

Werken aan waardering voor wethouders

**De positionering van een betekenisvol
en aantrekkelijk ambt**

Beleidsplan
2025 - 2030



Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Beleidsplan 2025-2030	6
In het kort	10
1 Nederland, Wethoudersland	12
2 Een aantrekkelijk ambt	16
3 Een toegesneden rechtspositie	20
Over de Wethoudersvereniging	24
Colofon	26

Voorwoord

4

Met gepaste trots presenteren wij het beleidsplan van de Wethoudersvereniging voor de periode 2025-2030. Dit plan vormt een koers voor de komende jaren. Het biedt richting en schetst een toekomstvisie, waarbij de Wethoudersvereniging flexibel blijft om in te spelen op actuele ontwikkelingen.

Onze vereniging is er voor en door wethouders en wil in de toekomst nog actiever de samenleving laten zien dat Nederland een écht wethoudersland is. Wethouders staan aan de frontlinie van veel overheidstaken en hebben grote invloed op het leven van burgers. Daarom moet het ambt aantrekkelijk zijn en blijven, met een passende rechtspositie die de taakzwaarte reflecteert.

In de twintig jaar dat de Wethoudersvereniging bestaat, zijn wij uitgegroeid tot een volwassen en betekenisvolle vereniging die ertoe doet. Ons werk richt zich op het versterken en ondersteunen van het wethouderschap, een ambt dat van grote waarde is voor de samenleving. Het is een ambt dat ertoe doet en waarvoor een goed werkende democratische rechtsstaat mag investeren. Dit beleidsplan geeft handvatten om de zichtbaarheid en waardering voor wethouders te versterken, niet alleen binnen het publieke domein maar ook in de media en de politiek.

Samen met onze leden bouwen wij aan een sterke lokale bestuurscultuur. Als solide steunpilaar en representant van ruim 1.100 leden zijn wij toegewijd aan de belangenbehartiging, ontwikkeling en ondersteuning van wethouders. Wij kijken ernaar uit om deze koers samen met u te bewandelen, altijd met de nodige wendbaarheid om in te spelen op de uitdagingen van morgen.

Axel Boomgaars

Voorzitter Wethoudersvereniging

Jeroen van Gool

Directeur Wethoudersvereniging

5

Beleidsplan 2025-2030

Nederland staat wereldwijd bekend als een van de best bestuurde landen. Het is sinds de wederopbouw na de Tweede Wereldoorlog een echt 'wethoudersland'. De wethouder vormt de kern van het lokale bestuur en draagt bij aan het vertalen van (lokale en landelijke) politieke ambities naar concrete resultaten voor onze inwoners. Veel van het overheidshandelen waar inwoners direct de effecten van merken, gebeurt onder verantwoordelijkheid van wethouders. De afgelopen twintig jaar zijn de taken en verantwoordelijkheden van wethouders veranderd en is vooral het landschap waarin zij werken gewijzigd. De Wethoudersvereniging speelt hierop in met een visie op het toekomstbestendig maken van de wethouder, gevat in dit beleidsplan voor de periode 2025-2030. Dit plan is gericht op het versterken van de rol, positie en vakbekwaamheid van wethouders, zodat zij dit prachtige ambt effectief en met passie kunnen blijven uitvoeren.

6

De Wethoudersvereniging werd opgericht in 2004, om de belangen van wethouders te behartigen toen er plannen waren voor een gekozen burgemeester. Er bestond destijds de angst dat de invoering van een gekozen burgemeester de rol en positie van wethouders wezenlijk zou veranderen. Toen deze plannen niet doorgingen, bleef de noodzaak bestaan om de (rechts)positie van wethouders actueel en sterk te houden. De Wethoudersvereniging nam die taak op zich.

Politieke en maatschappelijke veranderingen

De oprichting van de vereniging vond plaats in een periode van politieke en maatschappelijke veranderingen. In 2002 werd het dualisme ingevoerd, waardoor wethouders en raadsleden niet langer de functies konden combineren. Wethouders kwamen in een complexer politiek speelveld terecht, waarin

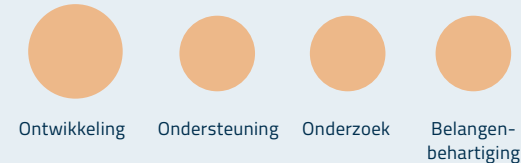
hun verantwoordelijkheden toenamen en de politieke verhoudingen minder voorspelbaar werden. De opkomst van lokale partijen en de afnemende invloed van traditionele grote partijen versterkte deze dynamiek. Hierdoor ontstond ook een duidelijke behoefte aan ondersteuning. Door de drie decentralisaties in het sociaal domein in 2015 kregen gemeenten grote nieuwe verantwoordelijkheden. Deze verschuiving bracht niet alleen extra uitvoeringstaken met zich mee, maar ook financiële onzekerheden en organisatorische uitdagingen. Dit heeft de werkdruk vergroot en vraagt om wethouders die stevig in hun schoenen staan en snel kunnen schakelen tussen uiteenlopende belangen en verantwoordelijkheden.

Deze ontwikkelingen zorgen er ook voor dat het voor wethouders moeilijk is om in contact te blijven met de omgeving. Terwijl uit ons

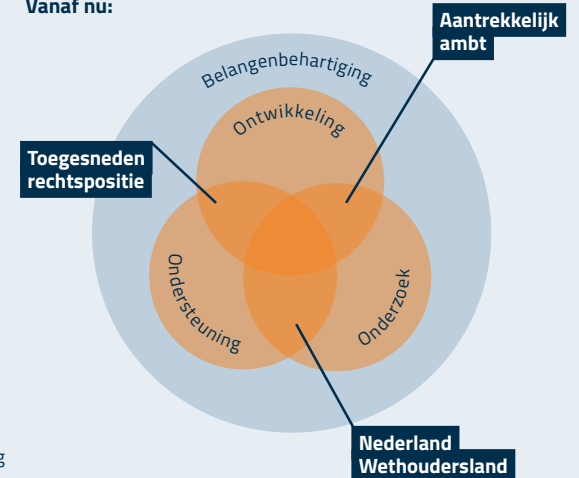
Vóór 2020:



2020-2024:



Vanaf nu:



De afbeeldingen tonen de ontwikkeling van de vereniging door de jaren heen. Vóór 2020 lag de nadruk vooral op ontwikkeling met, in mindere mate, aandacht voor belangenbehartiging. In de periode 2020-2024 werd een balans bereikt tussen ontwikkeling, ondersteuning, onderzoek en belangenbehartiging. Nu werken we toe naar een aanpak waarin onze activiteiten in samenhang met elkaar worden uitgevoerd, zoals weergegeven in de laatste figuur.

onderzoek blijkt dat inwoners een wethouder goed vinden als hij resultaten boekt, problemen oplost én daarbij in contact blijft met de samenleving.¹ Dat contact staat onder druk. Daarnaast weten we dat de rol van wethouder een groot afbreukrisico kent, terwijl de mogelijkheden voor een verdere loopbaan vaak beperkt blijven. Onderzoek toont aan dat sommige mensen, waaronder een relatief hoog aantal vrouwen, terughoudend zijn om wethouder te worden.²

Behoeftte aan ondersteuning en ontwikkeling

Deze combinatie van hoge verwachtingen, onzekere perspectieven en toenemende maatschappelijke polarisatie maakt het wethouderschap een steeds veeleisender vak, met een groeiende behoefte aan ondersteuning en ontwikkeling. De Wethoudersvereniging richt zich vanaf het begin op vakbekwaamheid, reflectie en scholing, om wethouders te helpen zich te ontwikkelen in hun bestuurlijke rol. In de afgelopen twintig jaar heeft de Wethoudersvereniging zich

ontwikkeld tot een krachtige en veelzijdige organisatie. Waar de focus aanvankelijk lag op belangenbehartiging en ontwikkeling, is ons aanbod de afgelopen jaren aanzienlijk uitgebreid met ondersteuning en onderzoek. In 2024 telt de vereniging ruim 1.100 leden, wat aantoont dat de behoefte aan een sterke vertegenwoordiging van wethouders groot is.

Sterkere positie van wethouders

Vanaf 2019 zijn we nadrukkelijk deze bredere koers gaan varen, waarbij we ons richten op belangenbehartiging, ontwikkeling, ondersteuning én onderzoek. Het vorige meerjarenbeleidsplan (2020-2024) legde de basis voor een meer toekomstgerichte aanpak van de Wethoudersvereniging. In dit beleidsplan richtten we ons op het versterken van de vakbekwaamheid van wethouders, het vergroten van hun weerbaarheid en het verbeteren van arbeidsvoorwaarden. Zo werd scholing toegespitst op de specifieke ontwikkelbehoeften van zowel beginnende als meer ervaren wethouders, wat leidde tot meer gerichte persoonlijke ontwikkeling. Ook kreeg

7

¹ Bron: 'Wethouders van Waarde', onafhankelijke onderzoekscommissie onder leiding van Paul Depla, in opdracht van de Wethoudersvereniging, 2024

² Bron: 'Een onverwacht beeld. Vrouwen als wethouders en hun weg naar het ambt', de Wethoudersvereniging in samenwerking met Meer Vrouwen in de Politiek, 2024

de ondersteuning bij rechtspositionele vraagstukken een prominentere plaats binnen onze dienstverlening en werd loopbaanontwikkeling tijdens het ambt ingezet om de doorstroom te bevorderen. Deze maatregelen hebben niet alleen de positie van wethouders versterkt, maar ook bijgedragen aan de groeiende rol van de vereniging als dé stem van wethouders in Nederland.

Proactief en agendavormend

De omstandigheden voor wethouders zijn aanzienlijk veranderd sinds het beleidsplan 2020–2024 werd opgesteld. Tegenwoordig ervaren veel wethouders financiële onzekerheid binnen hun gemeente, mede door krappe begrotingen en beperkte middelen. Daarnaast worden zij geconfronteerd met onduidelijk beleid vanuit het Rijk, wat het voor gemeenten moeilijk maakt om plannen concreet uit te voeren en hun verantwoordelijkheden goed na te komen. Onze belangenbehartiging, die voorheen vooral reactief van aard was, ontwikkelt zich mede daardoor naar een proactieve en agendavormende houding. Dit betekent dat de Wethoudersvereniging niet alleen reageert op (politieke) ontwikkelingen, maar zelf ook initiatieven neemt om de rol en positie van wethouders te versterken. Door onze bijeenkomsten te evalueren, onze alumni en regioambassadeurs actief te betrekken en door individuele gesprekken met wethouders verzamelen we waardevolle inzichten. Hiermee ontwikkelen we advies, signaleren we trends en bieden we ondersteuning waarmee we inspelen op (toekomstige) behoeften van onze leden. Daarmee groeit de vereniging uit tot een solide steunpilaar en een betrouwbare partner voor wethouders die voor grote uitdagingen staan.

Toekomst van het wethouderschap

Een belangrijke stap in onze proactieve koers was het opstellen van onze eigen onderzoeksagenda, waarmee we niet alleen reageren op ontwikkelingen maar zelf actief bijdragen aan de toekomst van het wethouderschap. In dat kader is bijvoorbeeld het onderzoek 'Robin Hood-wethouders'³ uitgevoerd, naar hoe wethouders door knellende regelgeving soms wetten en regels buigen of breken. Het onderzoek presenteert een handreiking aan wethouders die met een lastige casus geconfronteerd worden. Een ander voorbeeld is het onderzoek naar de toekomst van het wethouderschap⁴ waarin de vereniging samen met wethouders reflecteerde op de veranderende rol en verantwoordelijkheden van wethouders. Dit onderzoek bracht niet alleen belangrijke aanbevelingen, maar ook een visie op de gewenste ontwikkelingen in de komende jaren. Het onderzoek Wethouders van Waarde⁵ schetst ook de uitdagingen van wethouders (in de toekomst), beschrijft de ontwikkelingen in het lokale bestuur en de verwachtingen van inwoners. Aan de hand van deze onderzoeken kunnen we concluderen dat het ambt van wethouder onder druk staat door toenemende werkbelasting, beperkte ondersteuning en hoge verwachtingen. Dit maakt de functie minder aantrekkelijk. Er is behoefte aan meer begeleiding, opleidingen en persoonlijke ontwikkeling om het ambt toegankelijker te maken. De politieke diversiteit in gemeenteraden vergroot de complexiteit en vraagt om betere samenwerking tussen raad en wethouders, met een cultuur van respect en vertrouwen. Budgettaire beperkingen door decentralisaties in het sociaal domein creëren spanningen tussen wettelijke verplichtingen en politieke ambities, wat het functioneren van wethouders belemmert. Daarnaast is het

belangrijk om meer diversiteit onder wethouders te stimuleren, omdat dit bijdraagt aan een beter functionerend lokaal bestuur. Om wethouders te ondersteunen, zijn structurele ontwikkelprogramma's nodig met aandacht voor coaching, reflectie en loopbaanondersteuning. Het moderniseren van verlofregeelingen is cruciaal, evenals het vergroten van de weerbaarheid tegen werkdruk, agressie en politieke druk. Tot slot moet de lokale verankering van wethouders worden versterkt. Dit vraagt om actieve betrokkenheid met de omgeving van het begin van de ambtstermijn en nauwere samenwerking met de gemeenteraad. Door deze verbindingen te versterken, wordt beleid breder gedragen. Wat niet alleen het wethouderschap effectiever maakt, maar ook aantrekkelijker.

Koers voor de komende jaren

Deze onderzoeken hebben bijgedragen aan het uitstippelen van onze koers voor de komende jaren. Op basis van signalen van wethouders, maatschappelijke en politieke ontwikkelingen en de uitkomsten van onze onderzoeken concludeert de Wethoudersvereniging dat er behoefte is aan verdere ontwikkeling van het ambt van wethouder. Dit biedt mogelijkheden om onze activiteiten op het gebied van ondersteuning, ontwikkeling, onderzoek en belangenbehartiging nog gericht in te zetten.

Op welke manier we het ambt toekomstbestendig willen maken, hebben we gevat in dit beleidsplan voor de periode 2025–2030. Het beleidsplan valt uiteen in drie pijlers die de rol van de wethouder vormgeven, te weten:

- 1 **Nederland, Wethoudersland** – Het vergroten van de bekendheid van het werk van wethouders en hen ondersteunen bij het wekken van vertrouwen.

- 2 **Een aantrekkelijk ambt** – Het ondersteunen van wethouders in hun groei en vakbekwaamheid.
- 3 **Een toegesneden rechtspositie** – Het inzetten voor een toegesneden rechtspositie voor wethouders.

Onze prioriteit is het versterken van de rol en positie van de wethouder in relatie tot de samenleving. Vragen als 'Hoe blijft een wethouder betrokken, betrouwbaar en bekwaam?' en 'Hoe geef je deze rol optimaal vorm?' staan centraal. Hiervoor zijn bredere scholingsmogelijkheden, een rechtspositie die aansluit bij de taak en functie en een sterkere positie binnen het lokaal bestuur essentieel. Ook is het van belang dat wethouders de ruimte krijgen om lokaal beleid te ontwikkelen zonder vast te lopen in de uitvoering van nationaal beleid. Deze speerpunten vormen de basis voor een ambt dat voorbereid is op de uitdagingen van morgen en tegelijkertijd zijn waarde behoudt voor de samenleving.

Door hierin te investeren bouwen we voort op de stevige basis die we nu hebben als Wethoudersvereniging, maar spelen we ook in op de uitdagingen van deze tijd en helpen we wethouders om hun ambt effectief en toekomstbestendig uit te oefenen. We blijven luisteren naar onze leden, zodat we onze activiteiten kunnen afstemmen op de behoeften en uitdagingen van het wethouderschap. Met trots presenteren wij dit plan, en kijken we uit naar een toekomst waarin wethouders nog meer impact kunnen maken op hun omgeving en de betrokken, betrouwbare en bewaamde leiders blijven die onze samenleving nodig heeft.

De Wethoudersvereniging is jouw partner in wethouderschap.

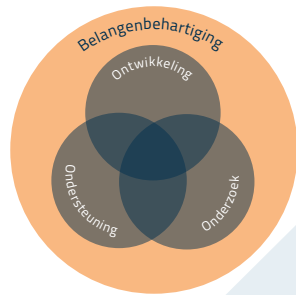
³ Robin Hood-wethouders, Wethoudersvereniging, Avans Hogeschool, 2023

⁴ De toekomst van het wethouderschap, Wethoudersvereniging, 2022

⁵ 'Wethouders van Waarde', onafhankelijke onderzoekscommissie onder leiding van Paul Depla, in opdracht van de Wethoudersvereniging, 2024

In het kort

Op de volgende pagina's van dit meerjarenbeleidsplan gaan we uitgebreid in op onze activiteiten voor de komende jaren. Hieronder leest u in het kort per thema waar we deze beleidsperiode de nadruk op leggen. De kern van onze activiteiten blijft ongewijzigd, maar we (ver)leggen hier en daar wat accenten.



10

1 Nederland, Wethoudersland

Belangenbehartiging en voorlichting

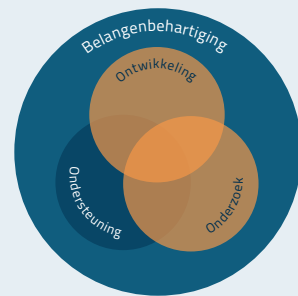
Beleidsvrijheid is een van de thema's waar de Wethoudersvereniging zich in het kader van belangenbehartiging voor inzet in de periode 2025-2030. De Wethoudersvereniging is van mening dat de landelijke politieke te veel restricties oplegt als beleid overgaat naar gemeenten. Wij willen dit omdraaien: meer beleidsvrijheid en passende financiële verhoudingen voor wethouders en juist hun ervaringen als richtsnoer gebruiken voor landelijke wetgeving. Dit helpt het wethouderschap aantrekkelijk te houden. Ook zien we dat de beeldvorming over politiek verslechtert. Dat raakt ook de effectiviteit van wethouders en de aantrekkelijkheid van het ambt.

Voor de komende jaren ligt onze focus op de volgende speerpunten:

- We besteden expliciet aandacht aan een positief geluid over de waarde van wet-

houders. Dit doen we door de complexiteit en waarde van het ambt te benadrukken en positieve verhalen te delen. Anders dan voorheen richten wij ons daarop een breder publiek, door in publieke debatten, media en bijvoorbeeld het burgerschapsonderwijs zichtbaarheid aan de waarde van het ambt te geven.

- We houden actief contact met stakeholders zoals het Rijk, de Tweede Kamer, provincies en zusterverenigingen om de belangen van wethouders te behartigen en samenwerkingen te verkennen.
- We hebben het Rijk breed in beeld als gesprekspartner en werken nauwer samen met vakdepartementen.



2

Een aantrekkelijk ambt

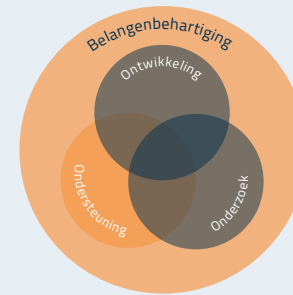
Onderzoek en ontwikkeling

De komende jaren zet de Wethoudersvereniging actief in op het versterken van persoonlijke ontwikkeling en weerbaarheid van

wethouders. We willen het taboe op persoonlijke groei tijdens het ambt doorbreken door leren en ontwikkelen te normaliseren. Door onderzoek te doen naar thema's als werkdruk en door gerichte acties maken we het ambt aantrekkelijker en toekomstbestendig.

Voor de komende jaren ligt onze focus op de volgende speerpunten:

- Het consolideren en actueel houden van ons opleidingsaanbod.
- We introduceren een bestuurlijk ontwikkelplan, waarmee wethouders vanaf het begin van hun ambtstermijn actief kunnen werken aan hun persoonlijke en professionele groei.
- We hebben extra aandacht voor diversiteit en inclusie in het lokaal bestuur.
- We bieden ondersteuning in moeilijke situaties: via vertrouwenspersonen en het Netwerk Weerbaar Bestuur bieden we hulp bij bijvoorbeeld intimidatie of politieke druk.



3

Een toegesneden rechtspositie

Belangenbehartiging en ondersteuning

Wethouders hebben een duidelijke en sterke rechtspositie nodig om het ambt aantrekkelijk te houden en effectief uit te voeren in een steeds complexer bestuur. Daarom vertegenwoordigen we wethouders in overleggen met het Rijk en pleiten we voor verbeteringen, zoals soepelere verlofregelingen en maat-

regelen om de veiligheid van wethouders te vergroten. Daarnaast richten we ons op het vergroten van kennis over arbeidsvoorwaarden en bieden we advies en ondersteuning bij lastige kwesties. We bevorderen loopbaanontwikkeling tijdens het ambt, zodat wethouders hun carrière soepel kunnen voortzetten.

Voor de komende jaren ligt onze focus op de volgende speerpunten:

- Onze rol als belangenbehartiger beweegt van een reactieve houding, naar een proactieve. Wij zijn agendavormend als het gaat om het verstevigen van de rol en positie van wethouders. Zo laten wij de stem van de wethouder in Den Haag luider klinken.
- We nemen ervaringen en verhalen die we horen tijdens individueel contact met wethouders mee in onze belangenbehartiging.
- We lobbyen onder meer voor:
 - eigentijdse verlofregelingen;
 - het afschaffen de deeltijdfactor en het maximum aantal wethouders;
 - het afschaffen van het woonplaatsvereiste;
 - het stimuleren van een werkklimaat waarin opleidingen en reflectie vanzelfsprekend zijn;
 - (juridische) ondersteuning bij integriteitsbeschuldigingen.

Nederland

Wethoudersland

Belangenbehartiging en voorlichting



Nederland is een van de best bestuurde landen ter wereld. De wethouder heeft een belangrijke rol in ons staatsbestel. Veel zaken waarmee inwoners dagelijks te maken hebben, zijn door de handen van wethouders gegaan. Toch is dit voor veel mensen onbekend, terwijl het wantrouwen en de negatieve beeldvorming over de overheid toenemen. Sommige kritiek is terecht, zoals in het geval van de toeslagenaffaire en de problemen in Groningen. Helaas straalt dit negatieve sentiment af op de hele overheid. De Wethoudersvereniging ziet het daarom als haar taak om de bekendheid van het werk van wethouders te vergroten en hen te ondersteunen bij het wekken van vertrouwen.

1

Welke ontwikkelingen nemen we waar?

In een onderzoek van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2020)⁶ wordt een beeld geschetst over bestaande vooroordelen van wethouders. Hieruit blijkt dat er veel onbekendheid is over de (arbeidsmarkt)waarde van wethouders en hun competenties. De onderzoekers bevelen aan dat er meer kan worden geïnvesteerd in het verbeteren van die beeldvorming. Al lange tijd kampt de politiek met afnemende betrokkenheid van de samenleving, wat leidt tot verminderde kennis van het openbaar bestuur. Mensen op straat weten veelal niet wat een wethouder allemaal doet. En onbekend maakt in dit geval onbemind.

Eerste bestuurders

Hoewel de Rijksoverheid veel beleid op nationaal niveau vaststelt, ligt de uitvoering vaak op het bord van wethouders, die daarmee als eerste bestuurders optreden in hun gemeenten. Nederland is een gedecentraliseerde eenheidsstaat, wat betekent dat de landelijke overheid een aantal taken heeft belegd bij de bestuurlijke lagen daaronder. De gemeente is de 'eerste overheid' voor inwoners en heeft de verantwoordelijkheid om beleid te vertalen naar lokaal maatwerk. De wethouder is benoemd door de volksvertegenwoordigende en kaderstellende gemeenteraad en weet bij uit-

stek wat er in zijn gemeente speelt en maakt daar beleid op. Landelijke ambities vanuit het Rijk zouden hier aansluiting bij moeten zoeken en niet 'overrulen'. Voorbeelden zijn de decentralisaties in de zorg en jeugdzorg, waarbij gemeenten maar beperkt beleidsvrijheid kregen om oplossingen te ontwikkelen die aansluiten bij hun lokale context.

Ruimte voor lokale behoeften

Het Rijk stelt steeds meer restricties en beperkingen op, waardoor het zich vaker gedraagt als een bovenliggende overheid. Deze verschuiving belemmert gemeenten om effectief in te spelen op lokale behoeften. De Wethoudersvereniging pleit voor een herstel van deze balans en een meer gelijkwaardige positie tussen overheden. Hierdoor wordt de rol en positie van wethouders versterkt. Zo kunnen zij recht doen aan de belangen van hun inwoners. Wethouders staan vaak als eerste aan de lat bij grote maatschappelijke vraagstukken zoals asielopvang, woningbouw, stikstofreductie en de energietransitie. En ook bij iets onvoorziens als Covid-19 of de oorlog in Oekraïne staan wethouders aan de lat om in de gemeenten de zorg, de economie en de samenleving draaiende te houden.

Als eerste overheid hebben gemeenten de ruimte nodig om met differentiatie in beleid aan te sluiten op de specifieke lokale

⁶ 'De wethouder, Over de toekomst van het wethouderschap', Tops, Boogers, Van Ostaaijen, Vuik (red.), 2024

behoefden. De lokale doelstellingen kunnen zo een richtsnoer vormen voor landelijke regelgeving. Dit maakt dat wethouders een grote verantwoordelijkheid dragen om vanuit hun unieke positie maatwerk te leveren. En zo nationale ambities effectief aan te laten sluiten op de behoeften en mogelijkheden in hun gemeenten.

Waardevolle inzichten delen

Het herstellen van de balans vereist een lerend vermogen binnen het openbaar bestuur. Zowel gemeenten als de Rijksoverheid horen open te staan voor ervaringen en daar hun beleid en uitvoering op aanpassen. Dit versterkt de slagkracht en effectiviteit van de overheid. Wethouders hebben hun eigen taken en verantwoordelijkheden en werken daarbij vaak samen met de Rijksoverheid. Voor de taken die ze uitvoeren in opdracht van het Rijk, hebben ze genoeg vrijheid en middelen nodig om dat goed te doen. Soms wringt de regelgeving met lokale situaties en staan wethouders voor het dilemma om de regels te buigen, of zelfs te breken, in het belang van de inwoner.⁷ Deze lokale ervaringen zijn waardevol en kunnen aanleiding zijn voor aanpassingen in de regelgeving. Hier effectief op inspelen vraagt om een dynamische en flexibele overheid, die lokale signalen meeneemt op nationaal niveau. Hiervoor dienen de verschillende bestuurslagen goed samen te werken. Zo ontstaat er ruimte voor wethouders om te handelen in het belang van hun inwoners, en ruimte voor de overheid in algemene zin om het goede te doen voor de samenleving.

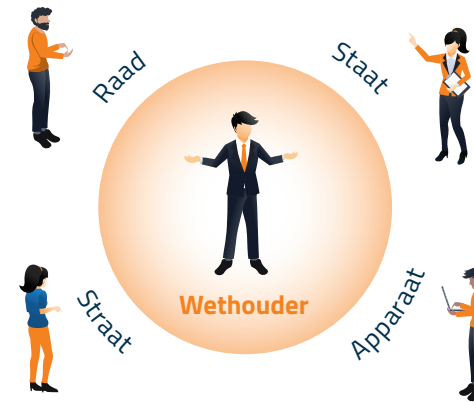
Contact met de samenleving

Gemeenten hebben door de overdracht van omvangrijke taken vanuit het Rijk (zoals de Wmo, energietransitie en de Omgevingswet)

een complexe verantwoordelijkheid gekregen. Wethouders worden medeverantwoordelijk voor het uitvoeren van rijksbeleid, maar krijgen daarbij niet de ruimte om een eigen koers te varen. Dit maakt het lastig om goed contact te houden met de samenleving. Ook worden kleinere gemeenten vaak gedwongen om samen te werken om deze nieuwe rijksopgaven uit te voeren. In sommige gevallen, zoals bij gezondheidszorg of milieubeleid, is deze samenwerking zelfs verplicht. Dit zorgt voor een verschuiving naar meer taakgericht werken, wat ten koste kan gaan van de betrokkenheid bij inwoners. En aangezien de taakverzwaren naar verwachting zal toenemen, wordt regionale samenwerking steeds belangrijker. We moeten daarom binnen deze context manieren vinden om de betrokkenheid met de lokale gemeenschap te behouden.

2 Hoe speelt de Wethoudersvereniging hierop in?

De beeldvorming over politiek verslechtert en de kennis over het lokaal bestuur neemt af. Dat raakt ook de effectiviteit van wethouders en de aantrekkelijkheid van het ambt. Onze ambitie voor 2025-2030 is enerzijds om het huidige klimaat van wantrouwen en 'afrekenen' te helpen keren, anderzijds om het wethouderschap aantrekkelijk te houden. We zien dat het gedrag van een individu of kleine groep soms een negatieve invloed heeft op de beeldvorming van de hele groep. De komende jaren besteden we daarom expliciet aandacht aan een positief tegengeluid over de waarde van wethouders. Dit doen we door de complexiteit en waarde van het ambt te benadrukken en positieve verhalen te delen. Die laten zien dat wethouders meer zijn dan 'het hulpje van de burgemeester'⁸. Anders dan voorheen richten wij ons daarop een breder publiek, door in



De wethouder als verbindende schakel: voortdurend in balans tussen de gemeenteraad, inwoners, het Rijk en het ambtelijk apparaat.

publieke debatten, media en bijvoorbeeld het burgerschapsonderwijs zichtbaarheid aan de waarde van het ambt te geven. Deze inspanningen helpen om talentvolle, maatschappelijk betrokken mensen aan te trekken.

Nauwer samenwerken met vakdepartementen

De Wethoudersvereniging wil de komende periode het Rijk breed in beeld hebben als gesprekspartner. Meer taken vanuit het Rijk mogen niet leiden tot minder verbinding met de omgeving. Daarom gaan we breed met het Rijk in gesprek over hoe we beleid en uitvoering beter op elkaar kunnen afstemmen. Zoals afgelopen jaren blijven we hiervoor actief contact houden met onze stakeholders, waaronder het Rijk, de Tweede Kamer, de provincies, de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) en zusterverenigingen, zoals het Nederlands Genootschap van Burgemeesters, de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden en de Vereniging van Gemeentesecretarissen. Daarnaast onderhouden we goed contact met het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) én willen we nauwer samenwerken met vakdepartementen. Via hun sectorwetten hebben ze invloed op de taken van wethouders; juist

daarom willen we hen actief betrekken in ons netwerk.

Nieuwe contacten

Daarnaast streeft de Wethoudersvereniging ernaar ook met nieuwe stakeholders contact te leggen en te kijken waar samenwerking mogelijk is. Denk aan andere departementen en het onderwijs, voor bijvoorbeeld burgerschapsprogramma's. Door deze contacten behartigen we de belangen van wethouders in discussies over de democratische rechtsstaat, bestuurlijke en politieke vernieuwingen, arbeidsvoorwaarden en maatschappelijke vraagstukken die het lokale bestuur beïnvloeden.

Hoe vindt belangenbehartiging en voorlichting plaats? Via:

- Voorlichting via media
- Nauw contact met stakeholders zoals de Tweede Kamer, ministeries, met media en belangenorganisaties zoals VNO-NCW
- Podcast
- Publiekscampagnes
- Burgerschapsprogramma in het onderwijs
- Netwerk Weerbaar Bestuur

⁷ Bron: 'Robin Hood-wethouders: wethouders die regels buigen en breken voor een nobel doel', Avans Hogeschool en de Wethoudersvereniging, 2022

⁸ De wethouder, Over de toekomst van het wethouderschap, Tops, Boogers, Van Ostaaijen, Vuik (red.), 2024

Aantrekkelijkheid van het ambt

Onderzoek en ontwikkeling

Het ambt van een wethouder biedt een unieke kans om van grote betekenis te zijn voor de samenleving. Het is bij uitstek een functie waarin je maatschappelijke impact hebt en bijdraagt aan een beter en welvarender Nederland. De Wethoudersvereniging zet zich dan ook in om het wethouderschap als aantrekkelijk en waardevol ambt te behouden en te versterken. Dit doen we door wethouders bij te staan in hun groei en vakbekwaamheid, zowel binnen hun functie als daarna.

1

Welke ontwikkelingen nemen we waar?

Het wethouderschap is een prachtig en veeleisend ambt waarin je voortdurend groeit. Elke dag brengt nieuwe leermomenten en inzichten die niet alleen van pas komen tijdens je ambtstermijn, maar ook in toekomstige rollen, binnen of buiten de politiek. De kennis en vaardigheden die je opdoet zijn van onschatbare waarde voor je persoonlijke en professionele ontwikkeling. Net als in andere verantwoordelijke functies is het van belang dat je je kennis en vaardigheden blijft ontwikkelen en op peil houdt. Toch heerst er nog een taboe op het investeren in de persoonlijke ontwikkeling in het wethouderschap. We zien lokale verschillen in deelname aan opleiding, coaching en andere ontwikkelactiviteiten.⁹ Het is een landelijke opgave om deze drempels, waar zij voorkomen, weg te nemen.

Leren tijdens het ambt

Werken aan je ontwikkeling van je ambt als wethouder zou vanzelfsprekend moeten zijn. Het is niet alleen bevorderlijk voor de effectiviteit en veerkracht van de wethouder in het ambt, maar biedt ook handvatten voor een succesvolle carrière na het wethouderschap. De Wethoudersvereniging richt de komende jaren haar focus op het versterken en aantrekkelijk houden van het wethouderschap. Ons doel is om het ambt niet alleen te positioneren als een waardevolle carrière-tap, maar ook als een functie waarin mensen

zich met passie en toewijding inzetten voor de samenleving. We zetten ons in om het wethouderschap te laten groeien als inspirerende rol, waarbij persoonlijke ontwikkeling, maatschappelijke impact en waardering centraal staan. Met ons ontwikkelprogramma willen we normaliseren dat wethouders zich blijven bekwamen, zodat ze het beste uit zichzelf kunnen halen. Zo maken we het ambt toekomstbestendig en aantrekkelijk voor talentvolle bestuurders.

Verankeren van ontwikkelingsmogelijkheden

De Wethoudersvereniging pleit daarom voor de rechtspositionele verankering van ruimte voor (mantel)zorg-, pleegzorg-, loopbaan- of studieverlof. Het creëren van structurele mogelijkheden om zich tijdens het ambt verder te ontwikkelen door opleidingen, stages of andere leermomenten, helpt wethouders om hun leerdoelen actief te verwezenlijken. We stellen voor de loopbaanontwikkeling al tijdens het wethouderschap te starten. De huidige APPA-begeleiding biedt weliswaar ondersteuning na afloop van de bestuursperiode, maar de vereniging wil de loopbaanontwikkeling in een eerdere fase starten. Door middel van een bestuurlijk ontwikkelplan en mogelijkheden om kennis op te doen in andere sectoren, helpt de Wethoudersvereniging wethouders bij het plannen van hun professionele toekomst. Veel wethouders ondervinden dat de overstap naar een nieuwe functie na een bestuurspe-

⁹ De toekomst van het wethouderschap, Wethoudersvereniging, 2022

riode lastig kan zijn. Dit komt veelal omdat er tijdens het ambt alleen focus was op de taakuitoefening als wethouder, en minder aandacht voor de ontwikkeling als mens of functionaris. Daarnaast laat de veeleisendheid van het ambt vaak weinig ruimte voor reflectie op toekomstige stappen. Om hierop in te spelen, is het belangrijk om tijdens het ambt al aan leerdoelen te werken die later ook van waarde zijn. Denk aan het opdoen van kennis en ervaring in managementvaardigheden of bedrijfsvoeringsvaardigheden.

2 Hoe speelt de Wethoudersvereniging hierop in?

Om bestuurders in verschillende fasen van hun ambt te ondersteunen, biedt de Wethoudersvereniging een breed scala aan opleidingen, trainingen en reflectiemogelijkheden. Bijvoorbeeld opleidingen op het gebied van bestuurlijk leiderschap en politiek-bestuurlijk management. Dit aanbod is afgestemd op zowel beginnende als ervaren wethouders, evenals bestuurders die toe zijn aan een volgende stap in hun loopbaan. Zo zijn er bijvoorbeeld oriëntatiedagen voor aspirant-wethouders, (online) trainingen, volwaardige opleidingen, masterclasses en specifieke trajecten zoals intervisie, waarbij wethouders onderling ervaringen delen en van elkaar leren.

Ontwikkeling en verbinding

De rol van wethouder vraagt om balans tussen persoonlijke ontwikkeling en verbinding met de samenleving.¹⁰ Enerzijds moeten ze hun competenties – zoals leiderschap en strategisch denken – versterken, anderzijds actief investeren in maatschappelijke betrokkenheid. Onze ondersteuning gaat daarom verder dan het versterken van ‘technische’ vaardigheden. We besteden ook aandacht aan reflectie en

intervisie. Door verder te kijken dan puur competenties en zich ook te richten op een bredere connectie met inwoners, worden wethouders effectiever, maar versterken ze ook het vertrouwen in het lokaal bestuur.

Moderne voorwaarden

We lobbyen daarom de komende beleidsperiode voor wetgeving met eigentijdse verloopregelingen en zetten ons lokaal in voor een werkcultuur waar structurele mogelijkheden zijn voor een wethouder om zich te ontwikkelen. De komende jaren leggen we meer nadruk op de loopbaanontwikkeling van wethouders, juist al vroegtijdig in het ambt door middel van een bestuurlijk ontwikkelplan. Daarmee zetten we ons in voor de aantrekkelijkheid van het ambt.

Steun in moeilijke tijden

Soms zijn er situaties waardoor het wethouderschap als een zeer eenzaam ambt kan voelen. Denk aan kwesties waarbij een wethouder wordt beschuldigd van niet-integer handelen of ongewenste omgangsvormen, of situaties waarin wethouders het doelwit zijn van smaad, agressie, intimidatie of geweld. In zulke situaties biedt de Wethoudersvereniging een vangnet met bewaarde medewerkers, zodat wethouders zich gesteund weten. We zorgen voor laagdrempelige toegang tot vertrouwenspersonen en het ondersteuningsteam vanuit het Netwerk Weerbaar Bestuur, zodat wethouders hulp kunnen zoeken bij persoonlijke en werkgerelateerde problemen. Met deze voorzieningen wil de Wethoudersvereniging bijdragen aan een veerkrachtige en sterke lokale bestuurscultuur waarin wethouders zich ondersteund voelen om hun taken optimaal te vervullen. De ervaringen van wethouders nemen wij weer mee bij de invulling van onze belangen-

behartiging en opleidingsmogelijkheden. Zo wordt onze ondersteuning echt vraaggericht.

Onderzoek naar actuele onderwerpen

De Wethoudersvereniging streeft ernaar om komende beleidsperiode hét kennisinstituut te worden op het gebied van wethouderschap. Door actief te communiceren over trends, ontwikkelingen en de veranderende rechtspositie van wethouders, wil de vereniging leidend zijn in zowel het publiek-maatschappelijke als het politieke debat rondom wethouders. Door middel van (wetenschappelijk) onderzoek, praktijk- en trendanalyses ondersteunen wij ons betoog. We onderzoeken actuele onderwerpen zoals werkdruk, salariering en diversiteit. De resultaten van deze onderzoeken dienen als basis voor gericht advies, voorlichting en belangenbehartiging. Op deze manier zorgt de Wethoudersvereniging ervoor dat het ambt van wethouder niet alleen aantrekkelijk blijft, maar ook toekomstbestendig wordt gemaakt, zodat wethouders optimaal kunnen functioneren in een steeds complexere samenleving.

Streven naar meer diversiteit

Diversiteit onder wethouders is een belangrijk onderwerp in het lokaal bestuur, waar we als Wethoudersvereniging deze beleidsperiode extra aandacht voor hebben. Diversiteit draait om variëteit in achtergrond, geslacht, etniciteit, leeftijd, seksuele geaardheid en andere kenmerken. Het ambt van wethouder wordt nu door een vrij homogene groep bestuurders uitgevoerd. Het grootste deel van de wethouders (71%) is man.¹¹ Om een evenrediger afspiegeling van de samenleving te krijgen zet de Wethoudersvereniging zich actief in voor meer diversiteit onder wethouders. Uiteraard blijft het initiatief en de verantwoordelijkheid bij politieke partijen liggen, maar door middel

van onderzoeken naar en gesprekken over het belang van een inclusiever lokaal bestuur, kan er meer bewustwording ontstaan.

Het bestuurlijke ambt van het wethouderschap komt in veel facetten overeen met het ambt van gedeputeerden bij de provincie of heemraden in het dagelijks bestuur van waterschappen. Om die reden kunnen waterschapsbestuurders en gedeputeerden ook lid worden van de vereniging en deelnemen aan het ontwikkelprogramma. In het Koninkrijk van Nederland zijn Bonaire, Sint Eustatius en Saba een bijzonder openbaar lichaam, dat in veel aspecten gelijkenissen vertoont met de gemeenten in Europees Nederland. Op verzoek van de eilanden en het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties ondersteunt de Wethoudersvereniging de gedeputeerden (deputado en commissioners) in het democratisch samenspel en rolneming.

Wat biedt de Wethoudersvereniging op het gebied van ontwikkeling en onderzoek?:

- Loopbaanbegeleiding
- Vertrouwenspersoon
- Advies o.a. bij bestuurscrises
- Netwerk Weerbaar Bestuur
- Opleidingen zoals bestuurlijk ambtstraject, politiek bestuurlijk management op post-hbo-niveau, bestuurlijk leiderschap
- Masterclasses, trainingen en intervisie
- Bestuurlijk ontwikkelplan
- ‘Kijkje in de keuken’
- Alumninetwerk
- Mentorschap
- Onderzoekagenda
- Samenwerking met kennispartners

¹⁰ Bron: ‘Wethouders van Waarde’, onafhankelijke onderzoekscommissie onder leiding van Paul Depla, in opdracht van de Wethoudersvereniging, 2024

¹¹ Bron: Staat van het Bestuur, 2022

Toegesneden rechtspositie

Belangenbehartiging en ondersteuning



Het wethouderschap is een bijzonder ambt. Je wordt aangesteld door de gemeenteraad en je arbeidsvoorwaarden zijn eenzijdig en limitatief door de wet bepaald. Er is geen ruimte voor onderhandeling. Dat heeft voor- en nadelen. Het voordeel is dat er lokaal geen (politieke) discussie ontstaat over iemands arbeidsvoorwaarden. Het nadeel is dat de Tweede Kamer over die voorwaarden gaat en Kamerleden niet per se een goede inschatting kunnen maken waar de arbeidsvoorwaarden van wethouders aan moeten voldoen. De Wethoudersvereniging zet zich daarom in voor een toegesneden rechtspositie voor wethouders.

1 Welke ontwikkelingen nemen we waar?

Wethouders opereren in een complexer en veeleisender bestuurlijk landschap dan een aantal jaar geleden. De komende jaren zal die complexiteit eerder toe- dan afnemen. Daarom is het cruciaal dat zij beschikken over een goede rechtspositie. Zodat er in de toekomst ook nog steeds geschikte mensen zullen zijn die het ambt aantrekkelijk genoeg vinden om in te stromen. Een duidelijke rechtspositie bevordert stabiliteit en continuïteit in het bestuur. Het biedt wethouders de zekerheid dat de waardering overeenkomt met de taakzwaarte. Dat begint met goede arbeidsvoorwaarden zoals salaris, onkostenvergoedingen en verlofregelingen en eindigt met een goed vangnet en pensioen.

Ook pleiten wij voor het afschaffen van het maximum aantal wethouders. De gemeenteraad is prima in staat om de afweging te maken hoeveel wethouders er lokaal nodig zijn om een afspiegeling van de verkiezingsuitslag te waarborgen, en de slagkracht te organiseren die nodig is voor de lokale bestuurlijke opgaven. Momenteel bepaalt de wet het maximale aantal wethouders. Dit stamt nog uit de tijd vóór het dualisme, waarbij de wetgever het onwenselijk vond dat de gehele raad zichzelf als college zou benoemen. Dit, toch al fictieve, scenario

is sinds de dualisering niet meer mogelijk. Daarnaast pleiten wij voor de afschaffing van de deeltijdfactor. Het wethouderschap is een ondeelbaar ambt, zoals bijvoorbeeld het ministerschap, burgemeesterschap of het raadslidmaatschap. Je bent het, of je bent het niet. Een tijdsbestedingsnorm of deeltijd-factor is hierin een zeer achterhaald begrip.¹²

Een passende rechtspositie waarborgt de veiligheid, juridische bijstand en het welzijn van wethouders, waardoor zij op een gezonde manier kunnen functioneren. Ook stimuleert het hun professionele ontwikkeling, bijvoorbeeld door ruimte voor studie- en zorgverlof of scholingsbudgetten. Tot slot bevordert een goed afgebakende rechtspositie onafhankelijkheid en integriteit, waardoor wethouders zonder druk van externe belangen kunnen handelen en zich met ziel en zaligheid kunnen inzetten voor hun gemeenschappen. Ondanks verbeteringen in de rechtspositie van wethouders de afgelopen jaren, blijft er een voortdurende behoefte aan aanpassingen. De Wethoudersvereniging zet zich daarom op verschillende manieren in voor een passende rechtspositie voor wethouders.

¹² De toekomst van het wethouderschap, Wethoudersvereniging, 2022

Hoe speelt de Wethoudersvereniging hierop in?

Het wethouderschap hoort toegankelijk te zijn voor iedereen die dat ambieert. De arbeidsvoorwaarden moeten ervoor zorgen dat wethouders bereid én in staat zijn om het ambt goed uit te voeren. Deze voorwaarden volgen de politieke en maatschappelijke ontwikkelingen. Onder andere dualisme, de noodzaak tot bredere coalities, de verharding van het politieke en maatschappelijke klimaat en kortere ambtsperiodes hebben invloed op de inhoud en totstandkoming van deze arbeidsvoorwaarden. Door de bijzondere aard van het ambt kunnen wethouders niet individueel onderhandelen over hun arbeidsvoorwaarden. Deze worden op rijksniveau besproken. Daarom vertegenwoordigt de Wethoudersvereniging ook komende beleidsperiode weer de belangen van haar leden in overleg met de minister van BZK en vertegenwoordigers van andere decentrale politieke ambtsdragers en bij overige stakeholders, zoals de Eerste en Tweede Kamer en bestuurlijke koepels.

Van reactief naar proactief

Wat hierbij nieuw is ten opzichte van eerdere jaren, is dat onze rol als belangenbehartiger beweegt van een reactieve houding naar een proactieve. We zijn agendavormend als het gaat om het verstevigen van de rol en positie van wethouders. We beperken ons niet langer tot het reageren op bestaande wetgeving, maar nemen zelf ook initiatief door wetsvoorstellen te schrijven en onze standpunten actief uit te dragen. We maken ons sterk voor verbeterde arbeidsvoorwaarden en een rechtspositie die op de taak is toegesneden. We proberen de positie van wethouders te versterken via deelname aan overleggen,

zoals het Overleg Rechtspositie Decentrale Politieke Ambtsdragers (ORDPA) en door direct (beleids)voorstellen in te dienen bij de Tweede Kamer of bij ministeries. Denk aan voorstellen om de verlofregeling van wethouders te versoepelen, om de salarissen rechtvaardiger te verdelen of de werkdruk te verlagen.

We nemen inzichten uit individuele contacten met wethouders actief meenemen in onze belangenbehartiging. Hiermee willen we ervoor zorgen dat de stem van de wethouder in Den Haag duidelijker en krachtiger wordt gehoord en dat hun ervaringen en behoeften invloed hebben op beleidsvorming.

Kennis vergroten

Ook richt de Wethoudersvereniging zich op het vergroten van kennis bij wethouders over hun eigen arbeidsvoorwaarden, zodat zij sterker staan in hun positie. De Wethoudersvereniging biedt daarom brede vraagbaak- en adviesmogelijkheden, waarbij wethouders niet alleen terecht kunnen voor algemene ondersteuning, maar ook toegang hebben tot externe expertise voor specifieke vraagstukken.

Pleiten voor veilige werksituatie

Een groeiend probleem waar de Wethoudersvereniging zich ook de komende beleidsperiode voor inzet, is de toename van agressie, bedreiging en intimidatie richting wethouders. De Wethoudersvereniging zal onderbouwd pleiten voor passende maatregelen en ondersteuning, zoals uitbreiding van bestaande veiligheidsmaatregelen of betere ondersteuning vanuit het Rijk om wethouders veilig hun werk te laten doen. Ook ondersteunen we hen door onder andere het aanbieden van een vertrouwenspersoon of ervaringsdeskundige (peers).

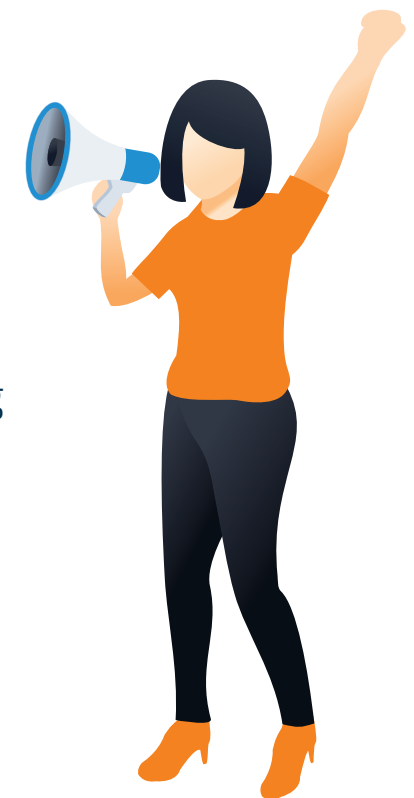
Waardevol ambt

Tot slot vindt de Wethoudersvereniging het belangrijk dat het wethouderschap wordt gezien als waardevolle stap in de loopbaan. Daarom zetten we ons in om loopbaanontwikkeling tijdens het ambt te bevorderen. Dit doen we door het aanbieden van opleidingen, onderzoek te doen naar de carrièreontwikkeling van wethouders en beleidsmakers te adviseren. Het doel is dat wethouders na hun ambtsperiode soepel kunnen overstappen naar een andere functie, binnen of buiten het publieke domein.

Hoe zorgt de Wethoudersvereniging voor belangenbehartiging en ondersteuning?

- Versterken democratische rechtsstaat
- Ondersteuning bij o.a. APPA-regeling
- Vertrouwenspersoon

‘Een toegesneden rechtspositie voor wethouders bevordert stabiliteit en continuïteit in het bestuur en biedt zekerheid dat de waardering overeenkomt met de taakzwaarte.’



Over de Wethoudersvereniging

De De Wethoudersvereniging is in het afgelopen decennium gegroeid van ongeveer 350 leden tot ongeveer 1.100 leden van de ongeveer 1.400 wethouders. De Wethoudersvereniging richt zich op instroom (aanstaande wethouders), doorstroom (zittende wethouders) en uitstroom (ervaren (oud-)wethouders). De Wethoudersvereniging is een vereniging voor en door wethouders. Wethouders uit alle windstreken en van alle politieke partijen.

Onze missie

Uiteraard is het onze missie deze leden tevreden te houden, te ondersteunen in het uitoefenen van ons ambt en te helpen bij ontwikkelingen die op hen afkomen. Als vanzelfsprekend hopen wij dat met onze inzet het ledenaantal verder zal groeien en dat wij in nauw contact met onze leden scherp blijven op hun behoefte. Dit alles proberen wij te verwezenlijken door de volgende doelen na te streven.

Strategisch doel:

De Wethoudersvereniging heeft tot doel de vakbekwaamheid van wethouders te bevorderen.

Operationeel doel:

De vakbekwaamheid van wethouders kan worden bevorderd, door de juiste samenhang te vinden tussen de persoon, het vak zelf en de omgeving. Dit kan door wethouders onderling te verbinden, het vak en de persoon te ontwikkelen en ondersteunen en proactief onderzoek te doen en de belangen van wethouders te behartigen.

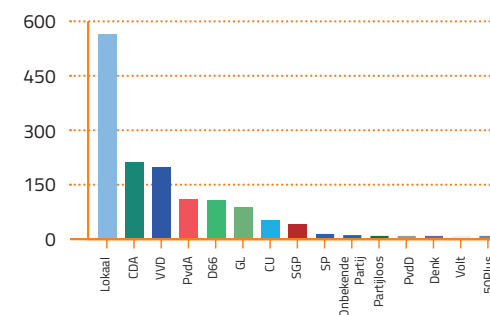
Resultaten en inspanningen:

Dit doen wij door een op wethouders toegespitst opleidingsaanbod aan te bieden gericht op kennis en vaardigheden, door intervisiegroepen in te stellen, netwerk- en inhoudelijke bijeenkomsten te organiseren, publicaties op relevante kennisgebieden te publiceren, aan de hand van nieuws uit het land en goede voorbeelden, realistische statistieken en beleidsinformatie, maar ook door agendavormend op te treden op bijvoorbeeld de verbetering van het aanzien van het ambt (in de media) én de rechtspositie van wethouders.

Ons bestuur

Het bestuur van de Wethoudersvereniging bestaat uit maximaal negen leden, die allemaal op dat moment het ambt van wethouder bekleden. In de samenstelling

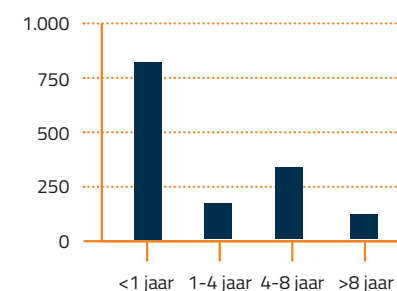
Politieke partij



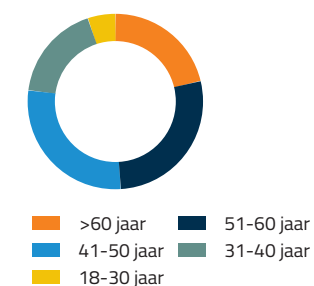
Geslacht



Zittingsduur



Leeftijdverdeling



Bron: Staat van het Bestuur, 2022

van het bestuur wordt gestreefd naar een diversiteit voor wat betreft politieke kleur, geografische spreiding en ervaring. Daarnaast wordt gestreefd naar een evenwichtige man-vrouwverhouding. De bestuursleden worden onbezoldigd aangesteld voor een periode van vier jaar en kunnen (na herbenoeming) maximaal twee termijnen dienen. Het bestuur geeft op hoofdlijnen richting en feedback aan de directie en het bureau.

Ons bureau

Het professionele bureau van de Wethoudersvereniging is ondersteunend aan het bestuur en de directie. Het bureau ontwikkelt voorstellen voor beleidsprojecten

en coördineert de uitvoering daarvan. Daarnaast biedt het bureau vertrouwelijk advies en ondersteuning aan wethouders, met name op het gebied van rechtspositie, bestuurlijke crises, integriteit en agressie. Het bureau staat in verbinding met het bestuur en de leden van de vereniging, en weet langs die weg goed te organiseren wat er leeft en speelt onder de leden. Hierbij wordt ook gebruikgemaakt van een landelijk dekkend netwerk van regio-ambassadeurs en alumni van de vereniging. Deze platformfunctie versterkt de belangen-behartigingsrol van de vereniging en draagt bij aan het actueel houden van het ontwikkelingsaanbod.

Colofon

Beleidsplan 2025-2030
Wethoudersvereniging
november 2024

Redactie: Jeroen van Gool, Tappan
Vormgeving: Tappan

Het bureau van de Wethoudersvereniging
Postbus 30435
2500 GK Den Haag

Bezoekadres:
Nassaulaan 12, 2514 JS Den Haag

26 Afleveradres:
Schelpkade 60, 2514 KB Den Haag

Telefoon: 070 221 07 70
E-mail: info@wethoudersvereniging.nl

Het bureau is bereikbaar voor actuele zaken en standpunten van de Wethoudersvereniging.

www.wethoudersvereniging.nl

Dit meerjarenbeleidsplan is opgesteld om richting te geven aan de strategische doelstellingen en werkterreinen van de Wethoudersvereniging voor de periode 2025-2030. Het plan is bedoeld voor wethouders, leden van de vereniging, beleidsmakers, en andere belanghebbenden.



Burgemeesters zijn alom te herkennen aan hun ambtsketen, predikanten en rechters aan hun toga, voorzitters aan hun hamer.

Om de herkenbaarheid van wethouders als politieke ambtsdrager te vergroten heeft de Wethoudersvereniging ter gelegenheid van hun 15 jarig bestaan een herkenningsteken laten ontwikkelen door kunstenaar Reinier van den Berg. Geen ambtsketen, maar een ambtsteken.

Dit teken is te gebruiken door wethouders en anderen, zoals media, die een verwijzing maken naar het ambt.

De beeltenis symboliseert een boom, wat voor wijsheid, standvastigheid en groei staat. De stam is een hand wat aanpakken, toereiken en samenwerken uitbeeldt. De lakzegel toont aan dat de wethouder ergens zijn of haar stempel op drukt en besluiten bezegelt. Het hart staat voor passie voor de samenleving, eerlijkheid, warmte en oprechtheid. Het wetboek staat voor de regelgeving en het beleid waaraan wordt gewerkt, de griffel symboliseert de visie en het nalatenschap waar de wethouder aan schrijft en de hamer staat voor leiderschap en besluitvaardigheid.

Wethouders kunnen dit met trots tonen als ware het hun ambtsteken.

