

Competentieprofiel en voorwaarden kandidaat statenleden

D66 Handboek besturen (november 2009); artikelen 9.3.2 (voorwaarden) en 9.4 (competentieprofiel)

D66-voorwaarden voor de kandidaat

Voor D66 geldt dat een lid op het moment van het sluiten van de kandidaatstelling een half jaar lid moet zijn van D66. Het half jaar lidmaatschap geldt voor de verkiezingen voor Provinciale Staten, Gemeenteraad en Waterschap. Voor landelijke verkiezingen voor Eerste en Tweede Kamer en Europees Parlement geldt een lidmaatschapstermijn van een jaar. Leidend is de ingangsdatum van het lidmaatschap zoals geregistreerd in de landelijke ledenadministratie.

Indien een kandidaat niet lang genoeg lid is van D66, kan hiervoor dispensatie worden aangevraagd bij het Landelijk Bestuur. Het Landelijk Bestuur heeft daarvoor een dispensatieregeling vastgesteld.

Daarnaast moet een kandidaat bij sluiting van de kandidaatstelling aan zijn contributieverplichting hebben voldaan. Dat wil zeggen, de contributie moet op de dag van de sluiting van de kandidaatstelling op de rekening van D66 zijn bijgeschreven of de kandidaat moet kunnen aantonen door het overleggen van een bankafschrift, dat de contributie tijdig is overgemaakt.

Tot slot kunnen op regionaal niveau een aantal verklaringen ondertekend moeten worden. Dit kan een verklaring zijn om afdrachten af te gaan staan na verkiezing of een verklaring waarin gesteld wordt dat er in het verleden geen discriminerende uitspraken zijn gedaan.

Competentieprofiel statenleden

Dat een kandidaat-statenlid aan wettelijke eisen en formele D66-eisen moet voldoen, laat onverlet dat ons partij ook graag de beste statenleden wil kandideren. Daarom heeft het Landelijk Bestuur in overleg met regionale en lokale vertegenwoordigers een competentieprofiel opgesteld voor een team van statenleden.

Niet elk potentieel statenlid 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 fractieteam 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. De beoogd fractievoorzitter hoeft dus niet ook dezelfde persoon te zijn als de beoogd lijsttrekker.

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. Verbetert 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.

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 gedeputeerde 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.