



# EEN BIJZONDER AMBT

**actief ondersteunen, ontwikkelen,  
onderzoeken en behartigen van belangen**

Meerjarenbeleidsplan 2020-2024

**ondersteuning**

**ontwikkeling**

**onderzoek**

**belangen  
behartiging**



Wethoudersvereniging



### **Het Ambtsteken**

Om de herkenbaarheid van wethouders als politieke ambtsdrager te vergroten is eind 2019 een herkenningsteken ontwikkeld.

Geen ambtsketen, maar een ambtsteken.

Het ambtsteken beeldt de veelzijdigheid van het ambt uit. De beeltenis symboliseert een boom, wat voor wijsheid, standvastigheid en groei staat. De stam is een hand die aanpakken, toereiken en samenwerken uitbeeldt. De lakzegel toont aan dat de wethouder ergens zijn stempel op drukt en besluiten bezegelt. Het hart staat voor eerlijkheid, warmte en oprechtheid. Het wetboek, de griffel en de hamer symboliseren leiderschap, besluitvorming, visie en kaders.

## Inhoud

1	Voorwoord .....	4
2	De Opgave .....	5
3	Onze missie .....	6
4	De Doelgroep.....	7
5	Vraag en Aanbod .....	9
6	Ontwikkeling.....	10
6.1	Instroom.....	10
6.2	Doorstroom .....	11
6.3	Uitstroom .....	12
6.4	Platform .....	13
7	Ondersteuning.....	15
7.1	Vraagbaak-functie: Rechtspositie en APPA-regeling .....	15
7.2	De Wethoudersapp.....	15
7.3	Loopbaanbegeleiding.....	15
7.4	Vertrouwenspersoon en ondersteuningsteam .....	16
7.5	Bestuurscrises.....	16
8	Onderzoek.....	17
8.1	Rol en positie van Wethouders .....	17
8.2	Rechtspositie .....	17
8.3	Onderzoek binnen Democratie in Actie.....	17
8.4	Samenwerking met kennispartners.....	17
8.5	Voor en door bestuurders.....	17
9	Belangenbehartiging.....	18
9.1	Aanzien van het ambt .....	18
9.2	Reële rechtspositie .....	18
<a href="#">9.3</a>	Weerbaarheid wethouders .....	18

# 1. Voorwoord

In dit beleidsplan wordt de meerjarige visie en het daarop ingestoken beleid van de Wethoudersvereniging over de periode 2020-2024 gepresenteerd. Dit beleidsplan borduurt voort op het voormalige beleidsplan “De symbiose van het vak, de omgeving en de persoon”, waarin in 2015 de basis werd gelegd voor ondersteuning op instroom, doorstroom en uitstroom van wethouders. De focus van het voormalig meerjarenbeleidsplan was met name gericht op de professionalisering van het vak.

Met het huidige beleidsplan wordt de ondersteuning van de Wethoudersvereniging zelf geprofessionaliseerd. De door de jaren ontwikkelde en beproefde leergangen worden geconsolideerd en daarnaast breidt de vereniging haar dienstverlening en de belangenbehartiging uit. De start van een onderzoeksprogramma stelt de vereniging in staat proactief in te springen op en richting te geven aan ontwikkelingen rond het wethoudersambt.

Daarnaast is de vereniging sinds haar statutenwijziging in 2015 de afgelopen jaren meer aanbod gaan ontwikkelen voor voormalig bestuurders, waterschapsbestuurders en gedeputeerden van de provincie en de overige gebiedsdelen in het Koninkrijk der Nederlanden.

Het beleidsplan is vastgesteld door het bestuur en wordt aangeboden aan de leden van de Wethoudersvereniging tijdens de Algemene Ledenvergadering op 20 maart 2020.

De Wethoudersvereniging: Uw partner in wethouderschap!

Marcelle Hendrickx

Jeroen van Gool

Waarnemend voorzitter

Directeur



## 2. Inleiding

Nederland heeft ongeveer 1.400 wethouders, ongeveer 70 gedeputeerden en iets minder dan 100 waterschapsbestuurders. Bij elke verkiezing wordt de helft van het bestand lokale bestuurders vernieuwd. Maar ook tijdens een bestuursperiode treden vele bestuurders af en aan. Dit zijn bestuurders die daarmee soms een langgekoesterde wens in vervulling zagen gaan, maar ook bestuurders die tot hun eigen verbazing opeens in het college kwamen. Waaronder bestuurders die uit de (lokale) politiek zelf voortkwamen en bestuurders die zich tot dan toe niet of nauwelijks met politiek hebben bezighielden.

De afgelopen periode zijn veel zaken die voorheen als stip aan de horizon lonkten, daadwerkelijk verwezenlijkt. Het sociaal domein is volledig hervormd, maar ook het fysieke domein en de economie kennen een volledig andere dimensie dan voor de decentralisaties.

De komende periode geldt voor gemeenten dat er weer veel nieuwe opgaven op hen afkomen. De omgevingswet, de energietransitie, maar ook hangen er nog wijzigingen in het sociaal domein in de lucht. Al deze veranderingen zorgen ook voor taak- en omgevingsveranderingen voor wethouders. Met al deze veranderingen in het vooruitzicht wordt er ook van je verwacht torenhoge ambities waar te maken, vaak ook nog onder financiële druk. Wethouders (maar ook andere decentrale bestuurders) zijn niet vies van een uitdaging.

De komende periode zal dan ook worden benut om binnen de samenleving de rol van de inwoner te versterken, meer in te zetten (preventieve) ondersteuning en samenwerking tussen de gemeente en andere maatschappelijke partners. Wethouders vervullen hierin een cruciale rol. Er komt veel kijken bij een bestuurlijk ambt in het openbaar bestuur, zeker in de huidige tijd. Des te belangrijker is het dat bestuurders goed zijn voorbereid op hun taken.

Daarnaast is het belangrijk om vaardigheden en kennis bij te houden, omdat de wereld steeds sneller verandert. Eens vaardig is lang niet altijd meer eeuwig vaardig. Voor de kracht van het lokaal bestuur en dus voor de kracht van gemeenten zijn goede en goed voorbereide wethouders van groot belang. Dat zal iedereen beamen. Maar daarna blijft het vaak stil. Want, wie is/voelt zich verantwoordelijk voor de kwaliteit van bestuurders? Wat verstaan we dan eigenlijk onder goede en goed voorbereide bestuurder? En hoe krijgen we dat dan goed georganiseerd? De komende jaren willen we ons als Wethoudersvereniging op deze vragen richten.



### 3. Doel van de Vereniging

De Wethoudersvereniging is in het afgelopen decennium gegroeid van ongeveer 350 leden tot ongeveer 1.000 leden van de ongeveer 1.400 wethouders. Uiteraard is het onze missie deze leden tevreden te houden, te ondersteunen in het uitoefenen van hun 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.

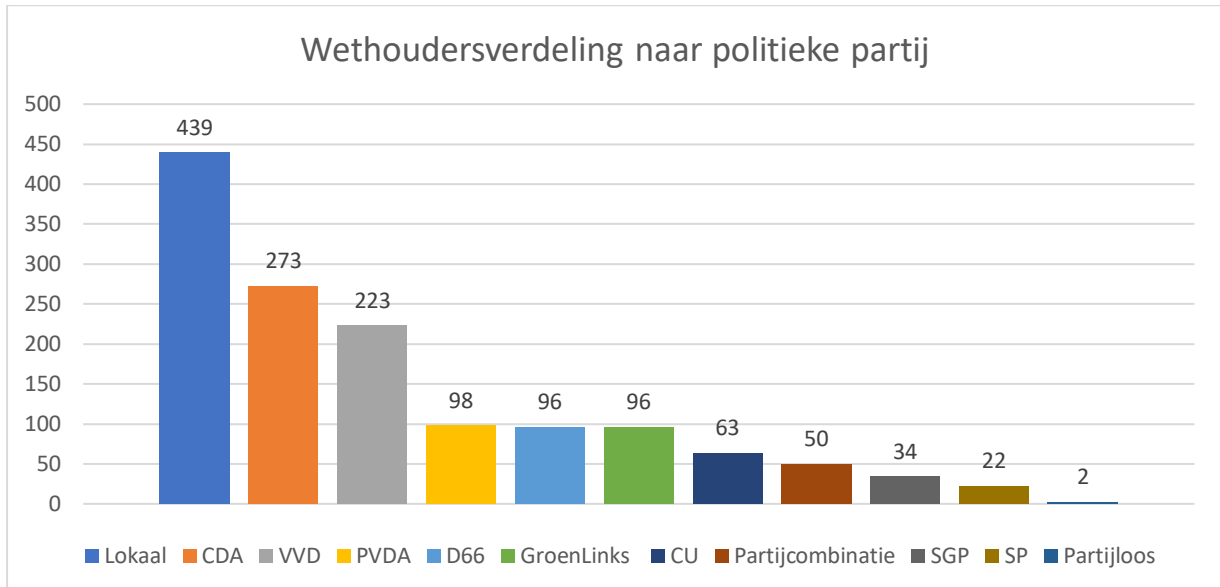
**Operationeel doel:** De vakbekwaamheid van wethouders kan worden bevorderd, door de juiste samenhang te vinden tussen de persoon, het vak zelf en de omgeving. Dit kan door wethouders onderling te verbinden, het vak en de persoon te ontwikkelen en ondersteunen en proactief onderzoek te doen en de belangen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



## 4. Doelgroep van de Vereniging

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. Een bijzondere positie is die van lokale partijen. Een groep partijen die de afgelopen jaren een forse groei heeft meegemaakt. Inmiddels zijn zij een doorslaggevende factor in het lokaal bestuur. Dit is mede terug te zien in het aantal wethoudersposten (zie onderstaande tabel). Om die reden zal de Wethoudersvereniging juist ook een poging doen haar aanbod bekend te maken onder lokale partijen. Dit neemt niet weg dat het aanbod van de Wethoudersvereniging onverkort beschikbaar is voor overige partijen.



**Figuur 1: verdeling van wethouders naar partij januari 2020.**

Door grote electorale verschuivingen die de laatste decennia optreden, neemt de groep niet of nauwelijks voorbereide wethouders van buiten de politiek toe. Partijen blijken in staat om in relatief korte tijd veel kiezers aan zich te binden. Omdat de onderlinge electorale verhoudingen sterk bepalend zijn voor collegedeelname en voor het aandeel wethouders per partij in die colleges, worden partijen soms in relatief korte tijd geconfronteerd met de noodzaak om meerdere kandidaat-wethouders voor te kunnen dragen. Een vraag waar veel van deze partijen zich niet of te laat op hebben voorbereid. Zeker met de gemeentelijke herindelingen leven deze vraagstukken meer dan ooit. Ook speelt de uitstroom van wethouders een grote rol. Zo zijn er in 2019 maar liefst 126 wethouders afgetreden. Dat zijn er meer dan twee per week.

De in- en uitstroom van wethouders na de gemeenteraadsverkiezingen heeft in 2018 voor een belangrijk deel het beleid en de activiteiten van de Wethoudersvereniging bepaald. Aangezien de missie van de Wethoudersvereniging is gelegen in het professionaliseren van het wethoudersvak, staat het inwerken en begeleiden van de nieuwe wethouders zeker in 2020 nog voorop. Daarbij maakt de vereniging gebruik van de ervaringen van zittende en vertrokken wethouders, die dit proces immers zelf al eerder hebben doorgemaakt. Velen van hen zijn na de verkiezingen beschikbaar gekomen en willen graag helpen om andere wethouders wegwijs te maken in het vak. Die rol biedt ze bovendien tevens de kans om zelf een start te maken met een leven na het wethouderschap.

De uitstroom van wethouders na de verkiezingen biedt daarnaast ook andere mogelijkheden. Sinds eind 2012 is het mogelijk voor oud-wethouders om lid te blijven van de Wethoudersvereniging. In 2019 hebben wij daar het alumninetwerk voor voormalig bestuurders aan toegevoegd. De openstelling van het lidmaatschap voor voormalig bestuurders biedt de vereniging in meerdere opzichten kansen: de kennis en ervaring van voormalig bestuurders blijft daarmee beschikbaar voor de beroepsgroep, zelf kunnen zij worden betrokken bij de begeleiding van nieuwe wethouders, steeds vaker zien we dat wethouders die na verkiezingen terugtreden, later in de collegeperiode weer als bestuurder in het vak terugkeren er kan worden ingespeeld op de eigen

behoeften van alumni in de dienstverlening door de Wethoudersvereniging, bijv. rond outplacement en re-integratie.

Onze leden hebben zich evenredig over het land verdeeld. In ongeveer 85% van de gemeenten is de vereniging met leden vertegenwoordigd. Van een ruim kwart van de colleges zijn alle wethouders lid. Per provincie levert dit per januari 2020 het volgende beeld op:

- Drenthe (45, waarvan 21 lid)
- Flevoland (26, waarvan 17 lid)
- Friesland (73, waarvan 27 lid)
- Gelderland (202, waarvan 110 lid)
- Groningen (65, waarvan 33 lid)
- Limburg (126, waarvan 50 lid)
- Noord-Brabant (237, waarvan 132 lid)
- Noord-Holland (173, waarvan 108 lid)
- Overijssel (88 waarvan 55 lid)
- Utrecht (91, waarvan 57 lid)
- Zeeland (46, waarvan 26 lid)
- Zuid-Holland (237, waarvan 153 lid)



**Figuur 2: spreiding van leden (wethouders) over Nederland. Januari 2020.**

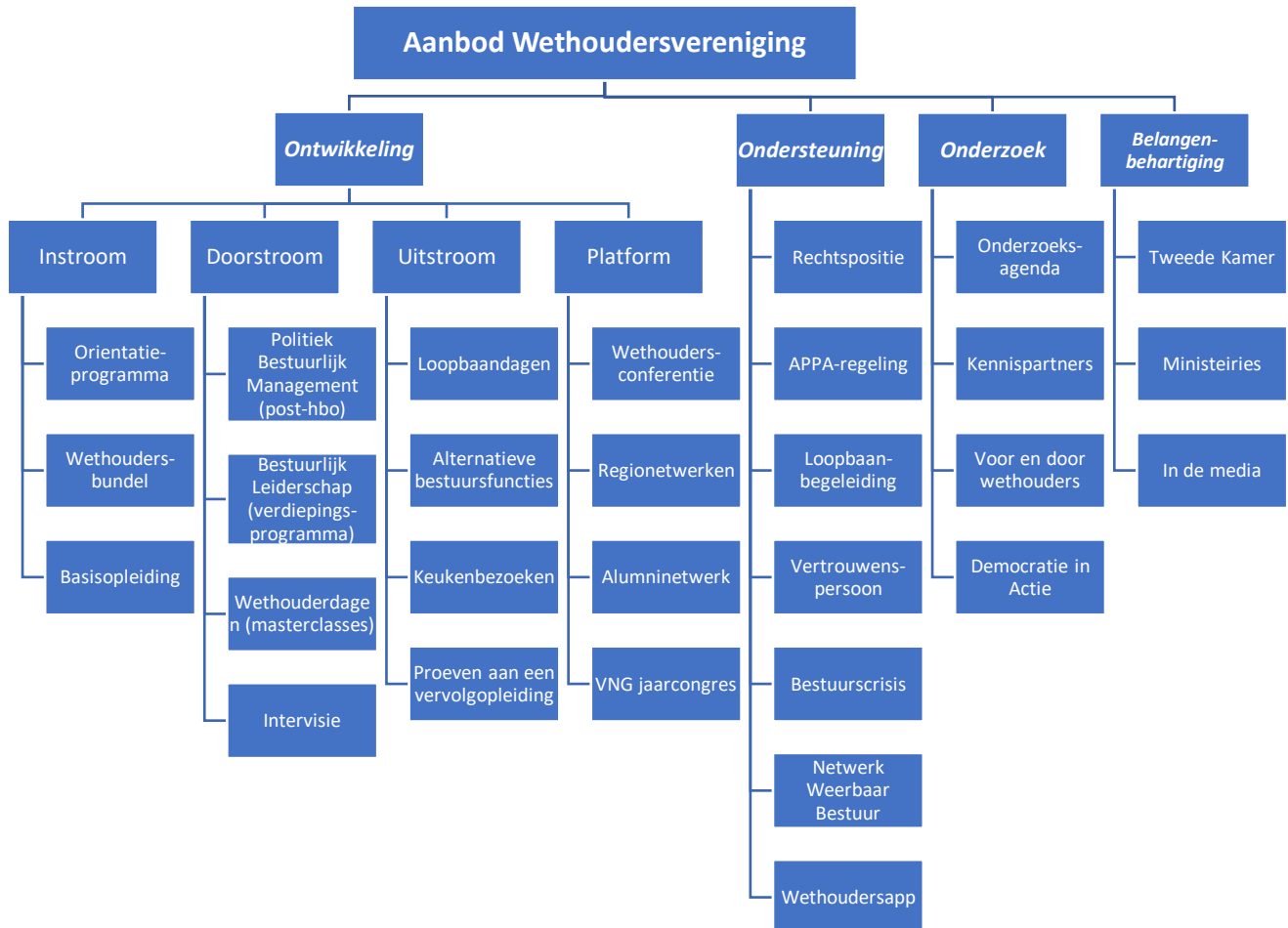




## 5. Vraag en Aanbod

Als vereniging staan wij in nauw contact met onze leden. Al onze activiteiten worden geëvalueerd en wij ontvangen graag feedback via onze regioambassadeurs of rechtstreeks.

Voor het overgrote deel van het aanbod geldt dat wij deze diensten ook aanbieden voor gedeputeerden en waterschapsbestuurders. Deze doelgroepen zijn niet in alle gevallen expliciet genoemd, maar maken wel degelijk deel uit van de doelgroep van de vereniging.



Figuur 3: Aanbod van de Wethoudersvereniging



## 6. Ontwikkeling

Ons aanbod om wethouders in hun ontwikkeling te ondersteunen is stevig en staat op de kaart. Dit zogenaamde ontwikkelingsaanbod willen wij continueren. Wel zullen wij nadrukkelijker dan voorheen duidelijk maken op welke fase van het wethouderschap het aanbod zich richt. Zo is er aanbod voor beginnende wethouders (de instroom), de meer ervaren wethouders (de doorstroom) en de wethouders die toe zijn aan een nieuwe stap in hun loopbaan (de uitstroom).

Als beroepsvereniging hebben wij de ambitie om in elk van deze fasen op het gebied van professionalisering en ontwikkeling steun en toeverlaat te zijn voor bestuurders.

Ondersteund door een stelsel van permanente educatie worden wethouders gestimuleerd na te denken over gewenste ontwikkelopgaven voor hun carrière en ter ondersteuning voor hun loopbaan als politieke ambtsdrager. Neveneffect van de activiteiten die de Wethoudersvereniging organiseert, is dat wethouders actief bouwen aan hun netwerk. Het met gelijken in contact staan wordt als grote toegevoegde waarde gezien van de Wethoudersvereniging.

In onderstaande tabel is het totaalaanbod op het gebied van ontwikkeling weergegeven. Uiteraard blijven wij met onze opleidingen inspelen op actuele thema's en vaardigheden.

### 6.1 Instroom

Oriëntatie-programma	In een intensief maar kortdurend programma wordt inzicht geboden in diverse aspecten van het vak. Denk hierbij aan de vele borden waarop je als wethouder te schaken hebt (het college, de fractie, de raad, maar toch zeker ook het thuisfront). Daarnaast helpen wij aspiranten inzicht te krijgen in de eigen capaciteiten en bijbehorende wethouderscompetenties. Wij maken hierbij gebruik van een intake en een assessment. Ook is er tijdens het programma aandacht voor de inwerkfase, zodat de eerste 100 dagen als wethouder als een zachte landing kunnen worden ervaren. Wij horen namelijk nog te vaak dat wethouders, gedeputeerden en waterschapsbestuurders deze periode achteraf hebben ervaren als een sprong in het diepe en dat zij beter voorbereid hadden willen zijn.
Wethouders-bundel	Wethouders die sinds de verkiezingen in 2018 zijn aangetreden ontvangen na hun installatie een Wethoudersbundel. Deze bundel dient als naslagwerk op diverse terreinen waar je als wethouder op hebt te opereren. Aanvullende publicaties zullen separaat verspreid worden.
Basisopleiding	Er bestaat geen verplicht inwerkprogramma voor wethouders, maar vele wethouders geven aan dat zij de eerste 100 dagen als een zware periode ervaren hebben. Nieuwe indrukken, vele dossiers, drukke dagen, met amper tijd voor reflectie om na te denken over welke richting je op wilt met een bepaald dossier. Achteraf horen wij tijdens onze bijeenkomsten dan vaak "had ik dit maar eerder geweten" of "hadden jullie mij dit maar eerder verteld". In drie bijeenkomsten van één dag passeren onderwerpen als bestuursrecht, politiek, management en netwerken de revue. Bovendien is er ruimte voor netwerken en worden de deelnemers uitgenodigd een start te maken met intervisie.

## 6.2 Doorstroom

<p>Politiek Bestuurlijk Management (wethouders-opleiding post-hbo niveau)</p>	<p>In 2016-2019 hebben meer dan 200 wethouders, gedeputeerden en waterschapsbestuurders deelgenomen aan de eerste vier edities van de leergang Politiek Bestuurlijk Management. Deze leergang is opgezet in samenwerking met het opleidingsinstituut van de Universiteit van Tilburg en Rijksadvocaat Van Doorne Advocaten. Aan de hand van de ervaringen van Van Doorne met casuïstiek waarbij zij betrokken zijn (geweest) als advocaat binnen diverse gemeenten hebben zij een beeld bij het ontwikkelpotentieel van de (juridische) kennis van wethouders. De samenwerking met de Universiteit van Tilburg stelt deelnemende wethouders in staat de in de leergang opgedane actuele wetenschappelijke inzichten en kennis tijdens het vervullen van hun ambt in de praktijk te brengen. Met deze opleiding houden we het wethouderschap carrière-technisch interessant, stimuleren we professioneel bestuur en vergroten we het aanzien van de beroepsgroep naar de buitenwereld. De opleiding wordt gegeven op post-HBO-niveau en wordt bij volledige deelname door de wethouder voorzien van een certificaat als bewijs van deelname. Aan de derde leergang hebben ook de eerste gedeputeerden en waterschapsbestuurders deelgenomen.</p>
<p>Bestuurlijk Leiderschap (verdiepings-programma)</p>	<p>Vele van de deelnemers aan de opleiding Politiek Bestuurlijk Management op post-HBO niveau geven na afloop aan behoefte te hebben aan terugkomenten en meer verdieping. De Wethoudersvereniging presenteert een nieuw meerdaags programma waarmee aan deze behoefte tegemoetgekomen wordt. In dit aanvullende programma staan vaardigheden en vakmanschap centraal, naast verdere inhoudelijke verdieping. Er zal gewerkt worden aan persoonlijk leiderschap en presentatie, maar ook inhoudelijke aspecten waar meer verdieping op gewenst, komen daarnaast ruim aan bod in dit programma. Met het verdiepingsprogramma geven we invulling aan de wens van verschillende wethouders om aan zichzelf te blijven werken en te blijven leren.</p>
<p>Masterclasses</p>	<p>Doel van de masterclasses is om aan de hand van een inleiding van een (ervarings)deskundige in gesprek te raken over relevante, actuele aspecten van het werk als wethouder. Nevendoel is om de wethouders gedurende het jaar op informele wijze in contact te brengen met vakgenoten uit andere gemeenten en van andere politieke partijen. Masterclasses zijn enerzijds gericht zijn op kennis en vaardigheden en anderzijds gericht op inhoudelijke verdieping en reflectie.</p>
<p>Intervisie</p>	<p>Intervisie maakt integraal onderdeel uit van het professionaliseringsaanbod van de Wethoudersvereniging. Het doel van de intervisie is het in een vertrouwde sfeer bespreekbaar maken van dilemma's en ervaringen in een kleine, besloten groep collega-wethouders. De intervisiegroep vormt een netwerk voor de deelnemende wethouders, waarmee zij ook buiten deze bijeenkomsten contact onderhouden en elkaar raadplegen, de groep wordt elkaars klankbord. De tijdens de intervisie besproken thematiek biedt de Wethoudersvereniging tevens zicht op wat wethouders actueel bezighoudt en vormt daarmee input voor de vraagsturing van de vereniging. Iedere intervisiegroep heeft in principe 8 deelnemers die, na afname van een separate intake, verspreid over het jaar 5 tot 6 keer bijeenkomen. Uit de evaluaties blijkt dat dit voor de leden een zeer waardevol en hooggewaardeerd product van onze vereniging is.</p>

### 6.3 Uitstroom

Loopbaan- dagen	Met de loopbaandagen beoogt de Wethoudersvereniging wethouders die een volgende stap in hun loopbaan verwachten een zachte landing te bieden naar deze stap. Door wethouders in contact te brengen met loopbaanbureaus, aandacht te schenken aan vaardigheden en competenties en de rechten en plichten die wethouders in een APPA situatie hebben, wordt een voorspoedige doorstart naar een volgende functie beoogd. Tevens beoogt de Wethoudersvereniging de markt van loopbaan- en re-integratiebureaus laagdrempelig en vrij beschikbaar in beeld te houden voor hen die daarop zijn aangewezen.
Bestuurlijke alternatieven	Vele wethouders ambiëren als volgende stap in hun loopbaan een burgemeesterschap, of wethouder te worden in een andere gemeente. Om wethouders een goed beeld te geven van het burgemeesterschap en het wethouderschap van buiten, organiseert de Wethoudersvereniging periodiek bijeenkomsten over beide thema's. Deze bijeenkomsten zijn bedoeld om de wethouders een eerlijk beeld van beide functies te geven én om inzichtelijk te maken welke stappen er gezet moeten worden om daar te komen. De doorstroom van (voormalig) wethouders naar nieuwe functies wordt op deze manier gestimuleerd.
Keuken- bezoeken	Met het oog op mogelijke nieuwe uitdagingen, stellen we bestuurders in de gelegenheid om bij relevante andere beroepen in de keuken te kijken. Het doel van deze activiteit gaat twee kanten op, we laten niet alleen wethouders proeven aan onbekende werkvelden, we laten de 'buitenwereld' ook proeven aan het wethouderschap. Het doel bij dit laatste is expliciet ook het beeld in de buitenwereld van wethouders en het wethouderschap verbeteren.
Proeven aan een vervolg- opleiding (samen met re- integratie- bureaus)	De vraag welke vervolgstap je na het wethouderschap zult zetten, hangt vaak ook samen met welke opleidingsmogelijkheden er zijn. Als voormalig bestuurder heb je via de (pre-)APPA mogelijkheden om opleidingen te volgen, ook zittende bestuurders hebben vaak budget voor opleidingen. Er zijn echter zoveel opleidingen, dat een keuze maken niet altijd makkelijk is. Samen met re-integratiebureaus en opleiders zal de Wethoudersvereniging dagen opzetten waarbij bestuurders en voormalig bestuurders een beter beeld krijgen van de mogelijke opleidingen en de rol die deze kunnen hebben in de vervolgstappen in hun loopbaan.

## 6.4 Platform

Wethouders-conferentie	De Wethoudersconferentie is de jaarlijks terugkerende pijler onder onze vereniging. Tijdens deze 24-uursbijeenkomst worden leden in de gelegenheid gesteld mee te praten over de ontwikkeling die wij als vereniging doormaken. Dit gebeurt tijdens de Algemene Ledenvergadering. Daarnaast wordt de conferentie traditiegetrouw geopend met een diner waarbij steevast een spreker acte de préséance geeft om de aanwezige deelnemers zijn of haar visie op leiderschap te geven. De tweede dag staat in het teken van het delen van kennis en ervaringen door middel van kennissateliers en plenaire sprekers.
Regio-netwerken	De Wethoudersvereniging is de beroepsvereniging voor wethouders. Nog meer dan voorheen zal de Wethoudersvereniging een ledenvereniging zijn. Voor en door leden. De regioambassadeurs spelen hierin een belangrijke rol. In de afgelopen jaren hebben wij ingezet op een meer regionale functie van de Wethoudersvereniging. De regionalisering is bedoeld om de relatie tussen regionale wethouders en de landelijke Wethoudersvereniging te intensiveren, zodat wij als vereniging enerzijds in kunnen spelen op de lokale behoefte en anderzijds landelijk aandacht te vragen voor lokale vraagstukken. De regioambassadeurs vervullen hierin een belangrijke spilfunctie. De lokale behoefte peilen wij onder meer door veelvuldig in de regio actief te zijn. Door het organiseren van bijeenkomsten in het land proberen wij op regionaal aangedragen thematiek het gesprek tussen wethouders te faciliteren. Thema's die afgelopen periode aan de orde kwamen, waren: regionalisering, samenwerking, de gekozen burgemeester, burgerparticipatie en de veranderende rol van inspraak.
Alumni-netwerk	Op dit moment kunnen voormalig bestuurders lid blijven van de Wethoudersvereniging en gebruik blijven maken van de activiteiten. Met het alumninetwerk willen we het aanbod verbeteren, het netwerk behouden en lidmaatschap voor alumni aantrekkelijk houden. Het hoofddoel van het netwerk is dat de alumni onderling contact houden. Alumni kunnen elkaar als netwerk vooruit helpen, en daarmee het vak aantrekkelijker maken omdat je ook na het wethouderschap goed aan de slag kunt. De alumni kunnen een soort ambassadeur van het wethouderschap én het leven na het wethouderschap worden, en natuurlijk van het netwerk zelf. Voor het succesvol zijn van dit netwerk is het van belang dat het relevant en interessant is voor de alumni. Zo trek je een goede massa leden aan, die regelmatig netwerken, contact onderhouden en op die manier blijft het netwerk ook relevant. Het netwerk moet de leden een gemeenschapsgevoel geven, zo blijven ze actief betrokken bij het wethouderschap en de vereniging.
Netwerk Weerbaar Bestuur	<p>De afgelopen jaren is er hard gewerkt om ondermijning van de democratie tegen te gaan. Verschillende instrumenten, handreikingen en protocollen zijn ontwikkeld om politieke ambtsdragers en ambtenaren in dit proces te ondersteunen. Ondanks de vele overwinningen en successen, blijkt uit cijfers van de Monitor Agressie en Geweld 2018 dat het nog niet genoeg is. Het is onze verantwoordelijkheid hier verder mee aan de slag te gaan. De afgelopen jaren werden er wéér meer politieke ambtsdragers slachtoffer van agressie en geweld. Daarbij waren ze ook vaker getuige van incidenten bij collega's. Met name intimidatie en verbale agressie en bedreiging zijn veel voorkomende problemen.</p> <p>Het Netwerk Weerbaar Bestuur is daarom sinds 5 april 2018 officieel van start gegaan met een intentieverklaring tussen 28 partners. Samen willen we ervoor zorgen dat politieke ambtsdragers hun functie veilig en integer kunnen én zullen uitoefenen. Door middel van bewustwording, voorlichting, ondersteuning en nazorg spant het netwerk zich in voor een weerbaar bestuur, voor decentrale bestuurders en volksvertegenwoordigers.</p> <p>Naast het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en het ministerie van Justitie en Veiligheid, hebben diverse beroeps- en belangenverenigingen zoals de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, Wethoudersvereniging en Nederlands Genootschap van Burgemeesters zich aangesloten bij het netwerk. Ook zetten</p>

	<p>meerdere bestuurdersverenigingen van politieke partijen en verschillende expertisebureaus zoals het Landelijke Informatie- en Expertisecentrum, Centrum voor Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel en Stichting Impact, zich in voor een weerbaar bestuur. Daarnaast hebben ook de Unie van Waterschappen en Interprovinciaal Overleg zich bij netwerk weerbaar bestuur gevoegd.</p> <p>Vanuit dit programma wordt onderzoek gedaan en ondersteuning geboden. Voor de Wethoudersvereniging betreft deze ondersteuning in elk geval de Vertrouwenspersoon, een Virtual Reality training op ondermijning, een Expeditie naar gemeenten met grote ondermijningsproblemtiek en een training gericht op handelingsperspectief voor wethouders.</p>
Democratie in Actie	<p>Het versterken en vernieuwen van de democratie in Nederland is van wezenlijk belang. We leven in een tijd met veel maatschappelijke uitdagingen en vraagstukken. Contact en verbinding met burgers is essentieel om oplossingen daarvoor te vinden. Voor inwoners is hun gemeente veelal het eerste aanspreekpunt als het gaat om betrokkenheid bij democratische besluitvorming.</p> <p>Gemeenten staan voor een grote opgave bij de uitvoering van taken zoals op het gebied van energietransitie en het sociale domein. Zij kunnen alleen succesvol daarin zijn als inwoners betrokken en meegenomen worden in de uitwerking daarvan. Lokale overheden zijn daar een spil in.</p> <p>Oftewel, jij speelt daar een kritieke rol in. We begrijpen dat alle dagelijkse en urgente activiteiten van lokaal bestuur al je tijd in nemen. Eén ding is zeker, je staat er niet alleen voor. Het programma Democratie in Actie ondersteunt jou. Waar jouw gemeente ook staat met betrekking tot de versterking van de lokale democratie. Dus wat ga jij doen om onze democratie te versterken?</p> <p>Democratie in actie is een samenwerkingsprogramma. Het is een gezamenlijk initiatief van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK), de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), de beroeps- en belangenverenigingen waaronder de Wethoudersvereniging en een groot aantal partners.</p>



## 7. Ondersteuning

Onze dienstverlening richting leden wensen wij te verstevigen, door actief kennis te verspreiden en ondersteuning te bieden. De vereniging is dé sparringpartner voor wethouders, gedeputeerden en waterschapsbestuurders. Bij vraagstukken op het terrein van de rechtspositie en het verbinden van kennis en ervaringen uit het land staan wij zij aan zij met deze bestuurders. Maar ook bij bestuurscrises, integriteit, agressie, geweld of aanverwante vraagstukken staan wij de bestuurders bij. Deze dienstverlening en ondersteuning is iets waar alleen leden gebruik van kunnen maken.

### 7.1 Vraagbaak-functie: Rechtspositie en APPA-regeling

De laatste jaren is de vraagbaakfunctie van de Wethoudersvereniging in bekendheid toegenomen. Daar waar de beantwoording binnen het bureau voornamelijk bij de voormalig directeur lag is dat na verloop van tijd verbreed naar de plaatsvervangend directeur en naar een adviseur binnen het bureau. Daarnaast is de mogelijkheid om extern kennis in te winnen bij een expert op het terrein van de rechtspositie van politieke ambtsdragers.

De wens bestaat om de rechtspositionele vraagbaakfunctie een nog stevigere basis te geven in onze dienstverlening. Wij wensen dit te ondersteunen met een goed functionerende website en eventueel een app die een laagdrempelige wijze de eerste vragen af zou moeten vangen. Voor meer ingewikkelde vraagafhandeling is contact met een van de medewerkers mogelijk.

Daarbij zouden wij meer ruchtbaarheid willen geven aan deze vorm van dienstverlening. Richting leden wordt actief bekend gemaakt op welke terreinen zij dienstverlening kunnen verkrijgen. De vraagafhandeling is tot dusver veelal telefonisch of per mail afgedaan. Door een toenemende intensiteit neemt het risico op onzorgvuldige afhandeling toe. Vanuit onze opvatting op dienstverlening is per 2019 een start gemaakt met het binnen 5 werkdagen afhandelen van gestelde vragen. Deze ambitie zetten wij voort en wij zullen daar nadrukkelijker op toezien.

### 7.2 De Wethoudersapp

Om de binding van de leden aan de vereniging en aan de activiteiten van de vereniging verder te faciliteren wordt een app ontwikkeld. Hiermee wordt beoogd een draagbaar naslagwerk voor wethouders te bieden ter ondersteuning van de rol en (rechts)positie van wethouders. Deze app zou het daarnaast mogelijk moeten maken dat bestuurders met elkaar en met medewerkers van de vereniging in contact komen, het kan tevens dienen als instrument om inschrijving en deelname aan door de vereniging georganiseerde evenementen te ondersteunen. Tot slot is de app een laagdrempelige manier om nieuws te delen met leden.

### 7.3 Loopbaanbegeleiding

Het wethouderschap wordt in afnemende mate gezien als een goede stap in iemands carrière. Deze negatieve beeldvorming berust op vaak onterechte aannames. De praktijk leert wel dat de veeleisendheid van het wethoudersambt vaak weinig ruimte laat om eens goed te reflecteren op diens loopbaan. Ook het ministerie van BZK ziet dit in en neemt maatregelen om het aanzien van het ambt te verbeteren en heeft ruimte geboden om al gedurende het wethouderschap aanspraak te maken op APPA voorzieningen die een zachte landing naar een nieuwe functie kan bespoedigen. De Wethoudersvereniging deelt deze ambitie en ziet hier voor zichzelf een rol weggelegd. De Wethoudersvereniging richt zich van oudsher op de instroom, de doorstroom en de uitstroom van wethouders. Door de doorstroom te voorzien van loopbaanadvies en een koppeling te maken naar een onderwijsprogramma, zullen wethouders na ommekomst van hun bestuurlijke periode beter in staat zijn een vervolgstap te zetten. Via deze loopbaanbegeleiding tijdens het ambt hoopt de Wethoudersvereniging een voorportaal te bieden richting het uiteindelijke re-integratiebureau.

In het verlengde hiervan worden mogelijkheden verkend om wethouders tijdens het vervullen van hun bestuurlijke ambt met andere functies of hoedanigheden kennis te laten maken. Dergelijke keukenbezoeken kunnen kennis en inzichten tijdens het wethouderschap vergroten en de oriëntatie op vervolgstappen in de carrière verrijken.

#### 7.4 Vertrouwenspersoon en ondersteuningsteam

Sinds 2016 is binnen het bureau van de Wethoudersvereniging een gecertificeerde vertrouwenspersoon aanwezig. Op het terrein van agressie, geweld, integriteit, ondermijning en ongewenste omgangsvormen wordt op vertrouwelijke basis een overlegmogelijkheid aan wethouders geboden. Door steun vanuit het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, in casu het Netwerk Weerbaar Bestuur, wordt deze vertrouwensfunctie nu actiever onder de aandacht van wethouders gebracht. In samenwerking met het Nederlands Genootschap voor Burgemeesters en de Vereniging voor Raadsleden is de vertrouwensfunctie uitgebreid tot een Ondersteuningsteam. Dit ondersteuningsteam wordt bijgestaan door een netwerk bestaande uit 'peers', die verdere (langdurigere) ondersteuning ter plaatse kunnen verzorgen.

#### 7.5 Bestuurscrises

De Wethoudersvereniging wordt steeds vaker gevonden door wethouders die "even willen sparren" met een onpartijdig luisterend oor. De Wethoudersvereniging kan in tijden van bestuurscrises soms net het zetje geven dat nodig is om een crisis af te wenden of andere mogelijkheden in beeld te brengen. Deze vorm van dienstverlening zal naar verwachting toenemen, als hier meer ruchtbaarheid aan wordt gegeven.





## 8. Onderzoek

In toenemende mate zal de Wethoudersvereniging inzetten op het communiceren over de resultaten van onderzoek, trends of andere ontwikkelingen die wij signaleren vanuit de landelijke positie die wij innemen. Meer opiniërend en proactief, in plaats van reactief of in de verdediging.

De vereniging ontwikkelt een onderzoeksagenda en gaat aan de hand hiervan gestructureerd onderzoek doen naar de thema's die voor de leden van onze vereniging relevant zijn. Het na te streven doel met deze onderzoeksagenda is: dé kennispartner over, voor en door wethouders, gedeputeerden en waterschapsbestuurders te zijn. En daarnaast ook leidend te zijn in het maatschappelijk debat over dagelijks bestuurders. De onderzoeken die opgezet gaan worden, richten zich primair op de 'rol en positie' van de bestuurder in het verleden, het heden en de toekomst. Bij 'de rol' gaat het er bijvoorbeeld om welke rol je als wethouder hebt binnen het samenspel, in de veranderende omgeving, maar het gaat ook over het gezag van de bestuurder. Onderzoek naar 'de positie' spitst zich onder andere toe op de (veranderende) rechtspositie, de trends en ontwikkelingen rondom het ambt en wat ervoor nodig is om in deze veranderende wereld bestuurder te zijn.

### 8.1 Rol en positie van Wethouders

Als beroepsvereniging hebben wij onze achterban goed in beeld. Ook de ontwikkelingen die door de jaren heen onder deze beroepsgroep plaatsvinden hebben wij in beeld. Onder andere door geanonimiseerde informatie afkomstig uit de intervisiegroepen en de bezoeken die wij in het land afleggen vernemen wij wat er speelt bij wethouders. Aan de hand van deze kennis en informatie kunnen wij wethouders met specifieke vragen aan elkaar verbinden of voorzien van gewenste informatie.

### 8.2 Rechtspositie

Binnen de onderzoeksagenda zal de Wethoudersvereniging de huidige rechtspositie in kaart brengen, de veranderingen onderzoeken en de effecten hiervan. Er zal vergelijkend onderzoek gedaan worden, een feitenrelas van de versoeringen gemaakt worden en het afbreukrisico en de toegenomen verantwoordelijkheden worden in beeld gebracht. Het gaat hierbij om de uitkering, het pensioen, nabestaandepensioenen, ziekteverlof, pre-APPA, opleiding, declaratie-mogelijkheden, publieke opinie en ga zo maar door. De inzet van de vereniging is gericht op een betere rechtspositie.

### 8.3 Onderzoek binnen Democratie in Actie

Binnen de verschillende activiteiten van de vereniging zal nadrukkelijker aandacht zijn voor onderzoek. Zo zullen de activiteiten binnen het programma Democratie in Actie meer op onderzoek gericht zijn, samen met bestuurders. Denk hierbij aan onderzoek naar de energietransitie of de omgevingswet. De uitkomsten van deze onderzoeken zullen de basis vormen voor bijeenkomsten in het land.

### 8.4 Samenwerking met kennispartners

De onderzoeksagenda zal niet alleen op het bureau van de Wethoudersvereniging vorm krijgen, maar ook daarbuiten. De verschillende kennispartners worden nauw betrokken en er worden nieuwe partners bij gezocht. Zo wordt de Wethoudersvereniging dé plaats waar kennis over wethouders, waterschapsbestuurders en gedeputeerden samen komt en opgedaan wordt.

### 8.5 Voor en door bestuurders

Ook binnen onderzoek wil de Wethoudersvereniging dé vereniging zijn voor én door bestuurders. Waar mogelijk bieden we een platform voor die bestuurders die zelf onderzoek doen en een bijdrage willen leveren aan kennis en ontwikkeling. Daarnaast zullen leden expliciet betrokken worden bij het onderzoek en de onderzoeksagenda.



## 9. Belangenbehartiging

De Wethoudersvereniging is van oudsher vaak ad hoc in interactie met de media, ministeries of de Tweede Kamer. De Wethoudersvereniging wil proactief aan de hand van een “charmeoffensief” de beeldvorming rond politieke ambtsdragers verbeteren. Nog te vaak komt het voor dat een rotte appel de beeldvorming van de hele groep op een negatieve manier beïnvloedt. Dit willen wij tot een halt brengen, om zo ook de instroom van nieuw talent laagdrempeliger te maken. Randvoorwaarden zoals een goede rechtspositie, politiek verlof, opleidingsmogelijkheden zijn hierbij essentieel. Daartoe zullen wij onder meer actief in gaan zetten op de volgende thematiek:

### 9.1 Aanzien van het ambt

In 2020 verschijnt van de hand van onderzoeksbureau EMMA, in opdracht van de Wethoudersvereniging een onderzoek naar het loopbaanperspectief van wethouders. Een van de aanbevelingen is te investeren in het aanzien en het imago van het wethouderschap. Nog te vaak vormen beelden van een enkeling de publieke opinie, terwijl de grote meerderheid van wethouders hardwerkende mensen met een enorm hart voor de publieke zaak zijn. Via verschillende kanalen en met diverse partners zal de Wethoudersvereniging komende periode werken aan een ‘charmeoffensief’ om het ambt aantrekkelijk te houden en inzetten op een verbetering van het aanzien.

### 9.2 Reële rechtspositie

De afgelopen jaren is er veel veranderd aan de rechtspositie van wethouders. Soms in positieve zin, door het instellen van een fonds om beveiliging van bedreigde bestuurders uit te bekostigen, maar vaker in negatieve zin. Ook staat de rechtspositie van wethouders steeds vaker ter discussie, bijvoorbeeld doordat de APPA-uitkering als onrechtvaardig wordt ervaren. Hierbij wordt te vaak, zo niet altijd, voorbij gegaan aan de reden waarom deze uitkering bestaat. Een goed functionerende lokale democratie is er namelijk bij gebaat dat politieke ambtsdragers keuzes in het algemeen belang maken. Als de wethouder bij het afwegen van impopulaire besluiten rekening moet houden met het leiden van een substantieel persoonlijk financieel nadeel als dat tot diens vertrek zou leiden, dan tast dat de integriteit van besluitvorming aan. De Wethoudersvereniging zal zich blijven inspannen om de rechtspositie van wethouders passend en reëel te laten zijn.

De Wethoudersvereniging is van mening dat we ervoor moeten waken dat het uiteindelijke resultaat van de toegenomen druk op colleges en ambtsdragers en een verslechterende rechtspositie ertoe zou kunnen leiden dat minder capabele mensen voor dit mooie ambt kiezen.

### 9.3 Weerbaarheid wethouders

Het Netwerk Weerbaar Bestuur spant zich gezamenlijk in voor een weerbaar bestuur waarin politieke ambtsdragers hun ambt veilig en integer uit kunnen oefenen. De Wethoudersvereniging neemt deel aan dit netwerk en behartigt de belangen van wethouders.

