

1.4 Persoonlijke ontwikkeling van politici en bestuurders

1. Samenvatting voorstel

Het is steeds meer een vanzelfsprekende zaak voor ChristenUnie-politici om te werken aan hun eigen ontwikkeling in hun functie. Elke politicus loopt een bepaald proces door: hij/zij stroomt in, stroomt door en stroomt op een bepaald moment ook weer uit. In hoofdstuk 2 wordt dit verder uitgewerkt onder de titel *Persoonlijke ontwikkeling van politici en bestuurders*.

Daarin wordt ook de wenselijkheid beargumenteerd van het maximeren tot drie van het aantal termijnen dat politici en ook bestuurders in dezelfde bestuurseenheid opereren. Dit leidt tot het in hoofdstuk 3 beschreven voorstel om een artikel toe te voegen aan het Reglement Kandidaatstelling en Verkiezingen over termijnen van politici en bestuurders.

Het bestuur van de Bestuurdersvereniging, is over dit voorstel geconsulteerd en kan zich hier goed in vinden.

2. Persoonlijke ontwikkeling van politici en bestuurders

Leerling, gezelschap, meester

Bij politici zijn grofweg drie fases van ontwikkeling te onderscheiden, te vergelijken met die van leerling, gezelschap en meester bij een gilde. Een leerling is wel productief, maar nog op een vrij basaal niveau. Wie zich na verloop van tijd de basisvaardigheden eigen heeft gemaakt mag zich gezelschap noemen. Na veel oefening in de praktijk en onderwijs door de meester wordt de gezelschap zelf meester. In die fase excelleert hij niet alleen in het maken van plannen en het uitdenken van nieuwe concepten, maar is zijn rol ook nadrukkelijk dat hij het vak overdraagt aan leerlingen. Tegelijk is ook een meester het aan zijn stand verplicht zich te blijven oriënteren op nieuwe ontwikkelingen binnen zijn vakgebied.

Naar een optimale zittingsduur

Omdat iedereen deze fases in verschillende snelheid doorloopt is het maatwerk om te bepalen of een politicus of bestuurder nog voldoende uitdaging en energie heeft om vol te gaan voor zijn/haar rol binnen de partij. Daar zijn niet één op één een aantal bestuurstermijnen op te plakken. In de praktijk blijkt echter dat een zittingsperiode van acht tot hooguit twaalf jaar in dezelfde bestuurseenheid optimaal werkt. Hierbij kan het maximale gehaald worden uit het meesterschap en blijft er tegelijk voldoende doorstroming. Het Landelijk Bestuur stelt daarom voor aan het Partijcongres om een maximum van drie zittingstermijnen voor politici en bestuurders vast te leggen in het Reglement Kandidaatstelling en Verkiezingen. Mochten er sterke argumenten zijn om van deze regel af te wijken dan moet het bestuur dit duidelijk beargumenteerd ter besluitvorming aan de ledenvergadering voorleggen.

Het LB heeft wel geconstateerd dat een voorwaarde hierbij is dat persoonlijke ontwikkeling een onderwerp van gesprek is in de afdelingen en dat er ook tools worden aangeboden om hier vorm aan te geven. In het vervolg van dit stuk wordt geschetst hoe we hier de komende jaren met elkaar vorm en inhoud aan kunnen geven.

De uitdaging

Het Landelijk Bestuur en het bestuur van de Bestuurdersvereniging vinden het belangrijk dat politici (inclusief bestuurders) gedurende hun hele actieve periode werken aan hun ontwikkeling.

Uiteraard ligt er een eigen verantwoordelijkheid bij de politicus/bestuurder zelf. Het is echter primair de verantwoordelijkheid van PU-besturen of afdelingsbesturen om de ontwikkeling van de fractie(leden) op de agenda te zetten en te houden. In de praktijk heeft ook de fractievoorzitter hier een belangrijke rol in. Bij de rol van zowel besturen als politici hoort reflectie op de vraag of de betreffende politicus voor een volgende termijn nog steeds tot de meest geschikte kandidaten behoort. Die vraag moet in de loop van iedere raadsperiode aan de orde gesteld worden.

Een persoonlijk ontwikkelplan

Een toerustingsprogramma dat van instroom via doorstroom naar uitstroom leidt zal voor elke politicus andere elementen bevatten, afhankelijk van voorkennis, ervaring, interesses en persoonskenmerken. Om motivatie voor het leerproces te bevorderen is het nodig om maatwerk te leveren. Niemand wil zijn kostbare tijd verspillen aan leren wat hij al weet en kan. Een toerustingsplan waarbij mensen verplicht een door ons voorgesteld traject moeten doorlopen doet geen recht aan de verschillen tussen mensen. Wij stellen daarom voor dat iedere politicus voor elke nieuwe periode een persoonlijk ontwikkelplan opstelt, i.o.m. zijn fractievoorzitter en/of bestuur. Het woord "ontwikkelplan" geeft aan dat er ook op andere manieren

geleerd wordt dan alleen door formele toerusting. De elementen in dat ontwikkelplan kunnen cursussen of trainingen van het Opleidingscentrum zijn, maar ook leerdoelen die bereikt kunnen worden op andere manieren, zoals het vragen van feedback van fractieleden op concreet gedrag, het afspreken van reflectiemomenten met de fractie, het voeren van gesprekken met raadsleden uit een nabijgelegen gemeente, het deelnemen aan intervisiegesprekken e.d. Dit zal voor veel politici een nieuwe manier van omgaan met de eigen ontwikkeling zijn. Fractievoorzitters en besturen die hier een sturende rol in hebben zullen moeten worden begeleid in deze kijk op leren. Daar zijn allerlei activiteiten van Opleidingscentrum en Bestuurdersvereniging op gericht. Zie de bijlage.

Formeel en informeel leren

Het leren door politici gebeurt niet alleen door formele opleidingstrajecten. Er wordt veel meer geleerd in de praktijk van het politieke werk. Men leert door te doen, door de kunst van anderen af te kijken, door binnen de fractie met elkaar in gesprek te zijn. Er zit veel ervaring bij de fracties, en die wordt onderling gedeeld. Met elkaar vormt men nieuwe standpunten rond steeds weer nieuwe actuele vraagstukken, en genereert daarmee nieuwe kennis. Er wordt op deze manier informeel geleerd (ongestructureerd en spontaan).

Formeel en informeel leren kunnen niet zonder elkaar en versterken elkaar. Niemand kan het ambacht van politicus onder de knie krijgen door alleen maar cursussen te volgen, daar is echt ervaring in de complexe praktijk voor nodig. Aan de andere kant is het risicovol om alleen maar door de praktijk gevormd te worden: wanneer bijv. binnen een fractie blinde vlekken bestaan, inhoudelijk of qua politieke vaardigheden, is het moeilijk die als leerling-politicus te ontmaskeren. In die situatie kunnen onbewust zelfs verkeerde gewoontes of opvattingen aangeleerd worden. Het volgen van cursussen bij het ChristenUnie Opleidingscentrum is nodig om systematisch kennis te nemen van het specifieke gedachtegoed van de ChristenUnie.

Een groot voordeel van informeel leren is dat het min of meer tussen de bedrijven door gebeurt, *on the job*, en dus minder tijd kost. Het sturen ervan, met name door de fractievoorzitter kost wel enige inspanning, dus die zal er wel een bewuste keus voor moeten maken.

Verantwoordelijkheid bestuur vs. fractievoorzitter

Hierboven is een paar keer gewezen op de sturende rol van besturen en fractievoorzitters. Voor alle duidelijkheid: het bestuur is er als eerste verantwoordelijk voor dat de jaarlijkse voortgangsgesprekken met fractieleden gehouden worden. Omdat de fractievoorzitter het dichtst betrokken is bij het werk van de overige fractieleden en leidinggeeft aan het fractieteam, is het aan te raden dat het voortgangsgesprek met de politici gevoerd wordt door de bestuursvoorzitter (of evt. een ander bestuurslid dat hiervoor gekwalificeerd is) en de fractievoorzitter. Het gesprek met de fractievoorzitter kan het best door de bestuursvoorzitter en een ander bestuurslid gevoerd worden, waarbij feedback opgehaald kan worden bij andere (steun)fractieleden.

Bewilligingsverklaring

In de huidige Bewilligingsverklaring stemt een kandidaat in met het volgende:

Indien ik word verkozen, ben ik bereid om regelmatig met het bestuur van de betreffende ChristenUnie-geleding gesprekken te voeren aangaande verwachtingen omtrent mijn functioneren en daarover afspraken te maken.

De betreffende kandidaat heeft dus al voordat hij goed en wel in functie was toegezegd regelmatig in een gesprek te willen stilstaan bij het eigen functioneren en daaraan te willen werken wanneer dat gevraagd wordt door het bestuur. Dan is het wel zaak dat de bedoelde gesprekken ook daadwerkelijk gevoerd en de genoemde afspraken gemaakt worden. Die bal ligt primair bij het bestuur en moet in overleg met de fractievoorzitter worden opgepakt. Voor het uitvoeren van de afspraken is uiteraard de politicus zelf verantwoordelijk. Dit vraagt ook wat van besturen en fractievoorzitters. Uiteraard kunnen

zij voor advies en goede voorbeelden terecht bij het Partijbureau. In de bijlage staat een overzicht van wat het Opleidingscentrum en de Bestuurdersvereniging bieden.

3. Voorstel aan het Partijcongres

Het Landelijk Bestuur stelt gezien het voorafgaande aan het Partijcongres van 9 juni 2018 in De Werelt te Lunteren, voor:

- In te stemmen met bovenstaande notitie en daarmee het gezamenlijk commitment aan te gaan om doelgericht te werken aan de ontwikkeling van onze politici en bestuurders en daarmee aan de kwaliteit en continuïteit van het werk van de ChristenUnie,
- het Reglement Kandidaatstelling en Verkiezingen ChristenUnie te wijzigen door artikel 6a tussen de artikelen 6 en 7 toe te voegen, dat als volgt luidt:

“Termijnen voor politici en bestuurders

Als regel wordt gehanteerd dat politici en bestuurders maximaal drie zittingstermijnen in dezelfde functie in dezelfde bestuurslaag in dezelfde plaats plaatsnemen. Wil een selectiecommissie of bestuur van deze regel afwijken, dan moet dit duidelijk geargumenteed ter besluitvorming aan de ledenvergadering worden voorgelegd.”

Bijlage - Wat doet het Partijbureau?

1. Er ligt een cursusaanbod met elementen die passend zijn voor politici in de verschillende fases van ontwikkeling.
2. We rusten afdelingsvoorzitters en bestuursvoorzitters toe voor hun rol in de ontwikkeling van politici door een aanzet te geven op de Leiderschapsconferentie op 8 juni en een aparte vervoltraining aan te bieden.
3. We introduceren het flexibele toerustingsprogramma bij de politici en bestuurders, te beginnen met een aankondiging hiervan op de Bestuurdersdag (21 april 2018). De echte introductie gebeurt op 8 en 9 juni (Leiderschapsconferentie en Partijcongres).
4. Op allerlei manieren gaan wij online en offline deze ontwikkeling ondersteunen. We maken een boekje voor elke politicus dat de persoonlijke ontwikkeling ondersteunt. En we zorgen voor een set reflectievragen waarmee fracties en besturen aan de slag kunnen.
5. We zijn beschikbaar om fractievoorzitters en besturen te adviseren over de aanpak van ontwikkeling binnen hun team. En wij bieden op aanvraag teamtrainingen en visie- en strategietrainingen.
6. Voor loopbaanadvies is de coördinator Talent beschikbaar. Zij kan in haar advies gebruik maken van de Talent- en Motivatie Analyse (TMA).