



Vangnet of springplank?



Loopbaanonderzoek onder wethouders die
na de verkiezingen van 2010 zijn gestopt

NHL Thorbecke Academie
P&O Services Groep

Eylem Ceylan
Drs. Titia Lont

Mei 2011



Inleiding	Pag 3	6. Wachtgeld en de nieuwe APPA-regeling	
1. Over het onderzoek		6.1 Wachtgeldsituatie respondenten	Pag. 12
1.1 Doelstellingen	Pag. 4	6.2 De nieuwe wachtgeldregeling	Pag. 12
1.2 Centrale vraagstelling	Pag. 4	6.3 Mening over de nieuwe APPA-regeling	Pag. 12
1.3 Onderzoeksstrategie, -methoden en -technieken	Pag. 4	7. Succesfactoren en gouden tips	
1.4 Doelgroep	Pag. 4	7.1 Kansrijke sectoren en passende functies/rollen	Pag. 13
1.5 Populatie en respons	Pag. 4	7.2 Succesfactoren	Pag. 13
1.6 Loopbaansituatie voorafgaand aan het wethouderschap	Pag. 5	7.3 Gouden tips	Pag. 14
2. Loopbaanontwikkeling tijdens het wethouderschap		8. Vergelijking vorige onderzoekspopulatie	
2.1 Initiatieven wethouders	Pag. 6	8.1 Verschillen	Pag. 15
2.2 Goed werkgeverschap	Pag. 6	8.2 Overeenkomsten	Pag. 15
3. Baanloze periode		9. Conclusie	
3.1 Reden van stoppen	Pag. 8	9.1 Vooropleiding/ vorige baan	Pag. 16
3.2 Periode zonder baan	Pag. 8	9.2 Loopbaanontwikkeling	Pag. 16
3.3 Activiteiten en loopbaancoaching	Pag. 8	9.3 Werkgeverschap	Pag. 16
4. Huidige loopbaansituatie		9.4 Nieuwe baan en wachtgeld	Pag. 16
4.1 Actuele loopbaansituatie	Pag. 9	9.5 Voordelen, nadelen en het imago	Pag. 16
4.2 Op welke manier een baan gevonden	Pag. 9	9.6 Kansrijke sectoren	Pag. 16
4.3 Terugkeergarantie	Pag. 9	9.7 Zelfbeeld	Pag. 17
5. Positieve en negatieve kanten van het wethouderschap		9.8 Succesfactoren en gouden tips	Pag. 17
5.1 Voordelen	Pag. 10	9.9 Algemene conclusies	Pag. 17
5.2 Drempels bij het vinden van een andere baan	Pag. 10	10. Aanbevelingen	Pag.18
5.3 Nadelen	Pag. 10		
5.4 Imago van ex-wethouders	Pag. 11	Literatuur en achtergrondinformatie	Pag.20
		Bijlage	Pag.21
		Werkgevers van ex-wethouders voorafgaand aan het wethouderschap en huidige werkgevers	



In Nederland zijn op alle overheidsniveaus honderden politieke ambtsdragers (burgemeesters, wethouders, gedeputeerden en Tweede Kamerleden) actief. Na de gemeenteraadsverkiezingen van 3 maart 2010 zijn er 802 wethouders niet teruggekeerd in de oude functie. Deels is dit te wijten aan politieke verschuivingen na de verkiezingen, deels vanwege persoonlijke redenen.

Voor een deel van deze groep ex-politieke ambtsdragers leidde dit tot een voortijdige carrièrebreuk. Met name diegenen die vol vertrouwen gerekend hadden op een nieuwe ambtstermijn, vinden het moeilijk om hun loopbaan op een andere manier te continueren. Enkel ervaren dat zij na een meer dan fulltime wethouderschap in een zwart gat zijn gevallen.

Daarnaast zijn voor de betreffende gemeenten de financiële gevolgen merkbaar. Dit is een gevolg van het feit dat ex-wethouders, ongeacht de reden van hun vertrek, recht hebben op een uitkering op basis van de Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers (APPA). De wethouders die in 2010 zijn gestopt, vallen nog niet onder het nieuwe regime van de gewijzigde APPA-regeling en hebben dus ook nog geen sollicitatieplicht. Ook biedt de oude regeling voor sommige wethouders de mogelijkheid om de periode tot hun pensioen financieel te kunnen overbruggen.

P&O Services Groep verzorgt sinds een aantal jaren mobiliteits- en loopbaanbegeleidingstrajecten voor politieke ambtsdragers, waaronder een groep ex-wethouders. Deze groep blijkt moeite te hebben om hun tijdens wethouderschap opgedane competenties te vertalen naar nieuwe rollen en functies op de reguliere arbeidsmarkt. Daarnaast heeft deze groep ex-politieke ambtsdragers te maken met een slecht imago. De media spelen hierin een rol van betekenis, omdat het politieke perikelen alsmede het vroegtijdig vertrek van wethouders een hoge nieuwswaarde toekent.

Hierdoor daalt het aanzien van het ambt en indirect worden werkgevers door deze berichten negatief beïnvloed.

Onderzoek dat in 2008 is uitgevoerd door IVA beleidsonderzoek & advies bevestigt dit beeld.¹ Onder werkgevers die nog geen praktijkervaring hebben met ex-politieke ambtsdragers lijkt de indruk te bestaan dat de laatstgenoemde onvoldoende beschikken over de vereiste competenties. Bovendien hebben de betreffende werkgevers het idee dat ex-bestuurders door hun politieke achtergrond moeilijk plooibaar zijn. De meeste ex-bestuurders hebben volgens het IVA geen zicht op hun verworven competenties, waardoor zij hier niet goed op in kunnen spelen. En als ze dan wel zicht hebben op hun eigen kennis en vaardigheden, is het nog moeilijk om deze te transformeren naar sectoren buiten het politiek-bestuurlijk werkveld.

De titel van dit onderzoeksrapport “Vangnet of springplank?” wekt de vraag of ex-wethouders wellicht in een comfortabel “vangnet” gebruik maken van hun wachtgeld of hebben ze op basis van hun wethouderservaring hun “springplank” ontdekt en met succes hun loopbaan buiten de politieke arena vervolgd.

De centrale doelstelling van dit onderzoek is het in kaart brengen van kritische succesfactoren waardoor ex-wethouders (gemakkelijker) een baan kunnen verwerven. Daarnaast beoogt dit onderzoek onder de respondenten te inventariseren of het fenomeen wachtgeld en imago van bestuurders een negatieve impact heeft bij het vinden van een nieuwe werkkring. Tenslotte is in bredere zin het doel van dit onderzoek een bijdrage te leveren aan het verhogen van de arbeidsparticipatie van ex-wethouders.

Dit onderzoek is in het kader van een afstudeerstage uitgevoerd door mw. Eylem Ceylan, derdejaars studente bestuurskunde aan de NHL Thorbecke Academie te Leeuwarden, onder begeleiding van haar docent drs. Hoekstra. Daarnaast heeft drs. Titia Lont van P&O Services Groep aan dit onderzoek meegewerkt, als vervolg op een eerder loopbaanonderzoek onder ex-wethouders uit 2009.

Hopelijk levert dit onderzoek een bijdrage aan de maatschappelijke discussie over loopbaanontwikkeling door wethouders enerzijds en goed werkgeverschap vanuit de politieke partijen en de gemeentelijke overheid anderzijds. Het zou wenselijk zijn dat de kwetsbaarheid van het ambt wordt verminderd en dat wethouders beter op een toekomst buiten de politiek zijn voorbereid. Hierdoor blijft het ambt ook voor komende generaties wethouders aantrekkelijk.

Rest ons nog initiatiefnemer Titia Lont, onderzoekster Eylem Ceylan en de heren Feenstra, Anthonissen, Van den Berghe en Carabain te bedanken voor de ondersteuning.

Namens P&O Services Groep,

Frank Damen
Algemeen directeur
fdamen@posg.nl
www.posg.nl
(073) 503 93 20

¹ Vakmanschap van politieke ambtsdragers loont, een verkenning onder werkgevers, IVA, December 2009.

1. Over het onderzoek

1.1 Doelstellingen

In februari 2009 heeft POSG een loopbaanonderzoek gepubliceerd onder gestopte wethouders van oktober 2004 t/m december 2008.² Dit onderzoek is een vervolgonderzoek en is meer de diepte ingegaan. Het onderzoek heeft twee specifieke doelstellingen en een doelstelling in het algemeen. De eerste doelstelling van het onderzoek is:

In kaart brengen van kritische succesfactoren waardoor ex-wethouders (gemakkelijker) een baan kunnen verwerven.

De tweede doelstelling van het onderzoek gaat over het wachtgeld en het imago van bestuurders. Werkt het wachtgeld bijvoorbeeld wel of juist niet stimulerend? En werkt het imago van bestuurders demotiverend? De doelstelling is:

Inventariseren of het fenomeen wachtgeld en het imago van bestuurders een negatieve impact hebben op ex-wethouders bij het vinden van een nieuwe werkring.

De derde doelstelling is gericht op het maatschappelijk effect van het onderzoek en luidt als volgt:

Een bijdrage leveren aan het verhogen van de arbeidsparticipatie van ex-wethouders.

1.2 Centrale vraagstelling

De focus van het onderzoek is gericht op het achterhalen van de succesfactoren van ex-wethouders om weer een baan te verwerven. De centrale vraag bestaat uit twee delen en luidt als volgt:

Welke kritische succesfactoren zijn bepalend om een werkring na het wethouderschap te verwerven en met goed gevolg voort te zetten? En hoe kijken ex-wethouders aan tegen het fenomeen wachtgeld en het imago van bestuurders?

1.3 Onderzoeksstrategie, -methoden en -technieken

De voornaamste onderzoeksstrategie van dit onderzoek is de enquête. Er is gekozen voor een enquête, omdat het onderzoek grootschalig is. Er zijn namelijk veel variabelen en onderzoekseenheden. De methoden die hierbij horen zijn: interview en vragenlijst.

Het onderzoek bestaat uit zowel een kwantitatief als kwalitatief gedeelte. Er is voor beide onderzoeksmethoden gekozen, omdat een kwantitatief en kwalitatief onderzoek elkaar goed aanvullen. Niet alles is te vatten in cijfers en men is vaak ook benieuwd naar de achterliggende opvattingen. Het kwantitatieve deel van het onderzoek bestaat uit het versturen van een vragenlijst naar alle 802 ex-wethouders die na de verkiezingen in 2010 zijn gestopt. In de enquête staan onder andere vragen over: loopbaansituatie voorafgaand aan het wethouderschap, huidige situatie, kritische succesfactoren en gouden tips. Het kwalitatieve deel van het onderzoek bestaat uit de interviews. Deze interviews zijn gehouden met ex-wethouders, die op dit moment door middel van een mobiliteitstraject verbonden zijn aan P&O Services Groep of inmiddels een baan hebben gevonden.

Naast het afnemen van interviews met ex-wethouders en de vragenlijst is er ook gebruik gemaakt van een intensieve literatuurstudie om een algemeen beeld over het onderwerp te kunnen vormen.

1.4 Doelgroep

Dit onderzoeksrapport heeft een primaire en secundaire doelgroep. Primair is het onderzoek geschreven voor ex-wethouders en secundair voor zittende wethouders en werkgevers.

Verder is dit rapport ook interessant voor overheidsinstellingen en overige geïnteresseerden die zich een actueel beeld willen vormen over het onderwerp.

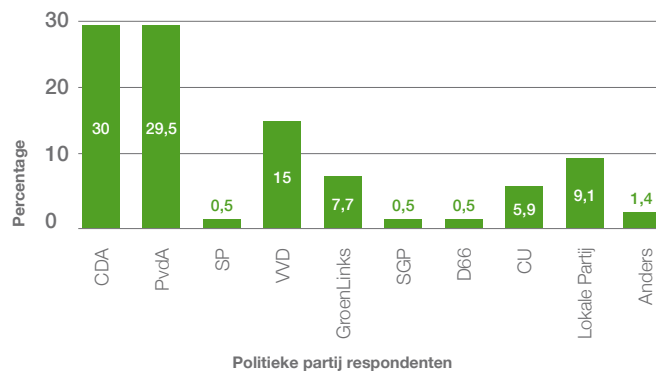
1.5 Populatie en respons

In totaal is de enquête naar 802 ex-wethouders verstuurd en dit aantal vormt hiermee de populatie. 232 personen hebben de vragenlijst ingevuld en teruggezonden.

Van de 232 respondenten zijn er 187 man (ruim 81%) en 35 is vrouw (ruim 15%) en de overige tien respondenten (ruim 4%) hebben dit gegeven niet ingevuld. Hiermee wordt het beeld, dat vrouwen minder politieke functies bekleden, bevestigd. De meeste ex-wethouders zijn lid van het CDA, de PvdA, de VVD of van een lokale partij. Van de respondenten was één persoon lid van respectievelijk de SP, D66 en SGP.

² Loopbaanonderzoek naar gestopte wethouders periode oktober 2004 t/m december 2008, P&O Services Groep, drs. Titia Lont en Frank Visser, febr. 2009

Figuur 1: Politieke partij van respondenten

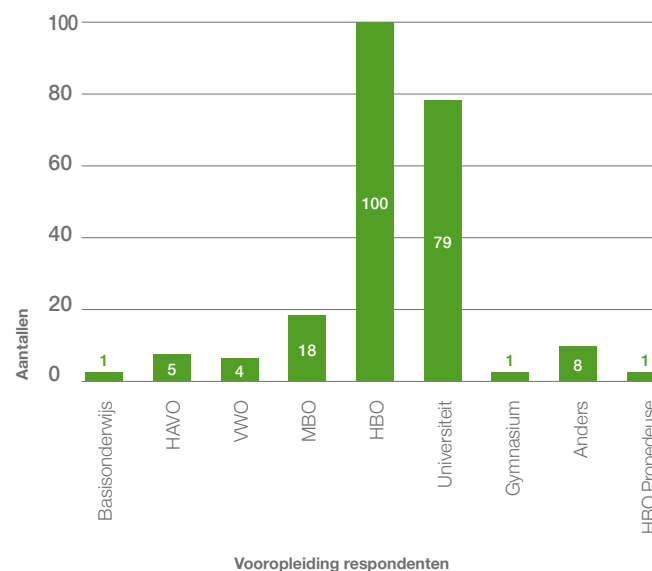


In februari 2009 heeft POSG een loopbaanonderzoek gepubliceerd onder gestopte wethouders uit de periode oktober 2004 t/m december 2008. De totale populatie was in dat eerdere onderzoek 934 wethouders. Daarvan hebben toen 305 de vragenlijst ingevuld en teruggezonden. Het nu voorliggende onderzoek is dus een vervolgonderzoek.

Aan de hand van de ingevulde vragenlijst is de informatie achterhaald. Alle deelnemers aan dit onderzoek zijn geanonimiseerd in het rapport. Honderd respondenten hebben een opleiding op HBO-niveau afgerond (43%). 79 (ruim 34%) heeft een universitaire opleiding. Voor achttien personen (ruim 8%) is het MBO de hoogst genoten opleiding. Voor vijf respondenten (ruim 2%) is de HAVO de hoogst genoten opleiding en voor vier het VWO (ruim 2%). Van de respondenten heeft één persoon (0,4%) alleen basisonderwijs gevolgd, één gymnasium (0,4%) en één HBO-propedeuse (0,4%). Acht respondenten (ruim 3%) hebben de optie anders ingevuld. Vijftien respondenten (ruim 6%) hebben dit gegeven niet ingevuld.

Of de opleiding een kritische succesfactor is, waarmee ex-wethouders gemakkelijker een baan kunnen verwerven, wordt beschreven in hoofdstuk zeven van dit rapport.

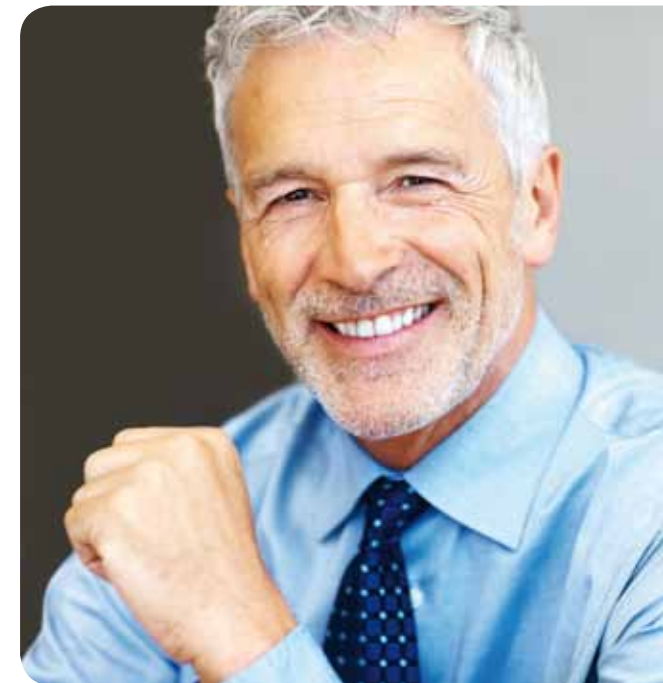
Figuur 2: Vooropleiding respondenten



1.6 Loopbaansituatie voorafgaand aan het wethouderschap

Van de 232 respondenten werkten er 178 (ruim 76%) voorafgaand aan het wethouderschap in een vast dienstverband. De meesten van hen waren werkzaam binnen het onderwijs of de overheid. Onder de ex-wethouders waren er 34 (ruim 15%) zelfstandig ondernemer. Zij waren vooral adviseur. Een enkeling runde een ander soort bedrijf, zoals een internetwinkel, een eigen boerderij of was zelfstandig mediator.

21 respondenten (ruim 9%) had een politieke functie elders en 23 respondenten (ruim 10%) deed vrijwilligerswerk. Ook waren er dertien respondenten (ruim 6%) die helemaal geen baan hadden voor het wethouderschap. Wanneer alle percentages bij elkaar worden opgeteld, komt dit gegeven boven de 100% uit. Dit heeft te maken met het feit dat de respondenten meerdere antwoorden konden invullen. Bijvoorbeeld: een persoon was ZZP'er, maar heeft daarnaast ook vrijwilligerswerk gedaan.



2. Loopbaanontwikkeling tijdens het wethouderschap

2.1 Initiatieven wethouders

161 respondenten (ruim 69%) geven aan dat zij tijdens hun bestuurlijke periode niet bezig zijn geweest met de carrière na het wethouderschap. Uit de enquête blijkt dat ze vooral de verwachting hadden na de volgende gemeenteraadsverkiezingen door te kunnen gaan als wethouder. Opvallend is dat bijna iedere wethouder zich bewust is van het feit dat het wethouderschap een risicovolle functie is die van de één op de andere dag voorbij kan zijn. Toch doet de meerderheid hier weinig mee. Ex-wethouders geven aan dat hier simpelweg geen tijd voor is. Men is vaak 60 uren per week werkzaam, waardoor er geen tijd is voor andere activiteiten.

“Je weet dat het maar vier jaar kan duren. Ik had gehoopt dat ik langer had mogen blijven, maar dan ben je van de één op de andere dag zonder werk.”

Een andere reden, die ex-wethouders aangaven was, dat zij tijdens het uitoefenen van hun wethouderschap, hier volledig voor moeten gaan. Het werkt storend als je teveel bezig bent met het ‘hierna’. Wethouders moeten zich focussen op datgene waar ze mee bezig zijn. Ook is het zo dat oudere wethouders het wethouderschap zien als eindfase in hun loopbaan (met de kans op een nieuwe termijn) en zijn daardoor niet of nauwelijks bezig met hun toekomst.

Daarentegen waren 70 respondenten (ruim 30%) wel bezig met zijn of haar verdere loopbaan tijdens het uitoefenen van de bestuurlijke functie. Dat deden ze onder meer door oriënterende gesprekken te voeren binnen het bestaande netwerk, de arbeidsmarkt te bekijken, te bepalen welke

richting ze wilden kiezen na de beëindiging van de ambtsperiode en middels scholing/coaching. Enkelen zeggen dat ze juist aan het einde van de zittingsperiode van de raad zijn gaan solliciteren.

Tenslotte heeft één respondent (ruim 0,5%) deze vraag niet ingevuld.

Opvallend is dat er een verband bestaat tussen leeftijd en loopbaanontwikkeling. Hoe ouder een wethouder is, des te minder hij of zij bezig is met loopbaanontwikkeling tijdens het wethouderschap en vice versa. Hier speelt ook mee dat in de oude wachtgeldregeling men de periode tot pensioen kan overbruggen.

Ook is er gekeken of er een verband bestaat tussen geslacht en loopbaanontwikkeling. Uit onderzoek kwam duidelijk naar voren dat het geslacht geen invloed heeft op het bezig zijn met de loopbaanontwikkeling.

“Je kunt je niet bezig houden met je toekomstige baan, je dient je bezig te houden met je huidige baan. Men zou raar naar je kijken als je dat wel zou doen. Dan kun je bij wijze van spreken direct weg.”

2.2 Goed werkgeverschap

Ten aanzien van het werkgeverschap voor wethouders is er een aantal actoren in beeld:

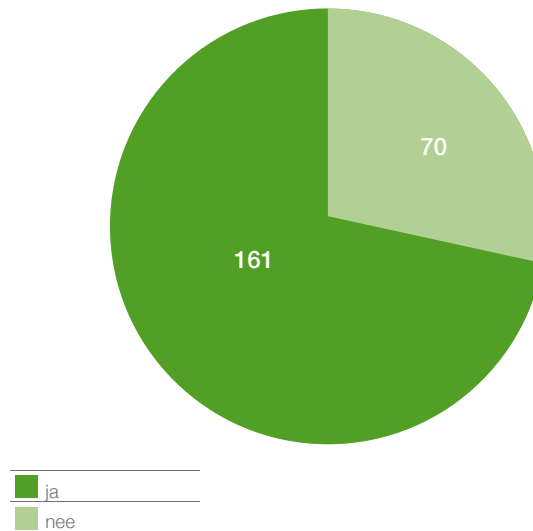
- de burgemeester
- de politieke partij
- de P&O functionaris van de gemeente
- eventueel de voormalige werkgever

Indirect zijn ook organen als het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, de Vereniging Nederlandse Gemeenten en de Wethoudersvereniging bij het werkgeverschap voor wethouders betrokken.

Het werkgeverschap voor wethouders wordt door bovengenoemde actoren wisselend ingevuld. Soms voert de burgemeester eens per jaar individuele voortgangsgesprekken met zijn of haar collegeleden. Het aspect loopbaanontwikkeling en het 'leven na het wethouderschap' komt hierbij soms aan de orde. Verder hebben de meeste wethouders periodieke voortgangsgesprekken met hun fractie- en afdelingsvoorzitter. Deze gesprekken gaan meestal over de politieke actualiteit en het functioneren van de wethouder. De voormalige werkgever speelt een rol in het kader van een terugkeergarantie. Er kan sprake zijn van politiek verlof, een terugkeergarantie of een inspanningsverplichting. Sommige gemeenten hebben een P&O functionaris die activiteiten op het gebied van HRM en loopbaanontwikkeling initieert. Dat kan gaan om teambuilding voor het college, coaching van beginnende wethouders en diverse vakgerichte cursussen. Ook wordt soms de mogelijkheid tot een careerscan of ontwikkelassessment geboden, maar dit komt sporadisch voor.

De Wethoudersvereniging richt zich vooral op begeleiding van nieuwe wethouders en belangenbehartiging voor de doelgroep als geheel. De vereniging kan niet zoals het Nederlands Genootschap van Burgemeesters beschikken over een professionaliseringsfonds. Samenvattend kan gesteld worden, dat weinig actoren zich echt verantwoordelijk voelen om het werkgeverschap en dus ook de loopbaanontwikkeling voor wethouders handen en voeten te geven. In ieder geval gebeurt het niet op systematische wijze.

Figuur 3: Bezig met vervolg loopbaan

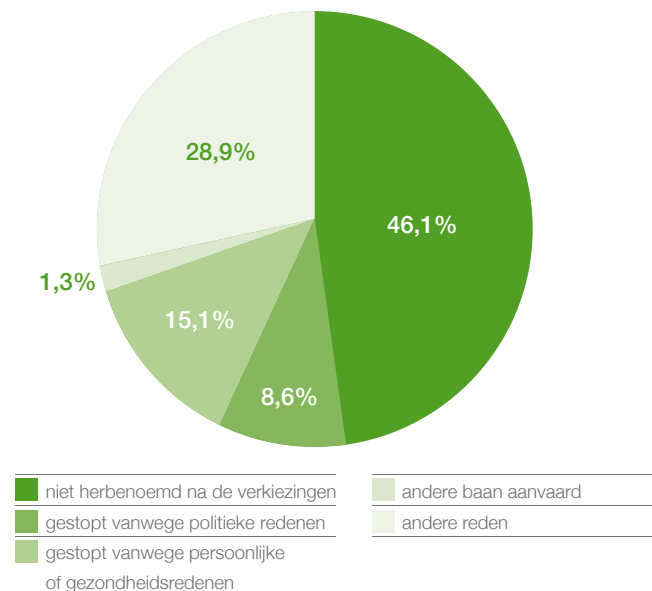


3. Baanloze periode

3.1 Reden van stoppen

In het onderzoek is aan de ex-wethouders gevraagd aan te geven waarom ze zijn gestopt. Uit de afbeelding hieronder blijkt dat de voornaamste reden is dat 107 respondenten (ruim 46%) niet zijn herbenoemd na de gemeenteraadsverkiezingen van 2010. 67 respondenten (ruim 29%) zijn gestopt vanwege een andere reden. Hierbij ging het vaak om dat men iets anders wilde doen of met pensioen ging. 35 respondenten (ruim 15%) is gestopt vanwege persoonlijke of gezondheidsredenen. Ziekte, leeftijd en andere interesses (kleinkinderen, reizen, etc.) werden hierbij als reden genoemd. Verder stopten 20 respondenten (ruim 9%) vanwege een politieke reden en drie personen (ruim 1%) hebben een andere baan aanvaard.

Figuur 4: Reden van stoppen als wethouder

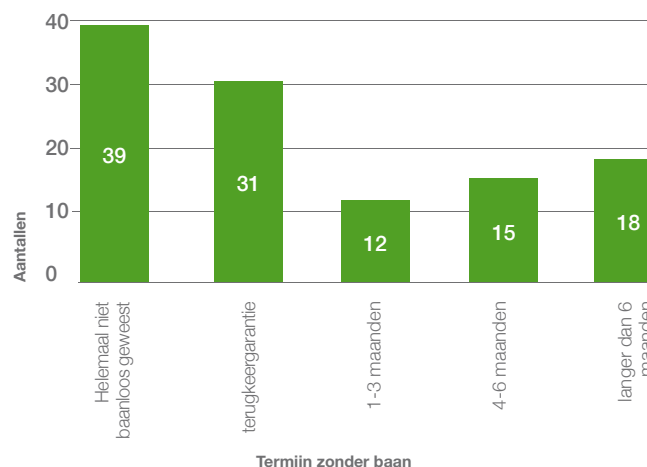


3.2 Periode zonder baan

De vraag 'hoelang bent u baanloos geweest na uw wethouderschap' is alleen ingevuld door ex-wethouders die op het moment van het invullen van de vragenlijst een baan hadden, ZZP'er waren of interim-opdrachten uitvoerden. Het percentage 'helemaal niet baanloos geweest' is het grootst. Deze optie is door 39 personen (ruim 17%) ingevuld. 31 respondenten (ruim 13%) hadden een terugkeergarantie. Twaalf personen (ruim 5%) waren baanloos tussen 1-3 maanden en vijftien personen (ruim 7%) tussen 4-6 maanden. Tien respondenten (ruim 4%) die een baan hadden of interim-opdrachten uitvoerden, hebben deze vraag niet ingevuld. Tenslotte waren er zestien personen (ruim 7%) langer dan zes maanden baanloos.

"Je maakt als wethouder veel uren, je bent veel weekenden weg. En dan heb je in één keer niets meer. Je hebt geen afspraken meer, je hoeft nergens meer heen en dan is het gat diep en zwart."

Figuur 5: Termijn zonder baan



3.3 Activiteiten en loopbaancoaching

In het onderzoek is aan de ex-wethouders gevraagd welke activiteiten zij hebben ondernomen of ondernemen in hun baanloze periode. Totaal hebben/hadden 61 personen (ruim 26%) een bestuurlijke functie. Hierbij moet worden gedacht aan het werk van een gemeenteraadslid, bestuurslid, adviesraad of toezichthouder. Daarnaast zijn/waren 45 personen (ruim 19%) actief in het vrijwilligerswerk. In totaal volgen/volgden 20 respondenten (ruim 9%) een opleiding. Deze opleidingen liepen uiteen van een masterclass tot een studie rechten. Ook hebben 43 personen (ruim 19%) de optie anders ingevuld. Hierbij ging het om het starten van de eigen onderneming, vakantie en hobby's.

Verder krijgen 36 respondenten (ruim 16%) een loopbaancoaching. Voor de uitvoering van de loopbaancoaching zijn er 34 personen (ruim 15%) door een bureau benaderd. Eén via de politieke partij en één via vrienden/kennissen (samen ruim 1%). In vrijwel alle situaties heeft de gemeente of het stadsdeel de kosten van de coaching en begeleiding gefinancierd, in acht gevallen hebben de ex-wethouders zelf middelen gezocht. Veel wethouders geven aan dat er weinig aan loopbaancoaching wordt gedaan. Als er dan wel wat aan wordt gedaan, is dit vaak pas aan het einde van de periode. Wanneer alle percentages bij elkaar worden opgeteld, komt dit gegeven onder de 100% uit. Dit heeft te maken met het feit dat niet alle respondenten deze vraag hebben ingevuld.

4. Huidige loopbaansituatie

4.1 Actuele loopbaansituatie

In het onderzoek is aan de ex-wethouders gevraagd wat hun situatie op dit moment is. 73 (ruim 31%) ex-wethouders zijn met pensioen en 70 ex-wethouders (ruim 30%) hebben een baan. Van deze laatste groep zijn de meesten werkzaam in het onderwijs of bij de overheid.

Van diegenen die een baan op dit moment hebben, hadden 31 wethouders (ruim 13%) een terugkeergarantie bij hun oude werkgever. 25 respondenten (ruim 11%) maakten daadwerkelijk gebruik van de terugkeerregeling. Zij gingen terug naar hun oude baan bij een school of overheidsinstelling.

51 ex-wethouders (ruim 22%) zijn nog werkzoekend.

36 ex-wethouders (ruim 16%) volgen een loopbaanbegeleidingstraject.

23 ex-wethouders (ruim 10%) is zelfstandig ondernemer en 30 ex-wethouders (ruim 13%) vervullen interim-opdrachten. Hiervan zijn er elf ex-wethouders (ruim 5%) die interim-opdrachten vanuit hun eigen bedrijf uitvoeren.

Van de 23 ZZP'ers waren er veertien (ruim 6%) al zelfstandig ondernemer voorafgaand aan het wethouderschap. Hiervan hebben er zes een eigen adviesbureau, drie zijn interim-manager, twee zijn ZZP'er in de agrarische sector, één persoon is eigenaar van internet stripwinkel, één persoon was educatief ontwerper, maar is nu een zelfstandig mediator. Van één persoon is het onbekend wat voor bedrijf hij runde, maar is momenteel geen ZZP'er meer. Negen personen (ruim 4%) hebben een eigen bedrijf gestart na het wethouderschap, waaronder een adviesbureau, communicatiebureau en een reisorganisatie.

Wanneer alle percentages bij elkaar worden opgeteld, komt dit gegeven boven de 100% uit. Dit heeft te maken met het feit dat de respondenten meerdere antwoorden konden invullen.

4.2 Op welke manier een baan gevonden

34 ex-wethouders (ruim 15%) hebben door een netwerkcontact een baan gevonden. 31 ex-wethouders (ruim 13%) hebben de optie anders ingevuld. Hierbij ging het vaak om dat men voor zichzelf begon of een terugkeerregeling had. Acht (ruim 3%) hebben een baan gevonden via een advertentie. Vijf (ruim 2%) via een loopbaan/werving/selectiebureau. Vier (ruim 2%) hebben een baan gevonden via hun politieke partij, twee (ruim 1%) via een vacaturesite of social media en één (ruim 0,4%) via vakbladen, zoals Binnenlands Bestuur.

4.3 Terugkeergarantie

Terugkeergarantie houdt in, dat men onbetaald verlof krijgt voor het vervullen van een politieke functie. Na deze periode mag de persoon weer terugkeren naar de oorspronkelijke werkgever. Dit komt voor bij werkgevers van de overheid, onderwijs en bedrijfsleven. In de meeste organisaties wordt deze verlofvorm slechts toegestaan voor één of twee periodes. Het betekent echter niet dat de werkgever de functie moet vrijhouden voor de ambtsdrager die met dit politiek verlof is. Men kan de functie gewoon invullen en dat betekent in dat geval, dat bij terugkomst er geen mogelijkheid is om terug te keren in de oude functie. Herstel in de oude functie is dus niet verplicht. De betrokken werkgever heeft wel de plicht om te zoeken naar een passende functie. Dit wordt inspanningsplicht genoemd. Wanneer er geen werkzaamheden beschikbaar zijn, kan men de ambtsdrager ontslaan op basis van de arbeidsvoorwaardenregelingen van de overheid en op basis van onderwijscao's.

Harde afspraken over terugkeer zitten dus niet automatisch in de regeling, maar in bijzondere gevallen kan men met de werkgever die harde afspraken wel maken. In een grotere

organisatie lukt dat vaak beter dan in een kleinere, omdat daar meer schuifmogelijkheden zijn in hogere functies.

Van de respondenten hadden er 31 (13%) een terugkeergarantie. Hiervan zijn twee met pensioen gegaan en één met FPU pre-pensioen. Deze persoon was docent, maar doet nu advies- en begeleidingswerk in dezelfde onderwijsinstelling. Totaal bekleden er tien personen daadwerkelijk de oude functie. Acht personen hebben aangegeven dat ze weer werkzaam zijn bij hun oude werkgever, maar van hen is onbekend of ze de oorspronkelijke of nieuwe werkzaamheden verrichten. Verder vervullen zeven respondenten een andere functie binnen het bedrijf. Tenslotte is er één respondent benoemd tot burgemeester en één tot interim burgemeester. Van één persoon is het onbekend waar hij momenteel werkt.

Enkele respondenten geven aan, dat ze het lastig vinden om hun oude baan weer op te pakken, omdat ze er lang uit zijn geweest, maar ook omdat het wethouderschap een behoorlijke impact op hun loopbaan heeft gehad. Hierdoor is hun loopbaanperspectief en ambitieniveau veranderd. Ook blijkt dat in de praktijk de terugkeergarantie door de oude werkgever wordt ingevuld als een inspanningsplicht om binnen de organisatie een passende functie te vinden. Sommige ex-wethouders worden na een korte periode alsnog voorgedragen voor ontslag. Soms heeft een ex-wethouder zowel rechten bij de gemeente als bij zijn oude werkgever, bijvoorbeeld als ambtenaar, opgebouwd. Vaak is het dan lastig om loopbaanbegeleiding te realiseren, omdat er met meerdere partijen moet worden onderhandeld.

5. Positieve en negatieve kanten van het wethouderschap

5.1 Voordelen

In het onderzoek is aan de ex-wethouders gevraagd wat de voordelen zijn van het wethouderschap bij het vinden van een andere baan. De volgende negen voordelen werden vaak benoemd:

- breed, goed netwerk.
- bestuurlijke ervaring.
- een brede algemene ervaring.
- naamsbekendheid.
- verworven competenties (zoals: besluitvaardigheid en communicatieve vaardigheden).
- kennis van de overheid.
- stressbestendigheid.
- werklust (60-80 uur).
- politiek/bestuurlijke sensitiviteit.

Van de bovenstaande voordelen werden de eerste drie voordelen het vaakst benoemd.

“Bij het vinden van een baan zijn er weinig voordelen, bij het uitoefenen van een baan zijn die enorm.”

5.2 Drempels bij het vinden van een andere baan

Uit de analyse, waarbij is gekeken naar welke drempels ex-wethouders tegenkomen bij het vinden van een andere baan, worden de volgende vier belemmeringen het vaakst benoemd:

- **Positiemacht:** wethouders zijn nogal gewend om de lakens uit te delen en de baas te zijn, wat feitelijk niet zo is, maar zo komt het wel over.
- **Politieke kleur:** bij sollicitaties wordt te veel gekeken naar politieke kleur. Je komt eerder binnen bij een organisatie waar ze dezelfde ‘kleur’ hebben.

- **Leeftijd:** de meeste wethouders, die aan de enquête hebben deelgenomen, zijn 50-plus en deze leeftijdsgroep heeft het sowieso moeilijk op de arbeidsmarkt.
- **Hofhouding:** wethouders zijn gewend met een staf te werken. In een nieuwe baan valt dat vaak weg.

In de praktijk van het wethouderschap speelt iemands kleur nauwelijks een rol. Een wethouder is in de eerste plaats een bestuurder van de gemeente voor alle inwoners. Het is opmerkelijk dat de buitenwereld hier anders tegenaan kijkt. Kennelijk zijn wethouders in de eerste plaats een representant van een kleur. Het op deze wijze labelen van een ex-bestuurder is een onderschatting van iemands professionaliteit. In feite wordt gezegd: Een professional maakt een afweging op basis van argumenten en een ex-wethouder op basis van een mening. Het is dus van belang dat het imago van wethouders als professioneel bestuurders moet worden versterkt.

Een andere drempel is het feit dat wethouders veel bestuurlijke en managementvaardigheden hebben verworven, maar dat de buitenwereld dit niet direct ziet. Met andere woorden de eerder verworven competenties (EVC's) zijn vaak niet in beeld gebracht en niet vertaald naar een concreet beroepsperspectief op de arbeidsmarkt.

Op de vraag waar ex-wethouders tegenaan lopen bij het vinden van een andere baan, kwamen de opties vooroordelen over (ex-) politieke ambtsdragers, ingevuld door 62 ex-wethouders (ruim 27%) en onvoldoende zicht van werkgevers op kennis en vaardigheden, ingevuld door 60 ex-wethouders (ruim 26%) het meest voor. 27 ex-wethouders (ruim 12%) geven aan dat ze onvoldoende zicht hebben in hun eigen competenties en vaardigheden. 21 ex-wethouders (ruim 9%) zien het niet tijdig starten met de loopbaanontwikkeling en

oriëntatie als drempel bij het vinden van een baan. 43 ex-wethouders (ruim 19%) hebben geen problemen ondervonden bij het vinden van een andere baan. Voor 25 respondenten (ruim 11%) was de wethouders ervaring juist een voordeel bij het vinden van een andere baan. Tenslotte hebben 42 respondenten (ruim 18%) aangegeven dat zij andere drempels ervaren. Hierbij ging het vaak om de leeftijd en de economische crisis.

Wanneer alle percentages bij elkaar worden opgeteld, komt dit gegeven boven de 100% uit. Dit heeft te maken met het feit dat de respondenten meerdere antwoorden konden invullen.

“Sommige wethouders kiezen ervoor om de term ‘wethouder’ op hun CV te vervangen door ‘bestuurlijke ervaring bij de lokale overheid.’”

5.3 Nadelen

Naast de voordelen, zijn er ook nadelen van het wethouderschap te benoemen. De volgende nadelen zijn het vaakst benoemd:

- Verworven competenties worden niet altijd zichtbaar in aantoonbare resultaten. Je komt pas in de picture als je als wethouder daadwerkelijk resultaten op jouw conto kunt schrijven. Je moet het verschil hebben gemaakt.
- Als je een terugkeergarantie hebt word je bij je vroegere collega's als bedreigend ervaren, omdat je extra competenties hebt ontwikkeld.
- Bij veel wethouders is er een groot verschil ontstaan tussen ervaring en opleiding. Tevens zijn er weinig beroepen die vergelijkbaar zijn met het wethouderschap.
- Oudere wethouders zien het wethouderschap als eindfase in hun loopbaan (met de kans op een nieuwe termijn) en zijn verder niet of nauwelijks bezig geweest met hun toekomst.

5.4. Imago van ex-wethouders

De ex-wethouders geven aan dat het imago van politici niet erg goed is. Potentiële werkgevers hebben vooroordelen met betrekking tot deze groep mensen en tegenover de politiek in algemene zin. Respondenten geven duidelijk aan, dat potentiële werkgevers niet op ex-politici zitten te wachten.

Het Instituut voor Arbeidsvraagstukken (IVA) heeft in 2009 diverse werkgevers gevraagd naar het beeld van en de ervaring met voormalige politieke ambtsdragers. Uit het onderzoek blijkt dat werkgevers aanvankelijk enige mate van terughoudendheid hadden bij het uitnodigen of selecteren van politieke ambtsdragers. Daarentegen zijn werkgevers, die ex-politieke ambtsdragers in dienst hebben/hadden, zeer tevreden met deze groep. Aan de ex-wethouders is gevraagd wat de oorzaak kan zijn van de terughoudendheid van de werkgevers. Hieronder de voornaamste redenen:

- Wethouders zijn gewend de lijn uit te zetten. Er bestaat het beeld dat ex-politici zelf willen besturen/beslissen. Daarmee kunnen zij bedreigend zijn voor de werkgevers/leidinggevende. Men is bang dat de wethouders 'eigen baas' gaan spelen in het bedrijf.
- Negatieve publiciteit: incidenten en minder goede resultaten komen in het nieuws en dat heeft gevolgen voor de mening van werkgevers.
- Bij sollicitaties wordt te veel gekeken naar politieke kleur. Je komt eerder binnen bij een organisatie waar ze dezelfde 'kleur' hebben.
- Er bestaat een negatief beeld over de politiek in het algemeen, dus ook over diegenen die daarin zitten.
- Wethouderservaring is moeilijk inpasbaar in het bedrijfsleven.

- Er is onvoldoende zicht op capaciteiten en competenties van ex-wethouders. Dit hangt nauw samen met het feit dat er onwetendheid is over wat het werk van een wethouder inhoudt.
- De arbeidsmarkt zit niet te wachten op generalisten. Het gaat tegenwoordig om een specifieke deskundigheid of specialisme. Een wethouder wordt niet gezien als een deskundig persoon op een bepaald vlak.
- Van wethouders wordt gevraagd overal een mening over te hebben. In het bedrijfsleven is dat anders, je moet je conformeren aan het bedrijfsbelang.
- In het bedrijfsleven missen wethouders vaak de vaardigheden om snel en slagvaardig te handelen.

“We kunnen een voorbeeld nemen aan de Verenigde Staten, waar deuren worden geopend als uit je CV blijkt dat je je loopbaan hebt onderbroken voor een publieke functie.”

In totaal hebben 116 ex-wethouders (50%) het wethouderschap als een pré ervaren bij het zoeken naar en vinden van een nieuwe baan. Daarvan hebben 46 ex-wethouders (ruim 40%) een baan op dit moment. Daarentegen hebben 31 ex-wethouders (ruim 13%) aangegeven dat zij het wethouderschap niet als een pré hebben ervaren. 65 ex-wethouders (ruim 28%) hebben de optie geen van beide ingevuld en drie personen (ruim 1%) hebben door het wethouderschap zowel voor- als nadelen ervaren. De overige zeventien ex-wethouders (ruim 7%) hebben deze vraag niet ingevuld.



6. Wachtgeld en de nieuwe APPA-regeling

6.1 Wachtgeldsituatie respondenten

Aan de ex-wethouders is gevraagd of zij wachtgeld ontvangen en hoeveel zij ontvangen. Opvallend is dat 176 ex-wethouders (ruim 76%) wachtgeld ontvangen. De hoogte van het wachtgeld is afhankelijk van de situatie van de ex-wethouder. 52 ex-wethouders (ruim 22%) ontvangen geen wachtgeld. Vier ex-wethouders (ruim 2%) hebben deze vraag niet ingevuld. Hieronder een overzicht van de wachtgeldsituatie van de ex-wethouders:

Aantal personen	Wachtgeld	In percentages
12	0-25%	5,2%
11	26-50%	4,7%
13	51-75%	5,6%
33	76-99%	14,2%
83	100%	35,8%
17	Ja, deels	7,3%
7	Ja, maar ontvang ook een uitkering van mijn vorige werkgever	3%
52	Nee	22,4%

6.2 De nieuwe wachtgeldregeling

Voor begin 2010 kenden we twee soorten politieke ambtsdragers, namelijk de benoemde ambtsdragers (Commissaris der Koningin, burgemeester, dijkgraaf) en de 'gekozen' ambtsdragers. Die hadden verschillende regelingen. De uitkeringsregels voor de benoemden sloten aan bij die voor rijksambtenaren, die voor de gekozen ambtsdragers waren in de Wet Appa (Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers) geregeld. Begin 2010 is een wet in werking getreden, die alle ambtsdragers onder een vernieuwd APPA-regime brengt.

Per 27 februari 2010 is de Algemene Pensioenwet Politieke Ambtsdragers (APPA) gewijzigd. Deze wet is vastgesteld in 1969 en is bedoeld voor de toekenning van wachtgeld en pensioen aan politieke ambtsdragers en eventueel hun nabestaanden. De gewijzigde regels zijn van toepassing op alle wethouders, die na de verkiezingen van maart en november (herindelingen) van 2010 zijn benoemd. Dat is ook het geval als zij worden herbenoemd. Wethouders, die onmiddellijk aansluitend worden herbenoemd in de eigen gemeente of een andere gemeente hebben, als zij op dat moment 50 jaar zijn, een overgangsrecht. Dit houdt in, dat als zij op het moment van aftreden in de collegeperiode 2010-2014 een loopbaan hebben opgebouwd van tien of meer aaneensluitende jaren, zij het recht behouden op een verlengde uitkering tot 65 jaar. Voor de wethouders die vertrokken zijn, geldt nog de oude regeling.³ Hieronder worden de belangrijkste wijzigingen beknopt weergegeven:

- Vernieuwd wachtgeld APPA voortaan geldt voor alle politieke ambtsdragers
- De uitkeringsduur is verkort van zes tot vier jaar. Dit geldt alleen voor wethouders, die benoemd en herbenoemd zijn. Dus voor wethouders, die na de verkiezingen niet terugkeerden, gelden de oude bepalingen.
- Alle wethouders, die in de nieuwe colleges worden benoemd of herbenoemd hebben na afloop van hun functie een sollicitatieplicht tot 65 jaar.
- Verhoging van de leeftijdsgrens voor een verlengde uitkering (55 in plaats van 50 en tenminste tien jaar in functie zonder wezenlijke onderbreking).
- Invoering loopbaanprincipe (niet alleen de laatste functie telt, maar men mag verschillende politieke functies samentellen).

- Recht op planmatige begeleiding als tegenhanger van sollicitatieplicht.
- Bestuursorgaan kan de uitvoeringsregeling en de pensioenregeling uitbesteden, maar moet de begeleiding uitbesteden.

6.3 Mening over de nieuwe APPA-regeling

Aan de ex-wethouders is gevraagd wat zij vinden van de nieuwe APPA-regeling. De meeste ex-wethouders vinden de regeling prima en vinden dat deze regels min of meer voor iedereen gelden, dus waarom niet voor politieke ambtsdragers. De oude regeling vinden zij te riant.

Een deel vindt de nieuwe APPA schandelijk en denkt dat het zal leiden tot deformatie van de functie. De combinatie van de nieuwe APPA met het dualisme is niet goed. De grotere kwetsbaarheid en het afbreukrisico schrikken aspirant wethouders af. Verder zullen nu nog minder mensen uit het bedrijfsleven de stap nemen om wethouder te worden, omdat het wethouderschap onaantrekkelijker wordt. Ook geeft een deel aan dat voor een parttime wethouder 80% van het wethouderssalaris en daarna 70% een mager inkomen is.

Tenslotte geeft men aan dat de nieuwe regeling een gevolg is van populisme en gebrek aan ruggengraat bij de verantwoordelijke bestuurders.

³ <http://www.tk.nl/index.php/nl/actueel/branche-nieuws/188-pensioenen>

7. Succesfactoren en gouden tips

7.1 Kansrijke sectoren en passende functies/rollen

Om te achterhalen wat de succesfactoren zijn bij het vinden van een andere functie is gevraagd aan de respondenten om aan te geven welke sectoren zij kansrijk achten voor ex-wethouders om een baan te vinden. Er konden meerdere opties worden ingevuld.

Respondenten gaven aan dat de kansen op een baan mede afhangen van de kwaliteiten/competenties van de desbetreffende personen, de omstandigheden, persoonlijke voorkeuren en vroegere werkervaring.

De gemeentelijke, provinciale of rijksoverheid werden door 119 respondenten (ruim 51%) ingevuld en wordt hiermee als de meest kansrijke sector gezien voor ex-wethouders. Ook worden de zelfstandige bestuursorganen, adviesbureaus en woningcorporaties als kansrijke sectoren beoordeeld. Deze hebben veel samenwerking met overheden, waardoor het voor ex-wethouders wellicht gemakkelijker is om daar aan het werk te kunnen. De sector zelfstandig bestuursorgaan is 106 keer ingevuld (ruim 46%), adviesbureau is 94 keer ingevuld (ruim 41%) en de sector woningcorporaties is 95 keer ingevuld (ruim 41%). De sector onderwijs, welzijn en cultuur is 79 keer ingevuld (ruim 34%).

De minst kansrijke sector is, volgens de respondenten, het bedrijfsleven. Deze sector is door dertien respondenten (ruim 6%) ingevuld.

Aan de ex-wethouders is gevraagd of zij willen invullen welke profielen het meest passen bij wethouders. Zij konden kiezen uit de volgende opties: bestuurder of lid van een Raad van Toezicht, directeur-bestuurder, manager, consultant, public affairs en zelfstandig ondernemer.

Hieronder een kort overzicht van beroepen die passen bij de genoemde profielen:

- Bestuurder of lid van Raad van Toezicht.
- Directeur-bestuurder: burgemeester, toezichthouder, bestuurslid of directeur.
- Manager: projectmanager, procesmanager, lijnmanager of projectleider.
- Consultant: beleidsadviseur, bestuursadviseur of consultant.
- Public affairs: woordvoerder, lobbyist, mediator, dagvoorzitter of kwartiermaker.
- Zelfstandig ondernemer: beleidsadviseur of interim-manager.

De profielen bestuurder of lid van een Raad van Toezicht en directeur-bestuurder passen, volgens de respondenten, het meest bij wethouders. Bestuurder of lid van een Raad van Toezicht is door 190 respondenten (ruim 82%) ingevuld. Het profiel directeur-bestuurder is 112 keer (ruim 48%) ingevuld. Het profiel manager wordt als het minst geschikte profiel voor ex-wethouders gezien. Deze sector is 42 keer ingevuld (ruim 18%).

7.2 Succesfactoren

Kritische succesfactoren zijn factoren, die van beslissend belang zijn voor het al dan niet behalen van succes. Een kritische succesfactor is een kenmerk van een organisatie of omgeving, dat essentieel is voor de levensvatbaarheid en het succes. Het is dus van belang om extra aandacht te besteden aan deze factoren⁴.

Aan de ex-wethouders is gevraagd om aan te geven welke factoren volgens hen van doorslaggevende betekenis zijn bij het vinden van een nieuwe baan. Er konden meerdere opties worden ingevuld.

De meest ingevulde succesfactor is de baan voorafgaand aan het wethouderschap. Deze optie is 166 keer (ruim 72%) ingevuld. Ook het netwerkcontact wordt vaak ingevuld als succesfactor, namelijk 132 keer (ruim 57%). De vooropleiding wordt ook gezien als een succesfactor, deze is 129 keer ingevuld (ruim 56%). De optie geslacht is acht keer ingevuld (ruim 3%) en is daarmee de minst bepalende succesfactor.

Wanneer alle percentages bij elkaar worden opgeteld, komt dit gegeven boven de 100% uit. Dit heeft te maken met het feit dat de respondenten meerdere antwoorden konden invullen.

7.2.1 Baan voorafgaand aan het wethouderschap

De baan voorafgaand aan het wethouderschap wordt door de wethouders als de meest kritische succesfactor gezien. De meeste respondenten waren voorafgaand aan het wethouderschap werkzaam binnen het onderwijs of bij de overheid. Men vindt dus dat zij in deze sectoren veel kennis en ervaring hebben opgedaan, die hen mogelijk zal helpen bij het vinden van een baan na het wethouderschap.

7.2.2 Netwerkcontacten

Wethouders hebben vaak veel contacten en bouwen hierdoor een goed en uitgebreid netwerk op. Het netwerkcontact is voor ex-wethouders een belangrijke factor bij het zoeken naar werk. Het begrip 'netwerk' wordt steeds belangrijker in de Nederlandse samenleving. Bij de invulling van vacatures wordt vaak gebruik gemaakt van netwerken. Veel werkgevers zoeken graag in hun eigen netwerk naar een geschikte kandidaat.

Van de ex-wethouders die momenteel een baan hebben, hebben er 34 (ruim 14%) een baan gevonden door het netwerkcontact. Voor zittende wethouders is het dus belangrijk dat zij netwerken en ex-wethouders dienen deze contacten ook daadwerkelijk goed te onderhouden.

⁴ http://www.123management.nl/0/010_strategie/a120_strategie_03_KSF_BSC.html

7.2.3. Vooropleiding

Het aspect vooropleiding is een cruciale factor. Bijna bij elke functie wordt er gevraagd naar HBO- of universitaire opleiding. Met een diploma kan men aantonen dat men beschikt over de vereiste competenties en vaardigheden.

Anderzijds is het zo dat werkervaring eveneens belangrijk is. Het is dus mogelijk dat de werkervaring, veel zwaarder meeweegt dan de opleiding. Dit is per organisatie verschillend.

7.3 Gouden tips

In het onderzoek was de vraag aan de respondenten naar de gouden tips voor (ex-) wethouders om een andere baan te vinden een belangrijke. Hierbij is er onderscheid gemaakt tussen gouden tips voor zittende en ex-wethouders. Hieronder een overzicht van de gegeven tips en suggesties door ex-wethouders:

Voor ex-wethouders:

De hieronder weergegeven tips, zijn tips van ex-wethouders zelf.

- Stap niet in de eerste de beste trein die langskomt, want anders kom je op een station waar je niet wilt zijn.
- Stel vast wat je focus is en op welke speerpunten je je wilt richten.
- Ga een artikel of boek schrijven.
- Kijk naar je totale werkervaring, dus ook voor het wethouderschap.
- Bereid je psychisch voor op je outcast-periode.
- Schakel van bestuurder naar professional.
- Ga bij jezelf na wat je kunt zonder hofhouding. Liever een goede leraar maatschappijleer dan een gesjeesde manager.
- Stel niet te hoge eisen.
- Neem een loopbaancoach in de arm. Door het brede spectrum van de coach heb je meer kans van slagen.

- Terugkeer naar je oude vak is wel mogelijk, maar vaak ben je hier uitgegroeid.
- Je zult vooral een sollicitatiecommissie moeten kunnen overtuigen. Dat is wezenlijk anders dan een politieke benoeming.
- Presenteer je actief in de social media, met name op LinkedIn en Twitter.
- “Patience, effort et confiance” (dit was het motto van de Franse legerleiding in de 1e Wereldoorlog).
- Volg een opleiding die past bij je volgende stap.
- Word lid van een echte lobby-partij. Zij zijn het beste voor je carrière en belonen trouwe dienst.
- Spreek een videoboodschap in en stuur geen brief met een CV.

Voor zittende wethouders:

De gouden tips voor zittende wethouders zijn opgesteld door de opgedane kennis vanuit het onderzoek.

- Profileer je goed tijdens je wethouderschap. Goede referenties komen altijd van pas. Maak hierbij gebruik van social media.
- Een combinatie van vier dagen wethouderschap en één dag je oude baan kan goed uitpakken. Je blijft dan binding houden met de reguliere arbeidsmarkt.
- Ontleen je identiteit niet aan het wethouderschap. Maak dus onderscheid tussen je functie als wethouder en je eigen ‘merk ik’.
- Maak duidelijke afspraken met ‘oude’ werkgever over terugkeer in de oude functie.
- Houd tijdens het wethouderschap een portfolio bij met daarin specifieke taken en bereikte resultaten.
- Denk tijdig na over je loopbaan na het ambt en ga je gericht oriënteren.
- Breng je competenties en carrièremogelijkheden in kaart door bijvoorbeeld een careerscan.



8. Vergelijking vorige onderzoekspopulatie

In dit hoofdstuk zullen de belangrijkste verschillen en overeenkomsten tussen dit onderzoek en het vorig loopbaanonderzoek naar gestopte wethouders worden beschreven.

8.1 Verschillen

- **Loopbaanonderzoek gestopte wethouders 2010**
Onderzoekspopulatie: 802 ex-wethouders. Daarvan hebben er 232 de vragenlijst ingevuld en teruggezonden. Respons van ruim 29%.

Loopbaanonderzoek gestopte wethouders periode oktober 2004 t/m december 2008

Onderzoekspopulatie: 934 ex-wethouders. Daarvan hebben 305 de vragenlijst ingevuld en teruggezonden. Respons van ruim 33%.

- Uit het huidige onderzoek is gebleken dat 70 respondenten (ruim 30%) bezig was met zijn of haar verdere loopbaan tijdens het wethouderschap. In het vorig onderzoek was dat 27%.
- 67 respondenten (ruim 29%) zijn gestopt vanwege een andere reden. Hierbij ging het er vaak om, dat men iets anders wilde doen of met pensioen ging. In het vorige onderzoek was dit percentage 14,5%. Het aantal personen dat met pensioen is gegaan na de gemeenteraadsverkiezingen van 2010 ligt dus hoger.
- 23 ex-wethouders (ruim 10%) zijn momenteel zelfstandig ondernemer. In het vorig onderzoek ging het om 55 ZZP'ers (ruim 18%).

- Ex-wethouders zien de gemeentelijke, provinciale of rijksoverheid als de meest kansrijke sector om een baan te vinden. In het vorig onderzoek was dit de consultancy-en advieswereld.
- Relatief veel ex-wethouders maken gebruik van de APPA/FPU. 176 respondenten (ruim 76%) krijgen wachtgeld. In het vorig onderzoek maakten er 83 respondenten (ruim 27%) gebruik van de APPA/FPU. Het aantal ex-wethouders dat gebruik maakt van de APPA/FPU is nu aanzienlijk hoger.

8.2 Overeenkomsten

- In beide onderzoeken waren de meeste respondenten lid van het CDA, PvdA of de VVD.
- De meeste ex-wethouders waren voorafgaand aan het wethouderschap werkzaam binnen het onderwijs of de overheid. Onder de ex-wethouders was ruim 14% zelfstandig ondernemer voor het wethouderschap.
- In beide onderzoeken blijkt dat de reden van stoppen van de meeste respondenten is dat zij niet herbenoemd zijn na de gemeenteraadsverkiezingen.
- Ex-wethouders hebben het nog steeds moeilijk met het hun 'slechte' imago. Respondenten geven aan dat potentiële werkgevers vooroordelen hebben met betrekking tot deze groep mensen en tegenover de politiek in algemene zin.

9. Conclusies

9.1 Vooropleiding/vorige baan

Het grootste deel van de ex-wethouders heeft een opleiding op HBO-of universitair niveau afgerond, voorafgaand aan het wethouderschap.

Een aantal wethouders heeft er bewust voor gekozen om parttime te blijven werken, om daardoor binding te houden met de arbeidsmarkt en hun opgebouwde rechten niet te verspelen.

Van de 31 respondenten (ruim 13%), die een terugkeergarantie hadden zijn er tien daadwerkelijk weer in de oude functie actief. Enkele respondenten geven aan dat ze het lastig vinden om hun oude baan weer op te pakken, omdat ze er lang uit zijn geweest, maar ook omdat het wethouderschap een impact op hun loopbaan heeft gehad. Hierdoor is hun loopbaanperspectief en ambitieniveau veranderd.

9.2 Loopbaanontwikkeling

Een deel van de ex-wethouders geeft aan, dat men het wethouderschap als het eindstation in hun loopbaan zag. Men wilde eventueel wel een periode door, maar kan nu op basis van de oude wachtgeldregeling de periode tot het pensioen overbruggen. Opvallend is dat er een verband bestaat tussen leeftijd en loopbaanontwikkeling. Hoe ouder een wethouder is, des te minder hij of zij bezig is met loopbaanontwikkeling tijdens het wethouderschap en vice versa. Tenslotte bestaat er geen verband tussen geslacht en loopbaanontwikkeling. Uit onderzoek kwam duidelijk naar voren dat het geslacht geen invloed heeft op de loopbaanontwikkeling.

9.3 Werkgeverschap

Het werkgeverschap voor wethouders wordt wisselend ingevuld. Soms voert de burgemeester eens per jaar individuele voortgangsgesprekken met zijn of haar

collegeleden. Het aspect loopbaanontwikkeling komt hierbij soms aan de orde. Verder hebben de meeste wethouders periodieke voortgangsgesprekken met hun fractie- en afdelingsvoorzitter. Deze gesprekken gaan meestal over de politieke actualiteit en het functioneren van de wethouder. Sommige gemeenten hebben een P&O functionaris die activiteiten op het gebied van HRM en loopbaanontwikkeling initieert. Dat kan gaan om teambuilding voor het college, coaching van beginnende wethouders en diverse vakgerichte cursussen. Ook wordt soms de mogelijkheid tot een careerscan of ontwikkelassessment geboden, maar dit komt slechts sporadisch voor. Concluderend kan gesteld worden dat weinig actoren zich echt verantwoordelijk voelen om het werkgeverschap en dus ook de loopbaanontwikkeling voor wethouders handen en voeten te geven.

9.4 Nieuwe baan en wachtgeld

Sommige ex wethouders starten een eigen beleidsadviesbureau, om via deze weg als interimmer aan de slag te kunnen. De interimmarkt staat echter onder druk. Ook geven enkele respondenten aan dat men voor zichzelf is begonnen om lastige vragen te ontwijken.

Aangezien de oude wachtgeldregeling geen sollicitatieplicht kent en tevens aan ex-wethouders boven de 50 jaar met een groot aantal 'dienstjaren' de mogelijkheid geeft om voortijdig te stoppen met werken, lijkt de conclusie gerechtvaardigd dat de oude regeling een vangnetfunctie heeft en dat ex-wethouders hierdoor minder geprikkeld worden om te gaan solliciteren.

9.5 Voordelen, nadelen en het imago

De grootste voordelen van het wethouderschap zijn volgens de respondenten het hebben van een breed en goed netwerk,

bestuurlijke ervaring en brede algemene ervaring op diverse dossiers. Een belangrijke conclusie is dat deze competenties over het algemeen geen voordeel opleveren bij het vinden van een baan, maar wel bij het uitoefenen van een baan.

Drempels bij het vinden van een nieuwe baan zijn volgens de ex-wethouders het gewend zijn om 'de baas' te zijn, de politieke kleur en de oudere leeftijd. Verder zijn de meeste wethouders gewend om met een 'hofhouding' te werken en in de nieuwe arbeidssituatie is men meestal weer op zichzelf aangewezen. Vanwege de soms negatieve connotatie van het begrip 'wethouder' kiezen sommigen er zelfs voor om de term wethouder op hun CV te vervangen door 'bestuurlijke ervaring'.

Wethouders hebben weliswaar diverse verworven competenties, maar brengen deze niet systematisch, bijvoorbeeld in een portfolio, in kaart. Ook verzuimen ze vaak aantoonbare resultaten te benoemen en te documenteren. Verder is er bij veel ex- wethouders een groot verschil ontstaan tussen ervaring en opleiding.

Het grootste deel van de respondenten geeft aan dat het imago van wethouders niet goed is. Men denkt dat veel potentiële werkgevers niet op een ex-wethouder zitten te wachten. Negatieve publiciteit wordt vaak uitvergroot en heeft zijn weerslag op de totale beroepsgroep. Toch geeft bijna de helft van de geënquêteerden aan, dat men het wethouderschap als een pre heeft ervaren. Overigens heeft van deze groep minder dan de helft een baan.

9.6 Kansrijke sectoren

Als meest kansrijke sectoren voor wethouders worden de overheden, zelfstandige bestuursorganen, adviesbureaus en woningcorporaties benoemd. De minst kansrijke sector is

volgens de respondenten het bedrijfsleven.

Bij de vergelijking tussen vorige en huidige werkgevers valt op dat zowel de overheid als het onderwijs de meest genoemde werkgevers zijn. Daarnaast treedt een verschuiving in het loopbaanperspectief op, in die zin dat het aantal soorten functies afneemt, en meer bestuurlijke functies naar voren komen, zoals mediator, waarnemend burgemeester, directeur/bestuurder, etc.

9.7 Zelfbeeld

De profielen bestuurders/lid van een Raad van Toezicht en directeur-bestuurder passen volgens de respondenten het best bij ex-wethouders. Uit onderzoek blijkt dat de bestuurlijke ervaring geen succesfactor is voor het verkrijgen van een baan. Wethouders hebben dus een verkeerd zelfbeeld. Ze vinden van zichzelf dat een bestuurlijk toekomst het best aansluit, maar ze weten ook dat hun bestuurlijke ervaring niet relevant kan zijn bij het selectieproces.

9.8 Succesfactoren en gouden tips

De meest kritische succesfactor bij het vinden van een nieuwe baan is volgens de ex-wethouder de baan voorafgaand aan het wethouderschap. Hierdoor lijkt het wethouderschap an sich dus niet echt een springplank voor de loopbaan te zijn. Verder worden goede netwerkcontacten en de vooropleiding als een succesfactor gezien.

Bij de gouden tips kan geconcludeerd worden dat actieve oriëntatie op de loopbaan al tijdens de ambtsperiode van belang is. Veel wethouders leggen hun ziel en zaligheid in het vak, met als valkuil dat zij ook hun identiteit hieraan ontnemen. Goede profilering, ook in de (social) media is tijdens de wethoudersperiode van belang. Veel potentiële werkgevers trekken via Google het verleden van de wethouder na.

Het schrijven van artikelen, een weblog of een boek kan ook helpen bij de profilering en personal branding. Zichtbaar en vindbaar zijn is erg belangrijk.

Het is van belang om een goede focus te hebben, zowel tijdens als na het wethouderschap. Dat betekent dat wethouders zich moeten voorbereiden op het schakelen van bestuurder naar professional. Tenslotte geeft een groot deel aan dat het investeren in een breed netwerk (ook buiten de eigen gemeente) van belang is.

9.9 Algemene conclusies

Wethouders denken tijdens het wethouderschap nauwelijks na over hun loopbaan. Ze zijn zich er totaal niet van bewust dat ze een vak/functie hebben met een tijdelijke aanstelling die elke dag kan worden opgezegd. Wethouders beginnen pas over hun toekomst na te denken als zij het wethouderschap hebben beëindigd. Hierdoor hebben zij ten opzichte van andere kandidaten op de arbeidsmarkt een enorme achterstand. De mentale omschakeling, competentiegericht denken en de scherpste die nodig is in een selectieprocedure moet nog plaatsvinden. Niet alleen doen wethouders zichzelf hiermee tekort, ook gemeenten ervaren daarmee dat wethouders langdurig afhankelijk zijn van wachtgeld.

Een tweede algemene conclusie is dat niet het wethouderschap doorslaggevend was bij het vinden van een nieuwe baan, maar de functie die de wethouder voorafgaand aan het wethouderschap vervulde. Bestuurlijke ervaring levert een kandidaat geen voordeel op ten opzichte van andere kandidaten, tenzij het een puur bestuurlijke functie betreft. Werkgevers zien geen voordeel in de competenties die bij een bestuurlijke loopbaan worden ontwikkeld.

Op grond van deze twee conclusies kan worden gesteld dat het wethouderschap in het algemeen geen springplank is voor ex-bestuurders, want het gaat vooral om het totaalbeeld van opleiding, werkervaring en competenties. Waar het gaat om bestuurlijke functies zoals wethouder van buiten en burgemeester, is het wethouderschap wel een voordeel. Wachtgeld is een onmisbaar vangnet en dus een loopbaaninstrument om de omschakeling te maken naar de eisen van de hedendaagse arbeidsmarkt. Helaas draagt de negatieve connotatie van de term wachtgeld niet bij aan het imago van ex-wethouders.

10. Aanbevelingen

Het onderzoek heeft drie doelstellingen: het in kaart brengen van de succesfactoren om een baan te verwerven, inventarisatie of het wachtgeld en imago nadelig zijn bij het verwerven van een nieuwe baan en verhogen arbeidsparticipatie van ex-wethouders. Met andere woorden, wat moeten wethouders tijdens hun wethouderschap en daarna doen om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

Wij komen tot de volgende conclusies:

Voor de wethouders die in 2010 zijn gestopt

- Probeer weer op de arbeidsmarkt te participeren in een betaalde baan, een interim-klus, een bestuursfunctie of in het vrijwilligerswerk. Hoewel de oude APPA-regeling nog geen sollicitatieplicht kent is het toch van belang om niet in het 'zwarte gat' terecht te komen.
- Stel een scherp (en realistisch) zoekprofiel op, maak uw CV up-to-date en verbreed uw netwerk, ook via social media. Het klassieke solliciteren via een advertentie en een brief geeft weinig perspectief op een baan.
- Het kan zinvol zijn om via bijscholing uw kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Goede voorbeelden hiervan zijn de opleiding mediation of een Master of public management.
- Wacht niet tot de ideale vacature zich aandient. Probeer ook op pro deo basis werkervaring op te doen en uzelf zichtbaar te maken.

Voor startende en zittende wethouders

- De meeste bestuurders krijgen het wethouderschap in de vingers door veel vliegrepen te maken. Dit betekent veel politiek handwerk aanpakken en leren van fouten. Bestuurders die hun bestuurlijke ontwikkeling willen versnellen doen er verstandig aan een opleidingsprogramma voor zichzelf te ontwikkelen en tenminste gedurende enige tijd een coach te nemen.

- Een tweede reden om tijdens het wethouderschap een coach te nemen is het voorkomen van voortijdige uitval en het versterken van communicatieve vaardigheden in lastige situaties.
- Opleiding en coaching kan tevens bijdragen aan de voorbereiding op een functie na het wethouderschap. Om meer zicht op een specifiek doorstroomprofiel te krijgen is het aan te bevelen om een careercan of ontwikkelassessment te doen. Pas dan kan ook een gerichte keuze worden gemaakt voor bijscholing.
- Wees bij de start van uw wethouderschap kritisch ten aanzien van een terugkeergarantie bij de vorige werkgever. Maak hierover van tevoren goede afspraken, zodat u na het wethouderschap niet voor verrassingen komt te staan.
- Houd tijdens het wethouderschap een portfolio bij met daarin specifieke taken en bereikte resultaten. Verzamel de bijbehorende bewijslast, zoals krantenknipsels en gemeentelijke stukken. Op basis van dit portfolio kunnen desgewenst deelcertificaten bij de Open Universiteit worden behaald.
- Onderhoud een breed netwerk, ook buiten uw eigen gemeente en inhoudelijke portefeuilles. Verlies ook niet uw oude vakgebied en daaraan verbonden netwerkcontacten uit het oog.
- Denk tijdig na over uw loopbaanmogelijkheden na het wethouderschap. Organiseer advies van buitenaf, bijvoorbeeld in de vorm van loopbaancoaching of een ontwikkelassessment.
- Ook na het wethouderschap wordt er nog vaak op uw naam geGoogled en kunnen negatieve berichten uw imago schaden. Doelmatig gebruik van social media kan u echter ook voordelen bieden bij uw profilering voor de periode na het wethouderschap. Verdiep u daarom in het gebruik ervan.

Voor politieke partijen en gemeenten

- Voer een georganiseerd overleg politieke ambtsdragers in. Hierdoor kan kennis en expertise meer worden gedeeld. Stel het onderwerp loopbaanontwikkeling hierbij nadrukkelijk aan de orde.
- Organiseer in het kader van goed werkgeverschap jaarlijkse voortgangsgesprekken met de wethouder. Het initiatief kan bij de fractie- en/of de afdelingsvoorzitter liggen, maar ook de burgemeester kan dit oppakken.
- Laat professionalisering en loopbaanbegeleiding niet alleen aan het initiatief van de wethouder over. Stel hiervoor bij voorkeur een persoonlijk ontwikkelingsplan op.
- Bevorder mobiliteit voor ex-wethouders tussen diverse bestuurslagen. Een ex-wethouder kan uitstekend een adviesrol in zijn/haar provincie vervullen. Ook organisaties als het IPO, de VNG en woningcorporaties kunnen de expertise van ex-wethouders goed gebruiken. Maak interne vacatures makkelijker toegankelijk voor ex-wethouders.
- Creëer in het publieke domein expertiseplekken, waar ex-wethouders werkervaring op kunnen doen en zich kunnen oriënteren op een nieuwe functie in een nieuwe werkomgeving.

Voor het Rijk en de VNG

- Stel een professionaliseringsfonds voor wethouders in, om wethouders beter te begeleiden tijdens hun wethouderschap, maar hen ook toe te rusten voor de periode erna. Dit fonds zou bij voorkeur bij de Wethoudersvereniging kunnen worden ondergebracht.
- Ontwikkel een specifieke careerscan voor wethouders, zodat zij meer zicht krijgen op hun ontwikkelde competenties en doorstroomprofielen.
- Evalueer het fenomeen terugkeergarantie. In de praktijk blijkt de oude baan vaak niet meer te bestaan en wordt de ex-wethouder door zijn oude werkgever soms alsnog ontslagen.
- Bied gemeenten concrete handvatten om loopbaanontwikkeling en goed werkgeverschap voor zittende wethouders vorm te geven. Wanneer een wethouder na het ambt sneller doorstroomt naar een baan, kan dat een enorme besparing aan wachtgeld opleveren.
- Denk na over een imagocampagne inzake (ex)wethouders. Als wethouders nu in de publiciteit komen is het vaak negatief. Bovendien hebben potentiële werkgevers vaak geen duidelijk beeld van de taken en verantwoordelijkheden van wethouders.



Onderzoeksrapport 'Vakmanschap van politieke ambtsdragers loont' Een verkenning onder werkgevers
P&O Services Groep. Drs. Lies Sijstermans-Kokx, drs. Dineke Kolen-van Loon, dr. Ir Marijke von Berg. December 2009.

Onderzoeksrapport 'Geraniums of gladiolen' Loopbaanonderzoek naar gestopte wethouders periode oktober 2004 t/m december 2008
P&O Services Groep. Drs. Titia Lont, Frank Visser. Februari 2009.

Onderzoeksrapport 'Een beter loopbaanperspectief voor politieke ambtsdragers' Het bestaat echt
P&O Services Groep. November 2008.

VNG-Gids Gemeentebesturen
SDU, 2010.

Boek 'Nieuwe wethouders op weg'
Wethoudersvereniging/P&O Services Groep. Drs. Arjan de Kok, drs. Wim Carabain, drs. Titia Lont.

Boek 'Bestuurskundig onderzoek' Een methodologische inleiding
Sandra van Thiel. Uitgeverij Coutinho. Augustus 2007.

Boek 'Onderzoek de basis'
Hans van Buuren, Hans Hummel, Aad Slootmaker, Jeroen Berkhout. Wolters-Noordhoff bv Groningen/Houten. 2e druk, 2003.

Websites
www.vng.nl
www.posg.nl
www.binnenlandsbestuur.nl
www.wethoudersvereniging.nl
www.tk.nl
www.123management.nl



Vorige werkgevers

Overheid

- Ministerie
- Provincie
- Gemeente
- Waterschap
- Politie
- Staatsbosbeheer

Onderwijs

LTO

Zelfstandige bestuursorganen

Kadaster

SW bedrijf

Zorginstelling

Welzijn

Kerkelijke organisatie

Bedrijfsleven

Zelfstandig ondernemer

- Agrariër
- Adviseur

Journalist

Fysiotherapeut

Huidige werkgevers

Overheid

Onderwijs

Zorginstelling

Radio-TV

Vrijwilligerswerk

Makelaar

Bestuursfuncties

Waarnemend burgemeester

Wethouder elders

Mediator

Bankwezen

Staatsbosbeheer

Internetbedrijf

Reisorganisatie

Welzijn

Zelfstandig ondernemer

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The page is divided into three equal-width vertical columns by two faint vertical lines. Each column contains approximately 20 horizontal lines, providing a structured space for writing or drawing.

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The paper is divided into three equal-width vertical sections by two faint vertical lines. Each section contains approximately 20 horizontal lines, providing a structured space for writing or drawing.



Den Haag Hedel Maastricht Meppel Tilburg Wageningen

Correspondentieadres | Postbus 94, 5320 AB Hedel Telefoon | (073) 503 93 20 Internet | www.posg.nl