

MET REALISTISCHE AMBITIES WEER DE ARBEIDSMARKT OP

POSG BEGELEIDT EX-WETHOUDERS NAAR WERK

Wethouders werken snoehard. Ze slagen erin mensen mee te krijgen, bepalen mede de koers van de gemeente en dragen eindverantwoordelijkheid voor maatschappelijk zeer relevant werk. Toch worden ze niet met open armen ontvangen als ze na hun bestuurstermijn(en) weer de arbeidsmarkt opgaan. POSG, marktleider op het gebied van arbeidsmobiliteit voor het publieke domein, helpt hen een loopbaanstap te zetten met duurzaam perspectief.

Zoals elke vier jaar zijn de gemeenteraadsverkiezingen van 21 maart voor veel wethouders spannend. Naast de groep die zich niet meer verkiesbaar stelt, vergaren anderen te weinig stemmen, of trekken in de collegeonderhandelingen alsnog aan het kortste eind. 'Er zal een flinke *shake out* van wethouders plaatsvinden', weet Lydia van der Poel, senior managing consultant bij POSG. 'Hiervan begeeft een groot deel zich weer op de arbeidsmarkt, waar het hen vaak niet meevalt om aansluiting te vinden.'

VOOROORDELEN OVER WETHOUDERS

De ervaring leert dat er nogal wat vooroordelen over wethouders zijn. Ze zijn eigenwijs, hebben een flinke eigendunk en staan vooral op 'zenden', om er maar enkele te noemen. In de praktijk heeft deze groep baat bij een goede loopbaancoach. Van der Poel: 'Een oud-wethouder valt onder de APPA-regeling en heeft recht op wachtgeld, meestal voor drie jaar en twee maanden. Daar is altijd hulp

van een re-integratiebureau voor het vinden van een nieuwe baan bij inbegrepen. 'Ze mogen zelf het bureau uitkiezen en komen dan bijvoorbeeld bij ons terecht.'

VERTROUWEN IN GEZAMENLIJK TRAJECT

Van der Poel maakt het daaropvolgende traject inzichtelijk met een voorbeeld uit haar praktijk: 'Een wethouder werd na anderhalve termijn gedwongen te stoppen vanwege de ontstane verhoudingen in het college. Ze meldde zich bij ons, het klikte en ze gaf ons het vertrouwen om gezamenlijk dit traject in te gaan.' Al meteen was duidelijk dat ze bijzonder ontdaan was over haar vertrek. Woe-de, machteloosheid en verdriet vochten om voorrang. 'We hebben eerst gereflecteerd op haar vertrek, en haar aandeel hierin. Vervolgens was het belangrijk om haar weer vitaal te krijgen. Door alle emoties was ze afgefallen en sloop ze slecht. Door haar te stimuleren te doen waar ze van houdt, zoals wandelen en in de tuin werken, knapte ze zichtbaar op.'

INVESTEREN IN WERKNEEMBAARHEID

Tegelijkertijd werd het tweede spoor ingezet, hoofdzakelijk bij POSG: investeren in werkneembaarheid. Dat betekent je eigen kwaliteiten zien, de mogelijkheden onderzoeken, richting kiezen en regie pakken. Solliciteren en netwerken. 'Haar grote droom was burgemeester worden. Hoewel dit behoorlijk ambitieus was, zeker voor de korte termijn, hebben we dit een kans gegeven. Met als bijkomende afspraak dat ze managementervaring zou gaan opdoen, iets waar ze in elke bestuurlijke functie profijt van heeft.' Nadat ze bij twee sollicitaties voor het burgemeestersambt al doordrong tot de gespreksrondes, kreeg de ex-wethouder vanuit haar eigen netwerk de vraag om bij een maatschappelijke organisatie een procesmanagementopdracht te doen. 'Het deed haar duidelijk goed om weer te werken. Bovendien was ze gewoon één van de werknemers, moest ze zelf koffie halen en haar eigen agenda voeren. Zo kon ze



UITSTROOM POLITIEK BESTUURDERS

In 2017 hebben de loopbaanadviseurs van POSG diverse voormalig politiek bestuurders, onder wie wethouders, naar ander werk begeleid.

Een greep uit die nieuwe functies:

- Directeur Vervoersautoriteit;
- Directeur Recreatiebedrijf;
- Docent Economie mbo;
- Manager Real Estate Adviesbureau;
- Burgemeester;
- Dagelijks Bestuurder Waterschap;
- Programma-adviseur Gemeente;
- Horeca-ondernemer;
- Zelfstandig Adviseur/Trainer/Coach;
- Adviseur Insolventie Advocatenkantoor;
- Manager Advies en Projecten bij Organisatie voor Doelgroepenvervoer;
- Wethouder bij een andere gemeente;
- Meerdere toezichthoudende functies bij maatschappelijke organisaties.

concrete ervaringen nodig voor dat besef, bijvoorbeeld als sollicitaties niet lukken omdat ze verkeerd of te hoog inzetten. Gedurende het traject bij ons zie je hun ambities realistischer worden.' Aan de andere kant stellen oud-wethouders zeker eisen aan een nieuwe werkomgeving. Het gaat niet enkel om de positie en inhoud van een functie, maar ook om de bedrijfscultuur, de mensen die er werken en het werketos: 'Vanzelfsprekend moet een nieuwe functie aansluiten bij zijn of haar morele kompas.'

ik een achtergrond in werving en selectie, ik weet wat wel en niet werkt. Voor zestigplussers geldt dat ze wel goede kans maken op toezichthoudende deeltijdfuncties bij maatschappelijke organisaties. Hiermee duurt het wat langer voor ze volledig uit het wachtgeld zijn, maar kunnen ze toch een mooi pakket aan werkzaamheden verzamelen.'

OVER POSG

POSG is marktleider op het gebied van arbeidsmobiliteit en sparringpartner van overheid en politiek. Naast het unieke Mobiliteitsdienstverband is POSG gespecialiseerd in Mobiliteitsadvies, Loopbaancoaching, Interim en Werving & Selectie. POSG verbindt de doelstellingen van organisaties met professionals die een loopbaanstap realiseren met een duurzaam perspectief. POSG is onderdeel van de GrowWork Group (GWG), één van de grootste HR-dienstverleners in het publieke domein en heeft hierdoor een breed landelijk netwerk. De zusterbedrijven binnen GWG – GrowWork Healthcare, InterWork, JS Consultancy en Roler – zijn werkzaam in respectievelijk de sectoren zorg, woningcorporaties, overheid en onderwijs.

www.posg.nl



afscheid nemen van de status van het wethouderschap.'

Snel daarna volgde een derde sollicitatie naar een burgemeestersfunctie, die ze samen met POSG voorbereide. En dit keer won ze. 'Naast een droombaan heeft ze haar loopbaan een duurzame impuls gegeven en geleerd om de regie over haar carrière te behouden.'

AFKICKEN VAN HET WETHOUDERSCHAP

Als wethouder heb je een spilfunctie in het lokale bestuur en kun je echt een verschil maken in je directe leefomgeving. Bovendien krijg je veel ondersteuning, zoals een secretaresse, een woordvoerder en ambtenaren. Het is een uitdagende, gevarieerde functie die veel van je vraagt. 'Als deze specifieke functie afloopt, moet je daar echt van afkicken. Weer met beide benen op de grond komen. Dat is lastig,' stelt Van der Poel. 'Sommigen hebben

AAN IETS NIEUWS BEGINNEN

De wachtgeldperiode is in de regel voldoende voor wethouders om een nieuwe baan te vinden. 'Buitenstaanders zullen dat lang vinden', realiseert Van der Poel zich. 'Maar als je bijvoorbeeld zelf niet wilde vertrekken, heeft dat een enorme impact. Daar moet je echt van herstellen, voordat je weer in je kracht staat om enthousiast aan iets nieuws te beginnen. Het zwaartepunt van de begeleiding ligt volgens mij wel in het eerste jaar; daarin moet het eigenlijk gebeuren. Hoe snel je succesvol bent is verder afhankelijk van de kennis en werkervaring die je vóór het wethouderschap hebt opgedaan.' Daarnaast spelen competenties en leeftijd een rol. Voor zestigplussers is het lastiger om nog een vaste hoofdfunctie te vinden. Van der Poel: 'Dat vertellen we hen ook. We bepalen de loopbaankoers altijd in overleg. Zelf heb