht
Solliciteren kun je leren. In een training van één of twee dagen helpen we de vertrouwenscommissie met een opzet en vaardigheden voor de kandidaatsgesprekken.
- 8 Samen met de samenleving
Hoe betrek je de inwoners van de gemeente bij de profielschets? We ontwikkelden verschillende manieren om actief de samenleving te betrekken.
- 11 Voort met vertrouwen
Na de benoeming houdt een commissie van de raad jaarlijks gesprekken met de burgemeester over zijn functioneren, de omstandigheden én het verbeteren van de bestuurscultuur.

Op een willekeurige dinsdag zit de burgemeester 's ochtends de collegevergadering voor, feliciteert hij 's middags echtelieden met een diamanten huwelijk en treedt hij 's avonds op bij een uit de hand gelopen betoging. Een veelzijdig en daarom complex ambt. Hoe vormt een gemeenteraad een beeld wat voor hen de beste burgemeester is?

Het moet er een keer van komen. De zittende burgemeester vertrekt of gaat met pensioen en moet er een nieuwe komen. Dan is het aan de gemeenteraad een nieuwe geschikte kandidaat te vinden. Dat begint met zelf te bepalen wat er in de eigen gemeente van het burgemeesterschap wordt gevraagd. Op het gebied van de eigen portefeuille van de burgemeester* – de openbare orde en veiligheid – maar ook van de voorzitter van de raad, de voorzitter van het college en dus de gewenste bestuurscultuur van de gemeente.



Bestuurder



Burgervader (m/v)



Boegbeeld

Het aanbevelen van een nieuwe burgemeester is een van de meest aansprekende besluiten die een gemeenteraad kan nemen. Toch is een burgemeestersbenoeming anders dan andere werving- en selectieprocessen — door de bijzondere positie die een burgemeester heeft in het lokale bestuur.

De burgemeester is niet alleen voorzitter van de raad, maar ook begeleider van het college, beschermer van de rechtsstaat en boegbeeld van en voor de samenleving. De taken en verantwoordelijkheden van een burgemeester zijn divers, veelzijdig en uniek voor het ambt.

Toch ziet een gemeenteraad niet altijd alle aspecten van het burgemeesterschap, bijvoorbeeld de vele uren die gaan zitten in de portefeuille openbare orde en veiligheid. Of het vertegenwoordigen van of zelfs opkomen voor de gemeente in de regio — en daarbuiten.

Het Periklesinstituut helpt gemeenteraden en vertrouwenscommissies daarom niet alleen bij het opstellen van een profiel, maar ook om een duidelijk beeld te krijgen van wat er van een burgemeester kan worden verwacht. Die ondersteuning van de vertrouwenscommissie kan op verschillende fases in het traject plaatsvinden: bij het zoeken naar *input voor de profielschets*, het *opstellen van dat profiel* en het daadwerkelijke *sollicitatieproces* tot aan de installatie in de raad.

We kijken daarbij niet alleen naar de bestuurlijke ambities van de gemeente of de 'harde' criteria en competenties voor het ambt maar ook naar hoe de gemeenteraad zelf vindt dat de gemeente moet worden bestuurd. Immers, de beste burgemeester past ook bij de eigen bestuurscultuur, parlementaire cultuur én politieke cultuur.

* Omwille van de leesbaarheid hanteren we in deze prospectus de grammaticale verwijzing.

In drie stappen naar de beste burgemeester

Hoewel de inhoudelijke verantwoordelijkheden bescheiden zijn, is een burgemeester de spil in de politieke cultuur van de gemeente. Als voorzitter van de raad én van het college heeft hij een sleutelpositie in de samenwerking in het gemeentebestuur. In de raad kan hij wijzen op de positie van het college, en in het college wijst hij op de rol van de raad.

Stapsgewijs is het sinds 2002 de facto de gemeenteraad die de keus maakt wie de burgemeester van de gemeente wordt. Hoewel nog steeds door de ministerraad voorgedragen en door de kroon benoemd, wijkt de benoeming nooit af van de keuze van een gemeenteraad. Logisch, want wie beter dan de volksvertegenwoordiging kan vertellen wat er van de voorzitter van het college, vertegenwoordiger in en buiten rechte én de voorzitter van de gemeenteraad kan worden verwacht?

Daarbij komt de zoektocht naar een nieuwe burgemeester niet vaak voor, maar er hangt wel veel van af. Voor de meeste raadsleden is het de eerste en laatste keer dat ze met hun collega's een profiel opstellen of sollicitatiegesprekken voeren. Terwijl ze zelf vaak al geen manager of HR-professional zijn.

Drie stappen naar de beste burgemeester

Aangezien een benoemingsprocedure geen alledaagse aangelegenheid is, kiezen veel gemeenten voor externe ondersteuning. We helpen de raad én de vertrouwenscommissie eerst met het maken van een kader. Voor welke taken is de burgemeester verantwoordelijk? Welke prioriteiten stellen we daar in? En pas dan: welke capaciteiten, competenties en persoonskenmerken passen daarbij?

We ontwikkelden een gespreksmethode om de raad zelf eigenschappen te laten formuleren en deze op coherente wijze te laten aansluiten bij de verantwoordelijkheden van het burgemeestersambt.

De methode laat zich prima aanvullen met aanvullende verkenningen, zoals het spelen van de *Burgemeestersgame* of het betrekken van de samenleving. Dat kan met bijeenkomsten of middels een enquête. Samen met onze partners van I&O ontwikkelden we een vragenlijst om inwoners (of andere belanghebbenden) te bevragen wat zij belangrijk vinden in het burgemeesterschap.

Deze input wordt door ons verwerkt in het vraaggesprek met de raad en in het profiel.



Op alles voorbereid

Na het vaststellen van de profielschets helpen we graag de vertrouwenscommissie verder op weg in de selectie van de kandidaten. Bijvoorbeeld door met hen het gesprek met de Commissaris van de Koning voor te bereiden.

Daarna begeleiden we de vertrouwenscommissie met een sollicitatietraining, waar we hen vraagtechnieken aanleren om de kandidaten in een gesprek te toetsen aan het profiel maar ook persoonlijk beter te leren kennen. De commissieleden oefenen de gesprekken met een van onze trainingsacteurs of met oefenkandidaten.

Uiteindelijk levert het een aanbeveling op die voor iedereen logisch is. En een nieuwe burgemeester die past bij de gemeente.

Van verwachtingen naar profiel

De gemeenteraad is het hoogste orgaan in het gemeentebestuur. Die verantwoordelijkheid houdt ook in dat de raad zelf vorm geeft aan zijn rol en de manier van werken van de hele gemeente. De burgemeester helpt daarbij. Daarnaast, voor de meeste inwoners is hij het gezicht van de gemeente — en voor raadsleden vaak ook. Zijn voorkomen, stijl en houding zijn beeldbepalend en toonzettend, en niet alleen wanneer hij zijn eigen portefeuille als eenhoofdige bestuursorgaan uitvoert.

Doel en opzet

In dit programma bespreken we met de gehele raad hoe hij vormgeeft aan politiek bestuur. Het leidt tot uitgangspunten voor de profielschets én uitspraken hoe deze uitgangspunten passen bij de politieke cultuur en bestuurlijke samenwerking.

Programma

Voor een goede samenwerking met de raad én de rest van de gemeente is het belangrijk de hele raad te betrekken bij de uitgangspunten voor de profielschets. Met een door ons ontwikkelde gesprekmethode laten we alle raadsleden eerst eens een goed gesprek met zichzelf voeren over wat ze verwachten.

In het tweede deel van deze bijeenkomst bespreken we de gewenste competenties. Met cases helpen we de raad een scherper beeld te krijgen wat er van een burgemeester wordt gevraagd. Met de *critical incidents*-methode formuleren ze zelf wensen en verwachtingen over wat voor 'soort' burgemeester past bij de gemeente.

Optioneel: samen met de samenleving

De input vanuit de raad is prima uit te breiden met ideeën uit de samenleving. Een open internetpeiling, ronde tafelbijeenkomsten of zelfs een gerichte enquête onder alle inwoners. Op pagina 8 van deze prospectus leest u meer over mogelijkheden voor bijeenkomsten en peilingen.


Na afloop

Door de hele raad te betrekken is de input gedifferentieerder én kan het profiel rekenen op meer draagvlak. Aan het eind van deze bijeenkomst hebben de raadsleden concrete uitgangspunten voor de profielschets. We werken deze samen met de vertrouwenscommissie uit.


Programma

-  Plenaire aftrap met de hele raad
-  Gesprekken over het beeld van het ambt burgemeester
-  Inventarisatie uitgangspunten voor de profielschets

Duur bijeenkomst

-  Plenaire raadsbijeenkomst van één dagdeel

Documenten

-  Aanpak en uitgangspunten voor de profielschets



Duur	Opbrengst	Kosten
• Voorbereiding met griffie en vertrouwenscommissie	✓ Concrete uitgangspunten voor de profielschets	Inventarisatie en intake € 1.020
• Een tot anderhalf dagdeel met de raad	✓ Draagvlak bij de hele raad voor proces en totstandkoming van het profiel	Bijeenkomst met twee begeleiders € 1.150 per dagdeel per trainer*
• Uitwerking met de vertrouwenscommissie		Uitwerking en presentatie € 1.975*

*Deze opgave is een indicatie. Definitieve opgave is afhankelijk van de grootte van de volksvertegenwoordiging en de gekozen aanpak.


Van profiel naar kandidaat

Hoe vorm je een beeld van wat er van de burgemeester wordt verwacht? Het Periklesinstituut helpt vertrouwenscommissies ideeën en opinies te verzamelen over wat zij van een burgemeester verwachten, passend bij de verschillende functie en rollen van het ambt. En passend bij de cultuur van de gemeente en haar inwoners. Die meningen, opvattingen en ambities zetten we in een profielschets waarmee de raad een burgemeester werft, de samenleving ziet hoe de burgemeester wordt aangezocht én kandidaten enthousiast worden.

Programma

-  Inventaris van ideeën, wensen en verwachtingen voor het burgemeesterschap
-  Schrijfsessies met de vertrouwenscommissie

Duur bijeenkomst

-  Afhankelijk van de input 3 tot 6 sessies

Documenten

-  Opgemaakte profielschets

De zoektocht naar de beste burgemeester begint met een goede profielschets. Die heeft drie functies. Ten eerste geeft het profiel de context weer van het ambt in de eigen gemeente. Daarnaast beschrijft het de competenties waar de burgemeester over moet beschikken, en de wensen en verwachtingen ten aanzien van kandidaten. Niet alleen van de gemeenteraad, maar óók van de samenleving. Als laatste moet het profiel helder én uitnodigend beschrijven wat sollicitanten kunnen verwachten.

Doel en opzet

Afhankelijk van de wijze waarop er input komt voor het opstellen van het profiel, ondersteunen we de vertrouwenscommissie bij het filteren van al deze informatie en het opstellen van de profielschets zelf.

Maar we zorgen er ook voor dat het profiel van de burgemeester bruikbaar is nádat de vacature is vervuld. Een goed profiel vormt ook de basis van het periodiek klankborden met de burgemeester over zijn functioneren, en de wensen en verwachtingen die daarbij zijn geuit.

Programma

We organiseren verschillende *writersrooms* met de vertrouwenscommissie om het profiel steeds scherper, meer concreet en aantrekkelijker te maken. We adviseren of het profiel controleerbaar is en 'vertaald' kan worden naar CV's en sollicitatiebrieven van kandidaten.

We bespreken ook hoe de vertrouwenscommissie zich laat bijstaan door de CdK. Vraagt de commissie inzicht in alle sollicitanten? Welke verwachtingen zijn er over het advies van de CdK? In een korte bijeenkomst kunnen we de vertrouwenscommissie helpen dit voor te bereiden, met tips en aandachtspunten.

Na afloop

De uiteindelijke profielschets geeft de toetsingscriteria weer bij het maken van afwegingen over de geschiktheid van sollicitanten. We leveren een (opgemaakte) profielschets om te overhandigen aan de CdK.

Duur	Opbrengst	Kosten
• Drie tot zes <i>writersroom</i> -bijeenkomsten met huiswerk voor de commissieleden	✓ Concrete, authentieke en aantrekkelijke profielschets	Inventarisatie € 1.020
	✓ Criteria voor de bureauselectie en sollicitatiegesprekken	Writersroom inclusief uitwerking € 1.060 per sessie
• Uitwerking van teksten en opmaak	✓ Aanwijzingen voor voortgangsgesprekken	Redactie € 80 per uur

Van kandidaat naar voordracht

Hoe beoordeel je de geschiktheid van kandidaten? Welke vragen stel je om er achter te komen hoe de kennis en ervaring van kandidaten zich zal manifesteren in jouw gemeente? Met de sollicitatietrainingen helpen we de vertrouwenscommissie bij het plannen en voeren van een goed gesprek met de sollicitanten.

Voor raadsleden is sollicitatiegesprekken voeren meestal geen core business. En al helemaal niet voor burgemeestersposities. Toch wordt een vertrouwenscommissie ineens geconfronteerd met het voeren van gesprekken, en zelfs op hoog niveau. In onze bijeenkomst leren ze de gesprekken voeren, helpen we ze met de voorbereidingen en oefenen ze met onze trainingsacteurs of zelfs oefenkandidaten. En om te gaan met de geheimhouding.

Doel en opzet

We laten zien wat het kenmerk is van een selectiegesprek, toegespitst op het ambt burgemeester. Welk doel heeft het, hoe bouw je een gesprek op? Hoe breng je de competenties van kandidaten in kaart?

We oefenen met relevante gespreksvaardigheden en interviewtechnieken. Hierbij maken we gebruik van praktijksituaties en onze eigen casuïstiek.

Programma

Op de eerste dag oefenen de deelnemers technieken voor een eerste kennismaking waar vooral de waarden van de kandidaat uit voort komen.

Daarna leren ze via de STAR-methode welke (soorten) vragen je stelt om competenties te toetsen. We laten de deelnemers kennismaken met verschillende inrichtingen en structuren voor een goed selectiegesprek. Zo bepalen de commissieleden zelf het format en de rolverdeling van het gesprek. Op een tweede dag oefenen ze technieken met een oefenkandidaat of een trainingsacteur. Tot slot bereiden we de vertrouwenscommissie ook graag voor op het gesprek met de raad.

Na afloop

Aan het eind van deze bijeenkomsten zijn de leden van de vertrouwenscommissie in staat bij de selectiegesprekken om een betrouwbaar oordeel te vormen door een objectieve vraagtechniek.

Programma

- Met trainingsacteur toepassen van vraagtechnieken
- Instructie voor het voeren van een effectief sollicitatiegesprek

Duur bijeenkomst

- 2 dagdelen training en 1/2 dagdeel briefing

Documenten

- Planning en opzet voor de sollicitatiegesprekken

Duur	Opbrengst	Kosten				
Sollicitatietraining twee dagen	<ul style="list-style-type: none">✓ Relevante gespreksvaardigheden en vraagtechnieken✓ Betrouwbaar oordeel kunnen vormen over kandidaten✓ In staat toekomstig functioneren te voorspellen	<table><tr><td>Training van twee dagen met twee begeleiders</td><td>€ 1.150 per dagdeel per trainer</td></tr><tr><td>Oefenkandidaat (een dagdeel)</td><td>€ 1.050 per dagdeel</td></tr></table>	Training van twee dagen met twee begeleiders	€ 1.150 per dagdeel per trainer	Oefenkandidaat (een dagdeel)	€ 1.050 per dagdeel
Training van twee dagen met twee begeleiders	€ 1.150 per dagdeel per trainer					
Oefenkandidaat (een dagdeel)	€ 1.050 per dagdeel					
Vorbereiding op de besloten raadsvergadering van een half dagdeel	<ul style="list-style-type: none">✓ Duidelijke toelichting op de voordracht✓ Draagvlak bij en toelichting door gehele raad over voorgedragen kandidaat	<table><tr><td>Bijeenkomst met twee begeleiders</td><td>€ 600 per trainer</td></tr></table>	Bijeenkomst met twee begeleiders	€ 600 per trainer		
Bijeenkomst met twee begeleiders	€ 600 per trainer					

Optioneel: Samen met de samenleving

Niet alleen is de burgemeester een belangrijke functionaris in het gemeentebestuur, ook voor de samenleving is de burgemeester een aansprekend persoon. De burgemeester is formeel maar vooral informeel het gezicht van de gemeente... en vaak ook van het gemeentebestuur.

Hoewel de inhoudelijke verantwoordelijkheden bescheiden zijn, is de burgemeester de spil in de politieke cultuur van de gemeente. Zijn of haar voorkomen, stijl en bestuurlijke oriëntatie geven een toon aan de manier waarop het gemeentebestuur functioneert. En hoe de samenleving er naar kijkt. Begrijpelijk dat de gemeenteraad de mening van de samenleving graag betreft bij de totstandkoming van het profiel. Het stelt de gemeenteraad beter in staat om uit te leggen waarom de uiteindelijk gekozen burgemeester de beste voor de gemeente is.



Doel en opzet

Direct of indirect? *Live* of virtueel? Betrekken we de inwoners, of vooral instellingen en organisaties? Héél de samenleving of een aselechte afspiegeling? Met een open internetpeiling, fysieke bijeenkomsten met bijvoorbeeld ronde tafels en/of en een gerichte enquête onder inwoners?

Het plannen en vormgeven van dergelijke activiteiten vraagt zorgvuldigheid. In de uitvoering, maar vooral in de opzet. Voor inwoners is de burgemeester soms een soort magisch figuur die over alles lijkt te gaan; de vraagstelling en opdrachtformulering helpt dan een meer specifiek – en vooral meer bruikbaar! – antwoord te krijgen op wat de samenleving van de burgemeester wil en mag verwachten.

Programma

In een voorgesprek onderzoeken we met de griffie, de raad of een vertegenwoordiging ervan op welke wijze men de bevolking (en anderen) wenst te betrekken bij de totstandkoming van de profielschets. We laten de voor- en nadelen van verschillende manieren zien. Zo heeft een open internetpeiling de grootste kans voor diversiteit, maar kan het leiden tot een zichzelf uitsluitende verscheidenheid. Een gerichte internetpeiling onder representatieve groep uit de volwassen bevolking geeft een goed beeld maar betreft minder mensen. Deze peilingen organiseren wij samen met onze partner **I&O-Research**, een gerenommeerd onderzoeksbureau dat thuis is in de publieke sector.

Naast schriftelijke enquêtes organiseren we desgewenst graag ook ontmoetingen. Daar kennen we verschillende opties voor. Fysieke bijeenkomsten zoals *publieksdebatten* en *burgerberaden* bieden de kans tot creativiteit, interactie en diepgang, maar gaan vaak gepaard met autoselectie. Ofwel: de mensen die naar de bijeenkomst toekomen, zijn degene met de sterkste mening. *Focusgroepen* of ronde tafels geven maximale verdieping maar zijn relatief arbeidsintensief.

Verschillende interactieve publiekspeilingen



Met een **gerichte schriftelijke enquête** via internet onder de inwoners zijn concrete waarden voor het burgemeesters ambt op te halen. Deze geven een duidelijker beeld welke rol de inwoners voor de burgemeester als boegbeeld van de samenleving zien. Daarnaast zijn het bruikbare uitspraken over de hele politieke en bestuurlijke cultuur van de gemeente.

De vragenlijst stellen voor de internetenquête stellen we met de vertrouwenscommissie samen op. We vragen de bewoners naar persoonskenmerken, bestuurlijke vaardigheden, enzovoorts. Maar ook naar prioritering. Bijvoorbeeld of een *verbinder* belangrijker is dan een *leider* of manager de voorkeur heeft boven .



Soms is de beste manier om informatie op te halen niets meer dan een goed gesprek. Het Periklesinstituut heeft veel ervaring met het organiseren van **publieksbijeenkomsten** zoals burgertops, interactieve burgerberaden en publieksdebatten. Deze vormen zijn uitermate geschikt om inwoners (en andere belanghebbenden zoals ondernemers en instellingen) te betrekken bij het opstellen van de profielschets. Daarnaast zijn de bijeenkomst zichtbaar, activerend en vrolijk!

Publieksbijeenkomsten hebben het voordeel dat er ruimte is voor nuance. Daarnaast kunnen dilemma's met el worden besproken, in plaats van alleen in uitslagen bestudeerd. Voor onze bijeenkomsten maken we gebruik van verschillende interactieve vormen zoals *mindmaps*, denkclusters en cases.



Om op zoek te gaan naar echte verdieping bieden we de mogelijkheid om **focusgroepen** te organiseren. Dit zijn verdiepende ronde-tafelgesprekken met acht tot tien inwoners. De gespreksleider ondervraagt hen uitgebreid ondervraagt over de verschillende aspecten van het burgemeesterschap. De gesprekken duren in de regel anderhalf tot twee uur.

Eventueel kunnen deze gesprekken worden geleid door de raadsleden zélf. Het Periklesinstituut traint hen in het voeren van focusgesprekken en stelt voor hen het draaiboek samen. Zo gaat de gemeenteraad zelf actief in de samenleving op zoek naar een wensenlijst voor het burgemeestersprofiel én maakt zich direct zelf zichtbaar in de samenleving.

Na afloop

De uitkomsten van de publieksbijeenkomsten en/of de peiling verwerken we in een beknopte rapportage met de belangrijkste uitkomsten. Deze presenteren we aan de raad (of de vertrouwenscommissie) en lichten deze toe. De uitkomsten worden gebruikt als input voor het profiel én presentatie van de voordracht aan de samenleving.

Duur	Opbrengst	Kosten
Levendige bijeenkomst en/of enquête onder stemgerechtigde inwoners	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Helder beeld over wensen uit de samenleving ✓ Legitimering van het uiteindelijke profiel ✓ Gesprek met de samenleving over openbaar bestuur 	Op aanvraag



THE
CATHOLIC
CHURCH
IS
A
MILITARY
ORGANIZATION
OF
THE
MIDDLE
AGES
AND
THE
RENAISSANCE
PERIOD
AND
IS
NOT
A
RELIGIOUS
ORGANIZATION
OF
THE
MODERN
WORLD

QUIA VESPERE IN DOMINA DOMINA DOMINA
VENIENS IN DOMINA DOMINA DOMINA



Voortgang in vertrouwen

Zelfs na het werven en de installatie van de nieuwe burgemeester is het niet klaar. Ook daarna doet een gemeenteraad er goed aan jaarlijks een ‘voortgangsgesprek’ met de burgemeester te voeren.

Programma

- 🔍 Werken aan onderzoeks- en oordeelvaardigheden
- 🗺️ Samen ontwerpen van een goede gespreksstructuur
- 💡 Helder beeld over hoe een het gesprek te voeren
- 🎓 Optie: oefenen met een trainingsacteur

Duur bijeenkomst

- 🕒 Een dagdeel met de voortgangscommissie

Documenten

- 📖 Plan van aanpak en checklist

Het takenpakket van de burgemeester is breed. In een profielschets stelt de raad daar wensen over op. Maar deze wensen groeien en muteren metertijd. Tijdens een voortgangsgesprek kijken klankbordgroep en burgemeester daar op terug — om weer voor een jaar verder te kunnen.

Doel en opzet

Tijdens een voortgangsgesprek evalueert een vertegenwoordiging van de raad samen met de burgemeester. *Welke verwachtingen waren er over het functioneren van de burgemeester waren er wederzijds? In hoeverre verschillen de verwachtingen met het resultaat of de beleving ervan?*

De thema's die aan bod komen zijn in ieder geval driedig: het optreden van de burgemeester in zijn verschillende rollen, de invloed en ontwikkelingen van de samenwerking in het gemeentebestuur en een vooruitblik of planning van toekomstige veranderingen. We houden er daarbij rekening mee dat raadsleden niet alle aspecten van het burgemeesterschap ziet of kent.

Programma

Met een bijeenkomst van een dagdeel bereiden we met de leden van de klankbordgroep een voortgangsgesprek met de burgemeester voor. We kijken aan de hand van de drie thema's naar de te bespreken onderwerpen

en de structuur van het gesprek. Daarna helpen we ze met het voorbereiden van welke soorten vragen je de burgemeester stelt om competenties te toetsen, de structurering van het gesprek en de onderlinge taakverdeling. Zo houdt de commissie goed grip op een constructief gesprek. Daarna kijken we kort verder: wat moet dit gesprek opleveren en hoe leggen we dat vast voor het volgende klankbordgesprek?

Na afloop

Met de bijeenkomst weten de leden van de voortgangscommissie welke soorten vragen je de burgemeester stelt om competenties te toetsen, welke structurering van het gesprek ze aanhouden en wat de onderlinge taakverdeling wordt.

Optie: oefenen in gesprekstechnieken

Naast het voorbereiden op de inhoud en de structuur van het gesprek helpen we de commissieleden ook graag met het aanscherpen van hun gespreksvaardigheden. Deze technieken oefenen en evalueren ze met een trainingsacteur. Zo zijn ze goed voorbereid, niet alleen op het gespreksproces, maar ook op de uitvoering.

Duur	Opbrengst	Kosten
Een of twee dagdelen	✓ Vormgeven en voorbereiden van het voortgangsgesprek	Intake en voorbereiding € 620
	✓ Duidelijkheid over de opbrengst van het gesprek	Bijeenkomst met seniortrainer € 1.150
	✓ Samen het gesprek met de burgemeester gestructureerd laten verlopen	Uitwerking met draaiboek en vragenlijst € 300

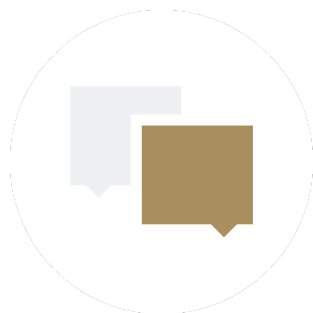
Verbeter de politieke besluitvorming met de programma's van het Periklesinstituut

Het Periklesinstituut is een kennisinstelling voor de vertegenwoordigende democratie. We trainen, coachen en begeleiden gemeenteraden en Provinciale Staten in het verbeteren van de politiek democratische besluitvorming.

We helpen fracties en individuele politici in het verbeteren van hun politieke vaardigheden, coachen wethouders, gedeputeerden en andere politiek bestuurders in het omgaan met de raad, de media en anderen, en begeleiden voorzitters van politieke vergaderingen in het scherper en aansprekender maken van de door hen geleide bijeenkomsten.



In onze Grondwet staat dat de volksvertegenwoordiging de baas is. Maar wat betekent dat nou precies?



Onze programma's verbeteren de lokale democratie en versterken de volksvertegenwoordiging



Gemeenten en provincies staan voor de uitdaging om de juiste financiële keuzes te maken. Hoe doe je dat?



We coachen voorzitters van politieke vergaderingen om bijeenkomsten scherper te maken

Onze programma's richten zich op de gehele raad of Staten. We zien de besluitvorming niet als één vergadering, maar helpen de volksvertegenwoordiging met het hele proces van beeldvormen, oordeelsvormen en besluitvormen, zodat er, zonder last, goed afgewogen en transparante besluitvorming ontstaat, begrijpbaar voor burgers en belanghebbenden.

In vier thema's laten we zien welke verantwoordelijkheden het hoogste orgaan heeft, over welke middelen en instrumenten de raad, of Staten kan beschikken en welke vaardigheden men nodig heeft. Elk thema bestaat uit meerdere modules, die ook los van elkaar verzorgd kunnen worden. Een module duurt één dagdeel (ochtend, middag of avond) en wordt begeleid door twee ervaren trainers van het Periklesinstituut (tenzij in overleg anders wordt afgesproken).

Alle programma's die het Periklesinstituut verzorgd worden vooraf uitgebreid besproken in een persoonlijk intake gesprek met de griffie. We bespreken relevante actualiteiten in de gemeente en passen de casuïstiek indien nodig hierop aan. We scherpen de doelstelling van de bijeenkomst aan en laten zien hoe we deze het best kunnen bereiken.

Periklesinstituut

Heemraadssingel 167 • 3022 CG Rotterdam

www.periklesinstituut.nl



+31 10 30 60 366



contact@periklesinstituut.nl

