

Van werklust naar werklust

Aanbevelingen om het werk van lokale politici (nog) leuker te maken

Inhoudsopgave

Voorwoord	5
Conclusie en Aanbevelingen	7
Het laverende raadslid	7
Aanbevelingen: naar een nieuw evenwicht voor het raadswerk	8
De laverende wethouder	10
Aanbevelingen om wethouders optimaal toe te rusten	10
Suggesties voor verder onderzoek	12
1 Inleiding	13
1.1 Aanleiding en context	13
1.2 Probleemdefinitie	15
1.3 Aanpak en leeswijzer	15
2 Over dromen, daden en praktische bezwaren	17
2.1 Het raadslid: laveren tussen baan, zorgtaken en raad	17
2.2 De wethouder: politiek laveren	23
2.3 Conclusie	27
3 Intermezzo: randvoorwaarden en uitgangspunten	29

4	Het raadslid: zoeken naar een nieuw evenwicht	31
4.1	Inleiding	31
4.2	Management van verwachtingen	31
4.3	Werkwijze raad	33
4.4	Positie raadslid op de arbeidsmarkt	34
4.5	Ondersteuning van de raad	35
4.6	Betaling	36
5	De wethouder goed voorbereid op reis	39
5.1	Inleiding	39
5.2	De werving en selectie	39
5.3	Het wethouderschap	40
5.4	Vorbereidingen op nieuwe functie	42
	Geraadpleegde literatuur	45
	Leden van de Commissie	47

Voorwoord

Elke vier jaar weer starten duizenden mensen enthousiast als raadslid van hun gemeente. Zij doen dat vooral omdat ze dat leuk vinden. Uit persoonlijke ervaring kan ik vertellen dat ik de kleine twintig jaar die ik deel heb uitgemaakt van het bestuur van Tilburg als een geschenk heb ervaren.

Ik heb genoten van het wethouderschap en ben dankbaar dat ik zo'n belangrijke rol heb mogen vervullen in de stad waar ik ben schoolgegaan en heb gestudeerd, waar ik ben getrouwd en mijn drie kinderen heb grootgebracht en waar ik, helaas ook, bijna tien jaar geleden veel te vroeg mijn man heb moeten begraven.

Mijn eigen stad, met mijn eigen mensen en ook met onze gemeenteraad, die samen met mij ging voor het welzijn van de Tilburgers en mij op cruciale dossiers altijd heeft gesteund. Jammer dat daar onlangs abrupt een eind aan moest komen.

It's all in the game. Wel bizar omdat het halverwege mijn voorzitterschap van deze commissie gebeurde.

Deze commissie is ingesteld door de VNG vanwege het vermeende toenemend verloop onder raadsleden en wethouders. Ons werd gevraagd dat te analyseren, oorzaken op te speuren en oplossingen aan de hand te doen. Vanwege de korte tijd heeft ons rapport meer het karakter van een 'quickscan' gekregen en zijn onze aanbevelingen vooral richtinggevend.

Dankbaar hebben we gebruik gemaakt van onderzoeken van politieke partijen en anderen. Door de brede samenstelling van de commissie konden we ook putten uit veel ervaringen vanuit diverse invalshoeken. Gezamenlijk hebben wij geconstateerd dat er geen enkele reden is om het ambt te problematiseren. Wel hebben we, net als ik in Tilburg, gezien hoe de werkdruk onder raadsleden de laatste jaren alsmat is toegenomen. Veel papier, veel vergaderen, veel stadhuis, te weinig tijd 'in de stad'.

Onze aanbevelingen zijn er daarom ook voornamelijk op gericht om daar iets aan te veranderen. Meer vrije tijd kunnen we de raadsleden niet geven. Moge dit een handreiking zijn om de spaarzame beschikbare tijd zo goed mogelijk te benutten om raadsleden dat te laten doen waarvoor ze raadslid zijn geworden: het vergroten van het leefplezier van de mensen in hun gemeente.

Els Aarts

Voorzitter Commissie Positie wethouders en raadsleden

Conclusie en Aanbevelingen

Het laverende raadslid

Het raadslidmaatschap is in de eerste plaats vooral een inspirerend ambt. In de gemeenteraad kun je meedenken over en invloed uitoefenen op de directe leefomstandigheden in je eigen gemeente. Voormalig raadsleden kijken dan ook positief terug op hun tijd in de gemeenteraad; ze spreken soms zelfs van een verrijking.

Maar raadswerk kost tijd, veel tijd. De reguliere baan, zorgtaken en de politieke nevenfunctie vechten bij voortdurend om voorrang. Een groot deel van de raadsleden vindt dat hun politieke bijbaan een (te) zware wissel trekt. De werklast is dan ook de belangrijkste reden om te stoppen. Raadsleden die een punt achter hun politieke bijbaan (willen) zetten, zeggen dat ze er niet meer in slagen te laveren tussen meerdere taken en verantwoordelijkheden.

Tijdgebrek was ook in monistische tijden een belangrijk motief om de lokale politiek te verlaten; met de dualisering heeft dit motief niet aan belang gewonnen. Onderzoeken tonen ook niet eenduidig aan dat raadsleden het nu zwaarder hebben dan in de laatste jaren van het monisme. Alleen raadsleden in kleinere gemeenten ervaren een toename van de belasting sinds de invoering van het dualisme. Er zijn ook geen aanwijzingen dat raadsleden tegenwoordig eerder stoppen met hun ambt dan voor 2002. Het knelpunt is dus niet dat het raadswerk veel zwaarder is geworden na de invoering van het dualisme, maar wel dat mensen steeds minder vrije tijd hebben. Dat kan verklaren dat raadsleden meer dan voorheen moeten schipperen met hun tijd.

Veel tijd van raadsleden gaat op aan overleggen, vergaderen en stukken lezen. Er is belangrijke efficiencywinst te boeken in de wijze waarop het raadswerk wordt vormgegeven, zeggen de raadsleden ook zelf. Zij vinden dat ze te veel moeten vergaderen, dat met commissie- en raadsvergadering dubbel werk wordt geleverd en dat zij worden overvoerd met papieren informatie. Dit leidt ertoe dat zij te weinig toekomen aan wat zij echt belangrijk vinden: meer contact met burgers.

Aanbevelingen: naar een nieuw evenwicht voor het raadswerk

Tijd is het grote thema voor raadsleden. De aanbevelingen van de Commissie zijn er dus op gericht om een betere balans te vinden tussen de verschillende verantwoordelijkheden van het raadslid. De aanbevelingen zijn geadresseerd aan verschillende verantwoordelijken. Politieke partijen en hun lokale afdelingen, de wetgever en de VNG kunnen een deel op zich nemen. Maar de meeste adviezen zijn voor gemeenten en de gemeenteraden zelf. Zij kunnen zorg dragen voor een betere organisatie en gunstiger voorwaarden voor het raadswerk. Uiteindelijk ligt de bal dus bij de raadsleden zelf!

Aanbevelingen voor politieke partijen en hun lokale afdelingen

- Politieke partijen professionaliseren de werving en selectie van nieuwe raadsleden. Van tevoren worden reële verwachtingen gewekt over het tijdsbeslag en wat een raadslid zoal vermag. Daarmee kunnen teleurstellingen en frustraties achteraf worden voorkomen. Landelijke politieke organisaties en de Vereniging van Plaatselijke Politieke Groeperingen helpen lokale afdelingen respectievelijk lokale partijen bij de professionalisering van de werving en selectie.
- De financiële consequenties van het raadswerk zijn in de selectieprocedure bespreekbaar en inzichtelijk gemaakt.
- De mogelijkheden voor betaalde fractieondersteuning worden beter onder de aandacht gebracht.

Aanbevelingen voor de VNG

- De VNG maakt een voorlichtingsbundel voor raadsleden in spe. Die maakt duidelijk wat een raadslid mag verwachten. De Vereniging van Griffiers, Raadslid.Nu en de bestuurdersverenigingen van de afzonderlijke politieke partijen kunnen daarbij desgewenst helpen.
- Ruimte creëren voor werknemers die politiek actief zijn, wordt aangemerkt

als onderdeel van maatschappelijk verantwoord ondernemerschap. De VNG gaat hierover met VNO-NCW en MKB-Nederland in gesprek.

Aanbevelingen voor gemeenten en hun gemeenteraden

- Gemeenteraden houden hun werkwijze en vergadercultuur kritisch tegen het licht. Minder vergaderen is eenvoudig realiseerbaar.
- Raden zoeken naar werkwijzen die het sturen op hoofdlijnen faciliteren. Colleges formuleren raadsvoorstellen scherper.
- Met andere vergadermodellen kan mogelijk tijdwinst worden geboekt. Door de vergaderingen te beperken tot één vaste avond, kan de druk, in ieder geval in de beleving van raadsleden, worden verminderd.
- De griffier concentreert zich in zijn werk op professionalisering, de werkwijze en de ontwikkeling van een nieuw, effectiever vergadermodel.
- Gemeenten investeren in de training en coaching van hun raadsleden. Gemeenteraadsleden krijgen de kans om hun vaardigheden te trainen om zo beter toegerust te worden op het raadswerk.
- Een bestuurlijke code of handvest kan de kwaliteit van handelen van de raad en/of het college borgen. Het moet hier gaan om een lokale code, waarvan het elke raad en college vrij staat die al dan niet op te stellen.
- Versplintering van de raad wordt ontmoedigd, mede omdat daarmee een efficiënte werkwijze van de raad onder druk komt te staan. Daarom worden nieuw gevormde fracties, ontstaan door afsplitsingen, niet “beloond” met een ruime vergoedingsregeling voor het opzetten van eigen fractieondersteuning.
- De griffie vervult een sleutelrol in het beter organiseren van het raadswerk. Raden doen er verstandig aan verder te investeren in het op peil brengen van de kwaliteit en kwantiteit van hun griffie ten gunste van hun eigen werkbelasting.

Aanbevelingen voor het rijk en de wetgever

- De vergoeding van raadsleden van kleine gemeenten is onevenredig laag en verdient extra compensatie.
- Raadsleden met een extra taak, zoals fractievoorzitter, commissievoorzitter of lid van het presidium, krijgen een extra toelage op hun reguliere vergoeding.
- De raadsvergoeding moet vrij kunnen worden ingezet voor meerdere doeleinden (Cafetariamodel).

De laverende wethouder

Ook afgetreden wethouders kijken in de eerste plaats positief terug op hun tijd in de lokale politiek. Ze noemen hun wethouderschap een leerzame ervaring. Het is geen verrassing dat de functie ook enige politieke risico's met zich meebrengt. De wethouder opereert immers in een complexe politiek-bestuurlijke omgeving, zeker na de invoering van het duale gemeentebestuur. Voor veel wethouders geldt dat die complexiteit één van de aspecten is die van het wethouderschap zo'n mooie baan maken.

Het aantal wethouders dat voortijdig aftreedt, is de afgelopen jaren toegenomen. Onderzoek toont aan dat in vergelijking tot de laatste monistische periode in het nieuwe dualistische tijdperk meer wethouders halverwege een periode stoppen met hun werk. Onduidelijk is of die trend zich zal doorzetten. Daarbij zal veel afhangen van de cijfers over de komende twee jaar: zet de stijging door of kunnen we stellen dat sprake was van een tijdelijke piek die verband houdt met gewenning na de invoering van het dualisme?

Vooraf wethouders van lokale partijen zijn politiek kwetsbaar. Wethouders van de traditionele bestuurderspartijen CDA en PvdA weten zich beter te handhaven. Wethouders van buiten treden niet eerder af. Zij hebben bovendien vergelijkbare motieven om voortijdig hun politieke loopbaan af te breken.

Politieke conflicten zijn de belangrijkste reden voor wethouders om vroegtijdig af te treden. Afgetreden wethouders van kleine gemeenten noemen ook de dualisering als oorzaak. In het verlengde daarvan valt op dat veel oud-wethouders kritisch zijn over hun relatie met hun partijgenoten in de raad. De dualisering lijkt tot gevoel te hebben gehad dat de collegialiteit binnen het college groeit.

Het wethouderschap is geen vanzelfsprekende aanbeveling bij de sollicitatie naar een nieuwe baan. Daarbij speelt mee dat veel wethouders na hun aftreden nog enige tijd "emotioneel geblesseerd" blijven, wat niet gunstig is bij de zoektocht naar een nieuwe betrekking.

Aanbevelingen om wethouders optimaal toe te rusten

Wethouders opereren in een lastige politiek-bestuurlijke omgeving. Om in een dergelijke context goed te kunnen functioneren, dienen zij goed te worden toegerust op hun taak. Daarnaast blijkt de uitstroom naar een reguliere maatschappelijke functie aandacht te behoeven.

Aanbevelingen voor politieke partijen en hun lokale afdelingen

- Lokale politieke partijen/afdelingen zoeken ruim voor de verkiezingen hun wethouderskandidaat aan.
- Partijen nemen de tijd voor het schrijven van een programma. Zo moeten zij ook de tijd nemen voor de personele invulling van het nieuwe college.
- Landelijke politieke partijen en de Vereniging van Plaatselijke Politieke Groeperingen zetten een pool op van ervaren bestuurders.
- Politieke afdelingen of partijen voeren loopbaanbegeleidingsgesprekken. Daarin bespreken zij de mogelijkheden en ambities van de wethouder op termijn.
- Politieke afdelingen of partijen doen er verstandig aan anderhalf jaar voor de verkiezingen uitsluitel te geven aan de zittende wethouder of deze ook na de verkiezingen hun man of vrouw is voor het college.

Aanbevelingen voor gemeenten

- De burgemeester krijgt een belangrijke taak bij de teamvorming van een (nieuw) college.
- Gemeenten investeren in de training en coaching van wethouders.
- Indien een wethouder wachtgeld geniet, zorgt de gemeente voor een outplacementtraject.
- Onderdeel van het outplacementtraject is een assessment dat na beëindiging van het wethouderschap de opgedane vaardigheden en kennis in kaart brengt.
- Het lidmaatschap van de Vereniging van Gemeentesecretarissen, het Genootschap van burgemeesters en de Vereniging van Griffiers wordt gefinancierd door de gemeente. Wethouders en raadsleden moeten het lidmaatschap van verenigingen uit eigen zak betalen. Dat maakt hun verenigingen veel kwetsbaarder. Gemeenten moeten politici op dezelfde manier behandelen als de ambtelijke ondersteuning en de burgemeester.

Aanbevelingen voor het rijk en de wetgever

- Het inkomen van wethouders in gemeenten met minder dan dertigduizend inwoners verdient extra aandacht.
- De wachtgeldregeling van wethouders ondergaat wijziging: bij een overstap tussen gemeenten of provincies of andere functies in het openbaar bestuur, telt de eerder verkregen wachtgeldopbouw mee.
- Het ministerie van Binnenlandse Zaken speelt een belangrijke rol in de professionalisering van burgemeesters. Het departement maakt afspraken met

verenigingen van raadsleden en wethouders, zoals die ook zijn gemaakt met het Genootschap van Burgemeesters. Binnenlandse Zaken moet pal staan voor gekozen politici!

- Cijfers tonen aan dat wethouders van lokale partijen kwetsbaarder zijn dan die van landelijk georganiseerde partijen. Die hebben hun politieke partij achter zich staan voor training, begeleiding en kennisuitwisseling. De Vereniging van Plaatselijke Politieke Groeperingen krijgt subsidie om voor plaatselijke partijen eenzelfde functie te kunnen vervullen als landelijke politieke partijen voor hun lokale afdelingen.

Suggesties voor verder onderzoek

Eén van de aanbevelingen van de Commissie luidt dat gemeenteraden hun werkwijzen kritisch tegen het licht houden. Zij acht de kans reëel dat andere vergadermodellen kunnen bijdragen aan een vermindering van de vergaderdruk. Vele gemeenteraden hebben inmiddels gekozen voor een nieuwe opzet. De effecten daarvan zijn nog niet bekend. Het is de moeite waard onderzoek te doen naar de gevolgen van verschillende vergadermodellen voor de agenda's van raadsleden: dragen nieuwe vergadersystemen (politieke markten, fora, raadsavonden) bij aan een vermindering van de werkdruk?

De commissie stelt dat een bestuurlijke code of handvest de kwaliteit van handelen van de raad en/of het college kan borgen. Daarbij moet het wel gaan om een lokale code waarbij het elke raad en college vrij staat hoe daar invulling aan te geven. Aan de hand van pilots zou onderzocht moeten worden welke zaken in een dergelijk handvest een plaats kunnen krijgen en in hoeverre de lokale politiek zich leent voor zo'n code.

1 Inleiding

1.1 Aanleiding en context

Het raadslidmaatschap en het wethouderschap zijn twee mooie functies in het lokale bestuur. In de lokale politiek kun je daadwerkelijk verschil maken. Je kunt bijdragen aan het vergroten van het leefplezier van mensen in je gemeente. De gevolgen van die je inzet zijn veelal concreet en voor mensen in je directe omgeving direct zichtbaar. Dat betekent niet dat raadsleden en wethouders niet hard moeten werken. Het vraagt om passie en enthousiasme, praktisch idealisme, doorzettingsvermogen en tijd. Elke vier jaar zijn telkens weer duizenden mensen bereid zich voor hun gemeenschap in te zetten. Dat is echter geen vanzelfsprekendheid.

Afgelopen voorjaar berichtten diverse media over het vermeende hoge verloop onder raadsleden en wethouders. Er zou sprake zijn van een stijging van het aantal wethouders dat voortijdig zijn politieke loopbaan afbreekt en van het aantal raadsleden dat vroegtijdig afhaakt. Een veelgehoorde verklaring hiervoor is het nieuwe, duale politieke speelveld dat het wethouderschap tot een risicovoller onderneming zou hebben gemaakt en het raadslidmaatschap tot een (nog) tijdrovender bezigheid. Ook wordt gewezen op meer maatschappelijke trends die maken dat mensen het drukker hebben gekregen en daarom meer moeite hebben om werk en zorgtaken te combineren met een politieke bijbaan als het raadslidmaatschap. Daarnaast ziet men de opkomst van nieuwe lokale partijen die meer onervaren bestuurders en politici in de lokale politiek introduceren vaak als oorzaak.

Tegelijkertijd geven lokale politieke partijen en afdelingen aan steeds meer moeite te hebben nieuwe kandidaat-raadsleden te werven. Daarbij lijkt de kwaliteit van de lokale volksvertegenwoordigers in spe niet eens meer de eerste zorg; het vol krijgen van de kandidatenlijst vraagt in sommige gevallen de meeste aandacht. Zou er een verband bestaan tussen het negatieve beeld dat mogelijk is ontstaan van de lokale politiek naar aanleiding van de publiciteit over raadsleden en wethouders die er de brui aan geven?

Genoemde berichten zijn op zich niet nieuw. Zeker sinds de invoering van de dualisering van het gemeentebestuur in 2002 worden de handel en wandel van wethouders en raadsleden nauwlettend gevolgd. Daarbij zijn onderzoekers uiteraard voornamelijk geïnteresseerd in de vraag of het duale bestel nu daadwerkelijk heeft gezorgd voor veranderingen in de politieke praktijk. Zijn raadsleden nu wel echt minder tijd kwijt met vergaderen zoals was beoogd? Heeft de introductie van de wethouder van buiten een impuls gegeven aan de professionalisering van het lokale bestuur?

We hebben gezien dat de eerste berichten over teleurgestelde raadsleden en wethouders na 2002 vooral werden geschaard onder de noemer “kinderziekten”. De invoering van een ingrijpende stelselwijziging, die de dualisering toch mag worden genoemd, had logischerwijs tot gevolg dat mensen moesten wennen aan de nieuwe constellatie, zeker diegenen die in monistische tijden het politieke vak hadden geleerd. Bovendien was het de eerste jaren voor alle geledingen zoeken naar nieuwe verhoudingen en verantwoordelijkheden. Logisch dat dat voor betrokkenen soms wel eens pijn zou doen. Ingecalculeerde schade, was het devies.

Nu de berichtgeving echter aanhoudt en de cijfers zes jaar na de invoering van het duale gemeentebestuur geen stabilisatie lijken te laten zien, groeit de behoefte aan een grondiger analyse van het probleem en de oorzaken. Dat heeft de Vereniging van Nederlandse Gemeenten doen besluiten een commissie van ervaringsdeskundigen in te stellen en die te vragen een uitspraak te doen over de aard, omvang en oorzaken van het vraagstuk en te komen tot aanbevelingen. Daarnaast is deze commissie gevraagd suggesties te doen voor eventueel nader onderzoek.

1.2 Probleemdefinitie

De berichtgeving over afgetreden en teruggetreden wethouders en raadsleden geeft een verwarrend beeld. Wethouders en raadsleden lijken op één hoop te worden gegooid, terwijl het om twee geheel verschillende functies met elk totaal andere verantwoordelijkheden gaat. Daarnaast wordt het vraagstuk van de werving en selectie van raadsleden en wethouders veelal gelijkgeschaard met hun arbeidssatisfactie als zij eenmaal hun plekken hebben ingenomen. Omdat het wethouderschap een voltijds taak is, speelt bij wethouders bovendien de overgang naar een nieuwe maatschappelijke functie als het wethouderschap – om welke reden dan ook – wordt beëindigd.

De Commissie ziet het in de eerste plaats als haar taak deze kluwen te ontwarren. In het vervolg van haar rapportage brengt zij strikt onderscheid aan tussen het raadslidmaatschap en het wethouderschap. Bij de eerste maakt de Commissie daarnaast ook onderscheid tussen de werving en selectie enerzijds en het vasthouden van zittende raadsleden anderzijds. Voor het wethouderschap gelden drie fasen: de instroom, de begeleiding en het werkplezier tijdens de rit en de uitstroom.

Dit leidt tot de volgende vraagstelling:

Welke factoren leiden tot de vroegtijdige beëindiging van het raadslidmaat en wethouderschap en wat kan ertoe bijdragen dat het verloop wordt teruggebracht?

1.3 Aanpak en leeswijzer

Eerst zal in het volgende hoofdstuk op basis van genoemde indeling de aard en omvang van het probleem in kaart worden gebracht. Welk percentage raadsleden vindt de werkdruk daadwerkelijk te hoog? En als raadsleden de werkdruk te hoog vinden, waar wijten zij dat aan? Hoe staat het met de externe instroom van wethouders? Wat verwachten zij bij binnenkomst en in welke mate worden zij ingewerkt? En hoeveel wethouders sneuvelen nu jaarlijks? Op dit vlak zijn diverse onderzoeken gedaan die een antwoord geven op deze vragen. In hoofdstuk 3 formuleert de Commissie haar uitgangspunten en randvoorwaarden voor haar adviezen. Hoofdstuk 4 zal aanbevelingen doen om het raadslidmaatschap

werkbaarder en aantrekkelijker te maken. In het vijfde hoofdstuk staan de drie fasen in de loopbaan van de wethouder centraal.

2 Over dromen, daden en praktische bezwaren

2.1 Het raadslid: laveren tussen baan, zorgtaken en raad¹

Algemeen beeld

Versillende recente onderzoeken laten zien dat veel raadsleden stoeien met hun tijdsbesteding. Zij geven aan dat de combinatie van het raadslidmaatschap, werk en zorgtaken een groot beslag legt op hun tijd. In haar onderzoek uit 2006 concludeerde SGBO dat raadsleden gemiddeld ruim 15 uur per week aan hun bijbaan kwijt zijn, terwijl zij gemiddeld 36,8 uur besteden aan hun betaalde werk. Onderzoek van de bestuurdersvereniging van het CDA laat zien dat de helft van de christen-democratische raadsleden de werkdruk te hoog vindt. 10 procent van lokale CDA-politici overweegt zelfs vanwege de werkdruk onmiddellijk te stoppen met hun raadswerk; een vijfde deel (20 procent) ziet zichzelf na de volgende raadsverkiezingen in 2010 om die reden een punt zetten achter het raadslidmaatschap.

Het onderzoek onder CDA-raadsleden laat bovendien zien dat fractievoorzitters een nog hogere werkbelasting ervaren dan “gewone” raadsleden. Het is aannemelijk dat raadsleden met een andere extra taak, bijvoorbeeld een forum- of commissievoorzitterschap of het lidmaatschap van het presidium, te maken hebben met eenzelfde hogere werklust. Daarnaast maakt het CDA-onderzoek

¹ Voor deze paragraaf is gebruik gemaakt van verschillende onderzoeken en publicaties, namelijk: Bestuurdersvereniging CDA (2007), Centrum voor Lokaal Bestuur PvdA (2008), Daadkracht (2008), SCP (2007), SGBO (2002), SGBO (2006) Voerman en Boogers (2006). Zie ook: Geraadpleegde literatuur.

inzichtelijk dat raadsleden van collegepartijen een hogere werkdruk ervaren dan raadsleden van oppositiepartijen, een beeld dat wordt bevestigd door het onderzoek dat het Centrum voor Lokaal Bestuur van de PvdA dit voorjaar publiceerde.

Motieven voor terugtreden

De werkdruk is een belangrijke, maar niet de enige reden voor raadsleden om vroegtijdig te stoppen met hun raadswerk of na nieuwe verkiezingen de pijp aan Maarten te geven. SGBO identificeert op hoofdlijnen drie redenen voor raadsleden om (vroegtijdig) terug te treden: persoonlijke redenen, het functioneren van fractie of raad en politieke redenen. De persoonlijke redenen lopen nogal uiteen. Het kan gaan om een verhuizing, het raadslid vindt dat hij het lang genoeg heeft gedaan of gezondheidsproblemen dwingen tot beëindiging van de politieke loopbaan. Maar de belangrijkste persoonlijke reden is toch de tijdsbelasting. Het leeuwendeel van de afgetreden raadsleden geeft aan dat de combinatie met betaald werk en/of zorgtaken en partner hen hebben genoopt om ermee op te houden. Daar steken andersoortige motieven, bijvoorbeeld slechte verhoudingen binnen de fractie of in de raad, onvrijwillige beëindiging van de kandidatuur en een te lage plaats op de kandidatenlijst, schril bij af.

De onderzoeken onder CDA- en PvdA-raadsleden bevestigen grotendeels dit beeld. Bij het Centrum voor Lokaal Bestuur staan persoonlijke omstandigheden op de eerste plaats in de ranglijst van motieven voor afgetreden raadsleden. De helft van de respondenten heeft aangegeven dat het raadswerk niet meer viel te combineren met andere activiteiten en verplichtingen. 28 procent van de afgetreden raadsleden geeft het grote aantal vergaderingen op als verklaring voor het afscheid van de raad.

Daarnaast uiten de sociaal-democratische raadsleden hun teleurstelling over de invulling van het raadswerk. 36 procent zegt minder te hebben bereikt dan verwacht; 21 procent stelt dat het raadswerk niet voldeed aan de verwachtingen en 23 procent meent dat zij er minder goed in zijn geslaagd om burgers te bereiken dan gehoopt. Het PvdA-onderzoek kijkt af waar het gaat om de tweede SGBO-categorie "functioneren van fractie of raad". Terwijl bij het SGBO-onderzoek deze categorie geen motieven van betekenis oplevert, laat het CLB een heel ander beeld zien. Vier op de tien (42 procent) respondenten hekelen de sfeer in de fractie. Daarnaast noemt 18 procent de sfeer in de raad onplezierig. Een even hoog percentage geeft dezelfde kwalificatie aan de relatie met de eigen wethouder.

Daarnaast worstelen raadsleden met de verwachtingen die zij vooraf van het ambt hadden alsook de verwachtingen die de buitenwereld van hen heeft. Sommigen zijn teleurgesteld over de geringe mogelijkheid die zij hebben om daadwerkelijk verschil te maken. Zij kunnen niet één-twee-drie realiseren dat een wijk een speelplaats of betere verlichting krijgt of de politie ertoe bewegen vaker te surveilleren in een als onveilig ervaren straat. Als zij worden aangesproken door burgers die eenzelfde verwachting hebben van wat een raadslid vermag, ontstaat frustratie over het eigen functioneren. Een nieuwe ervaring voor veel nieuwe raadsleden is de omgang met media. Die zorgen voor een onbekende en moeilijk te doorgronden dynamiek, die ambities en idealen in de verdrukking brengt.

Het is opmerkelijk dat uit het SGBO-onderzoek naar voren komt dat de geringe financiële vergoeding niet of nauwelijks als motief wordt genoemd om voortijdig terug te treden. Het wordt wel in toenemende mate als probleem ervaren, maar speelt uiteindelijk geen rol in het besluit de lokale politieke loopbaan te beëindigen. De bestuurdersvereniging van het CDA meldt dat de helft van de respondenten de vergoeding voor raadsleden te laag vindt.

Dit ogenschijnlijk wat problematische beeld laat onverlet dat het raadslidmaatschap achteraf positief wordt beoordeeld. Twee van de drie teruggetreden raadsleden zeggen veel van het raadslidmaatschap te hebben geleerd; een fractie minder noemt het "in het algemeen een zeer positieve ervaring". Raadsleden in het CDA-onderzoek meldden bij de slotopmerkingen ongevraagd dat zij het werk in de lokale politiek als verrijking hebben ervaren.

Tijdsbesteding van raadsleden

Als nu de werkdruk door een belangrijk deel van de raadsleden als een probleem wordt gezien en voor veel teruggetreden raadsleden het belangrijkste motief is geweest om ermee te stoppen, rijst de vraag hoeveel tijd nu in welk onderdeel van het raadswerk gaat zitten. Uit de enquête van de CDA-Bestuurdersvereniging blijkt dat het lezen van stukken de meeste tijd vraagt van lokale volksvertegenwoordigers, gevolgd door fractieoverleg. En dat terwijl zij zeggen dat contact leggen met burgers en het afleggen van werkbezoeken tot hun belangrijkste taak behoort. Het CDA-onderzoek concludeert dan ook dat raadsleden niet voldoende tijd kunnen besteden aan de zaken die zij belangrijk vinden.

SGBO heeft geen onderzoek gedaan naar de tijdsverdeling van het raadswerk.

Wel heeft ze in een aantal stellingen de afgetreden raadsleden om hun oordeel gevraagd over de inhoud van het raadswerk. Daaruit blijkt dat driekwart van hen aangeeft het geheel of gedeeltelijk eens te zijn met de stelling dat de raadsvergaderingen in de helft van de tijd gehouden hadden kunnen worden. 60 procent vindt dat raads- en commissievergaderingen elkaar te veel overlappen. Bijna de helft stelt dat hij als raadslid met te veel papieren informatie werd opgezadeld.

Toename of afname van de tijdsdruk?

De onderzoeken doen geen uitspraken of raadsleden sneller aftreden dan voorheen. In hoeverre is nu sprake van een toename van de ervaren werkdruk en is daarbij een verband te leggen met de invoering van het duale gemeentebestuur? De onderzoeken geven geen eenduidig antwoord op deze vraag. SGBO constateert dat in 2006 raadsleden 15 uur per week aan hun raadswerk besteedden, terwijl zij vier jaar eerder nog opgaven daar 17 uur aan kwijt te zijn. Wel is sprake van een minimale toename van de tijd die aan de betaalde baan wordt besteed: van 36 naar 36,8 uur per week.

Deze cijfers lijken in strijd met de uitkomsten van het onderzoek onder CDA-raadsleden. Van de christen-democratische raadsleden die ook nog in monistische tijden lokaal volksvertegenwoordiger waren, geeft bijna 45 procent aan dat de werkdruk is toegenomen. Daarvoor geven zij de toename van het aantal vergaderingen als voornaamste verklaring. Het zoeken van contact met burgers is goede tweede. Het verschil tussen de conclusies van SGBO en de Bestuurdersvereniging valt wel te verklaren. De eerste concludeert dat vooral raadsleden in kleinere gemeenten een toename van hun tijdsbesteding voor het raadswerk zien na de dualisering. En het CDA is juist sterk vertegenwoordigd in de kleinere gemeenten.

De onderzoekers van SGBO geven verschillende oorzaken voor de ervaren toename van belasting in kleine gemeenten. Zij stellen dat in kleine raden relatief veel raadsleden moeten fungeren als commissievoorzitter en dat kleine raden relatief vaker kiezen voor een rekenkamerfunctie met raadsleden. Bovendien worden raadsleden in kleinere gemeenten matig ondersteund door kleine griffies. Nieuwe taken in het duale stelsel komen daarmee vooral op de raadsleden zelf neer. Een andere belangrijke duiding geeft het rapport van de CDA-Bestuurdersvereniging: wanneer de partij deelneemt aan het college, ervaren de raadsleden een hogere werkdruk dan de raadsleden van een oppositiepartij.

In dit kader is het relevant om de onderzoeksresultaten van het SCP over de vrijetijdsbesteding uit zijn meest recente versie van "De sociale staat van Nederland" hier uit te lichten. Daaruit komt naar voren dat mensen tussen de 20 en 65 jaar hun verplichtingen in tien jaar tijd met drie uur per week zagen toenemen. Dat is ten koste gegaan van hun vrije tijd, de tijd die overblijft na werk, opleiding, huiselijke zorgtaken, slaap en persoonlijke verzorging. De toename van de gemiddelde tijd die aan allerhande plichtplegingen wordt besteed, kan volgens het SCP op het conto worden geschreven van het groeiende tijdsbeslag van betaald werk. "Niet de duur van de individuele arbeidsinspanning groeide, maar meer mensen raakten in het arbeidsproces ingeschakeld, bovenal meer vrouwen." (SCP, 2007, pag. 192)

Dit mes snijdt voor de politieke participatie aan twee kanten. Bij de traditionele verdeling van zorg- en werktaken konden veel mannen in de avonduren politiek actief worden, zolang hun partner de zorgtaken voor haar rekening nam. Of het kwam voor dat vrouwen zich naast hun zorgtaken volledig op de lokale politiek stortten. De verhoogde participatie van vrouwen in betaald werk, maakt het voor hen lastiger om daarnaast politiek actief te worden en heeft tevens tot gevolg dat hun partners meer zorgtaken voor hun rekening nemen. Aan beide kanten blijft minder tijd over om hoofdfunctie en zorgtaken met een raadslidmaatschap te combineren. Eerdere cijfers van gelijkblijvende werkdruk van het raadswerk moeten wel in de context worden gezien van een algehele afname van vrije tijd en een toename van de tijd die in betaald werk wordt gestoken.

Verwachtingen vooraf

Wat de beschikbare onderzoeken laten zien, is dat veel raadsleden zich hebben vergist in de belasting die het raadswerk met zich meebrengt. Vier van de vijf CDA-raadsleden geven aan dat hun politieke nevenfunctie meer tijd kost dan zij verwachtten. Hun PvdA-collega's lijken beter voorbereid, maar ook hier zegt 35 procent van de respondenten dat het hen meer tijd kostte dan zij voorzagen. Daarbij is het opvallend dat vooral de raadsleden in gemeenten met minder dan achttienduizend inwoners zich in de werkdruk hebben vergist. In het algemeen kan worden gesteld dat bij de werving en selectie onvoldoende wordt stilgestaan bij de inspanning die raadswerk vraagt.

En dat terwijl lokale afdelingen en partijen de tijdsbelasting als belangrijkste oorzaak noemen voor de problemen die zij ondervinden om elke vier jaar de kandidatenlijst gevuld te krijgen met kandidaten die daadwerkelijk verkiesbaar

(willen) zijn. Een onderzoek van de wetenschappers Voerman en Boogers voor de trendstudie Staat van het bestuur 2006 van het ministerie van Binnenlandse Zaken toont aan dat bijna de helft in mindere of meerdere mate problemen ondervindt bij de rekrutering van kandidaten. Vooral de lokale afdelingen van landelijke politieke partijen hebben moeite hun kandidatenlijst vol te krijgen.

Kortom:

- Het raadslidmaatschap is een inspirerend ambt. Voormalig raadsleden zeggen positief terug te kijken op hun tijd in de gemeenteraad. Ze spreken van een leerzame ervaring of zelfs van een verrijking.
- Raadswerk kost veel tijd. Raadsleden moeten schipperen met hun tijd. Een groot deel van de raadsleden vindt dat hun politieke bijbaan een (te) zware wissel trekt op hun tijd.
- De werklast is de belangrijkste reden om te stoppen. Het belangrijkste motief voor raadsleden om (voortijdig) terug te treden is de zware belasting van het raadswerk. Veel raadsleden zeggen het niet meer te kunnen combineren met baan, zorgtaken en/of partner. Dit motief was ook in het monistische tijdperk belangrijk, maar is nadien niet belangrijker geworden.
- De financiële vergoeding is geen reden om te stoppen met het raadswerk. Raadsleden beklagen zich wel over een te geringe vergoeding.
- Raadsleden hebben het in het algemeen *niet* zwaarder dan in monistische tijden. Alleen raadsleden in kleinere gemeenten ervaren een zwaardere belasting sinds de invoering van het dualisme. Er zijn ook geen aanwijzingen dat raadsleden eerder stoppen met hun ambt dan voor 2002.
- Mensen hebben minder vrije tijd. Hoewel het tijdsbeslag van het raadswerk niet structureel lijkt te zijn toegenomen, staat wel vast dat mensen steeds minder vrije tijd hebben. Dat kan verklaren dat raadsleden wel het gevoel hebben dat ze meer dan voorheen moeten schipperen met hun tijd.
- Er is efficiencywinst te boeken in de wijze waarop het raadswerk wordt vormgegeven. Raadsleden vinden dat ze te veel moeten vergaderen, dat met commissie- en raadsvergadering dubbel werk wordt geleverd en dat zij worden overvoerd met papieren informatie. Dit leidt ertoe dat zij te weinig toekomen aan wat zij daadwerkelijk belangrijk vinden: meer contact met burgers.

2.2 De wethouder: politiek laveren²

Algemeen beeld

In de periode 1998 – 2000 traden 333 wethouders af. De cijfers over 2001 ontbreken, maar met een extrapolatie van de cijfers zullen in de volledige raadsperiode 1998 - 2001 rond de 440 wethouders zijn afgetreden. De onderzoekers van Zenc maken daarbij de terechte kanttekening dat in een laatste collegejaar minder wethouders afstand doen van hun ambt omdat zij “de rit (mogen) uitzitten”. Daarom komen zij tot de conclusie dat een aantal afgetreden wethouders van rond de 420 meer waarschijnlijk is.

De collegeperiode 2002 – 2005 heeft 464 gevallen wethouders opgeleverd. Dat betekent dus een stijging in vergelijking tot de laatste monistische collegeperiode. Als we ook hier weer rekening houden met de daling van het aantal gemeenten valt de toename behoorlijk stevig uit.

Wanneer we kijken naar de verdeling over de politieke partijen, zien we dat de traditionele bestuurderspartijen CDA en PvdA en de confessionele partijen minder afgetreden wethouders hebben dan gemiddeld. Wethouders van lokale partijen en kleinere partijen treden vaker voortijdig af. Dat beeld geldt zowel in de laatste monistische als de eerste duale periode. Daarnaast tonen de cijfers dat in kleine gemeenten (tot twintigduizend inwoners) en grote gemeenten (meer dan honderdduizend inwoners) wethouders minder snel aftreden dan in middelgrote gemeenten. Vooral de categorie twintig- tot vijftigduizend laat een relatief hoog aantal gevallen wethouders zien.

Motieven om af te treden

Welke redenen geven wethouders voor hun tussentijdse, veelal noodgedwongen aftreden? Het onderzoek van Zenc laat zien dat politieke motieven bij wethouders de boventoon voeren. Ze geven aan dat er sprake was van een politiek conflict of ze beklagen zich erover dat het meer om het spel dan de inhoud ging.

Wethouders van gemeenten kleiner dan twintigduizend inwoners zien ook de dualisering als belangrijke oorzaak, in tegenstelling tot hun collega's in honderdduizendplus gemeenten. De onderzoekers verklaren dit uit het feit dat in grote

2 Voor deze paragraaf is gebruik gemaakt van verschillende publicaties en onderzoeken, namelijk: Centrum voor Lokaal Bestuur PvdA (2008), Tweede jaarbericht begeleidingscommissie Vernieuwingsimpuls (2004) en Zenc (2006). Zie ook: Geraadpleegde literatuur.

steden de verhoudingen ook gedurende het monisme al gepolitiseerd waren, terwijl in kleinere gemeenten de dualisering de relaties politieker hebben gemaakt. In tegenstelling tot raadsleden, speelt bij wethouders het tijdsbeslag noch de honorering enige rol van betekenis bij de overweging af te treden.

De cijfers van het Zenc-onderzoek worden bevestigd door de inventarisatie van Binnenlands Bestuur. Ook die geeft aan dat bij het leeuwendeel politieke motieven ten grondslag liggen aan een voortijdig afscheid van de lokale politiek. Onderstaande tabel laat zien dat tot dusverre sprake lijkt van een stijging van het aantal teruggetreden wethouders met als oorzaak politieke conflicten. Veel zal afhangen van de cijfers over de komende twee jaar: zet de stijging door of kunnen we stellen dat sprake was van een tijdelijke piek die verband houdt met gewenning na de invoering van het dualisme?

Tabel 1	Aantal afgetreden wethouders om politieke redenen	
	Eerste duale periode	Tweede duale periode
Verkiezingsjaar 2002/2006	25	53
2003/2007	83	77
2004/2008	145	-
2005/2009	94	-

Na de eerste twee jaar van de eerste duale periode stond de teller op 108 wethouders die noodgedwongen moesten aftreden om politieke redenen. Vier jaar later staat de teller al op 130. Wanneer we daarbij meenemen dat Nederland in 2006/2007 aanzienlijk minder gemeenten telde (respectievelijk 458 en 443) dan in 2002/2003 (respectievelijk 496 en 489), blijkt de stijging relatief gezien nog groter. Het is daarom vooral interessant wat dit kalenderjaar aan politieke drama's oplevert. In het derde jaar na de dualisering gingen 145 wethouders onderuit, nog altijd de hoogste score sinds de dualisering in 2002 werd geïntroduceerd.

Het onderzoek van Zenc maakt verder inzichtelijk dat de afgetreden wethouders de relatie met de eigen fractie niet altijd even goed vinden. De stelling "Ik ontving veel steun van mijn fractie" wordt door 40 procent van de respondenten niet herkend, terwijl eenzelfde percentage wel instemt met de opmerking "Ik voelde mij los staan van de fractie". Daar staat tegenover dat uit zowel het Zenc-onderzoek als het onderzoek van Berenschot naar de evaluatie van de wet dualisering gemeentebestuur naar voren komt dat de onderlinge sfeer in het col-

lege vaak redelijk tot goed is. Het lijkt erop dat de dualisering tot gevolg heeft gehad dat wethouders naar elkaar zijn toegegroeid. Steun van de eigen fractie is voor wethouders geen vanzelfsprekendheid meer en dus groeit het bewustzijn dat de leden van het college op elkaar zijn aangewezen.

De instroom: werving en selectie

Met de invoering van het duale gemeentebestuur werd ook de wethouder van buiten geïntroduceerd. Alle politieke partijen maken inmiddels gebruik van de mogelijkheid om een bestuurder van buiten de raad aan te zoeken. Bijna een op de vier wethouders stroomde niet vanuit het raadslidmaatschap door naar het college. Bij bijna de helft van de gemeenten zit minimaal één wethouder van buiten op dinsdagmorgen aan de colлетafel. We kunnen dus stellen dat de wethouder van buiten zijn plek in de lokale politiek heeft verworven.

In hoeverre heeft dit nu zijn weerslag op de omvang van het aantal afgetreden wethouders? Haken wethouders zonder lokale politieke ervaring sneller af door niet uitgekomen verwachtingen of politieke conflicten? De cijfers van Zenc laten in de eerste plaats zien dat van de wethouders die in de vorige collegeperiode aftraden, 19 procent bij hun aantreden geen gemeenteraadslid was. Het tweede jaarbericht van de Vernieuwingsimpuls liet al zien dat in de eerste periode ongeveer 16 procent van de wethouders van buiten kwam. Zenc concludeert dat dit verschil te klein is om te kunnen concluderen dat wethouders van buiten eerder aftreden.

Wanneer we daarbij ook de motieven voor aftreden in ogenschouw nemen, blijkt dat die voor externe wethouders niet afwijken van het voormalige raadslid dat zijn wethouderschap moet neerleggen. De hypothese dat wethouders van buiten door gebrek aan kennis en ervaring of steun van de eigen fractie in politieke conflicten eerder het hoofd moeten buigen dan hun collega's die wel een voorgeschiedenis in de gemeenteraad hebben, wordt dus niet ondersteund door de cijfers.

De uitstroom

Ook wethouders kijken hoofdzakelijk positief terug op hun periode dat zij bestuurlijke verantwoordelijkheid hebben gedragen in de lokale politiek. Ze zijn vrijwel unaniem in hun conclusie dat ze veel hebben geleerd van het wethouderschap. Het eindoordeel dat het een zeer positieve ervaring is geweest, kan op bijna evenveel steun en instemming rekenen.

Tegelijkertijd geven veel oud-wethouders aan gefrustreerd te zijn. Zenc concludeert dat wethouders “nog geruime tijd (zeker een half jaar) kampen met emotionele problemen. Dit door gezichtsverlies, hevige teleurstelling, het plotseling werkeloos zijn en het in het dagelijks leven nog voortdurend geconfronteerd worden met hun politieke verleden.”

Het spreekt voor zich dat een dergelijke mentale staat niet helpt bij het zoeken naar een nieuwe maatschappelijke betrekking. Zo'n 55 procent van de afgetreden wethouders gaat op zoek naar een nieuwe baan. Daarvan zegt 43 procent dat de wethouderservaring daarbij een belemmering is. Vooral oud-bestuurders in de leeftijdscategorie 40 – 55 jaar zeggen dat het wethouderschap niet als aanbeveling geldt.

Kortom:

- **Het wethouderschap is een mooie functie.** Afgetreden wethouders kijken in de eerste plaats positief terug op hun tijd in de lokale politiek. Ze vonden het een leerzame ervaring.
- **Het aantal wethouders dat voortijdig aftreedt, is de afgelopen jaren toegenomen.** Onderzoek toont aan dat in vergelijking tot de laatste monistische periode in het nieuwe dualistische tijdperk meer wethouders halverwege een periode stoppen met hun werk. Veel zal afhangen van de cijfers over de komende twee jaar: zet de stijging door of kunnen we stellen dat sprake was van een tijdelijke piek die verband houdt met gewening na de invoering van het dualisme?
- **Vooraf wethouders van lokale partijen zijn politiek kwetsbaar.** Wethouders van de traditionele bestuurderspartijen CDA en PvdA weten zich beter te handhaven.
- **Wethouders van buiten treden niet eerder af.** Zij hebben bovendien vergelijkbare motieven om voortijdig hun politieke loopbaan af te breken.

- Politieke conflicten zijn de belangrijkste reden voor wethouders om vroegtijdig af te treden. Afgetreden wethouders van kleine gemeenten wijzen ook op de dualisering als oorzaak. In het verlengde daarvan valt op dat veel oud-wethouders kritisch zijn over hun relatie met hun partijgenoten in de raad. De dualisering lijkt tot gevolg te hebben gehad dat de collegialiteit binnen het college groeit.
- Het wethouderschap is geen vanzelfsprekende aanbeveling bij de sollicitatie naar een nieuwe baan. Daarbij speelt mee dat veel wethouders na hun aftreden nog enige tijd “emotioneel geblesseerd” blijven, wat niet gunstig is bij de zoektocht naar een nieuwe betrekking.

2.3 Conclusie

1. De lokale politiek geeft mensen de kans om iets voor hun directe leefomgeving te betekenen. Zowel afgetreden raadsleden als wethouders noemen in meerderheid hun tijd in raad en college een leerzame en positieve ervaring.
2. Dat betekent niet dat de lokale politiek van een leien dakje gaat. Raadsleden moeten voortdurend laveren tussen wisselende loyaliteiten. Partner, familie en de hoofdfunctie strijden voortdurend met de politieke bijbaan om aandacht. Wethouders moeten laveren in een – zeker na de dualisering – complexe politieke omgeving.
3. De cijfers van teruggetreden raadsleden laten op het eerste gezicht niets nieuws zien. Het raadslidmaatschap kost tijd, soms zoveel tijd dat raadsleden het op den duur wel welletjes vinden en ermee stoppen. Dat was voorheen, en meer specifiek vóór de dualisering van het gemeentebestuur, niet anders en de onderzoeken stellen niet eenduidig vast dat het nieuwe politieke bestel gezorgd heeft voor een toename.

Maar schijn bedriegt. Mensen hebben steeds minder vrije tijd te besteden. Deze maatschappelijke trend heeft tot gevolg dat de concurrentie voor de invulling van de schaarse vrije tijd heviger is geworden. Om het raadslidmaatschap in die concurrentiestrijd een sterke positie te geven, is het noodzakelijk om de werkdruk van raadsleden te verminderen. Gezien de kritische opmerkingen van afgetreden raadsleden over de geringe mate van efficiëntie waarmee het raadswerk is vormgegeven, is hier zeker nog winst te behalen.

3. Wethouders opereren in complexe politieke situaties. Om daar te kunnen

overleven dienen lokale bestuurders te beschikken over een grote diversiteit aan competenties, hoewel dat geen garanties geeft voor succes. De meeste bestuurders zijn zich ervan bewust dat hun werk een zeker risico met zich meebrengt en zij accepteren dat zonder morren. Waarschijnlijk is dat voor veel wethouders juist de aardigheid van het werk.

De toename van het aantal vroegtijdig afgetreden wethouders doet echter vermoeden dat nu meer aan de hand is dan het gewone bedrijfsrisico. De sleutel voor een verklaring van de stijging ligt waarschijnlijk in het onderscheid tussen de politieke partijen: wethouders van lokale partijen haken eerder af dan die van de partijen met veel bestuurservaring. En hebben 2002 en in mindere mate 2006 niet steeds politieke aardverschuivingen laten zien, waarbij veel nieuwkomers hun entree in de lokale politiek maakten?

4. Hoewel de problemen waar raadsleden en wethouders tegenaan lopen totaal verschillend van aard en omvang zijn, is het niet onwaarschijnlijk dat ze wel in elkaar grijpen. De deeltijdpolitici met hun chronische tijdgebrek bepalen de politieke speelruimte van de beroepsbestuurder die de wethouder is. Door ruimte te creëren in de agenda van het raadslid en de wethouder beter toe te rusten voor zijn taak, kunnen verwachtingen beter op elkaar worden afgestemd en politieke crashes tot het onoverkomelijke worden beperkt.

3 Intermezzo: randvoorwaarden en uitgangspunten

Voordat wij in de volgende hoofdstukken onze adviezen presenteren, is het belangrijk om de achterliggende uitgangspunten van onze discussie te expliciteren.

1 Het raadswerk is en moet vooral ook een parttime functie blijven.

Wij hanteren als uitgangspunt dat het raadslidmaatschap een deeltijdbetrekking moet blijven. Tijd creëren door van het raadslidmaatschap een betaalde baan te maken, is geen reële optie. De Commissie is geen voorstander van lokale beroeps politici. Zij wil geen politieke kaste creëren. De meerwaarde van het raadswerk is nu juist dat de combinatie van betaald werk, zorgtaken en andere activiteiten het raadslid tot een betere volksvertegenwoordiger maken.

De Commissie is zich ervan bewust dat de vier grote steden een uitzonderingspositie innemen. Ook hier is het belangrijk dat raadsleden naast hun volksvertegenwoordigende verantwoordelijkheden een reguliere baan vervullen. Maar de druk en intensiteit van het raadslidmaatschap in Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht is onvergelijkbaar met andere gemeenten.

2 Wij gaan uit van de lokale autonomie

Gemeenten en gemeenteraden kunnen meestal zelf heel goed bepalen wat goed voor hen is. Onze adviezen voor verandering van werkwijzen zijn daarom vooral aan gemeenteraden, griffiers, fracties en politieke partijen gericht. Daar

waar het alternatief van de zelforganisatie en het appèl voorhanden is, roepen wij niet de hulp van de wetgever in om iets af te dwingen.

3 Alle gemeenten zijn verschillend. Differentiëren mag.

De politieke cultuur en mores in ons land verschillen per gemeente, die op hun beurt zelf naar aard en omvang ook verscheiden zijn. Die verscheidenheid moeten we zo veel mogelijk koesteren. Daarbij past het niet om maatregelen over alle gemeenten uit te rollen. Bijvoorbeeld in werkwijze en betaling mag dat verschil tot uitdrukking worden gebracht.

4 Het raadslid: zoeken naar een nieuw evenwicht

4.1 Inleiding

Het raadslidmaatschap is een prachtige functie, maar kost wel tijd. Dat is logisch en niet iets wat wij kunnen veranderen. Kandidaat-raadsleden moeten zich daarop voorbereiden. Maar we zagen in het voorgaande ook dat veel oud-raadsleden kritische noten kraakten over de wijze waarop het raadswerk is opgezet. Veel lange vergaderingen die elkaar vaak ook nog eens overlappen en de overvloed aan informatie verhinderen het opzetten van regelmatige en structurele contacten met burgers. Raadsleden vinden dat laatste eigenlijk hun belangrijkste taak, maar zeggen daar nu te weinig aan toe te komen. Bovendien geven ze aan niet te hebben verwacht dat het raadswerk zo sterk wordt beheerst door papierwerk en praten. Het is dus zaak om de verwachtingen over het raadswerk vooraf goed te managen en het raadswerk zelf beter te organiseren.

4.2 Management van verwachtingen

Raadsleden in spe moeten van tevoren goed weten waar zij aan beginnen. Zij moeten zich op de hoogte kunnen stellen van wat het raadslidmaatschap inhoudt, wat van een lokale politicus wordt verwacht en de inspanning die het raadswerk vraagt. Voor een deel ligt die verantwoordelijkheid bij het aankomend raadslid zelf. Daarnaast kunnen landelijke politieke partijen, plaatselijke politieke afdelingen of partijen en de VNG hier een belangrijke rol vervullen.

In de eerste plaats de politieke partijen. Zij dienen lokale afdelingen te ondersteunen bij het opzetten van een professionele werving- en selectieprocedure. Daarbij kunnen zij hun afdelingen ondersteunen met het aanbieden van vaardig-

heidstrainingen, zodat de mensen die de selectie maken, berekend zijn op hun taak. Maar het is ook aan de partijen om kandidaten tijdig attent te maken op de kandidaatstellingprocedure. Wanneer een lokale afdeling van een politieke partij de tijd neemt voor de werving en selectie van nieuwe raadsleden, moet de afdeling de kandidaten ook voorlichten over wat hen te wachten staat. Dat voorkomt teleurstellingen achteraf.

De lokale afdelingen van politieke partijen en plaatselijke politieke groeperingen hebben de taak om inzicht te geven in hun werkwijze en de manier waarop de gemeenteraad werkt. Potentiële kandidaten moeten raads- en fractievergaderingen kunnen bijwonen om gevoel te krijgen met de eventuele politieke bijbaan. Ook de financiële consequenties moeten bespreekbaar worden gemaakt. Laat zien wat de vergoeding inhoudt en geef de kandidaat ook de tijd en ruimte om te berekenen in hoeverre het financieel haalbaar is om minder te gaan werken.

De VNG neemt het initiatief tot het opstellen van een bundel over het raadslidmaatschap voor mensen die overwegen zich kandidaat te stellen. De Vereniging van Griffiers, Raadslid.Nu en de bestuurdersverenigingen van de politieke partijen kunnen de VNG daarbij helpen. Potentiële kandidaat-raadsleden kunnen met deze bundel een realistisch beeld krijgen van wat zij kunnen verwachten. Hij moet niet als doel hebben het raadslidmaatschap aan te prijzen, maar een eerlijk beeld scheppen van het lokale volksvertegenwoordigerschap. Raadsleden die weten wat hen te wachten staat en zich als een vis in het water voelen in de lokale politiek zijn een betere reclame voor toekomstige raadsleden dan teleurgestelde politici.

Kortom:

- Politieke partijen moeten de werving en selectie van nieuwe raadsleden professionaliseren.
- Landelijke politieke organisaties dienen hun lokale afdelingen daarbij te helpen.
- De financiële consequenties van het raadswerk moeten bespreekbaar zijn en inzichtelijk worden gemaakt.
- De VNG maakt een voorlichtingsbundel. De VvG, Raadslid.Nu en de bestuurdersverenigingen kunnen daarbij desgewenst helpen.

4.3 Werkwijze raad

Het raadslidmaatschap kan een stuk aantrekkelijker worden gemaakt als het raadswerk efficiënter en effectiever wordt. Debatten in voorafgaande fora of commissies moeten plenair niet nog eens dunnetjes worden overgedaan. Raadsleden kunnen dus zelf bijdragen aan tijdwinst door duidelijk te bepalen welke stukken als hamerstuk voor besluitvorming naar de plenaire vergadering kunnen worden doorgeleid. Daarnaast heeft het de voorkeur om enkele hamerstukken op te sparen voor een latere raadsvergadering boven het plichtmatig elke maand of twee weken een agenda op te stellen voor een plenaire samenkomst omdat die nu eenmaal was gepland. Het loont de moeite om steeds te beoordelen in hoeverre een vergadering per se doorgang moet vinden.

Daarnaast is het de moeite waard om werkwijzen aan te scherpen, zodanig dat ze meer uitnodigen tot het sturen op hoofdlijnen. Winst is te behalen op de scherpste van de formulering van de raadsvoorstellen, hoe zij worden voorgelegd aan de raden en de wijze waarop zij worden behandeld in de raad. Dat laat zich terugzien in de kwaliteit van de stukken.

Verder zouden de verschillende vergadermodellen nog eens kritisch tegen het licht gehouden moeten worden. Het is mogelijk dat nieuwe constructies van politieke markten en fora waarbij vergaderingen zich concentreren op één vaste avond in de week, het raadswerk beter behapbaar maken. De Vernieuwingsimpuls heeft enkele jaren geleden de in omloop zijnde modellen op een rij gezet (Handreiking vernieuwend vergaderen, 2005). Het is interessant de verschillen te onderzoeken voor wat betreft de tijdsbesteding.

Om de kwaliteit van werken in de raad te borgen, kan de raad, eventueel in samenspraak met het college, een handvest of bestuurlijke code opstellen. Een dergelijk handvest dient handvatten te bieden om als raad en/of college structureel en gestructureerd te kunnen werken aan de verbetering van het eigen functioneren. Een belangrijk onderdeel daarvan kan zijn regelmatig de kwaliteit van handelen van de raad/college (het proces, dus de manier waarop en niet de politieke inhoud) in de ogen van bijvoorbeeld burgers, belangengroepen (klanten) maar ook college en de ambtelijke organisatie te meten. Verder onderzoek is nodig om te kunnen bepalen op welke wijze en uit welke aspecten zo'n code kan worden opgebouwd.

Kortom:

- Gemeenteraden houden hun werkwijze en vergadercultuur kritisch tegen het licht. Minder vergaderen is eenvoudig realiseerbaar.
- Raden zoeken naar werkwijzen die het sturen op hoofdlijnen faciliteren. Daartoe moet het college raadsvoorstellen scherper formuleren.
- Ook met andere vergadermodellen kan mogelijk tijdwinst worden geboekt. Door de vergaderingen te beperken tot één vaste avond, kan de druk, in ieder geval in de beleving van raadsleden, worden verminderd.
- Een bestuurlijke code of handvest kan de kwaliteit van handelen van de raad en/of het college borgen. Het moet hier gaan om een lokale code waarvoor het elke raad en college vrij staat die al dan niet op te stellen.

4.4 Positie raadslid op de arbeidsmarkt

Gemeenteraadsleden moeten voortdurend werken aan hun professionele ontwikkeling. Trainingen debatteren, snellezen, vergadertechnieken, timemanagement of financieel management maken in de eerste plaats dat raadsleden gericht en effectiever hun raadswerk kunnen verrichten. Daarnaast heeft het als bijkomend voordeel dat het raadslidmaatschap op deze wijze een zinvolle aanvulling wordt op iemands professionele carrière. Competentieontwikkeling tijdens een bijbaan staat ook goed op het CV. Gemeenten moeten geld reserveren voor de coaching en training van hun raadsleden.

Voor werknemers van overheidsorganisaties is een raadslidmaatschap gemakkelijker aan de werkgever uit te leggen dan voor iemand in de profitsector. Het is echter belangrijk dat ook mensen uit het bedrijfsleven de gelegenheid krijgen zich voor een publieke functie in te zetten. Medewerkers ruimte geven politiek actief te zijn past bij een maatschappelijke verantwoorde onderneming. Om ondernemers hiertoe aan te sporen en te onderzoeken wat hen ertoe kan bewegen om voor werknemers gunstige randvoorwaarden te creëren, dient de VNG hierover het gesprek aan te gaan met VNO-NCW en MKB-Nederland. De Commissie wijst hierbij graag nog eens op de wet die raadsleden het recht verschaft verlof op te nemen voor het bijwonen van een raadsvergadering (art. 643 BW).

Kortom:

- Gemeenten investeren in de training en coaching van hun raadsleden.
- Gemeenteraadsleden krijgen de kans om hun vaardigheden te trainen om zo beter toegerust te worden voor het raadswerk. Vervang de raadsvergadering één keer per jaar door een dag trainingen, cursussen en workshops.
- Ruimte creëren voor werknemers van bedrijven om politiek actief te zijn, moet worden aangemerkt als een onderdeel van maatschappelijk verantwoord ondernemerschap. De VNG gaat hierover met VNO-NCW en MKB-Nederland in gesprek.

4.5 Ondersteuning van de raad

Bij zowel in de reorganisatie van de werkwijze, de ontwikkeling van een passend nieuw vergadermodel als ook de professionalisering heeft de raadsgriffie(r) een cruciale rol. De griffiers hebben afgelopen jaren belangrijk werk verricht om raden de omslag te laten maken naar een duaal bestel. Nu moeten zij een omslag maken en zich een sleutelpositie toe-eigenen bij professionalisering, werkwijze en de ontwikkeling van nieuwe vergadermodellen.

Griffiers kunnen die belangrijke rol alleen spelen als zij de personele capaciteit en financiële ruimte van de raad hebben gekregen om daarin leidend en initiërend te zijn. Wat we nu nog veelvuldig zien, is dat gemeenteraden zichzelf opzadelen met onderbezette griffies. In sommige kleinere gemeenten moet de griffier het zelfs doen zonder enige vorm van secretariële ondersteuning. Raden moeten zichzelf een goede griffie gunnen en daar budget voor vrijmaken. De griffie is niet de sluitpost op de begroting, maar een belangrijke voorwaarde om het raadswerk goed te kunnen vervullen.

Een adequate fractieondersteuning kan de taken van raadsleden verlichten. Elke fractie kan budget krijgen om daarvoor mensen aan te nemen. De Commissie adviseert de mogelijkheden voor fractieondersteuning beter onder de aandacht te brengen, zodat die ook meer dan nu ten volle worden benut.

Het is belangrijk daarbij op te merken dat het budget waaruit de kosten voor ondersteuning worden betaald, niet afhankelijk moet worden gemaakt van het aantal fracties. Afsplitsingen en de vorming van nieuwe politieke groeperingen

tijdens de lopende raadsperiode moeten sterk worden ontmoedigd. Nieuwe fracties betekenen: nieuwe extra spreektijd en nieuwe extra aanvragen van spoeddebatten, kortom: vermindering van de efficiëntie. Daarom is het belangrijk dat tussentijds nieuw gevormde fracties niet worden beloond met een ruime vergoedingsregeling voor het opzetten van een eigen ondersteuningsapparaat. De omvang van het bedrag waarmee de ondersteuning wordt betaald, wordt bij aanvang van een nieuwe raadsperiode vastgesteld. Bij eventuele afscheidingen verdelen de oude en nieuwe fractie het oude bedrag naar rato.

Kortom:

- De griffier concentreert zich in zijn werk op professionalisering, de werkwijze en ontwikkeling van een nieuw, effectiever vergadermodel.
- De griffie vervult een sleutelrol in het beter organiseren van het raadswork. Raden doen er verstandig aan verder te investeren in het op peil brengen van de kwaliteit en kwantiteit van hun griffie ten gunste van hun eigen werkbelasting.
- De mogelijkheden voor betaalde fractieondersteuning worden beter onder de aandacht gebracht.
- Versplintering van de raad wordt ontmoedigd, mede omdat daarmee een efficiënte werkwijze van de raad onder druk komt te staan. Daarom moeten nieuw gevormde fracties die ontstaan door afsplitsingen niet worden “beloond” met een ruime vergoedingsregeling voor het opzetten van eigen fractieondersteuning.

4.6 Betaling

Een fatsoenlijke vergoeding kan ertoe bijdragen dat raadsleden extra tijd “kopen” door minder te gaan werken. De reguliere financiële lasten lopen immers gewoon door. Het belang van een dergelijke vergoeding is evident. De VNG maakt zich daar terecht hard voor.

De commissie vindt het daarnaast de moeite waard om de hoogte van de vergoeding verder te differentiëren. Nu al is de financiële bijdrage gerelateerd aan de omvang van de gemeente; een raadslid van een gemeente van negenduizend inwoners verschilt van die van een honderduizend-plus gemeente. Daarbij vraagt de Commissie extra aandacht voor de vergoeding van raadsleden van kleine gemeenten. De VNG heeft zich ingezet voor een algehele gelijkmatige verhoging

voor alle raadsleden. De vergoeding van de volksvertegenwoordigers in kleine gemeenten is onevenredig laag en verdient extra compensatie.

Een andere vorm van differentiatie zou moeten worden ingevoerd voor raadsleden die een extra, specifieke taak op zich nemen. Daarbij valt te denken aan fractievoorzitters, commissievoorzitters en leden van het presidium. Wij pleiten ervoor om de extra vergoeding voor fractievoorzitters alleen toe te kennen aan voorzitters van fracties van minimaal twee leden. Anders gaat van deze maatregel een aanmoedigende werking uit op afsplitsingen en de vorming van eenmansfracties.

Verder bepleit de Commissie een cafetariamodel. Raadsleden moeten zelf kunnen bepalen wat zij met hun vergoeding doen. De één is geholpen als hij extra kinderopvang kan inkopen; een ander zou het geld graag toegevoegd zien aan zijn of haar pensioenopbouw. Wij vragen daarom het ministerie van Financiën voorstellen te ontwikkelen om deze vorm van differentiatie fiscaal te ondersteunen.

Kortom:

- De vergoeding van raadsleden in kleine gemeenten is onevenredig laag en verdient extra compensatie.
- Raadsleden met een extra taak, zoals fractievoorzitter, commissievoorzitter of lid van het presidium, krijgen een extra toelage op hun reguliere vergoeding.
- De raadsvergoeding kan vrij worden ingezet voor meerdere doeleinden (Cafetariamodel).

5 De wethouder goed voorbereid op reis

5.1 Inleiding

Het wethouderschap is een mooie en boeiende functie, die onmiskenbaar risico's heeft. Politiek is niet voor bange mensen, dat geldt zeker ook voor het ambt van wethouder. De functie van wethouder is tijdelijk, net als iedere reguliere baan. Het is zaak om het wethouderschap meer reguliere "trekjes" te geven, zoals een gedegen werving en selectie en professionele ontwikkelingsmogelijkheden.

5.2 De werving en selectie

De keuze voor een wethouder heeft nu vaak de schijn van een zekere willekeur. Na vaak wekenlange onderhandelingen over een collegeprogramma, lijkt het alsof die laatste hobbels ook nog even moeten worden genomen. Zo zorgvuldig als wordt gezocht naar de juiste formulering in het akkoord van de coalitiepartijen, zo gehaast zoeken de partijen hun wethouderskandidaten aan. In het artikel in Binnenlands Bestuur over het aantal afgetreden wethouders merkt (4 januari 2008, week 1) één van hen op dat de bedenktijd achteraf gezien eigenlijk veel te kort was. Hij wist eigenlijk niet precies waar hij aan begon. Dat kan anders; dat moet anders.

Het verdient aanbeveling dat lokale partijen al ruim voor de verkiezingen hun wethouderskandidaat aanzoeken. Uiteraard geldt daarbij de belangrijke slag om de arm dat een goede verkiezingsuitslag moet worden behaald en dat de partij mag aanschuiven aan de colleegetafel. Maar een goede mentale preparatie op het wethouderschap, gecombineerd met een gedegen praktische voorbereiding,

zorgt ervoor dat een nieuwe wethouder goed beslagen ten ijs komt. Hij weet dan waar hij aan begint, kent de mitsen en maren van de functie, kan zich eventueel al in enkele dossiers inlezen en loopt de eerste maanden minder als een Alice in Wonderland door het gemeentehuis.

Een andere manier om de druk op wethouderskandidaten te verminderen is heel eenvoudig: de tijd nemen. Als het opstellen van collegeprogramma vier weken heeft gekost, kunnen er heus nog wel twee weken bij voor de personele invulling van het college. De gemeente zal in die periode niet omvallen. Sterker nog: die zal er op termijn van profiteren als zij wordt bestuurd door mensen die berekend zijn op hun taak.

Landelijke politieke partijen en de Vereniging van Plaatselijke Politieke Groeperingen kunnen een wethouderspool opzetten met ervaren bestuurders. In die gevallen dat partijen zich niet goed hebben kunnen voorbereiden op deelname aan het college, kunnen zij een beroep doen op de pool om zo wel een wethouder te werven die weet waar hij aan begint.

Kortom:

- Lokale politieke partijen/afdelingen zoeken ruim voor de verkiezingen hun wethouderskandidaat aan.
- Partijen nemen de tijd voor het schrijven van een programma. Zo moeten zij ook de tijd nemen voor de personele invulling van het nieuwe college.
- Landelijke politieke partijen en de VPPG kunnen een pool opzetten van ervaren bestuurders.

5.3 Het wethouderschap

Het college van burgemeesters en wethouders is een club van mensen die bij toeval voor vier jaar bij elkaar wordt gezet met de belangrijke en mooie taak een gemeente te besturen. Bij de werving en selectie is geen rekening gehouden met de som der delen; onderlinge kennis is niet op elkaar afgestemd, competenties en karakters niet passend bij elkaar gezocht. En toch is het cruciaal voor het verdere succes van dat college als het opereert als een team. Kort na de aanstelling van het college moet dus tijd en energie worden gestoken om van het college een team te maken. Wij zien daar een belangrijke taak voor de burgemeester. Die moet al ruim voor de verkiezingen, eventueel samen met de HRM-manager

van de gemeente, een plan klaar hebben liggen hoe het college tot een eenheid kan worden gesmeed.

In het verlengde daarvan moeten wethouders de ruimte krijgen om te blijven werken aan hun persoonlijke ontwikkeling. Trainingen, cursussen en coaching moeten ook voor lokale bestuurders de gewoonste zaak van de wereld worden. De gemeentesecretaris kan hen als HRM-manager op de mogelijkheden wijzen. Overigens hebben wethouders daarin ook een eigen verantwoordelijkheid. Zij moeten ervoor open staan om te investeren in hun eigen professionalisering.

Het is aan politieke partijen om met hun bestuurlijke boegbeelden in gemeenten met regelmaat loopbaanbegeidingsgesprekken te voeren. Daarbij kunnen vragen aan de orde komen als: wat wil je bereiken als wethouder? Wat heb je daarvoor nodig? Wat zijn je ambities voor na het wethouderschap?

Besturen van lokale politieke afdelingen of partijen doen er goed aan anderhalf jaar voor de nieuwe gemeenteraadsverkiezingen duidelijkheid te verschaffen of de huidige wethouder ook weer op de nominatie staat voor een nieuwe periode. Die eerlijkheid verdient een wethouder. Hij heeft zijn nek uitgestoken en moet de gelegenheid krijgen zich te oriënteren op een hernieuwde kennismaking met de reguliere arbeidsmarkt. Uiteraard gaat het daarbij om onderlinge afspraken en is het in veel gevallen voor de politieke positie van de wethouder belangrijk hierover naar buiten toe geen uitlatingen te doen.

Uit de in hoofdstuk 2 besproken onderzoeken is gebleken dat de honorering van wethouders geen groot issue is. Alleen bij gemeenten met minder dan dertigduizend inwoners is het nodig nog eens kritisch naar het salaris te bekijken. Veel wethouders verdienen minder dan de gemeentesecretaris of de junior consultant die zij inhuren voor de uitvoering van een eenvoudige klus.

Kortom:

- De burgemeester krijgt een belangrijke taak bij de teamvorming van een (nieuw) college.
- Gemeenten investeren in de training en coaching van wethouders.
- Politieke afdelingen of partijen voeren loopbaanbegeleidingsgesprekken. Daarin bespreken zij de mogelijkheden en ambities van de wethouder op termijn.
- Politieke afdelingen of partijen doen er verstandig aan anderhalf jaar voor de verkiezingen uitsluitel te geven aan de zittende wethouder of deze ook na de verkiezingen nog steeds hun man of vrouw is voor het volgende college.
- Het inkomen van wethouders in gemeenten met minder dan dertigduizend inwoners verdient extra aandacht.

5.4 Voorbereidingen op nieuwe functie

De voorbereidingen op een nieuwe functie beginnen al tijdens het wethouderschap. Soms ongewild, omdat de partij heeft aangegeven dat ze geen beroep meer op de zittende wethouder zal doen. Vaak ook vrijwillig, omdat de wethouder zelf heeft bepaald dat het tijd is voor iets anders. In beide gevallen moet de gemeente (financieel) de mogelijkheid creëren voor een outplacementtraject. Daarbij geldt wel dat de werkloze ex-wethouder een sollicitatieplicht heeft. Ook tijdens de rit moet een wethouder zich kunnen voorbereiden op de bekende nieuwe uitdaging.

Een onderdeel van outplacement zou moeten zijn dat na afloop van het wethouderschap in een assessment de opgedane vaardigheden inzichtelijk worden gemaakt. Een werkgever weet dan wat het wethouderschap aan relevante kennis en competenties heeft opgeleverd.

Daarbij is het zaak een aantal aspecten van het arbeidsvoorwaardenpakket van de wethouder nu goed te regelen, zoals thans voorliggende wetsvoorstellen ook beogen te doen. Wij brengen daarvan één aspect in het bijzonder onder de aandacht. Als een wethouder overstapt naar een andere publieke bestuursfunctie, verliest deze zijn tot dusverre opgebouwde wachtgeld voor het moment dat hij onverhoopt aan de zijlijn komt te staan. Daar moet een einde aan komen: wachtgeldopbouw moet kunnen cumuleren.

Kortom:

- De wachtgeldregeling van wethouders ondergaat wijziging: bij overstap tussen gemeenten of provincies of andere functies in het openbaar bestuur, telt de eerder verkregen wachtgeldopbouw mee.
- Gemeenten zorgen voor een outplacementtraject, indien een wethouder wachtgeld geniet.
- Onderdeel van het outplacementtraject is een assessment dat na beëindiging van het wethouderschap de opgedane vaardigheden en kennis in kaart brengt.
- Bij ontvangst van wachtgeld geldt een sollicitatieplicht.

Geraadpleegde literatuur

Berenschot: Evaluatie van de wet dualisering gemeentebestuur. November 2004.

Bestuurdersvereniging CDA: Onderzoek werkdruk raadsleden. December 2007.

Binnenlands Bestuur, 4 januari 2008, week 1.

Castenmiller, Peter en Marcel van Dam: Wethouder van buiten is 'gewoon' geworden. In: VNG-magazine, 22 februari 2008.

Centrum voor Lokaal Bestuur PvdA: Proeflokaal 25. Maart 2008

Daadkracht: Het gemeenteraadslid. Onderzoek naar de tijdsbesteding en werkzaamheden van raadsleden. April 2008.

SCP: De sociale staat van Nederland 2007. Den Haag, 2007.

SGBO: Afscheid van de raad. Een terugblik op het raadlidmaatschap. Juni 2002.

SGBO: Afgetreden raadsleden. Motieven en ervaringen. Juni 2006.

Vernieuwingsimpuls Dualisme en Lokale democratie: De positie van de wethouder: de toekomst van het verleden? Tweede jaarbericht van de begeleidingscommissie Vernieuwingsimpuls dualisme en lokale democratie. VNG Uitgeverij, Den Haag 2004.

Vernieuwingsimpuls Dualisme en Lokale democratie: Effecten van dualisering voor burgers: Beweging naar buiten? Derde jaarbericht van de begeleidingscommissie Vernieuwingsimpuls dualisme en lokale democratie. VNG Uitgeverij, Den Haag, 2005.

Vernieuwingsimpuls Dualisme en Lokale democratie: Handreiking vernieuwend vergaderen: voorbeelden uit de praktijk. VNG Uitgeverij, Den Haag, 2005.

Voerman, Gerrit & Marcel Boogers: Rekrutering door politieke partijen bij gemeenteraadsverkiezingen. Problemen en perspectieven. 2006. In: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties: Staat van het bestuur 2006. Oktober 2006. Pag. 101 – 107.

Zenc: Terugtrekkende wethouders. Den Haag, 2006.

Leden van de Commissie

Els Aarts, oud-wethouder en locoburgemeester Tilburg (voorzitter)

Jo-Annes de Bat, directeur CDA Bestuurdersvereniging

Juliëtte Bouw, raadslid Leidschendam-Voorburg, VNG-Commissie rechtspositie wethouders en raadsleden

Paul Depla, wethouder Nijmegen, voorzitter Wethoudersvereniging

Arjan van Gils, gemeentesecretaris Rotterdam, voorzitter Vereniging van Gemeentesecretarissen

Marianne Kallen, wethouder Houten, vice-voorzitter VVD Bestuurdersvereniging

Jos Kuijs, wetenschappelijk medewerker Centrum Lokaal Bestuur

Jasmijn Miete, raadslid Purmerend, voorzitter Vereniging van Plaatselijke Politieke Groeperingen

Bert Otten, wethouder Hengelo, voorzitter VNG-Commissie rechtspositie wethouders en raadsleden

Peter Otten, raadslid Zeist, voorzitter Raadslid.Nu

Marion Stein, griffier Den Haag, vice-voorzitter Vereniging van Griffiers

Astrid Streumer, burgemeester Andijk, Genootschap van Burgemeesters

Kees Jan de Vet, burgemeester Leusden, voorzitter Vernieuwingsimpuls

Adviserende leden

Michiel Drucker, VNG, (secretaris)

Rien Fraanje, senior consultant Berenschot (scribent)