

Achtergrond onderzoek

Het Centrum voor Lokaal Bestuur heeft de afgelopen weken via een enquête onderzocht hoe oud-wethouders een baan vinden na beëindiging van hun functie in 2014. Antwoorden op deze vragen kunnen helpen om wethouders beter voor te bereiden na beëindiging van hun functie, en dat er bij de selectie van nieuwe wethouders meer aandacht wordt besteed aan de oriëntatie op de arbeidsmarkt.

Het onderzoek is in 2012 ook gehouden. Nu, vier jaar later, herhaalt het CLB het onderzoek.

Het onderzoek spitst zich toe op drie punten:

- Wat is de zittingsduur van de oud-wethouders?
- Wat zijn de motieven en achtergronden van oud-wethouders om te stoppen?
- Hoe vinden oud-wethouders hun aansluiting op de arbeidsmarkt?

Het onderzoek is verspreid onder 145 gestopte wethouders in 2014. Dit is de helft van het aantal wethouders uit het onderzoek uit 2012. Die onderzoeksgroep besloeg echter de gestopte wethouders tussen 2010 en 2012. Van de 145 aangeschrevenen hebben 69 de enquête ingevuld. Dit is bijna 50% en overeenkomstig met de 55% uit 2012.

Belangrijkste bevindingen

- * De gemiddelde zittingsduur van de oud-wethouders was in 2016 7 jaar, in 2012 4,9 jaar.
- * De belangrijkste reden om te stoppen lag eraan dat PvdA niet is teruggekeerd in het college. Bij wethouders die zelf besloten hadden te stoppen lagen de redenen meer in de privé sfeer, een onplezierige samenwerking met college of fractie en/of aan het behalen van de pensioengerechtigde leeftijd (25%).
- * Het gemiddeld aantal werkuren wordt op 58 uur per week geschat. Dit is 4 uur meer dan in 2012. Dit kan komen doordat er meer fulltime wethouders uit grotere steden zijn gestopt en door de opmars naar de decentralisaties.
- * 20% zit nog steeds zonder werk, dit was ook zo in 2012.
- * Voorgaande werkervaring is de belangrijkste factor voor het vinden van een nieuwe baan.
- * Wethouders zijn tijdens hun wethouderschap nauwelijks bezig met het oriënteren op de arbeidsmarkt.

Aanbevelingen

- * Besteed bij de selectie van nieuwe wethouders meer aandacht aan de oriëntatie op de arbeidsmarkt. De toekomst na het wethouderschap is onzeker en daar moeten wethouders bewust van gemaakt worden. het commitment van 4 jaar is mooi, maar geen garantie in de dynamiek van de politiek.
- * Imagoverbetering van het ambt zou kunnen leiden tot het aantrekken van nog meer betere bestuurders indien zij garantie krijgen voor het terugkeren op oude werk d.m.v. politiek verlof in ere te herstellen.

Algemene Vragen

In de algemene vragen werd aan de oud wethouders gevraagd naar hun persoonlijke kenmerken en omstandigheden

- Van de respondenten is 19% vrouw en 81% man.
- De gemiddelde leeftijd is 61 jaar.
- 64% was wethouder in een gemeente tot 50.000 inwoners, 30% in een gemeente met meer dan 100.000 inwoners .
- 50% van de oud wethouders heeft een HBO opleiding, 49% een WO opleiding. Slechts 1% een MBO opleiding.
- 50% van de wethouders is samenwonend zonder kinderen. 32% is samenwonend met kinderen. 7% alleenstaand met kinderen.
- 70% van de wethouders werkte voltijd, 30% deeltijd. De deeltijdfuncties zijn verspreid tussen de 0,6 fte en de 0,9 fte. Gemiddeld is 0,75 fte.
- Op de vraag hoe wethouders zich hebben voorbereid op hun functie geeft 70% aan raadslid te zijn geweest, 34% was actief lid en 13% volgde interne cursussen van het CLB/ PvdA.
- De voorbereiding op het werk werd met gemiddeld een 7,3 beoordeeld.

- De gemiddelde zittingsduur was 7 jaar. Dit is ver boven de gemiddelde zittingsduur van 4,8 sinds 1994. De enige verklaring hiervoor kan zitten in de leeftijd van de wethouders, die ook tamelijk hoog is.
- Het gemiddeld aantal uren werk dat werd besteed is 58 uur per week.
- De meest voorkomende portefeuilles van de gestopte wethouders zijn: WMO (78%), Sociale Zaken (67%), Jeugd (56%) en Onderwijs (49%). Algemene zaken en openbare orde en veiligheid komen het minst vaak voor.

Motieven en achtergrond om te stoppen

- Een groot deel van deze wethouders is gestopt vanwege de tegenvallende verkiezingsuitslag in 2014. 94% heeft de zittingstermijn wel volgemaakt. 6% is tussentijds gestopt. Dit percentage is laag omdat het een verkiezingsjaar betreft. Het grootste gedeelte van de wethouders treedt af door het begin van een nieuwe politieke termijn.
- 50% van de wethouders besloot zelf niet terug te keren en 40% keerde niet terug doordat de PvdA niet in het college kwam. Slechts 3% is door de afdeling niet voorgedragen als wethouder.
- Redenen om zelf met het wethouderschap te stoppen lag voor 20% in persoonlijke omstandigheden, een andere baan, gezondheidsproblemen en vooral pensioen. Voor 10 % lag dit in de verwachtingen en het werk. De meest gegeven reden is een onplezierige sfeer in college of in de samenwerking met de fractie.
- Weinig wethouders geven een reden aan die bij zou kunnen dragen aan het voortzetten van het wethouderschap. Een lagere werkdruk en betere ondersteuning zouden geen reden geven om het wethouderschap voort te zetten.

Loopbaan na wethouderschap

- Voor het wethouderschap waren de meesten werkzaam bij de overheid (37%), in een non-profitorganisatie (35%) of als zelfstandig ondernemen (22%).
- De functie die bekleed werd waren achtereenvolgend: leidinggevend (40%), adviseur/consulent (24%) en op directieniveau (18%).
- 25% had een terugkeerafspraak met de werkgever gemaakt, de helft heeft hier ook gebruik van gemaakt.
- Een kleine 20% heeft zich tijdens het wethouderschap georiënteerd op de arbeidsmarkt, vooral door het voeren van oriënterende gesprekken, coaching en scholing. 50% gaf aan te hebben nagedacht over de te volgen richting in de toekomst.
- 62% heeft korter dan 6 maanden zonder baan gezeten, 16% langer dan 6 maanden en 22% heeft momenteel nog geen baan kunnen vinden.
- De meeste oud-wethouders hebben een functie gevonden in de overheidssector (15%) of zijn een eigen bedrijf begonnen (21%). Hiervan heeft een kleine 40% een adviserende/ consulterende functie.
- Oud-wethouders geven aan dat het netwerk (50%) belangrijk is bij het vinden van een nieuwe baan.
- 47% heeft gebruik gemaakt van loopbaancoaching die door de gemeente zelf is aangeboden.
- De PvdA/ het CLB worden weinig gebruikt bij het vinden van een nieuwe baan.
- Oud-wethouders denken dat voorgaande werkervaring het belangrijkste is bij het vinden van een nieuwe baan (72%). Andere positieve kenmerken zijn het opgebouwde netwerk, bestuurlijke en leidinggevende ervaring.
- Politieke kleur wordt niet als een positieve of negatieve werking te hebben op het vinden van een nieuwe baan.
- Leeftijd en **het imago van politici** worden als negatieve kenmerken gezien.
- Oud-wethouders geven hun nieuwe baan hoger dan een 8 gemiddeld en zijn zeer tevreden met hun nieuwe werk.

Opvallende verschillen met 2012

Over het algemeen zijn de uitkomsten uit dit onderzoek overeenkomstig met de uitkomsten uit 2012.

Een verschil is echter wel dat er meer wethouders gestopt zijn in grote gemeenten, zo'n 15% meer. Dit heeft ermee te maken dat er ook in grote steden fors is verloren tijdens de verkiezingen in 2014 waardoor de PvdA niet in het college is gekomen.

Doordat het wethouderschap in grote steden vaker een voltijdfunctie is dan in kleinere gemeenten is het ook niet vreemd dat het aantal wethouders dat gestopt is een fulltime functie bekleedden. De werkdruk lag in 2012 op 54 uur per week. in 2016 wordt deze op 58 uur per week geschat. Dit is te verklaren door het grotere aantal fulltime wethouders in grote steden dat is gestopt en het begin van de decentralisaties.