

Rapportage onderzoek arbeidsparticipatie voormalig wethouders



Versie: 25 april 2020

E:M+MA. - Experts in Media en Maatschappij

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Voorwoord	3
1 Aanleiding	4
2 Onderzoeksopzet en verantwoording	6
2.1 Onderzoeksopzet	6
2.2 Verantwoording	7
3 Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers	10
4 Resultaten interviews 2019	12
4.1 Beeldvorming over voormalig wethouders.....	12
4.2 Percepties over wethouders	15
4.3 Instrumenten voor werkgevers om wethouders eerder aan te nemen	16
4.4 Lid zijn van een politieke partij	19
4.5 Activeren van wethouders	19
4.6 Voortijdige vertrekkers	19
5 Resultaten vragenlijstonderzoek	21
6 Reflectie op gebruikte bronnen	29
7 Conclusies	31
8 Aanbevelingen	34
8.1 Aanbevelingen om werkgevers te stimuleren	34
8.2 Aanbevelingen voor voormalig wethouders.....	35
8.3 Overige aanbevelingen	36
8.4 Tot slot	37
Referentielijst.....	39
Bijlage 1 Verdere toelichting aanleiding onderzoek	40
Bijlage 2 Oorspronkelijke onderzoeksopzet.....	43

Voorwoord

In de periode maart 2019 tot en met februari 2020 is er door *EMMA Experts in Media en Maatschappij* een onderzoek uitgevoerd naar de arbeidsmarktparticipatie van voormalig wethouders. Het onderzoek bestond uit interviews en een vragenlijstonderzoek. Het onderzoek werd begeleid door een commissie met de volgende personen:

- Jeroen van Gool, Wethoudersvereniging (voorzitter);
- Marc Nommensen, Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties;
- Karin Sleeking, A&O fonds gemeenten;
- Henk Bouwmans, Nederlandse Vereniging voor Raadsleden.

Het onderzoek werd mede mogelijk gemaakt door subsidiering van het ministerie van BZK, alsmede door bureaus die voormalig wethouders begeleiden bij het vinden van werk na de ambtsperiode. Deze bureaus zijn:

- Transitium Groep;
- Loopbaan na Politiek;
- POSG;
- Van Ede & Partners;
- Geerts & Partners;
- Gradus Groep;
- Zeelenberg Coaching.

Deze bureaus zijn ook direct betrokken geweest bij het onderzoek, doordat zij zijn geïnterviewd. De onderzoekers van EMMA willen de leden van de begeleidingscommissie hartelijk bedanken voor hun inzet en steun bij de uitvoering van het onderzoek. Hun ideeën en ondersteuning zijn zeer waardevol geweest.

Het was voor de onderzoekers zeer de moeite waard om zich te verdiepen in de wereld van wethouders tijdens en na hun ambtsperiode. We hopen dat de resultaten van het onderzoek en de daaruit voortvloeiende aanbevelingen zullen bijdragen aan de verbetering van de arbeidsmarktpositie van voormalig wethouders.

Ferdi van Wersch

Den Haag, 25 april 2020

1 Aanleiding

In 2008 heeft IVA *beleidsonderzoek en advies* (gelieerd aan de universiteit van Tilburg) een onderzoek uitgevoerd naar mogelijke instrumenten om de arbeidsmarktparticipatie van voormalig politieke ambtsdragers te bevorderen (hierna: IVA-onderzoek). Hierbij is in het bijzonder gekeken naar de mogelijkheden van het instrument *Elders Verworven Competenties* (EVC) om voor voormalig politieke ambtsdragers een betere arbeidsmarktpositie te creëren en de *employability* van deze bestuurders te verhogen.

Overigens spreken we anno 2020 niet meer over *employability*, maar over duurzame inzetbaarheid. Het begrip ‘duurzame inzetbaarheid’ heeft een bredere betekenis dan *employability*, aangezien dit eerste begrip niet uitsluitend gaat over het vermogen van iemand om een bepaalde functie te blijven bekleden of nieuw werk te vinden op de arbeidsmarkt. Het gaat over voortdurend productief kunnen zijn. En dus over vitaliteit.

Ruim 10 jaar na afronding van het IVA-onderzoek willen we de huidige arbeidsmarktpositie van een specifieke groep van voormalig politieke ambtsdragers opnieuw onder de loep nemen. Namelijk: de arbeidsmarktpositie van voormalig wethouders. Vanuit re-integratiebureaus komt immers het signaal dat wethouders meer problemen ondervinden in het vinden van passend werk na hun bestuursperiode dan andere politieke ambtsdragers, zoals gedeputeerden of burgemeesters. En als voormalig wethouders een nieuwe baan vinden, dan is dit vaak een deeltijdbaai of als zelfstandige op projectbasis.

Dit onderzoek heeft als doel om te achterhalen waarom het voor voormalig wethouders moeilijker is om snel aan werk te komen na hun bestuursperiode. En welke instrumenten eventueel geschikt zijn om de arbeidsmarktparticipatie van voormalig wethouders te bevorderen. In de onderzoeksopzet laten we ons gedeeltelijk leiden door de opzet van het onderzoek uit 2008, om waar mogelijk een vergelijking te kunnen maken tussen de situatie in 2008 en de huidige situatie. In bijlage 1 geven we een nadere uitleg over hoe dit onderzoek zich verhoudt ten opzichte van het onderzoek uit 2008.

Situatie anno 2019

Bij de laatste gemeenteraadsverkiezingen in 2018 kwamen, als gevolg van de herverdeling van de zetels in de gemeenteraad, zo’n 550 wethouders niet meer terug in het college van B&W of in de gemeenteraad. Naast dat er 550 wethouders niet terug zijn gekomen in het college van B&W, valt op dat het aantal wethouders in de periode 2002 – 2018 is afgenomen (1.691 naar 1.493) maar dat het aantal wethouders per gemeente is toegenomen (3,41 naar 3,88) (Bouwman, 2019). In diezelfde periode is het aantal wethouders dat voortijdig het ambt heeft verlaten afgenomen van 719 naar 651 wethouders.

Verder valt te constateren dat in de periode 2002 – 2018 het percentage wethouders dat voortijdig is komen te vallen fluctueert boven de veertig procent van de totale populatie wethouders. Een aanzienlijk deel. Belangrijke redenen voor het vertrek zijn: gemeentelijke herindeling, het vinden van een andere functie, persoonlijke redenen, gezondheid of overlijden. Maar de belangrijkste reden is politieke vertrouwensbreuk.

Uit recent gepubliceerde gegevens van Bouwmans (2020) in *Binnenlands Bestuur* bleek 2019 geen goed jaar te zijn geweest voor de wethouders. In dat jaar zijn 126 van de 1.444 wethouders ten val gekomen. Belangrijkste reden voor deze valpartijen zijn coalitiebreuken. Alleen in 2004 was het aantal gevallen wethouders hoger sinds de invoering van het dualisme.

2 Onderzoeksopzet en verantwoording

In dit hoofdstuk worden de onderzoeksactiviteiten genoemd en wordt verantwoording afgelegd voor de keuzes die zijn gemaakt in het onderzoek. In paragraaf 2.1 worden de verschillende activiteiten weergegeven zoals deze in het onderzoeksvoorstel (zie de bijlage 2) beschreven waren. In de daaropvolgende paragraaf (2.2) volgt een verantwoording over de uitvoering van het onderzoek. Ook wordt aangegeven op welke onderdelen er is afgeweken van de oorspronkelijke onderzoeksopzet.

2.1 Onderzoeksopzet

De volgende onderzoeksactiviteiten zijn opgenomen in de onderzoeksopzet:

1. Startbijeenkomst met begeleidingscommissie

De eerste activiteit bestond uit een startbijeenkomst met de leden van de begeleidingscommissie. De deelnemers aan de begeleidingscommissie bestaan uit vertegenwoordigers van de Wethoudersvereniging, het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, A&O fonds Gemeenten en de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden.

2. Literatuurstudie

Recente onderzoeksrapporten en artikelen over de arbeidsmarktparticipatie van voormalig politieke ambtsdragers – in het bijzonder van voormalig wethouders – zijn bestudeerd. In de referentielijst is te zien welke documenten zijn geraadpleegd door de onderzoekers. Deze documenten hebben als basis gediend voor het opstellen van de interviewprotocollen voor de volgende groepen geïnterviewden: werkgevers, voormalig wethouders, re-integratiebureaus en arbeidsmarktdeskundigen.

3. Interviews

Er zijn face-to-face interviews afgenomen met de volgende stakeholders:

- a. Voormalig politieke ambtsdragers (werkzoekend en werkend, tussentijds/voortijdig vertrokken en n.a.v. verkiezingen);
- b. Werkgevers;
- c. Deskundigen in begeleiding (intermediaire bureaus);
- d. Wetenschappers.

4. Tussentijdse terugkoppeling aan begeleidingscommissie

De verkregen informatie uit de interviews is geanalyseerd. Op basis van deze analyse is een korte presentatie opgesteld voor de begeleidingscommissie en besproken met de leden.

5. Onlinevragenlijstonderzoek

Er is een vragenlijst uitgezet onder (potentiële) werkgevers van voormalig wethouders, zowel in de publieke als de private sector. Op deze manier hebben we inzicht willen krijgen in het beeld van werkgevers over wethouders en zijn werkgevers gevraagd naar hun eventuele ervaringen met voormalig wethouders als werknemers. Ook zijn werkgevers gevraagd naar de maatregelen die het mogelijk maakt voor hen aantrekkelijker maken om voormalig wethouders in dienst te nemen. Deze vragenlijst is online opgesteld en verstuurd. Hierbij is gebruik gemaakt van het respondentenbestand uit 2008 (n=1.000) met hierop een aanvulling (n=1.500). In totaal zijn dus 2.500 werkgevers benaderd. Uitgangspunt was een minimale respons van 100 werkgevers.

6. Analyse resultaten vragenlijstonderzoek

De resultaten uit de vragenlijst zijn geanalyseerd en, waar mogelijk, gekoppeld met de resultaten van het vergelijkbare onderzoek uit 2008.

7. Opstellen conceptrapportage

8. Bespreking conceptrapportage met begeleidingscommissie

De concept eindrapportage is besproken met de begeleidingscommissie.

9. Vaststellen eindrapportage

Na het aanbrengen van enkele aanpassingen en verbeteringen is het rapport definitief vastgesteld.

2.2 Verantwoording

Op een aantal onderdelen van dit onderzoek is afgeweken van de oorspronkelijk onderzoeksopzet. Dit geldt voor de volgende onderdelen:

- Interviews;
- Onlinevragenlijstonderzoek;
- Een virtuele bijeenkomst van de Wethoudersvereniging op 27 maart 2020.

Interviews

In onderstaande tabel geeft de verdeling weer van het aantal daadwerkelijk afgenomen interviews ten opzichte van de oorspronkelijke opzet:

Tabel 1: Overzicht aantal interviews

	Aantal interviews	
	Volgens voorstel	Werkelijk uitgevoerd
Werkgevers		
<i>Private sector</i>	12	12 (8 man / 4 vrouw)
<i>Publieke sector</i>	8	8 (2 man / 6 vrouw)
Voormalig wethouders		
<i>Werkend</i>	8	9 (3 man / 6 vrouw)
<i>Niet-werkend</i>	8	5 (3 man / 2 vrouw)
Bureaus	7	8 (6 man / 2 vrouw)
Deskundigen	2	4 (4 man / 0 vrouw)
Totaal	45	46

Op verzoek van de begeleidingscommissie is afgeweken van de oorspronkelijke verdeling van de interviews onder de verschillende doelgroepen. Bijgevolg zijn er meer arbeidsmarktdeskundigen geïnterviewd en minder voormalig wethouders die nog geen werk hadden tijdens het onderzoek. Het beoogde totaal aantal interviews is wel gerealiseerd. In totaal zijn 20 vrouwen en 26 mannen geïnterviewd.

De interviews hebben plaatsgevonden in de periode maart tot en met eind augustus¹. Het kostte veel tijd om personen te vinden die wilden deelnemen aan het onderzoek en om daar vervolgens een afspraak mee te maken. Van alle interviews zijn verslagen gemaakt, die voor de analyse zijn gebruikt. Alleen de onderzoekers hebben de verslagen doorgenomen. Tijdens de interviews zijn de protocollen als leidraad gehanteerd. Het gaat hier om semi-gestructureerde interviews waarbij de interviewer het protocol gebruikte als leidraad.

Onlinevragenlijstonderzoek

De vragenlijst is in de maanden juni en november driemaal uitgezet onder circa 2.500 bedrijven in het publieke en private domein. De respons viel tegen. Er reageerden slechts enkele personen. Dit werd vooral veroorzaakt doordat de uitnodigingsmail voor deelname niet naar een persoonlijk emailadres kon worden verstuurd zonder dat deze persoon hier vooraf mee heeft ingestemd, vanwege de invoering van de AVG. Hierdoor is de respons afhankelijk van de mate dat degenen die de algemene (info-)inbox beheren bij werkgevers, deze vragenlijst doorsturen naar de juiste persoon binnen de organisatie. Om alsnog een hogere respons te verkrijgen, zijn de volgende aanvullende acties ondernomen:

- Via de Nederlandse Vereniging van Personeelsmanagers (NVP) is de oproep voor deelname aan het onderzoek tweemaal opgenomen in hun nieuwsbrief (eind augustus en medio september);
- Vanuit het A&O fonds Gemeenten zijn diverse acties ondernomen om via hun achterban ook de vragenlijst onder de aandacht te brengen;
- Via LinkedIn (*open source*) zijn gericht hr-managers binnen organisaties benaderd;
- Van een re-integratiebureau zijn gegevens ontvangen van werkgevers waar voormalig wethouders werken. Deze werkgevers zijn gebeld;
- Uit het aangekochte bestand ² zijn ook bedrijven gebeld met het verzoek om deze vragenlijst door te sturen naar hr-adviseurs die binnen het bedrijf verantwoordelijk zijn voor de werving en selectie van medewerker, en in die hoedanigheid mogelijk ervaring hebben met voormalig wethouders als werknemers of tenminste een beeld hebben van voormalig wethouders als werknemers.
- Tot slot is er in november nogmaals een mailing uitgezet onder bedrijven (derde mailing).

Uiteindelijk hebben 62 personen een begin gemaakt met het invullen van de vragenlijst, waarbij 43 personen de vragenlijst volledig hebben ingevuld. De respons blijft daarmee sterk achter bij wat er werd verwacht. Ondanks deze tegenvaller kunnen er toch voorzichtig enkele conclusies worden getrokken op basis van het huidige aantal ingevulde vragenlijsten. De resultaten van de vragenlijst zijn daarmee een relevante aanvulling op (en onderbouwing van) de resultaten van de interviews met werkgevers. Tegelijkertijd indiceert de lage respons een geringe betrokkenheid van werkgevers bij het onderwerp van onderzoek.

Virtuele bijeenkomst

Op 27 maart 2020 is er een virtuele bijeenkomst georganiseerd door de Wethoudersvereniging waarin de aanpak en de resultaten van dit onderzoek zijn besproken. In kleinere online break-out

¹ Een laatste aanvullend interview heeft in februari 2020 plaatsgevonden,

² Er is gebruik gemaakt van het bestand uit 2008 en dit bestand is geüpdatet en verrijkt met enkele aanvullende sectoren. Deze werkzaamheden zijn uitgevoerd door DR#Data. De voorganger van DR3Data was Schober Information Group. Het bestand in 2008 was aangekocht bij dit bedrijf.

sessies zijn de aanbevelingen verder bediscussieerd. De bevindingen uit deze virtuele bijeenkomst zijn verwerkt in deze rapportage.

3 Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers

Voordat de resultaten van het onderzoek worden besproken in hoofdstuk 4, wordt hier kort de Algemene Pensioenwet Politieke Ambtsdragers (Appa) toegelicht. Dankzij de Appa hebben de meeste politieke ambtsdragers recht op een uitkering na het vervullen van een politiek ambt. De onderstaande tekst leunt stevig op de site van de Wethoudersvereniging, en dient ter verduidelijking voor lezers die er niet mee bekend zijn. In de volgende hoofdstukken wordt er namelijk regelmatig naar verwezen³.

Recht op Appa-uitkering

Het recht op de Appa-uitkering bestaat ongeacht de reden van het aftreden, de niet-herbenoeming of ontslag van bijvoorbeeld een wethouder, tenzij hij of zij de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt. De omstandigheden - of het nu gaat om vrijwillig of gedwongen aftreden, een politiek conflict, langdurige ziekte of bijvoorbeeld het opzeggen van vertrouwen - doen niet ter zake. Het recht bestaat alleen niet als de uitkeringsgerechtigde rechtens zijn vrijheid is ontnomen, wanneer hij vrijwillig, zelf, afziet van de uitkering of wanneer er een herbenoeming volgt zonder onderbreking en voor dezelfde urenomvang.

Duur Appa-uitkering

De uitkeringsduur is afhankelijk van de duur van alle voorafgaand aan het ontslag beklede politieke functies (de Appa-loopbaan). De zogenaamde voortgezette uitkering is vanaf 1 januari 2016 teruggebracht naar maximaal vijf jaar. In schema is de duur van de Appa-uitkering thans als volgt.

- Bij Appa-loopbaan van <3 maanden is de uitkeringsduur 6 maanden.
- Bij Appa-loopbaan van 3 maanden tot 2 jaar is de uitkeringsduur 2 jaar.
- Bij Appa-loopbaan van 2 jaar of langer is de uitkeringsduur gelijk met de duur van de Appa-loopbaan of maximaal 3 jaar en 2 maanden.
- Bij Appa-loopbaan van 10 jaar in tijdsbestek van 12 jaar én 5 jaar of minder verwijderd van pensioengerechtigde leeftijd is de uitkeringsduur tot pensioengerechtigde leeftijd.

De duur van alle voor het laatste ontslag vervulde politieke functies telt mee mits “nagenoeg aansluitend”.

Hoogte Appa en neveninkomsten

De uitkering bedraagt het eerste jaar 80% en daarna 70% van de laatstelijk genoten wedde, vermeerderd met de vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering. De wet bepaalt expliciet welke inkomsten in beginsel in mindering gebracht worden op de uitkering zoals winst uit onderneming en belastbaar loon uit of in verband met arbeid. Ook de wijze waarop een en ander verrekend wordt, is in de wet geregeld.

Sollicitatieplicht

De uitkeringsgerechtigde moet zolang hij een uitkering ontvangt voldoen aan bepaalde verplichtingen en betrokkene heeft in beginsel een sollicitatieplicht. Dit betekent dat hij moet

³ Daar waar hij staat wordt ook zij bedoeld.

proberen passende arbeid te vinden, aangeboden passende arbeid moet aanvaarden en mee moet werken aan activiteiten die daarvoor bevorderlijk zijn. Onder bepaalde voorwaarden is het mogelijk om met behoud van de Appa te werken aan de opbouw van een eigen bedrijf.

Begeleiding bij re-integratie

Wanneer de wethouder uit het politieke ambt vertrekt door welke reden dan ook, heeft hij recht op een uitkering volgens de Appa zoals hiervoor aangegeven. Om van dit recht gebruik te mogen maken, moet de voormalig wethouder echter wel actief op zoek naar een nieuwe baan. De voormalig wethouder heeft dan recht op begeleiding en mag zelf een re-integratiebureau kiezen. Dat kan hij al doen als al bekend is dat hij niet terugkeert in zijn ambt. De sollicitatieplicht in de Appa gaat in drie maanden nadat de wethouder gestopt is en wordt vanaf dat moment door RAET, APG, Proambt of door de gemeente zelf uitgevoerd.

De voormalig wethouder hoeft echter niet te wachten tot drie maanden na vertrek voor het starten van een re-integratietraject. De wethouder kan direct nadat hij is gestopt al kennismaken met een aantal bureaus die zouden kunnen begeleiden.

4 Resultaten interviews 2019

Dit hoofdstuk biedt een beknopte weergave van de resultaten van de 46 interviews. Allereerst wordt ingegaan op het beeld dat de gesprekspartners hebben over voormalig wethouders. Vervolgens worden de maatregelen toegelicht die volgens de geïnterviewden kunnen helpen om voormalig wethouders te ondersteunen bij het vinden van werk in de private en publieke sector. Daarna wordt kort besproken de visie van de geïnterviewden op de wijze waarop wethouders tijdens hun ambtsperiode geactiveerd kunnen worden om te werken aan hun duurzame inzetbaarheid. Zodat ze na hun wethouderschap makkelijker en sneller werk kunnen vinden. De volgende paragrafen komen aan bod:

1. Beeldvorming over voormalig wethouders;
2. Kenmerken van wethouders;
3. Instrumenten voor werkgevers om wethouders eerder aan te nemen;
4. Hulp van een politieke partij;
5. Het activeren van wethouders;
6. Voortijdige vertrekkers.

4.1 Beeldvorming over voormalig wethouders

Op basis van de interviews zijn er meerdere perspectieven over wethouders te onderscheiden. Hieronder wordt beschreven welk beeld potentiële werkgevers in de private sector en in de publieke sector, re-integratiebureaus en arbeidsmarktdeskundigen hebben van wethouders. Ook is er gesproken met voormalig wethouders, waarbij gevraagd is naar hun beeld van wethouders in het algemeen.

Beeld werkgevers over wethouders private domein

Er bestaat geen eenduidig beeld van wethouders in het bedrijfsleven. Zowel positieve als negatieve aspecten worden genoemd tijdens de gesprekken. In negatieve zin: wethouders zouden eigenwijs en eigenzinnig zijn, geven geld uit, hebben geen leidinggevende ervaring, produceren doorgaans niet zelf, staan in de spotlights en houden van status. Daartegenover staan positieve associaties: wethouders kunnen verbinden en organiseren, hebben een duidelijke visie, sturen aan op het behalen van resultaat en zijn generalist.

Als voormalig wethouders werkzaam zijn in het bedrijfsleven, dan is dat doorgaans bij (semi)publieke organisaties. De kans om werk te vinden in het bedrijfsleven neemt toe als de voormalig wethouder beschikt over leidinggevende ervaring, met name tijdens zijn werkzame leven voorafgaand aan het wethouderschap. Heeft de voormalig wethouder voor zijn ambtsperiode gewerkt als ICT'er, accountant of controller, dan neemt de kans op het vinden van werk in het bedrijfsleven toe. Ook treffen we voormalig wethouders aan bij adviesorganisaties als consultant. Maar de werkgevers zijn wel van mening dat dit niet altijd even makkelijk is voor een voormalig wethouder. Dit komt doordat van de voormalig wethouder wordt verwacht dat hij alle bijbehorende werkzaamheden als

consultant zelf moet uitvoeren. Dus het werven van opdrachten, het zelfstandig uitvoeren en afronden van opdrachten (inclusief administratie).

Door veel geïnterviewde personen uit het bedrijfsleven wordt genoemd dat voormalig wethouders soms moeite hebben om een stap terug te doen. Voor hen is het moeilijk om weer deel uit te maken van een team, om niet meer aan het roer te staan. Dit is soms moeilijk te accepteren voor voormalig wethouders.

Beeld werkgevers over wethouders publiek domein

Werkgevers in het publieke domein hebben een meer eenduidig beeld van voormalig wethouders. Dit beeld is meestal positief, maar ze geven ook aan dat voormalig wethouders graag 'de baas willen spelen' binnen een team. Wethouders worden gezien als harde werkers die veel uren maken. Toch is het vinden van werk in het publieke domein moeilijk voor deze groep, zo stellen de meeste geïnterviewden. Gemeenten willen liever geen voormalig wethouders en bestuursfuncties worden in het (semi)publieke domein doorgaans ingevuld door mensen uit het eigen netwerk. Vaak zijn (semi)publieke organisaties gesloten bolwerken.

Wel schakelen werkgevers in het private en publieke domein soms voormalig wethouders in voor tijdelijke klussen en projecten. Denk aan interim opdrachten of als kwartiermaker. Meestal zijn dit opdrachten vanuit een ZZP-constructie. Voormalig wethouders die ouder zijn dan 60 jaar vinden minder makkelijk werk. Zij hebben meestal tijdelijke projecten of verschillende 'lichtere' bestuursfuncties. Een volwaardige baan bij deze oudere groep voormalig wethouders komt doorgaans niet voor, aldus de geïnterviewden. Wel moet hier worden opgemerkt dat mensen die ouder dan 60 jaar zijn, doorgaans meer moeite hebben met het vinden van passend werk.

Beeld voormalig wethouders over wethouders

Volgens de voormalig wethouders die geïnterviewd zijn, zit het bedrijfsleven 'niet te wachten' op voormalig wethouders. Het bedrijfsleven, zo stellen ook deze geïnterviewden, heeft doorgaans een negatief beeld over wethouders. Maar er is ook veel onbekendheid over het soort kennis, ervaringen en competenties die wethouders hebben. Werkgevers in het private bedrijfsleven hebben geen notie van wat een voormalig wethouder kan betekenen voor het bedrijf.

Werkgevers in (semi)publieke organisaties hebben beter voor ogen wat voormalig wethouders kunnen, zo stellen geïnterviewden. Hierdoor komt de overstap naar deze organisaties verhoudingsgewijs vaker voor. Wel wordt opgemerkt dat maar weinig wethouders actief werken aan hun loopbaan tijdens de zittingsperiode. De reden hiervoor is dat ze een té volle agenda hebben. Echter, activatie tijdens de zittingsperiode is wel degelijk wenselijk. Ook al betekent dit dat ze zich moeten voorbereiden op een stap terug in termen van status, invloed, salaris en aanzien. Dit is ook het gevolg van het feit dat wethouders uit alle rangen en standen van de bevolking tot het ambt worden geroepen. Daardoor kunnen ze na de bestuursperiode niet op hetzelfde niveau elders terecht.

Veel voormalig wethouders vallen in een gat nadat hun ambtstermijn is geëindigd. Ze hebben geen actief netwerk meer om op terug te vallen waardoor het vinden van passend werk veel energie kost.

‘Er zit niemand meer te wachten op je en de politieke partij doet niets voor je’, is een vaak gehoorde opmerking onder geïnterviewden.

Bijna alle voormalig wethouders maken gebruik van re-integratiebureaus. Wel ervaren voormalig wethouders in beperkte mate de mogelijkheid om naar eigen inzicht een re-integratiebureau te kiezen. Overigens zijn wethouders in theorie wel vrij om een re-integratiebureau te kiezen. Maar hiervoor moet wel toestemming worden gevraagd aan de gemeenten, wat niet altijd makkelijk verloopt, zo geven voormalig wethouders aan.

Beeld re-integratiebureaus over wethouders

Ook de geïnterviewden die werken bij re-integratiebureaus geven aan dat het bedrijfsleven weinig interesse heeft om voormalig wethouders aan te nemen. In het (semi-)publieke domein zijn de kansen beter. Vaak stappen ze over naar consultancybureaus. Maar dit is meestal erg wennen voor de voormalig wethouder. Ze moeten ineens veel zelf doen, terwijl ze tijdens de zittingsperiode een ambtenarenapparaat tot hun beschikking hadden. Dit beeld geven de geïnterviewde werkgevers ook (zie pagina 12).

Van belang voor het snel vinden van geschikt werk is dat voormalig wethouders hun oude netwerk weer activeren. ‘Personal branding’ wordt vaak genoemd als een goed hulpmiddel bij het vinden van werk, bijvoorbeeld door het updaten van je *LinkedIn*-account.

Alle geïnterviewden geven aan dat bij het vinden van ander werk de functie voorafgaand aan het wethouderschap een grote rol speelt. Politieke kleur speelt doorgaans geen rol. Mochten er incidenten hebben plaatsgevonden waardoor de wethouder eerder moest vertrekken, dan is het meestal een kwestie van tijd voordat deze gebeurtenissen geen invloed meer hebben op hun kans op werk.

Wel geven de geïnterviewden aan dat wethouders niet of nauwelijks gebruik maken van de pre-Appa-regeling, terwijl dit hen wel kan helpen om na het wethouderschap sneller werk te vinden. De pre-Appa-regeling is een aanbod van re-integratiebureaus om wethouders tijdens hun ambtsperiode al voor te bereiden op de periode na hun wethouderschap. Om zo de overstap naar werk in het bedrijfsleven makkelijker en sneller te laten verlopen.

Overigens geldt per 2019 voor wethouders de rechtspositionele mogelijkheid om ten laste van de gemeente loopbaanoriëntatie en mobiliteitbevorderende activiteiten te doen tijdens het ambt. Wel op voorwaarde dat deze activiteiten niet worden aangemerkt als een sollicitatieactiviteit. Zie hiervoor ook het artikel 3.1.8 van het Rechtspositiebesluit decentrale politieke ambtsdragers.

Beeld arbeidsmarktdeskundigen over wethouders

Ook deskundigen geven aan dat een overstap van voormalig wethouders naar het bedrijfsleven bijna niet voorkomt. Als het al gebeurt, dan is dit het resultaat van het inzetten van het eigen netwerk door de voormalig wethouder. De kans op het vinden van werk in de publieke sector neemt toe als de wethouder eerder ambtenaar is geweest, maar de ervaring als wethouder telt eigenlijk niet mee.

Als wethouder zou je jaarlijks enkele loopbaangesprekken moeten voeren binnen het college B&W of met een externe partij, zo vinden deskundigen. Hierbij moet goed in beeld worden gebracht welke functies op lange termijn een hoge arbeidsmarktwaaarde hebben. Hoe korter de productlevenscyclus (PLC) bij bedrijven, zo stellen de geïnterviewden vast, hoe kleiner de kans dat een voormalig wethouder daar werk vindt. Is de PLC meer op de langere termijn gericht, dan neemt de kans toe om binnen dat type bedrijven werk te vinden.

Ook bedrijven die te maken hebben met veel verschillende stakeholders kunnen interessant zijn voor voormalig wethouders, mits de portefeuille die ze hadden tijdens hun ambtstermijn aansluit bij het werkveld van deze bedrijven. Bovendien merken de geïnterviewde arbeidsmarktdeskundigen op dat voormalig wethouders zichzelf vaak overschatten en geen goed zelfbeeld hebben.

Arbeidsmarktdeskundigen spreken van een 'taboe' dat heerst over wethouders die werken aan hun inzetbaarheid tijdens de zittingsperiode. Dit taboe moet worden doorbroken, vinden zij. Het moet meer genormaliseerd worden dat je als politiek bestuurder tijdens de bestuursperiode werkt aan je inzetbaarheid.

Daarbij komt dat het belangrijk is dat voormalig wethouders zich tijdens het sollicitatiegesprek beter inleven in wat er speelt binnen het bedrijf en hoe zij daar een bijdrage aan kunnen leveren. Wat je allemaal hebt bereikt als wethouder, wordt niet zo interessant gevonden. Het is veel belangrijker om duidelijk te maken *hoe* je deze resultaten hebt bereikt.

4.2 Percepties over wethouders

Op basis van de resultaten uit de 46 interviews kan een beeld worden geschetst hoe er over het algemeen wordt gekeken naar het wethouderschap. Zowel vanuit de positieve als de negatieve percepties die de geïnterviewden hebben bij wethouders. Deze percepties hebben zowel betrekking op wethouders afkomstig uit de raad als van buiten.

Tijdens de interviews werd vaak genoemd dat wethouders worden gezien als personen die hebben geleerd om goed om te gaan met verschillende complexe dossiers en in staat zijn in korte tijd grote hoeveelheden informatie te verwerken. Als wethouder moet je je binnen een korte termijn een dossier eigenmaken, zodat je hier in samenwerking met ambtenaren beleid op kan formuleren, dit beleid kan toelichten en kan verdedigen in de raad. Dat vraagt om werken op hoofdlijnen, snel een visie op dit dossier ontwikkelen en vooral ook op adequate wijze generalist kunnen zijn. Deze dossierkennis kent daardoor echter weinig diepgang, volgens de geïnterviewden.

Van wethouders wordt ook gezegd dat zij goed moeten kunnen inspelen op de verschillende belangen die er bestaan rondom een vraagstuk. Ze hebben te maken met diverse stakeholders, zoals burgers, raadsleden, fracties, ambtenaren, diverse instellingen en ondernemers. Het is aan de wethouder om tussen deze soms tegenstrijdige belangen te laveren en daarbij de ingeslagen koers zo goed mogelijk voor ogen te houden.

Hieronder worden de genoemde sterke en mindere sterke percepties van wethouders opgesomd:

Sterke percepties over wethouders volgens de geïnterviewden

- + Ze kunnen omgaan met (veel) verschillende typen stakeholders.
- + Ze kunnen goed presenteren, communiceren, vergaderingen voorzitten en in het openbaar spreken.
- + Ze kunnen een visie ontwikkelen.
- + Ze kunnen organiseren, zijn doelgericht en hebben doorzettingsvermogen.
- + Ze kunnen grote hoeveelheden informatie verwerken in korte tijd.
- + Ze kunnen sturen op hoofdlijnen (procesgericht).
- + Ze kunnen verschillende partijen verbinden (burgers, ambtenaren, gemeenteraad, belangenorganisaties, ondernemers, etc.).

Minder sterke percepties over wethouders volgens de geïnterviewden

- Ze hebben weinig managementkwaliteiten.
- Ze hebben geen goed beeld van wat ze niet kunnen.
- Ze zijn eerder zenders dan ontvangers met een goed ontwikkeld luisterend oor.
- Ze kunnen zich in beperkte mate dienstbaar opstellen in termen van luisteren naar wat er van ze wordt gevraagd en daarnaar handelen.
- Ze zijn eigenzinnig en eigenwijs.
- Ze kunnen weinig productie leveren (uitvoerend werk).
- Ze kunnen vaak geen afstand nemen van hun status/aanzien (minder in de spotlights willen staan).
- Ze kunnen vaak geen stapje terug doen.
- Ze hebben weinig detailkennis (weten weinig van veel).

4.3 Instrumenten voor werkgevers om wethouders eerder aan te nemen

Tijdens de interviews is ook gevraagd welke instrumenten eventueel geschikt zijn om de arbeidsmarktparticipatie van wethouders te vergroten. De volgende ondersteunende maatregelen zijn aan bod gekomen:

1. Werkervaringsplekken/expertise plekken;
2. Loonsuppletie;
3. Elders Verworven Competenties (EVC);
4. Terugkeergarantie.

Werkervaringsplekken/expertise plekken

De meeste geïnterviewden zijn het erover eens dat werkervaringsplekken – door voormalig wethouders en re-integratiebureaus liever ‘expertiseplekken’ genoemd – de arbeidsmarktparticipatie kan bevorderen van voormalig wethouders die moeilijk aan werk komen na hun ambtstermijn. Het doel van deze werkervaringsplekken is tweeledig. Enerzijds kan de voormalig wethouder ervaring opdoen binnen een organisatie. Anderzijds biedt dit instrument een uitgelezen kans voor werkgevers om te ervaren hoe het is om een voormalig wethouder in huis te hebben.

Maar niet iedereen is voorstander van dit instrument. Een deel van de geïnterviewden waarschuwt voor het gevaar van kansenongelijkheid tussen enerzijds kandidaten die in een werkervaringsplaats zijn gestart en zij die dit voordeel niet hebben. Ook vinden enkele geïnterviewden dat een werkervaringsplaats de arbeidsmarktpositie van een voormalig wethouder ondergraaft in plaats van versterkt. Immers, de voormalig wethouder verkrijgt de functie pas na de werkervaringsplaats, terwijl andere kandidaten deze functie zonder ervaringsplaats kunnen verkrijgen.

Loonsuppletie

Het beschikbaar stellen van een vorm van loonsuppletie om de loonkosten van een werkgever gedurende een bepaalde periode te reduceren is volgens de meeste personen geen goed idee. Volgens de geïnterviewden zijn er al genoeg loonsubsidies beschikbaar om verschillende groepen tegemoet te komen, zoals een loonsubsidie voor oudere werknemers (56+). Wel moet hierbij worden opgemerkt dat deze loonsubsidie niet geldt voor Appa-gerechtigden. Wethouders ervaren loonsuppletie als een 'rugzakje', wat niet bevorderlijk is voor het imago dat wethouders al hebben onder potentiële werkgevers.

Bovendien wordt loonsuppletie door de meeste geïnterviewden ervaren als overbodig, omdat voormalig wethouders aanspraak kunnen maken op een vangnet vanuit de Appa als hun salaris lager is dan de vergoeding die zij kregen tijdens hun bestuursperiode (tot de maximale toegestane duur afhankelijk van de duur van de ambtsperiode). Een recht waarop nieuwe inkomsten op in mindering worden gebracht. Ook is de duur van deze compensatie beperkt, zoals vermeld in hoofdstuk 3.

EVC

Elders Verworven Competenties (EVC), het instrument ter erkenning van opgedane kennis en kunde tijdens de bestuursperiode, wordt door een groot deel van de geïnterviewde personen beschouwd als een geschikt hulpmiddel om de kans op werk na het wethouderschap te vergroten. Wel wordt hierbij genoemd dat het belangrijk is dat het EVC-instrument de kennis en kunde, die wethouders opdoen tijdens hun ambtstermijn, op een inzichtelijke manier weergeeft en dat hierin wordt verduidelijkt op welke wijze deze competenties aansluiten op mogelijke werkzaamheden in zowel de private als de publieke sector.

Zeker bij voormalig wethouders die geen of nauwelijks vooropleiding hebben genoten en/of weinig werkervaring hebben opgedaan voordat ze wethouder werden, is het EVC-instrument - zo stellen de geïnterviewden vast - een ideaal instrument om de kans op werk te vergroten. Het EVC-instrument kan voormalig wethouders ook helpen om aan te tonen dat ze wel degelijk managementervaring hebben opgedaan tijdens hun zittingsperiode. Werkgevers hebben immers het beeld dat voormalig wethouders geen managementervaring hebben. Weliswaar sturen wethouders niet vanuit een leidinggevende positie het ambtenarenapparaat aan, maar ze geven wel degelijk sturing aan de werkzaamheden van ambtenaren en brengen hier structuur in aan.

Ook zijn er in het bedrijfsleven diverse functies waar niet vanuit een leidinggevende positie een beroep wordt gedaan op iemands managementvaardigheden, maar meer vanuit de rol als projectleider of programmamanager. Bij dit soort functies wordt functioneel leidinggegeven aan een team van medewerkers. Wanneer een voormalig wethouder beschikt over een document waarin staat dat hij of zij beschikt over dit type managementvaardigheden, zal dit zeker helpen bij het

vinden van werk. Eenmaal aan de slag in bijvoorbeeld de rol van programmamanager bestaat er altijd een mogelijkheid om door te groeien naar een leidinggevende positie.

De eerste ervaringen met een EVC-pilot (geïnitieerd vanuit BZK) zijn door de bureaus die de kandidaten hebben aangeleverd positief geëvalueerd. In het rapport van IVA Beleidsonderzoek en advies⁴ uit 2008 is destijds een pleidooi gehouden om EVC als instrument in te zetten om politiek ambtsdragers te ondersteunen bij het vinden van emplooi na hun bestuursperiode. Hier blijkt dus opnieuw draagvlak voor te bestaan. Ook het ministerie van BZK heeft dit advies nieuw leven ingeblazen in het najaar van 2018.

Terugkeergarantie

De terugkeergarantie is een gangbaar instrument voor ambtenaren die bijvoorbeeld de overstap maken naar de rol van wethouder⁵. Deze regeling betekent in dit geval dat de betreffende wethouder na de bestuursperiode terug kan keren naar een min of meer vergelijkbare functie (inclusief salarisschaal of een schaal erboven of eronder) bij zijn oude werkgever. De betreffende werkgever heeft een inspanningsverplichting om de voormalig wethouder passend werk aan te bieden. Lukt het niet, dan is ontslag mogelijk. De voormalig wethouder heeft het recht om gebruik te maken van het Appa vangnetrecht na ontslag, maar de inkomsten uit de oorspronkelijke betrekking worden verrekend.

Om in aanmerking te komen voor een terugkeergarantie dient de betreffende voormalig wethouder aan enkele verplichtingen te voldoen, zoals (intern) solliciteren naar functies die worden aangeboden. Uit de interviews blijkt dat in de praktijk de terugkeergarantie veelal niet leidt tot een daadwerkelijke terugkeer naar de oude werkgever. Voormalig wethouders vinden de aangeboden functies vaak onvoldoende aantrekkelijk, bijvoorbeeld omdat deze te veel uitvoerend zijn. Ook de organisatie zelf is vaak veranderd gedurende de bestuursperiode van de wethouder. Het is hierdoor moeilijk een goede fit tussen persoon en organisatie te realiseren. Zeker wanneer de betreffende wethouder meerdere bestuursperiodes actief is geweest als politiek ambtsdrager.

Geïnterviewden geven aan dat de ervaring als wethouder vaak niet meetelt bij het vinden van werk in het bedrijfsleven. Ook omdat werkgevers vaak geen notie hebben van wat een voormalig wethouder nou kan betekenen voor hun bedrijf. Het wethouderschap is voor een werkgever in het private domein een blinde vlek. Vandaar dat zij hoofdzakelijk kijken naar wat een wethouder deed voor zijn bestuursperiode.

Ook is de vraag gesteld of een terugkeergarantie een mogelijk instrument is om het voor voormalig wethouders makkelijker te maken om werk te vinden in het bedrijfsleven, als ze daar voor hun ambtstermijn ook al werkzaam waren. Daar werd echter veelal negatief op gereageerd. Ook al werkt politiek verlof in sommige gevallen wel, toch heerst in het bedrijfsleven vooral de gedachte dat als een werknemer behoefte heeft aan een (tijdelijke) politieke loopbaan, deze persoon dan ontslag moet nemen om bij een gewenste terugkeer na zijn of haar oude werkgever te solliciteren op

⁴ IVA Beleidsonderzoek en Advies (december, 2008). *EVC als instrument voor het loopbaanperspectief van politieke ambtsdragers*.

⁵ Niet meer sinds de invoering van de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren vanaf 1 januari 2020. Voor de Rijksoverheid geldt deze mogelijkheid nog wel, maar decentraal dus niet meer.

bestaande vacatures. Bovendien zien werkgevers in de private sector vaak weinig meerwaarde in een werknemer die tijdelijk actief betrokken is geweest bij de lokale politiek.

4.4 Lid zijn van een politieke partij

Tijdens de interviews is er gevraagd of lid zijn van een politieke partij kan helpen bij het vinden van werk. In de meeste gevallen, zo melden de geïnterviewden, ondersteunt de politieke partij dit niet. Zeker als het gaat om lokale partijen, die een veel kleiner nationaal netwerk hebben om voormalig wethouders aan werk te helpen. Een politieke partij kan een voormalig wethouder eventueel helpen om de stap te maken naar de functie van burgemeester. Als lid van een landelijke politieke partij is de kans doorgaans groter dat een voormalig wethouder als kandidaat voor een burgemeestersfunctie wordt aangedragen, ook in gemeentes buiten de gemeente waar de wethouders werkzaam was. Dat betekent overigens niet dat voormalig wethouders van lokale politieke partijen geen burgemeester kunnen worden in andere gemeenten. Het doorslaggevende criterium om burgemeester te worden is immers of de meerderheid van de raad de kandidaat-burgemeester geschikt vindt.

4.5 Activeren van wethouders

Het beste middel om als voormalig wethouder na de bestuursperiode werk te vinden, is door hier al tijdens de periode aan te gaan werken. Oftewel: je moet als zittend wethouder actief aan de slag met je eigen toekomstige inzetbaarheid om je arbeidskansen na het wethouderschap te verbeteren. Bijna alle geïnterviewde personen zijn hiervan overtuigd. Maar het activeren van de wethouders zal geen gemakkelijke zaak worden, onder andere door het feit dat wethouders lange werkweken maken en hun agenda volledig wordt beheerd. Er moet dus gezocht worden naar een manier om te zorgen dat de wethouders actief aan de slag gaan met hun inzetbaarheid tijdens de periode en daarna.

Ook moet het taboe doorbroken worden dat nog altijd bestaat rondom het voorbereiden op de periode na het wethouderschap tijdens de zittingsperiode, omdat wethouders bijvoorbeeld toestemming moeten vragen aan het college B&W, gemeentesecretaris of HR-manager van de gemeente om bijvoorbeeld bepaalde opleidingen te volgen. Als wethouders op dit moment de kosten voor bijvoorbeeld een opleiding ten laste wil brengen bij de gemeente, zal hij een declaratie moeten indienen. Deze afweging tussen integriteit en voorbereiden op de nieuwe stap heeft geleid tot artikel 3.1.8 van de Rechtspositionelebesluit decentrale politieke ambtsdragers⁶.

4.6 Voortijdige vertrekkers

Tijdens de interviews is niet expliciet stilgestaan bij de reden van voortijdig vertrek en de gevolgen voor het vinden van werk. Maar de gevolgen van vertrek in relatie tot de duur in de Appa is wel een onderwerp dat tijdens de interviews kort besproken is. Voortijdige vertrekkers, waarbij de reden van vertrek vrij uitgebreid is vermeld in de media, gaven aan meer tijd nodig te hebben om te herstellen. Eerst moeten eventuele negatieve uitlatingen in de media gecorrigeerd worden, voordat zij kunnen

⁶ Zie toelichting op dit artikel in de circulaire van 28 november 2018, te vinden op www.politiekeambtsdragers.nl.

gaan werken aan het vinden van passend werk. De eerste periode in de Appa wordt dan met name gebruikt om de beeldvorming over de voormalig wethouder te herstellen.

Om hier toch enige informatie te verstrekken over de reden van voortijdig vertrek, is het boek *Valkuilen voor wethouders* (2019) van Henk Bouwmans geraadpleegd. In dit boek gaat Bouwmans in op de problematiek rondom voortijdig vertrokken wethouders. Hij geeft aan dat wethouders, die om wat voor reden dan ook eerder moesten opstappen, over het algemeen enige tijd nodig hebben om te herstellen van de vaak plotselinge verandering voordat ze zich weer kunnen (en willen) oriënteren op de arbeidsmarkt. Vaak gaat het dan om minimaal één jaar. De belangrijkste reden voor voortijdig vertrek zijn:

- Een vijfde deel van de wethouders dat voortijdig vertrekt is ten val gekomen als gevolg van een politieke vertrouwensbreuk. De belangrijkste reden: politiek verstoorde verhoudingen en coalitiebreuken.
- Er is sprake van een golfbeweging in het 'wegsturen' en het vallen van wethouders. Met name in het tweede collegejaar is de kans groot om ten val te komen.
- Collegevorming leidt tot een grote verversing van het bestand aan wethouders. Meer dan de helft van de wethouders keert als gevolg van de uitslag van gemeenteraadsverkiezingen en de nieuwe coalitie, niet meer terug in het college.

Bouwmans (2019) onderzocht ook de mate waarin wethouders te maken krijgen met voortijdig vertrek. Hij constateerde dat wethouders uit gemeenten met 10.000 tot 30.000 inwoners verhoudingsgewijs een veel grotere kans hebben om te maken te krijgen met een coalitiebreuk en daarmee met voortijdig vertrek. Wethouders in een coalitie die uitsluitend uit landelijke partijen bestaat, hebben echter een minder grote kans om te maken te krijgen met een coalitiebreuk en dus met voortijdig vertrek.

Verder zijn wethouders soms zelf, door hun manier van handelen en werken, de oorzaak van verstoorde verhoudingen, bijvoorbeeld bij een breuk binnen het college. Maar even zo vaak ligt de oorzaak elders, bijvoorbeeld in verstoorde relaties tussen de fractievoorzitters, een verstoorde relatie met de eigen fractie of in een veronachtzaamde verandering van het politieke speelveld en onderlinge machtsverhoudingen.

Voor meer achtergronden van het voortijdige vertrek van wethouders wordt verwezen naar het boek van Henk Bouwmans *Valkuilen voor wethouders* (2019).

5 Resultaten vragenlijstonderzoek

Naast de interviews is een online vragenlijst uitgevoerd. De respons op deze vragenlijst, zoals eerder vermeld, bleef ver achter op de verwachtingen. In totaal hebben slechts 62 personen een begin gemaakt met het invullen van de enquête, waarvan 43 personen deze volledig hebben ingevuld. Ondanks het beperkte aantal ingevulde vragenlijsten, is het wel mogelijk om enkele algemene uitspraken te doen over het beeld dat werkgevers hebben van wethouders als werknemers, en welke maatregelen het aantrekkelijker zouden maken voor werkgevers om een voormalige wethouder in dienst te nemen.

De uitkomsten worden zowel vergeleken met de resultaten uit de interviews als de resultaten van het vragenlijstonderzoek uit 2008 (IVA, 2008), daar waar dit mogelijk en relevant is. In 2008 lag het accent van het onderzoek immers op EVC als bruikbaar instrument om politieke ambtsdragers te helpen om makkelijker aan werk te krijgen. In 2019 zijn, naast het EVC-instrument, ook andere ondersteunende instrumenten voorgelegd aan werkgevers in het vragenlijstonderzoek.

Responsgroep

De respondenten die de vragenlijst volledig hebben ingevuld (n=43) zijn werkzaam in diverse sectoren: zakelijke dienstverlening (33%), lokale overheid (28%), woningcorporaties (14%), zorg (7%), maatschappelijke dienstverlening (7%), techniek (5%), onderwijs (2%), industrie (2%) en rijksoverheid (2%). Het grootste deel van de respondenten is werkzaam als lid van de raad van bestuur of directie. Meer dan de helft van de respondenten bekleedt één van deze functies. Overige respondenten beschrijven hun functie als hr/p&o (18%), management (16%) en 'overig' (14%). 44% van de respondenten is werkzaam in een organisatie tot 50 medewerkers, 28% in een organisatie met 51 – 250 werknemers, 19% in een organisatie met 251 – 1.000 medewerkers en 9% in een organisatie met meer dan 1.000 medewerkers.

Vergelijking 2008

In 2008 was er een respons van 125 ingevulde vragenlijsten. Hiervan was de grootste groep afkomstig uit de gemeentelijke overheid (21%), gevolgd door de gezondheidszorg (17%), zakelijke dienstverlening (13%), industrie (8%) en voortgezet onderwijs (7%). In 2019 zijn echter personen uit de zakelijke dienstverlening de grootste responsgroep.

Kijkend naar de functies van de respondenten in 2008, dan had de grootste groep een functie in hr/p&o/Personeelszaken (44%). 35% had een managementfunctie, 18% was lid van de Raad van bestuur/directie en 3% had een andere functie. In 2019 behoorden de meeste respondenten tot de Raad van bestuur of directie. Wel moet hierbij opgemerkt worden dat er in 2008 niet specifiek is gevraagd naar voormalig wethouders, maar naar alle politieke ambtsdragers.

Aannemen van voormalig wethouders

Bij 24 van de 62 respondenten zijn er één of meer voormalig wethouders in dienst geweest in de afgelopen vijf jaar. Het grootste gedeelte van de respondenten heeft dus geen voormalig wethouder in dienst gehad. Op de vraag op welke wijze de organisatie van de respondent in contact is gekomen met de meest recent aangenomen voormalig wethouder, antwoordden de meeste respondenten dat

deze voormalig wethouder reageerde op een vacature (7 van de 24 respondenten). Ook geven 4 van de 24 respondenten aan dat ze de voormalig wethouder die bij hen in dienst is getreden, al kenden van een eerder dienstverband bij hun organisatie. De overige respondenten geven aan dat hun organisatie in contact is gekomen met de desbetreffende voormalig wethouder via hun externe netwerk (4 van de 24 respondenten), via een medewerker van de eigen organisatie (4 van de 24), via een professioneel bemiddelingsbureau of headhunter (1 van de 24 respondenten) of op een andere manier (4 van de 24 respondenten).

Van de 24 respondenten waar in de afgelopen vijf jaar één of meer voormalig wethouder(s) in dienst zijn geweest, geven 8 respondenten aan dat ze ondermaats presteerden en 8 dat ze naar verwachting presteerden. De overige 8 respondenten geven aan dat ze (zeer) bovenmaats presteerden.

Van de 62 respondenten geven 32 aan dat er in de afgelopen vijf jaar – naar hun weten – geen voormalig wethouder heeft gewerkt bij hun organisatie. Daarnaast zijn er 6 respondenten die aangeven dat ze geen idee hebben of er in de afgelopen vijf jaar een voormalig wethouder heeft gewerkt bij hun organisatie. Aan beide groepen respondenten (n=38) is de vraag voorgelegd of er wel eens een voormalig wethouder bij hen heeft gesolliciteerd. Hiervan geven 12 respondenten aan dat dit het geval is. Als reden om voormalig wethouders niet aan te nemen wordt genoemd dat de kandidaat niet paste in de bedrijfscultuur (2 van de 12 respondenten), dat de kandidaat geen relevante werkervaring had in het desbetreffende functiegebied (2 van de 12 respondenten), dat de kandidaat geen diploma had voor het desbetreffende functiegebied (1 van de 12 respondenten) en dat de politieke profilering van de kandidaat niet aansluit bij de organisatie (1 van de 12 respondenten). De overige 6 respondenten hebben hier gekozen voor het antwoord ‘anders’ (2 respondenten) of hebben deze vraag niet meer ingevuld (4 respondenten)

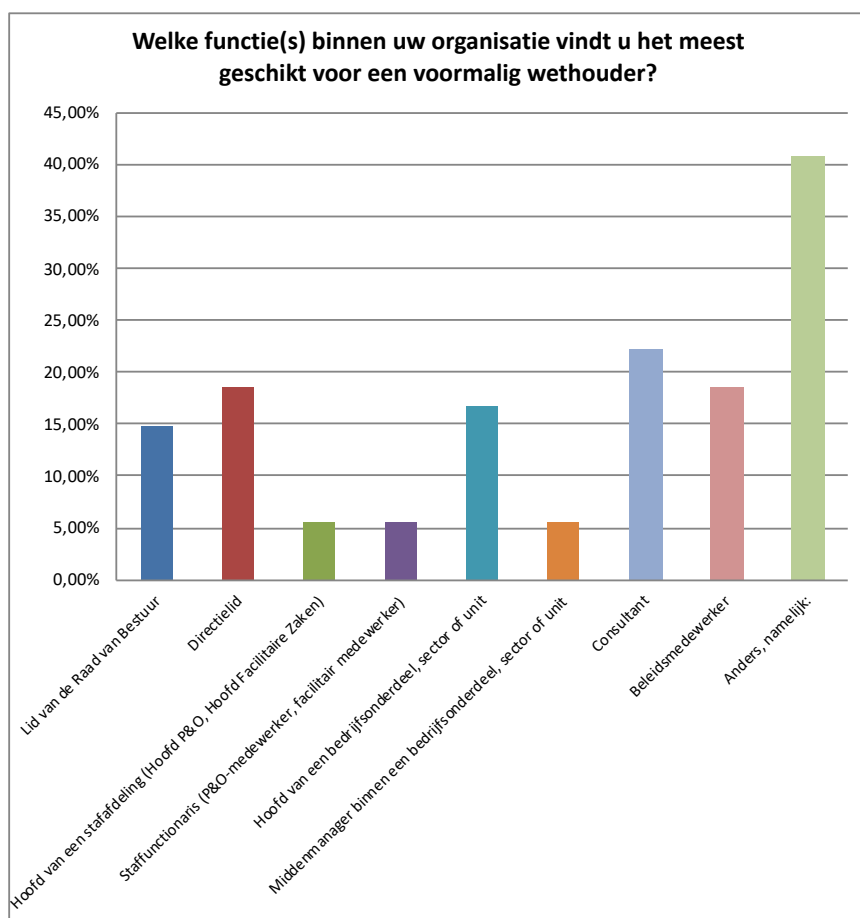
Vergelijking 2008

In het onderzoek van 2008 gaven de meeste respondenten aan dat politiek bestuurders via het reageren op vacatures (38%) aan werk kwamen. 29% van de respondenten kwam destijds aan het werk door het inzetten van hun eigen netwerk en 24% via de inzet van een re-integratiebureau. In 2008 werd ook een groot deel van de functies via een bureau (dat begeleiding verzorgt en/of kandidaten werft) aangeleverd (24%). In 2019 is het verkrijgen van kandidaten via een bureau aanzienlijk afgenomen.

Meest geschikte functie voor een voormalig wethouder

In de vragenlijst is ook gevraagd naar welke functies het meest passend/geschikt zijn voor voormalig wethouders. Respondenten konden hierbij maximaal twee functies aanvinken. In de grafiek op de volgende pagina worden de antwoorden weergegeven.

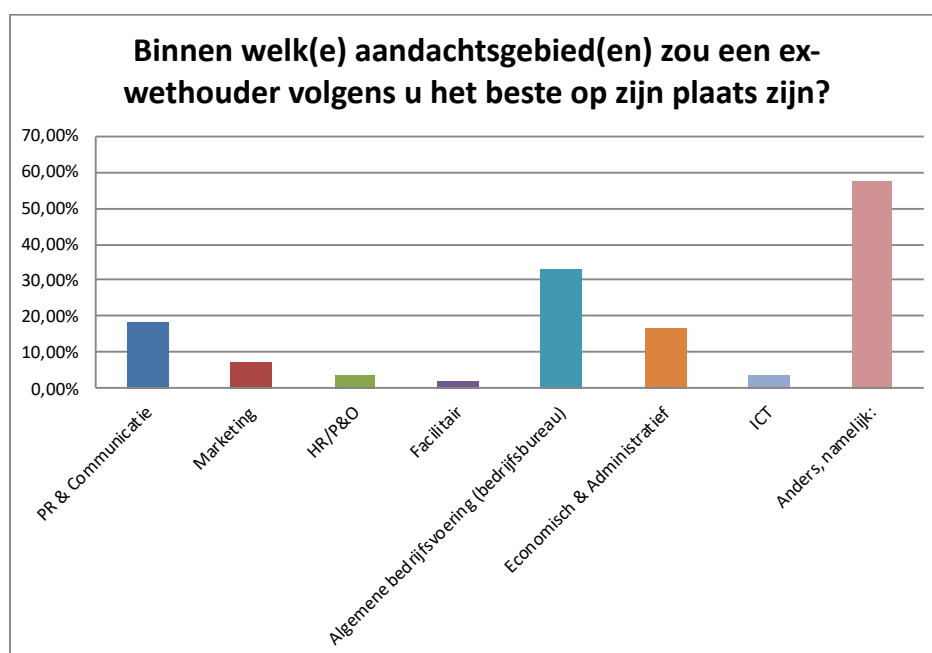
Grafiek 1: Passende functies voor voormalig wethouders



In totaal beantwoordden 54 respondenten deze vraag. De meest genoemde functies zijn consultant, beleidsmedewerker, directielid, hoofd van een bedrijfsonderdeel of lid van de raad van bestuur. Onder de antwoordoptie 'Anders' noemen respondenten dat het moeilijk is om op voorhand aan te geven wat de meest geschikte functie is voor een voormalig wethouder. Dit hangt namelijk af van de ervaring, opleiding en het profiel van de voormalig wethouder.

Ook is aan potentiële werkgevers gevraagd binnen welk werkerrein deze doelgroep het beste past. Ook hier konden respondenten twee antwoorden aanvinken. In de grafiek op de volgende pagina worden de resultaten weergegeven.

Grafiek 2: Aandachtsgebieden voor voormalig wethouders



Wat in deze grafiek opvalt is dat er maar weinig aandachtsgebieden zijn waar voormalig wethouders goed lijken te passen en ook dat de antwoordoptie 'Anders' hier de hoogste score heeft. De volgende antwoorden worden hieronder opgesomd:

1. Afhankelijk van ervaring, opleiding en profiel;
2. Op het terrein waar de voormalig wethouder een netwerk heeft;
3. Binnen het sociaal domein;
4. Op het juridisch terrein;
5. Op het beleidsterrein;
6. Op het vlak van advisering.

Op de vraag wat het meest belangrijk is bij het aannemen van een voormalig wethouder, kwamen de volgende antwoorden naar voren (n=54): werkervaring die past bij het gewenste competentieprofiel (32%), de gewenste mentaliteit (28%), werkervaring in het betreffende functiegebied (26%), passend bij de cultuur van de organisatie (25%), de werkervaring past bij het gevraagde niveau (13%) en het diploma sluit aan bij het desbetreffende functiegebied (beide 13%). In de categorie 'Anders' wordt wederom aangegeven dat de combinatie van ervaring, opleiding en profiel moet passen bij wat er gevraagd wordt.

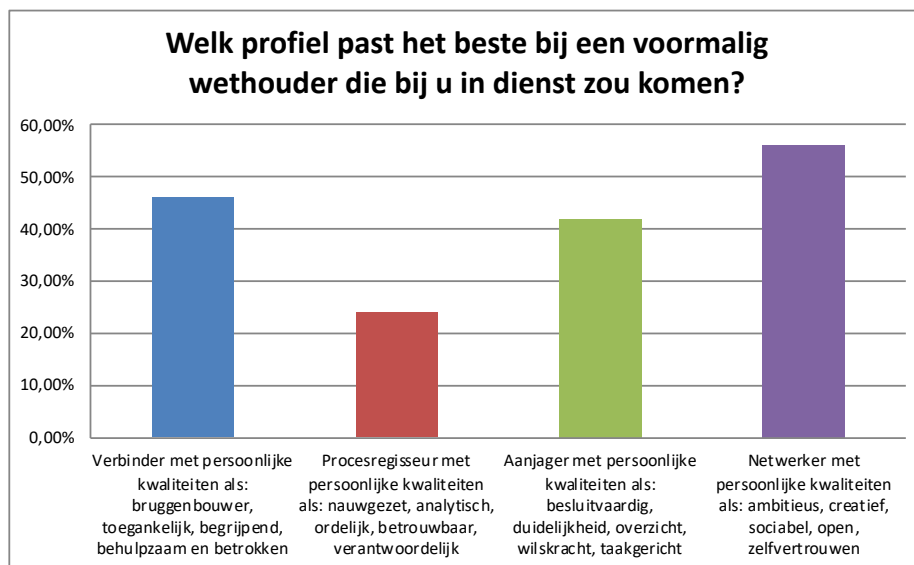
Ook zijn (potentiele) werkgevers gevraagd wat volgens hen de belangrijkste competenties zijn om als voormalig wethouders bij hen in dienst te komen (n=50). De belangrijkste competentie is het hebben van analytisch vermogen (36%). Daaropvolgend wordt het belangrijk gevonden dat voormalig wethouders kunnen netwerken (26%), communicatieve vaardigheden hebben (24%), besluitvaardig zijn (20%) en daadkrachtig zijn (20%). Omgevingsbewustzijn (14%), politieke sensitiviteit (12%),

organisatievermogen (8%), het hebben van visie (6%) en doelgerichtheid (6%) wordt als minder belangrijk genoemd.

Helemaal onderaan in de ranking staan stressbestendigheid (4%), leidinggevende vaardigheden (4%), coachende vaardigheden (4%), overtuigingskracht (2%), onderhandelingsvaardigheden (2%) en vasthoudendheid (2%). In de categorie 'Anders' worden antwoorden gegeven die erop wijzen dat er op basis van het vacatureprofiel gekeken wordt welke competenties daarvoor nodig zijn en of de voormalig wethouder hierover beschikt.

Volgens respondenten past het profiel van 'netwerker' – en daaropvolgend van 'verbinder' – het beste bij een voormalig wethouder. In de onderstaande grafiek worden de resultaten weergegeven.

Grafiek 3: Profielen voor voormalig wethouders



Vergelijking 2008

De functies die meest passend werden geacht voor voormalig politieke ambtsdragers waren in 2008:

- Lid van de raad van bestuur/directie (63%);
- Staffunctionaris (hoofd marketing, hoofd facilitair) (36%);
- Manager van een bedrijfs onderdeel (31%);
- Consultant algemeen (20%);
- Beleidsmedewerker algemeen (18%);
- Anders (15%);
- Geen enkele functie (8%).

Vergelijken we deze antwoorden met 2019 dan valt hier op dat de antwoordcategorie 'Anders' een hoge score heeft. Dit valt voor een deel te verklaren doordat er in 2019 relatief veel respondenten werkzaam waren in de zakelijke dienstverlening. Deze respondenten geven bijna allemaal aan dat een passende functie voor voormalig wethouders afhangt van het profiel van de kandidaat.

In 2008 gaven de respondenten aan dat voor voormalig politieke bestuurders de volgende aandachtsgebieden het meest geschikt zouden zijn:

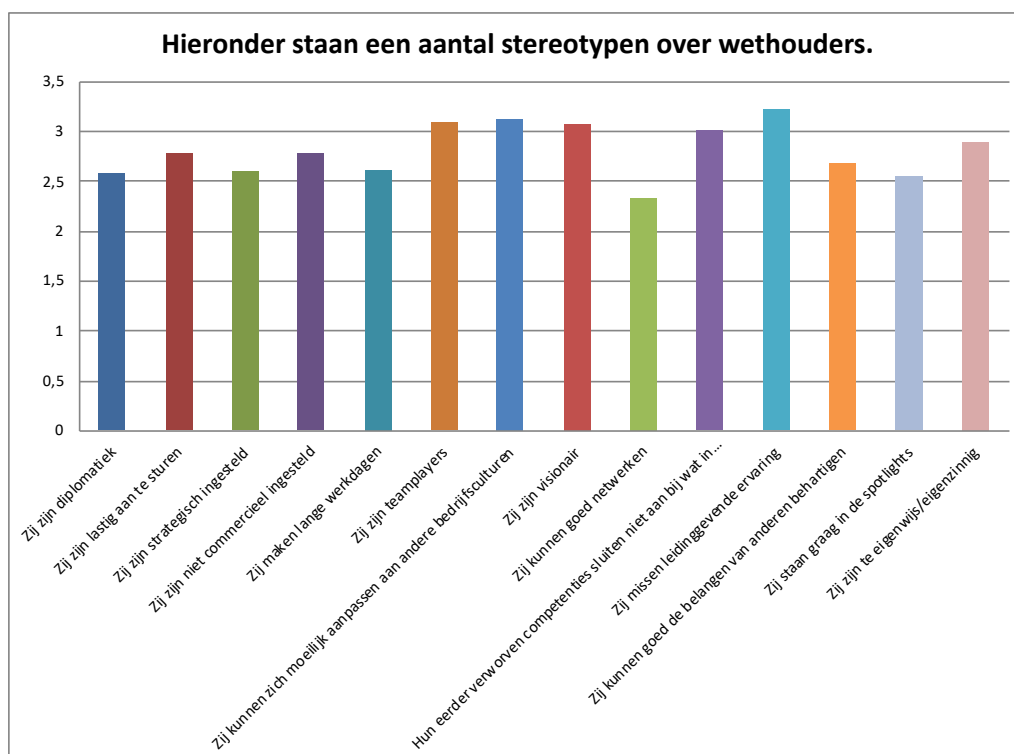
- Algemene bedrijfsvoering (58%);
- PR & Communicatie (50%);
- Economisch & Administratief (44%);
- HR (27%);
- Marketing (27%);
- Anders (20%);
- Facilitair (11%).

Als deze resultaten worden vergeleken met 2019, dan zijn er duidelijk meer respondenten geweest die in 2019 voor de optie 'Anders' hebben gekozen. Respondenten geven in 2019 vaker aan dat het meest geschikte aandachtsgebied afhangt van eerdere ervaringen en opleidingen. Wel is op te merken dat in zowel 2008 als 2019 het aandachtsgebied 'algemene bedrijfsvoering' gezien wordt als een passend werkterrein voor voormalig politiek bestuurders.

Stereotypen over wethouders

Aan respondenten is gevraagd in hoeverre zij het 'eens' dan wel 'oneens' zijn met een aantal stereotyperingen (n=43). Dit levert het onderstaande beeld op.

Grafiek 4: Stereotypen over wethouders



De respondenten konden op de verschillende stellingen aangeven of ze het er helemaal mee eens waren (score: 5) of helemaal mee oneens (score: 1). Met de meeste stereotypen zijn de respondenten het gemiddeld genomen licht oneens. Vijf van de veertien stereotypen scoren

ongeveer 3 of meer, wat betekent dat de respondenten het gemiddeld genomen eens noch oneens zijn met deze stereotypen. Het gaat hier om het beeld van de wethouder als teamplayer en als visionair, maar ook als de wethouder die zich moeilijk aanpast aan een andere bedrijfscultuur en die de nodige leidinggevende ervaring mist. Wel moet hierbij worden geconstateerd dat, gemiddeld genomen, de respondenten *geen van de kwalificaties* overduidelijk van toepassing vindt op wethouders. Men vindt er dus vermoedelijk andere (niet-stereotype) dingen van, die hier niet boven tafel komen.

Vergelijking 2008

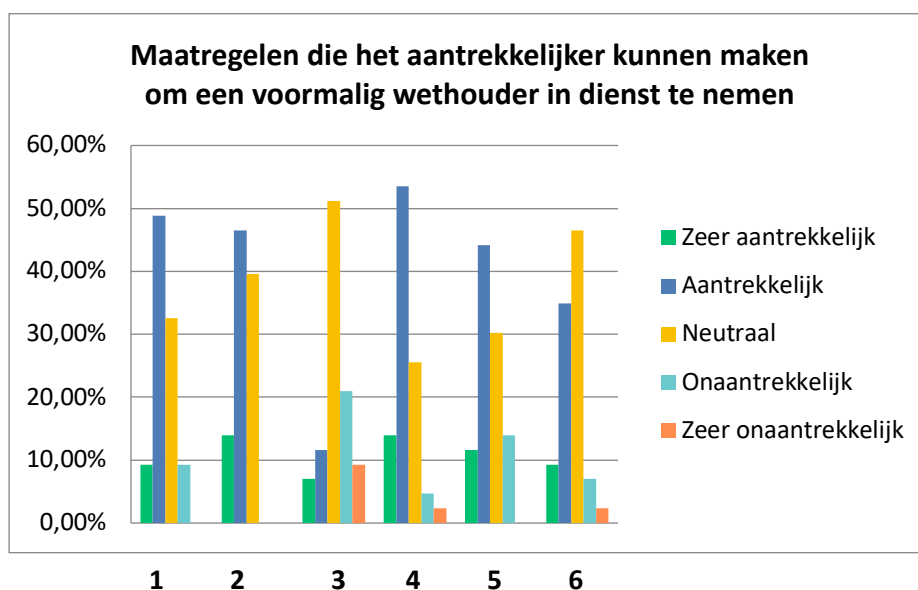
De respondenten uit het onderzoek uit 2008 gaven de volgende kenmerken aan politieke ambtsdragers: kunnen netwerken (90%), diplomatiek zijn (66%) en strategisch ingesteld (64%). Verder werd gedacht dat zij veel vrijheid en zelfstandigheid gewend zijn, en dat zij lastig aan te sturen zijn. Verder werd in 2008 van de voormalige politici gedacht dat zij lange werkdagen maken en erg goede arbeidsvoorwaarden gewend zijn. Opvallend laag was het percentage respondenten dat verwacht dat voormalig politieke ambtsdragers goede teamplayers zijn (15%). Volgens iets minder dan de helft van de respondenten in 2008 zijn deze niet commercieel ingesteld.

Hier is duidelijk sprake van een lichte verschuiving in de beeldvorming van voormalig wethouders. Waar in 2008 wethouders voornamelijk als netwerkers werden gezien, als mensen die diplomatiek zijn en strategisch zijn ingesteld, zie je in 2019 een ander beeld. Voormalig wethouders worden nu eerder gezien als visionairs en teamplayers, beide kwaliteiten die ook zeker van belang zijn in het bedrijfsleven.

Bevorderende maatregelen om voormalig wethouders aan te nemen

Respondenten (n=43) is gevraagd welke maatregelen zouden helpen om voormalig wethouders makkelijker aan te nemen of waar deze zichzelf beter mee kunnen profileren. Onderstaande grafiek geeft hier meer kijk op.

Grafiek 5: Maatregelen voor voormalig wethouders



In de voorgaande grafiek betekenen de cijfers op de horizontale as het volgende:

1. Door vakgerichte bijscholing van de voormalig wethouder.
2. Door competentiegerichte bijscholing van de voormalig wethouder.
3. Door certificering van de verworven competenties (EVC) die een voormalig wethouder heeft opgedaan tijdens het wethouderschap.
4. Door de mogelijkheid te hebben om voormalig wethouders via expertise-plekken/ ervaringsplekken eerst ervaring op te laten doen binnen de organisatie.
5. Door een financiële bijdrage aan de werkgeverslasten, bekostigd door de gemeente waar de persoon wethouder is geweest.
6. Betere informatieverstrekking over de competenties van wethouders en de potentie van deze doelgroep.

De meest aantrekkelijke maatregelen die de respondenten hebben aangegeven zijn competentiegerichte bijscholing en het aanbieden van werkervarings- of expertiseplekken. Certificering van de verworven competenties wordt als minst aantrekkelijke maatregel gezien. Deze antwoorden van de respondenten geven eveneens blijk van de eerdere constatering dat werkgevers de kennis en ervaringen die worden opgedaan tijdens het wethouderschap, nauwelijks relevant vinden voor een functie na deze ambtsperiode.

Vergelijking 2008

In 2008 zijn bovenstaande vragen niet gesteld aan de respondenten, omdat deze vragen destijds geen onderdeel vormden van het onderzoek. De nadruk lag in het onderzoek op de vraag of EVC een goed instrument is om voormalig politiek bestuurders makkelijker en sneller aan werk te helpen na de bestuursperiode. Nu blijkt, op basis van dit onderzoek, dat certificering van de verworven competenties die een voormalig wethouder heeft opgedaan tijdens het wethouderschap, als minst aantrekkelijke maatregelen wordt gezien door de respondenten uit het onderzoek van 2019.

Ondanks dat slechts 43 respondenten deze vraag hebben beantwoord, is dit wel een duidelijk signaal. Maar ook hier moet een kritische noot worden geplaatst. Zoals ook uit de interviews is gebleken (zie paragraaf 4.3.), kan EVC wel degelijk een effectief instrument zijn, maar is dit wel afhankelijk van de werkervaring die een voormalig wethouder heeft opgedaan voorafgaand aan zijn of haar ambtsperiode en de opleidingen die hij of zij heeft genoten. Het zou dan ook onterecht zijn om EVC, als instrument om voormalig wethouders aan passend werk te helpen, terzijde te schuiven. Per situatie moet gekeken worden op EVC als instrument geschikt is. Dit vraagt maatwerk.

6 Reflectie op gebruikte bronnen

In dit hoofdstuk volgt een reflectie op de gebruikte bronnen voor dit onderzoek. Deze zijn:

- De interviews;
- Het vragenlijstonderzoek 2019 en 2008;
- Een virtuele bijeenkomst op 27 maart jl. onder alumni van de Wethoudersvereniging waarbij over de resultaten van het onderzoek is gediscussieerd;
- De leden van de begeleidingscommissie.

Wat als eerste opvalt is de lage respons op het vragenlijstonderzoek in 2019 in vergelijking met de respons van het vragenlijstonderzoek uit 2008. Van de 62 respondenten hebben slechts 43 respondenten de hele vragenlijst volledig ingevuld. Omwille van deze lage respons in 2019 is het niet mogelijk om met zekerheid te stellen dat het beeld dat is verkregen uit de vragenlijstresultaten ook daadwerkelijk een representatief beeld geeft van de houding van (potentieel) werkgevers ten opzichte van voormalig wethouders. Wel geven deze onderzoeksresultaten enkele voorzichtige signalen, die wel degelijk serieus genomen moeten worden. Daar staat tegenover dat er meer interviews zijn afgenomen in 2019 (46 in totaal) die veel waardevolle informatie hebben opgeleverd. De combinatie van de interviews en het vragenlijstonderzoek geeft echter wel een gedegen beeld van de huidige arbeidsmarktpositie van voormalig wethouders.

Ten tweede valt op te merken dat in 2008 het onderzoek een sterke focus had op het gebruik van EVC als instrument om voormalig politieke bestuurders makkelijker aan passend werk te helpen. In 2019 is naast EVC ook gekeken naar andere instrumenten. Daarnaast ligt de focus in dit onderzoek op de doelgroep van voormalig wethouders en zijn alle andere politieke bestuurders niet meegenomen in het onderzoek. Dit onder meer, omdat deze groep bovengemiddeld meer moeite hebben met het vinden van werk na hun ambtsperiode in vergelijking met andere politieke ambtsdragers. Ook hebben wethouders een grotere kans op een voortijdig vertrek, wat mogelijk een negatief effect kan hebben op het vinden van werk.

Ten derde bestond er in 2008 nog geen mogelijkheid om als voormalig wethouder ondersteund te worden door re-integratiebureaus. Dit is nu wel het geval. Maar een rondgang langs de bureaus toont aan dat vanaf 2018 het voor voormalig wethouders nog steeds lastig is om vlot werk te vinden na de bestuursperiode. Het duurt voor voormalig wethouders doorgaans langer om aan werk te komen dan andere werkzoekenden op de arbeidsmarkt. Daar komt nog bij dat een deel van de werkende voormalig wethouders gebruik maken van het vangnet dat de Appa hen biedt.

Ten vierde blijkt uit de virtuele bijeenkomst op 27 maart 2020 dat voormalig wethouders een groot deel van de resultaten van het onderzoek bevestigen. Aanvullend gaven de deelnemers aan dat er aandacht moet komen aan het 'ontwethouderen', zoals zij dat aangaven. Het is lastig volgens de deelnemers om bij het vinden van ander werk je voormalige rol als wethouder los te laten, ook al is dat wel nodig. Daarnaast gaven ze aan dat het plezierig zou zijn als de voormalig werkgever (de gemeenteraad) ook enige betrokkenheid (van mens tot mens) blijft houden met voormalige wethouders. Ook zien zij een actievere rol weggelegd voor gemeentesecretarissen om voormalig wethouders in contact te brengen met andere gemeenten.

Bijna alle deelnemers deelden de zorgen over het aantrekkelijk blijven van het ambt. Zij gaven aan dat het wethouderschap enkel aantrekkelijk blijft als er ook goede vooruitzichten zijn op het vinden van passend werk na de bestuursperiode. Actief werken aan de eigen inzetbaarheid tijdens de wethoudersperiode, zien deelnemers van deze virtuele bijeenkomst dan ook als een noodzakelijke voorwaarde. Alhoewel enkele deelnemers ook aangaven dat daar geen tijd voor is. Het aanbieden van opleidingen, al dan niet gefinancierd vanuit een vorm van een professionaliseringsfonds, kan er zeker aan bijdragen dat wethouders zich blijven ontwikkelen. Deze aanvullende opmerkingen die voortkomen uit de discussie tijdens deze virtuele bijeenkomst, komen grotendeels overeen met wat er uit de interviews naar voren is gekomen.

Tot slotte bevestigen de leden van de begeleidingscommissie de beelden die over voormalig wethouders bestaan. Zij ervaren dit zelf uit de verhalen van hun eigen achterban. Ook de tussentijdse terugkoppeling van resultaten werden door de leden van de begeleidingscommissie erkent en in enkele gevallen genuanceerd of in positieve zin gecorrigeerd. De resultaten verbaasden hen in zekere mate niet, maar bevestigden eerder wat zij vermoedden.

7 Conclusies

In dit hoofdstuk geven wij (de onderzoekers) op basis van de voorgaande hoofdstukken onze conclusies.

De beeldvorming over voormalig wethouders bij potentiële werkgevers

De beeldvorming in het publieke domein over voormalig wethouders is wisselend te noemen, terwijl werkgevers in het private domein overwegend negatief zijn over wethouders. Er is simpelweg weinig bekend over wat voormalig wethouders kunnen betekenen voor werkgevers in het bedrijfsleven. Het feit dat er relatief weinig voormalig wethouders werkzaam zijn in het bedrijfsleven draagt niet bij aan een positieve beeldvorming over deze doelgroep. Overigens zijn werkgevers in het private domein over het algemeen wel tevreden over de inzet van de voormalig wethouders die zij in dienst hebben genomen.

De kans om werk te vinden in het bedrijfsleven neemt toe als de voormalig wethouder beschikt over leidinggevende ervaring, met name tijdens zijn werkzame leven voorafgaand aan het wethouderschap. De ervaring als wethouder telt blijkbaar niet mee bij het beoordelen van voormalig wethouders voor het krijgen van een functie in het bedrijfsleven. Daarbij kijkt het bedrijfsleven vaak alleen naar de functie-eisen en toetst deze bij elke kandidaat ongeacht of dit nu een voormalig wethouder is. Iedereen in het bedrijfsleven wordt op dezelfde wijze beoordeeld op de geschiktheid voor een functie.

Beweegreden van werkgevers om voormalig wethouders aan te nemen

De voornaamste reden om voormalig wethouders aan te nemen is werkervaring die past bij het gewenste competentieprofiel voor de vacature die open staat. Ook moet er een goede match bestaan tussen de voormalig wethouder en de bedrijfscultuur waarin hij komt te werken. Een goed voorbeeld is een voormalig wethouder die controller was in het bedrijfsleven en tijdens zijn wethoudersperiode ‘economische zaken en financiën’ in zijn portefeuille heeft gehad. Dan is de overstap naar het bedrijfsleven, bijvoorbeeld als hoofd van de afdeling financiën, goed mogelijk. Dit blijkt vooral uit de interviews met de re-integratiebureaus die voormalig wethouders begeleiden bij het vinden van werk.

De wensen van werkgevers aan ondersteuning

Een vorm van werkervarings- of expertiseplekken is een interessante mogelijkheid om voormalig wethouders in contact te laten komen met het bedrijfsleven. Echter, enkele werkgevers vinden dit een wat vreemde constructie, omdat andere kandidaten (die geen voormalig wethouder zijn) geen werkervaringsplaatsen worden aangeboden.

Andere ondersteuning, zoals het verstrekken van een vorm van loonsuppletie, wordt door veel werkgevers niet omarmd. Terugkeergarantie is geen optie voor werkgevers in het private domein. In het publieke domein waren sinds kort terugkeerregelingen gangbaar⁷, maar in de praktijk blijkt dat voormalig wethouders niet vaak terugkeren naar hun oude werkgever. Dit wordt enerzijds

⁷ Niet meer sinds de invoering van de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren vanaf 1 januari 2020. Voor de Rijksoverheid geldt deze mogelijkheid nog wel, maar decentraal dus niet meer.

veroorzaakt doordat voormalig wethouders andere functies ambiëren dan zij voorheen vervulden. Anderzijds heeft de voormalig werkgever niet altijd passende functies voor de voormalig wethouder en in het geval dat er wel functies beschikbaar zijn (ook zwaardere), volgt er een sollicitatieperiode.

Werkgevers in de private sector zien weinig meerwaarde in een werknemer die tijdelijk actief betrokken is geweest bij de lokale politiek als het specifiek zou gaan om inzicht en toegang tot het politieke speelveld binnen een gemeente. Zij weten bijvoorbeeld zelf de weg in het politieke speelveld, als dat nodig mocht zijn. Hiervoor een medewerker tijdelijk politiekverlof te verlenen of een terugkeergarantie aan te bieden, is voor hen geen optie.

Sommige geïnterviewden zien mogelijkheden in een EVC-procedure die de voormalig wethouder kan doorlopen, om zo bijvoorbeeld aan te tonen welke managementvaardigheden hij of zij heeft opgedaan tijdens de wethoudersperiode. Andere geïnterviewden, waaronder voormalig wethouders zelf en re-integratiebureaus, reageren minder positief op een EVC-procedure, hoewel zij aangegeven dat dit voor enkele uitzonderingsgevallen wel een geschikte aanpak kan zijn. Bijvoorbeeld voor voormalig wethouders met een geringe vooropleiding of werkervaring dat niet aansluit bij de carrièrewensen van de wethouder na zijn of haar ambtstermijn.

Duurzame inzetbaarheid van (voormalig) wethouders bevorderen

Het beste middel om als voormalig wethouder na de bestuursperiode werk te vinden, is door hier al tijdens de periode aan te gaan werken. Oftewel: je moet als zittend wethouder actief aan de slag met je eigen toekomstige inzetbaarheid om je arbeidskansen na het wethouderschap te verbeteren. Het activeren van de wethouders zal geen eenvoudige zaak worden, onder andere omdat wethouders lange werkweken maken en hun agenda volledig wordt beheerd. Er moet dus gezocht worden naar een manier om te zorgen dat de wethouders actief aan de slag gaan met hun inzetbaarheid tijdens de periode en daarna.

Arbeidsmarktdeskundigen gaven aan dat wethouders jaarlijks enkele loopbaangesprekken moeten voeren binnen het college B&W of met een externe partij. Hierbij moet gekeken worden welke functies op lange termijn een hoge arbeidsmarktwaarde hebben. Ook functies bij bedrijven die een lange productlevenscyclus (PLC) hebben zullen eerder geschikt zijn voor voormalig wethouders.

Profileren op de arbeidsmarkt

Het profileren op de arbeidsmarkt kan het beste door gebruik te maken van het eigen netwerk. Dit kan zeker tijdens de periode als wethouder, ook al heeft het eigen netwerk dan voornamelijk betrekking op de portefeuille van de wethouder. Ook is het belangrijk om als wethouder het oorspronkelijke netwerk, van voor het wethouderschap, intact te houden, om zodoende na de ambtsperiode hier weer actief in te kunnen opereren.

Profileren op de arbeidsmarkt kan ook door bijvoorbeeld klussen en projecten tijdelijk aan te nemen en deel te nemen aan commissies om zodoende kennis te kunnen maken met bedrijven of organisaties. De kans op dergelijke klussen, projecten en commissies is overigens het grootst in de (semi)publieke sector. Wat ook zou helpen volgens geïnterviewden is als wethouders er in zouden slagen om een meer genuanceerd en beter beeld over zichzelf uit en over te dragen.

Lid zijn van een politieke partij

Lid zijn van een politieke partij kan helpen om de arbeidsmarktparticipatie te bevorderen. Het kan zijn dat de partij ondersteuning biedt bij het vinden van ander werk. Doorgaans voorziet een politieke partij echter alleen ondersteuning in het vinden van andere politieke bestuursfuncties, zoals de functie van burgemeester of wethouder in een andere gemeente. Overstappen naar functies binnen het Rijk vanuit de positie als voormalig wethouder komt minder vaak voor. Als de wethouder bepaalde politiek gekleurde uitspraken heeft gedaan in de media, dan kan dit een negatief effect hebben op het vinden van werk. Politieke partijen zouden zeker wethouders ook na de bestuursperiode beter moeten ondersteunen bij het vinden van werk, en dan niet alleen in de bestuurlijke context.

Tussentijdse vertrekkers en de vertrekkers na de ambtsperiode

Tijdens dit onderzoek is er ook gesproken met voormalig wethouders die voortijdig zijn vertrokken en na hun ambtsperiode op zoek gingen naar passend werk. Bij de voortijdige vertrekkers werd duidelijk dat velen een herstelperiode nodig hebben voordat ze zich kunnen concentreren op het vinden van werk. Bij wethouders die de ambtsperiode volledig uitdienen bestaat ook wel de behoefte aan een herstelperiode, maar minder lang.

De Appa biedt de mogelijkheid om de eerste drie maanden niet te solliciteren. Re-integratiebureaus geven echter aan dat het beter is om direct na de bestuursperiode – of liever nog tijdens de bestuursperiode – te starten met het oriënteren op de arbeidsmarkt. Hoe korter deze periode is, hoe sneller er normaliter werk wordt gevonden. Meerdere malen werd door re-integratiebureaus gesproken van een periode van zes maanden waarna de voormalig wethouder zijn of haar eisen aan een nieuwe functie naar beneden moet bijstellen, op het moment hij of zij nog geen werk heeft gevonden.

Ook het UWV hanteert een periode van zes maanden, waarna de werkloze in principe elke functie zou moeten oppakken die beschikbaar is. Opleidingsniveau en ervaring doen er dan minder toe. Wel is het onverstandig om een voormalig wethouder te vergelijken met een werknemer die vanuit een WW-uitkering op zoek is naar werk. Het afbreukrisico van het wethouderschap is immers hoger dan bij een gemiddelde functie. En wethouders kunnen relatief snel hun baan verliezen.

Eerder uit de Appa

Uit de interviews blijkt dat het activeren van het netwerk en het proberen ‘warm binnen te komen’ bij potentiële werkgevers, de kans vergroot om eerder uit de Appa te komen. Wat we tegen zijn gekomen is dat voormalig wethouders, nadat ze een andere functie bekleden, gebruik maken van het vangnet dat de Appa biedt, met name voor aanvulling op het salaris bij de nieuwe werkgever. Vrijwillig afstand doen van dit vangnet (waarop ze recht hebben) zijn we niet tegengekomen. Maar dat hoeft ook niet, omdat de Appa het enige vangnet is wat voormalig wethouders hebben. Maar deze aanvulling impliceert wel een sollicitatieverplichting. Deze verplichting is soms moeilijk na te leven door voormalig wethouders als ze weer een fulltimebaan hebben. Dit komt omdat de Appa niet naar uren, maar naar de hoogte van de nieuwe inkomstenbron kijkt. Hiermee kan rekening worden gehouden in het re-integratieplan.

8 Aanbevelingen

In dit laatste hoofdstuk presenteren wij van EMMA onze aanbevelingen die de arbeidsmarktpositie van (voormalig) wethouders kunnen bevorderen. Deze aanbevelingen kunnen separaat een positief effect hebben, maar combinaties van aanbevelingen kunnen wellicht een sterker effect opleveren. Denk hierbij aan een combinatie van het verbeteren van de beeldvorming van wethouders en het verbeteren van het inzicht dat potentiële werkgevers hebben in het werk van een wethouder.

We maken hierbij een onderscheid tussen aanbevelingen om werkgevers meer te stimuleren om voormalig wethouders aan te nemen, aanbevelingen voor (voormalig) wethouders zelf en overige aanbevelingen.

8.1 Aanbevelingen om werkgevers te stimuleren

Imago correctie

Een campagne ter verbetering van het imago van wethouders kan ertoe bijdragen dat potentiële werkgevers een beter beeld krijgen van de toegevoegde waarde van voormalig wethouders in hun organisatie. Maar ook: dat wethouders een beter beeld krijgen van de wijze waarop hun ervaringen en competenties van waarde kunnen zijn buiten de bestuurlijke wereld. Tijdens meerdere interviews komt de suggestie voor een campagne ter sprake.

Onderdeel van deze campagne kunnen enkele portretten zijn van zowel werkgevers als voormalig wethouders. Waarbij beide partijen kunnen vertellen – bijvoorbeeld aan de hand van enkele concrete voorbeelden – op welke manier de ervaringen, de kennis en de competenties die voormalig wethouders hebben opgedaan in hun ambtsperiode, van waarde zijn in de context waar voormalig wethouders zijn komen te werken. De ervaring leert dat werkgevers en werknemers graag vertellen over de positieve ervaringen die ze met elkaar hebben. En dat werkgevers het beste te inspireren zijn wanneer zij worden aangesproken door collega-werkgevers.

De campagne kan worden uitgezet via verschillende bladen, om te starten bijvoorbeeld het blad *Forum* van VNO/NCW. Daarnaast zou het plaatsen van deze portretten in vakbladen van hr-professionals en campagnes via LinkedIn werkgevers (en dus ook hr-professionals) een beter beeld moeten geven van de voordelen van het werken met voormalig wethouders. Voor geschikte kandidaten voor deze portretten, kan eventueel geput worden uit de database van werkgevers die de vragenlijst hebben ingevuld. Van de 24 respondenten waarin in de afgelopen vijf jaar één of meer voormalig wethouder(s) in dienst zijn geweest, geven immers 8 respondenten aan dat ze (zeer) bovenmaats presteerden (zie hoofdstuk 5).

Ruildagen

Via ruildagen kan het bedrijfsleven kennismaken met het werkterrein van de wethouders en vice versa. Concreet betekent dit dat werkgevers worden uitgenodigd om één of meerdere werkdag(en) mee te draaien met een wethouder. Andersom zou ook kunnen, waarbij de wethouder meedraait in het bedrijfsleven en hierdoor beter inzicht krijgt in welke kennis en ervaringen relevant zijn in een dergelijke functie.

Van belang hierbij is dat er van tevoren goed wordt afgestemd tussen werkgevers en wethouders op welke terreinen zij elkaar willen ontmoeten. De Wethoudersvereniging ondersteunt deze mogelijkheid al. Om mogelijke belangenverstrengeling te voorkomen kunnen de ontmoetingen het beste plaatsvinden met bedrijven (zowel MKB-bedrijven als het grootbedrijf) waar de betreffende wethouder vanuit zijn portefeuille geen relatie mee onderhoudt.

8.2 Aanbevelingen voor voormalig wethouders

Job-marketing/branding

Jobmarketing is het gericht vermarkten van een baan aan een specifieke doelgroep door de inzet van de juiste media en middelen en door in te spelen op de wensen en behoeften van deze doelgroep. Bij jobmarketing ligt de nadruk op het aantrekkelijk positioneren van een baan en minder op het aantrekkelijk positioneren van de werkgever. Deze aanbeveling heeft dus duidelijk ook een ander doel, naast het bevorderen van de arbeidsmarktparticipatie van voormalig wethouders. Namelijk dat meer mensen de functie van wethouders willen bekleden.

Tijdens wethouderschap duurzame inzetbaarheid activeren

Als wethouders tijdens hun ambtsperiode actief aan de slag gaan met hun duurzame inzetbaarheid, dan is de kans groot dat ze sneller en makkelijker een baan vinden na deze periode. Het ontwikkelen van een online platform kan een uitkomst bieden, een platform waar wethouders – en politiek ambtsdragers in het algemeen – toegang krijgen tot een divers aanbod van coaching, trainingen, opleidingen, adviezen voor het opstellen van een cv of een LinkedIn-profiel. Alle activiteiten die zij oppakken via dit platform worden opgeslagen in een eigen ‘digitale kluis’, waar zij alleen zeggenschap over hebben (volledig AVG).

Een vergelijkbare aanpak wordt op dit moment ontwikkeld voor de sector Transport en Logistiek waar werknemers en werkgevers worden uitgenodigd om te werken aan hun duurzame inzetbaarheid. Het *Sectorinstituut Transport en Logistiek* ontwikkelt dit platform en biedt voor werknemers en werkgevers verschillende diensten aan waardoor werknemers actief kunnen werken aan hun duurzame inzetbaarheid, waardoor de arbeidsmobiliteit binnen de sector verbetert. Elke deelnemer aan het platform maakt een eigen account aan, waarmee toegang wordt verkregen tot het platform. De diensten die de deelnemer afneemt en de resultaten daarvan (zoals certificaten) zijn alleen beschikbaar voor de betreffende deelnemer. De deelnemer beslist zelf welke informatie hij beschikbaar stelt aan geïnteresseerden zoals een werkgever. Stapt de deelnemer over naar een andere werkgever dan neemt hij alle informatie (in het kluisje) mee. Inmiddels zijn er meerdere sectoren en bedrijven die een dergelijk platform opzetten om de inzetbaarheid van de werknemers en werkgevers te stimuleren.

Bij het opzetten van een dergelijk platform is het van belang de opzet van het platform als ook de diensten die hierop worden aangeboden, zoveel mogelijk aan te laten sluiten op de wensen en de behoeften van wethouders. Verschillende dienstverleners kunnen hun diensten aanbieden op dit platform, zoals de Wethoudersvereniging, het Ministerie van BZK, re-integratiebureaus, trainings- en opleidingsorganisatie en coaches.

Beschikbaar stellen van een persoonlijk opleidingsbudget

Het beschikbaar stellen van een persoonlijk opleidingsbudget aan wethouders, om tijdens hun zittingsperiode te werken aan hun inzetbaarheid, lijkt een goede optie. Dit budget kan eventueel gefinancierd worden vanuit het collegebudget. In de huidige situatie is het mogelijk om loopbaan- en mobiliteitsbevorderende activiteiten te ondernemen, mits deze activiteiten geen directe relatie hebben met solliciteren.

Een mogelijke manier om dit opleidingsbudget te financieren is door het opstarten van een fonds, vergelijkbaar met het *Professionaliseringsfonds* voor burgemeesters. Dit fonds kan worden gefinancierd vanuit gemeenten, wethouders zelf en de Wethoudersvereniging in cofinanciering met het Rijk. Op deze manier zorgen we ervoor dat wethouders zo min mogelijk worden belemmerd in het ontwikkelen van hun competenties tijdens het wethouderschap. Mogelijk bestaat er ook een rol voor politieke partijen en kunnen ook zij deelnemen in de financiering van dit fonds. Immers, het ontwikkelen van de professionaliteit van wethouders tijdens de zittingsperiode heeft ook een maatschappelijke waarde. De wethouder wordt enerzijds een betere bestuurder, waar de hele gemeente van profiteert. Anderzijds helpt het professionaliseren voormalig wethouders ook om makkelijker aan werk te komen.

Het budget dat ter beschikking wordt gesteld aan wethouders kan geheel naar eigen behoeften en wensen worden besteed aan het verbeteren van hun duurzame inzetbaarheid om daarmee de arbeidsmarktkansen na de bestuursperiode te vergroten. Het opleidingsbudget kan gebruikt worden voor gesprekken met een coach, opleidingen die het werk van de wethouder ondersteunen, maar ook andere diensten die ervoor zorgen dat de arbeidsmarktparticipatie van de wethouder in kwestie toeneemt. Voor enkele geïnterviewden is het overigens belangrijk dat wethouders een deel van hun opleidingsbudget zelf financieren. Dit kan het commitment van de wethouder vergroten om daadwerkelijk cursussen te gaan volgen. Maar dit kan er tegelijkertijd juist voor zorgen dat een wethouder minder gestimuleerd wordt om deze cursussen te beginnen, omdat hij een deel zelf moet bekostigen. Er moet dan ook goed onderzocht worden per dienst wat een gepaste eigen bijdrage van de wethouder is.

8.3 Overige aanbevelingen

Algemene Bestuursdienst voor wethouders

Onder de geïnterviewden bestaat er veel behoefte aan een nationale bestuursdienst die een rol kan spelen in de werving, selectie en ontwikkeling van lokale politieke ambtsdragers. Een soort *Algemene Bestuursdienst*, maar dan voor wethouders (en eventueel voor gedeputeerden, burgermeesters en bestuurders van waterschappen). De hoop wordt uitgesproken dat het opzetten van een dergelijke nationale bestuursdienst ertoe bijdraagt dat voormalig wethouders sneller aan het werk komen na hun ambtstermijn, met name binnen de (semi)publieke sector.

Er zijn al verschillende mobiliteitsplatforms waar gemeenten en/of provincies al gezamenlijk werken aan de mobiliteit van hun ambtenaren. Een *Algemene Bestuursdienst* voor lokale politieke ambtsdragers kan ervoor zorgen dat deze verschillende, al bestaande platformen worden ontsloten.

Competentieprofiel

Bij de werving en selectie van wethouders is er nog ruimte voor verbetering, zo wordt vastgesteld door de geïnterviewden. Een aantal opteren voor een algemeen competentieprofiel waardoor een beter beeld ontstaat over wat een voormalig wethouder kan. Een algemeen competentieprofiel kan gebruikt worden bij bureaus die zich bezighouden met werving en selectie in opdracht van het bedrijfsleven, maar is ook bruikbaar bij een imagoverbetering zoals eerder beschreven. Voor de voormalig wethouders kan het profiel ook ondersteuning bieden bij het verder optimaliseren van hun cv en LinkedIn profiel.

Hr-cyclus

Voor wethouders bestaat er geen hr-cyclus, zoals die wel bestaat voor ambtenaren. Het idee is om wethouders deel te laten uitmaken van de hr-cyclus binnen de gemeente. Bijvoorbeeld door elk jaar een persoonlijk gesprek te hebben met een hr-manager en/of gemeentesecretaris en/of burgemeester. Maar mogelijk ook door de inzet van een coach waarmee de wethouder jaarlijks een gesprek heeft. Daarnaast zou het ook goed zijn als de wethouder bijvoorbeeld feedbackgesprekken heeft met vertegenwoordigers van het ambtenarenapparaat. Op deze wijze kan de wethouder ook leren van de wijze waarop hij of zij de aansturing van het ambtenarenapparaat kan verbeteren, wat weer bijdraagt aan zijn of haar inzetbaarheid.

Een andere mogelijkheid is een periodieke vorm van een functionerings- en beoordelingsgesprek met de raad, of een delegatie daarvan. Voor burgemeesters is dit reeds een gangbare zaak. Alhoewel de raad niet officieel de werkgever is van de wethouder, kan de raad wel een belangrijke rol vervullen in het verder laten ontwikkelen van hun wethouders. De raad moet zich beseffen wat het betekent om een 'goed werkgever' te zijn voor wethouders en dat er naast periodieke overleggen ook ruimte moet bestaan voor persoonlijke ontwikkeling van de wethouder. Hoe beter de wethouder opereert in samenwerking met de raad, hoe beter de lokale democratie functioneert.

Politieke partijen ondersteunen bij werving, selectie en hulp aan wethouders

Regelmatig is er door geïnterviewden aangegeven dat hr-ondersteuning vanuit de politieke partijen onvoldoende is georganiseerd. Ook politieke partijen kunnen gebaat zijn bij een professioneel hr-team. Het gaat dan hier niet alleen om een goede selectie van potentiële wethouders, maar ook zorgen voor een goede nazorg als de bestuursperiode voorbij is. Daarnaast zouden politieke partijen ook (indien er voldoende capaciteit is) tussentijdse gesprekken kunnen voeren met hun wethouders. Zij zouden ook bijvoorbeeld intervisiesessies kunnen organiseren tussen de wethouders, zodat deze van elkaar kunnen leren.

8.4 Tot slot

Het is goed dat het onderzoek er is gekomen, niet alleen omdat het heel moeilijk is voor veel voormalig wethouders om weer aan werk te komen, maar ook omdat het vraagstuk nauwelijks leeft onder potentiële werkgevers en wethouders zelf. Dit laatste blijkt uit de reacties van werkgevers en voormalig wethouders in de interviews. Maar ook uit de respons op het vragenlijstonderzoek, wat veroorzaakt kan zijn door onbekendheid met de inzetbaarheid van voormalig wethouders. Het uitblijven van respons op de oproep van NVP (tweemaal) aan de aangesloten hr-managers om de vragenlijst in te vullen, bevestigt dit beeld. Er is nog een wereld te winnen door het bedrijfsleven en

de publieke sector te overtuigen van de mogelijke voordelen van het in dienst nemen van voormalig wethouders.

Maar de voormalig wethouders kunnen ook zelf actief aan de slag. Zoals in 2008 ook al werd geconstateerd, is het activeren tijdens de zittingsperiode een probaat middel om na de wethoudersperiode sneller aan het werk te komen. Bijna alle geïnterviewden in het huidige onderzoek bevestigen dit. Onduidelijk is waarom wethouders dit niet doen. De meest gehoorde reactie van de geïnterviewden – en met name van de voormalig wethouders – is dat ze tijdens hun wethoudersperiode nauwelijks tijd en ruimte hebben om na te denken over het vinden van werk na deze periode. Ze leven ‘van dag tot dag’ en zetten al hun energie in om een goed bestuurder te zijn voor hun gemeente. Des te zuurder het is voor een voormalig wethouder om na de bestuursperiode te constateren dat het vinden van passend werk zo lastig kan zijn.

Voormalig wethouders hebben naast de bestuurlijke ervaring ook veel andere competenties ontwikkeld waar het bedrijfsleven profijt van kan hebben. Om het bedrijfsleven te overtuigen van de toegevoegde waarde van een voormalig wethouder moet allereerst het imago worden bijgesteld en sterker gepositioneerd. Goede voorbeelden van werkgevers die tevreden zijn over hun voormalig wethouder moeten gehoor krijgen. Daarnaast is er ook de oproep aan de wethouders zelf om te gaan werken aan hun arbeidsmarktpositionering tijdens de zittingsperiode.

Verschillende partijen kunnen hierbij ondersteuning bieden zoals de Wethoudersvereniging, maar ook de re-integratiebureaus door sterker in te gaan zetten op een aanpak (pre-Appa) tijdens de wethoudersperiode. Andere partijen zoals het A&O Fonds Gemeenten en ministerie van BZK kunnen ook hun steentje bijdragen aan het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van voormalig wethouders. Vanuit het ministerie van BZK is het bijvoorbeeld te overwegen om mee te werken aan het ontwikkelen van een professionaliseringsfonds voor wethouders.

We eindigen met een dubbele oproep: werkgevers, open de deuren voor voormalig wethouders; wethouders, werk aan je duurzame inzetbaarheid tijdens de zittingsperiode.

Referentielijst

126 wethouders sneuvelen in crisistijd 2019. Binnenlands Bestuur. Henk Bouwmans, 9 januari 2020.

Ambtsdragers, voormalig ambtsdragers en de Dijkstalwetgeving. Een evaluatie. Regioplan 2017.

Bijzondere ambten, een toegesneden rechtspositie. Integrale visie (rechts)positie politieke ambtsdragers. Ministerie van BZK.

Circulaire Ontslag of terugkeerrecht rijksambtenaren na een periode lidmaatschap Tweede Kamer of Europees Parlement. Staatscourant nummer 16595 21 oktober 2010.

De politieke integriteitsindex. Volkskrant weekend 26 januari 2019.

EVC als instrument voor het loopbaanperspectief van politieke ambtsdragers. IVA beleidsonderzoek en advies december 2008.

Het leven na de val. Volkskrant weekend 26 januari 2019.

Ulenbelt & Van Raak (2014, 11 juni). Antwoord op vragen van de leden Ulenbelt en Van Raak over de uitkering voor voormalig politici [Kamerbrief]. Geraadpleegd van:
https://opmaat.sdu.nl/book/SDU_OP_ah_tk_20132014_2373/ah_tk_20132014_2373

Naar een EVC met meer slagkracht op de arbeidsmarkt. Een onderzoek naar de klantreis van werknemers en werkgevers bij het gebruik van EVC. 100%Service januari 2019.

Niet alleen een ambt, ook een ambacht. De kwaliteit raadsleden, burgemeesters en wethouders. Briefadvies van de Raad voor het openbaar bestuur oktober 2016.

Rechtspositie van politieke ambtsdragers. Tweede Kamer brief 28.479 vergaderjaar 2011 – 2012.

Staat van het bestuur 2018.

Sollicitatieplicht en outplacement voor politieke ambtsdragers. Ministerie van BZK. Tweede, gewijzigde druk 23 december 2016.

Valkuilen voor wethouders. Lessen uit valpartijen van wethouders in de periode 2002 – 2018. Henk Bouwmans. Boombestuurskunde Den Haag 2019.

Bijlage 1 Verdere toelichting aanleiding onderzoek

Het onderzoek in 2008 werd begeleid door vertegenwoordigers van diverse partijen: het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK), de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), het Nederlands Genootschap voor Burgemeesters (NGB), De Wethoudersvereniging en P&O-Services Groep (POSG). De formele opdrachtgever was POSG.

De centrale doelstelling in 2008 was op basis van een onderzoek aanbevelingen te doen die de doorstroming van politieke ambtsdragers op de (externe) arbeidsmarkt kunnen verbeteren, waarbij het specifiek de vraag was of de methode voor het herkennen, erkennen en valideren van elders verworven competenties (EVC) hiervoor een geschikte methode was. De onderzoeksmethode bestond uit een literatuurstudie, interviews met huidige en voormalige politieke ambtsdragers en een enquête onder 125 werkgevers in Nederland. De belangrijkste aanbevelingen op hoofdlijnen uit het onderzoek van 2008 waren:

- Wil een voormalig politieke ambtsdrager zelf de regisseur zijn over zijn loopbaan dan moet hij – sterker dan voorheen – al vanaf het moment van de benoeming actief aan de slag met verdere persoonlijke ontwikkeling en het managen van zijn loopbaan.
- Het onderzoek wees uit dat er verbeterpunten liggen op het vlak van de werkgever - werknemerrelatie van politieke ambtsdragers ('psychologische contract').
- Het onderzoek toonde aan dat het inzetten van instrumentarium voor het erkennen en valideren van de elders verworven competenties (EVC) voor politieke ambtsdragers rendement kan opleveren in het verbeteren van het loopbaanperspectief.
- Toegevoegde waarde van de methodiek van EVC voor politieke ambtsdragers was dat deze als instrument wordt toegepast vanuit een ontwikkelingsgerichte, loopbaangeoriënteerde arbeidsmarktbenadering.
- Kwaliteitsborging en uniformering van EVC-instrumenten was van belang om gevalideerde uitspraken over de elders verworven competenties van de politieke ambtsdragers te kunnen doen.

Inmiddels zijn er tien jaar verstreken en lag de vraag voor of de arbeidsparticipatie van voormalige politieke ambtsdragers tegenwoordig anders verloopt dan in 2008. Waar zijn verschillen, waar zijn overeenkomsten, zijn er andere en betere instrumenten voorhanden om de arbeidsparticipatie te bevorderen?

Een belangrijk advies uit het onderzoek in 2008 was om EVC in te gaan zetten om de arbeidsmarktparticipatie van politieke ambtsdragers te bevorderen. Dit advies heeft in de periode 2008 tot begin 2018 echter weinig opvolging gehad. In het voorjaar van 2018 is er wel een pilot opgezet in samenwerking met BZK en de re-integratiebureaus die voormalig politieke ambtsdragers (hoofdzakelijk voormalig wethouders) begeleiden in het vinden van empleo. Aan de bureaus is gevraagd om kandidaten aan te leveren die een EVC-traject gaan doorlopen. Resultaten van deze pilot zijn positief te noemen, omdat de deelnemende kandidaten nu op basis van de EVC kunnen aantonen welke managementvaardigheden zij hebben opgedaan tijdens hun ambtsperiode. Met dit EVC-traject is de kans toegenomen op het vinden van werk na de ambtsperiode.

Het ministerie van BZK was in 2018 eveneens van plan om een arbeidsmarktonderzoek uit te laten voeren naar de (positieve) ervaringen van werkgevers die voormalig politieke ambtsdragers hebben aangenomen. Zij heeft naast een aantal overeenkomstige onderzoeksvragen nog enkele aanvullende vragen geformuleerd waar dit onderzoek een antwoord op geeft. De onderzoeksvragen van het ministerie van BZK waren:

- Bestaat er bij werkgevers de behoefte dat voormalig politieke ambtsdragers gedurende een periode een vorm van werkervaring (stage) kunnen opdoen?
Hierbij is het van belang dat de voormalig politieke ambtsdragers hiermee ook de positie op de arbeidsmarkt kunnen versterken. Om een goede match te kunnen maken is het opstellen van een competentieprofiel van de voormalig politieke ambtsdragers uitermate relevant. Voormalig politieke ambtsdragers en ook intermediaire organisaties (zoals werving- en selectiebureaus en headhunters) kunnen deze profielen opstellen na de ambtstermijn. Het ontwikkelen van een format hiervoor is dan wel wenselijk.
- In welke mate staan werkgevers open voor het aanbieden van een terugkeergarantie?
Wat is volgens werkgevers een redelijke periode om een voormalig politieke ambtsdrager terug te laten keren naar zijn/haar oude functie? Welke eisen willen werkgevers stellen aan zo'n garantie?
- Bestaat er bij werkgevers behoefte aan ondersteunende maatregelen om voormalig politieke ambtsdragers aan te nemen?
Te denken valt bijvoorbeeld aan loonkostensubsidie gedurende een bepaalde periode. Of een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers ter compensatie van de loonkosten of andere kosten die zij maken als ze een voormalig politieke ambtsdrager aannemen. We beperken ons hier tot de groep 55+.
- Hoe staat het met de arbeidsmarktkansen van voormalig politieke ambtsdragers die bijvoorbeeld vanwege de verkiezingsuitslag tussentijds of voortijdig moeten vertrekken met eventuele reputatieschade als consequentie?
- Verder is het belangrijk om meer inzicht te krijgen in de kritische succesfactoren van die voormalig politieke ambtsdragers die binnen een jaar uit de wachtgeldregeling zijn. Is er een rode lijn te onderkennen?
- Ook is de vraag relevant of de arbeidsmarktkansen van voormalig politieke ambtsdragers van landelijke partijen verschillen van degenen die namens een lokale partij voormalig politieke ambtsdragers worden.

Om de resultaten uit 2019 te kunnen vergelijken met die uit 2008 is het noodzakelijk om zoveel mogelijk aansluiting te vinden met de bronnen die destijds zijn gebruikt alsook de gehanteerde gespreksprotocollen en vragenlijst onder de werkgevers⁸. Naast de onderzoeksvragen van het ministerie van BZK zijn ook enkele vragen uit 2008 opnieuw meegenomen in dit onderzoek. Deze vragen waren:

Wat zijn de specifieke kenmerken van het beroep van politieke ambtsdrager?

1. Welke activiteiten ondernemen politieke ambtsdragers in het managen van hun loopbaan en het creëren van hun externe arbeidsmarktwaarde?
2. Hoe verlopen deze activiteiten en welke knelpunten worden ervaren? (bevorderende en belemmerende factoren)

⁸ Het digitale dossier is in handen van een voormalig medewerker van IVA beleidsonderzoek en advies die nu werkzaam is bij EMMA.

3. Wat is de perceptie van (potentiële) werkgevers over de kwalificaties van voormalige politieke ambtsdragers en welke invloed hierop heeft het imago van het beroep?
4. Welke functies worden door (potentiële) werkgevers als passend gezien voor voormalige politieke ambtsdragers en wat zijn de vereisten ten aanzien van aanwezige competenties?
5. Wat zijn de werkervaringen van werkgevers die voormalige politieke ambtsdragers in dienst hebben of hebben gehad?

Bijlage 2 Oorspronkelijke onderzoeksopzet

Hieronder worden de verschillende activiteiten beschreven zoals het onderzoek oorspronkelijk was opgezet. In totaal waren er tien activiteiten nodig om het hele onderzoek inclusief een afsluitende bijeenkomst uit te voeren. De tekst hieronder is volledig overgenomen uit de offerte die aan De Wethoudersvereniging is verstrekt en geaccordeerd.

Startbijeenkomst met begeleidingscommissie

De eerste activiteit bestaat uit een startbijeenkomst met de leden van de begeleidingscommissie. De deelnemers aan de begeleidingscommissie kunnen bestaan uit vertegenwoordigers van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Vereniging van Nederlandse Gemeenten, Wethoudersvereniging, intermediairs, A&O fonds gemeenten en andere belangengroeperingen. We gaan uit van maximaal acht leden van de begeleidingscommissie. Tijdens deze eerste bijeenkomst nemen we nogmaals het voorstel in detail door en maken we gezamenlijk een eerste lijst van personen die geïnterviewd (alleen wethouders, andere voormalig politieke ambtsdragers, maar ook intermediairs, deskundigen, werkgevers, etc.) dienen te worden. Tevens vragen we aan de leden van de begeleidingscommissie ons te voorzien of te wijzen op relevante recente literatuur zoals rapporten, maar ook cijfermateriaal. Ook zullen we afspraken maken over de data van de volgende bijeenkomsten van de begeleidingscommissie. EMMA maakt van deze bijeenkomst een verslag met een actielijst.

Literatuurstudie

Activiteit twee bestaat eruit om alle recente literatuur rond de arbeidsparticipatie van voormalig politieke ambtsdragers in kaart te brengen en verder te analyseren⁹. Ook zullen we recente gegevens van CBS bestuderen. Op basis van de literatuurstudie en andere relevante rapporten en cijfers vullen we het oorspronkelijke interviewprotocol aan. Het protocol leggen per email voor aan de begeleidingscommissie.

Interviews

Tijdens deze activiteit zullen we face-to-face interviews afnemen met de volgende stakeholders:

1. Voormalig politieke ambtsdragers (werkzoekend en werkend, tussentijds/voortijdig vertrokken en n.a.v. verkiezingen);
2. Werkgevers;
3. Deskundigen in begeleiding (intermediaire bureaus);
4. Wetenschappers.

We gaan uit van 45 face-to-face interviews met de volgende verdeling, waarbij de groep werkgevers sterker vertegenwoordigd is. We zijn met name geïnteresseerd wat werkgevers beweegt om voormalig politieke ambtsdragers aan te nemen. Wat zijn de ervaringen, wat kan de voormalig politieke ambtsdrager vanuit het perspectief van de werkgever doen om zijn/haar arbeidsmarktpositie te verbeteren, welk competentieprofiel past het beste bij de wens van de

⁹ Bijvoorbeeld recentelijk gepubliceerd onderzoek van Regioplan. Ambtsdragers, voormalig ambtsdragers en de Dijkstalwetgeving. Augustus 2017.

werkgever, hoe kan een voormalig politiek ambtsdrager zijn competentieprofiel het beste inkleden, etc.

1. Voormalig politieke ambtsdragers (wethouders) werkzoekend: 8 personen;
2. Voormalig politieke ambtsdragers (wethouders) werkend: 8 personen;
3. Werkgevers: 20 personen;
4. Deskundigen in begeleiding (intermediaire bureaus): 5 personen;
5. Wetenschappers: 4 personen.

Van elk interview wordt een uitgebreid verslag gemaakt en indien gewenst wordt dat verslag voorgelegd aan de geïnterviewde persoon ter aanvulling. De focus is aangebracht op de arbeidsmarktparticipatie van voormalig wethouders. Andere politieke ambtsdragers zoals burgemeesters, Tweede Kamerleden, etc., zijn niet meegenomen in dit onderzoek.

Tussentijdse terugkoppeling aan begeleidingscommissie

We starten deze activiteit met het analyseren van de verkregen informatie uit de interviews. Op basis van deze analyse stellen we een korte rapportage op voor de begeleidingscommissie en bespreken we deze met de leden. Ook zullen we op basis van de rapportage de eerder gebruikte vragenlijst mogelijk aanscherpen/aanvullen onder andere als gevolg van de aanvullende onderzoeksvragen van het ministerie van BZK.

Onlinevragenlijstonderzoek

De vragenlijst wordt geprogrammeerd en vervolgens getest. De leden van de begeleidingscommissie kunnen eventueel als testpanel optreden. Na de test worden de werkgevers aangeschreven (email), waarbij de leden van de begeleidingscommissie de email namens hun organisatie ondertekenen. We maken een selectie van de werkgevers waarvan we zeker weten dat daar voormalig politieke ambtsdragers werkzaam zijn. Dit bestand zullen we aankopen. We gaan uit van een minimale respons van 100 werkgevers. De vragenlijst blijft vier weken online staan, bij onvoldoende respons zullen een reminder mailbericht sturen na twee weken. Verder stellen we voor dat aan het eind van de vragenlijst werkgevers kunnen aangeven of zij bij de presentatie van het rapport (eventueel met een overhandiging) aanwezig willen zijn waarin we hen vragen die dag in hun agenda te reserveren

Analyse resultaten vragenlijstonderzoek

In deze activiteit gaan we de resultaten analyseren van het vragenlijstonderzoek. We maken hier meteen een koppeling met de resultaten van dit vergelijkbare onderzoek uit 2008. Hiervoor zullen de destijds verkregen data wederom gebruiken en naast de nieuwe verzamelde data leggen. We maken hierbij gebruik van het statistische analyseprogramma's SPSS. We kijken naar overeenkomsten, verschillen en mogelijke correlaties.

Opstellen conceptrapportage

Tijdens deze activiteit stellen we een conceptrapportage op inclusief aanbevelingen. Alle verkregen informatie wordt verwerkt in deze rapportage inclusief onderbouwing van de onderzoeksmethode. We proberen zoveel mogelijk als het kan de resultaten te visualiseren doormiddel van figuren zoals infographics. Ook maken we een gevisualiseerde samenvatting van het rapport.

Bespreking conceptrapportage met begeleidingscommissie

De concept eindrapportage wordt besproken met de begeleidingscommissie. Aanvullingen en opmerkingen van de leden van de begeleidingscommissie worden verwerkt in een definitieve eindrapportage.

Vaststellen eindrapportage

Tijdens de ener laatste activiteit wordt het rapport opgemaakt in een spraakmakende vorm. Daarna wordt het rapport door de begeleidingscommissie vastgesteld. Dat kan door middel van mailwisseling.

Presentatie eindrapportage en discussiebijeenkomst

Het idee bestaat om de eindrapportage op een ludieke energieke manier bekend te maken onder allerlei geïnteresseerden. Wij denken hieraan om een vorm van DWDD-bijeenkomst te organiseren op locatie van EMMA in Den Haag. Het concept voor deze bijeenkomst is nog niet verder uitgewerkt, maar EMMA-medewerkers hebben veel ervaring met het organiseren van actieve bijeenkomsten waar ook ruimte is voor bijvoorbeeld een officiële overhandiging van het rapport. De projectleider van dit onderzoek heeft recent voor Inspectie SZW een congres georganiseerd waar de DWDD als basis voor heeft gediend. Een goede manier om deelnemers aan de bijeenkomst te betrekken is gebruik te maken van de Mentimeter. Door middel van de smartphone kunnen de deelnemers bijvoorbeeld reageren op stellingen of andere onderwerpen. We zullen ruim van tevoren via social media geïnteresseerden op de hoogte brengen van de bijeenkomst en diegene die reeds hebben aangegeven interesse te hebben informeren we. Ook zullen we in overleg met de begeleidingscommissie na gaan aan wie en door wie het rapport overhandigd en ontvangen kan worden. Binnen EMMA zijn gespecialiseerde redacteurs werkzaam die goed overweg kunnen met social media. Tijdens de bijeenkomst kunnen we ook live verslagleggen door middel van Twitter en maken we video-opnames zodat we deze nadien kunnen comprimeren tot een korte bondige video verslaglegging van de bijeenkomst die daarna weer gepost kan worden op verschillende social mediakanalen.