

**Algemene ledenvergadering  
Wethoudersvereniging  
21 november 2012**

**wethouders**  
vereniging

**Agenda**  
**Algemene ledenvergadering Wethoudersvereniging**

**Groenekan**  
**Woensdag 21 november 2012**

1. Opening
2. Mededelingen
3. Afscheid bestuursleden  
Wethouder W. Kolff en wethouder J. Groot  
Benoeming nieuw bestuurslid  
Wethouder J. Nederstigt, gemeente Haarlemmermeer
4. Meerjarenbeleid 2012-2014
5. Voorstel tot statutenwijziging
6. Begroting 2013
7. Rondvraag
8. Sluiting

## Meerjarenbeleid Wethoudersvereniging 2012-2014

### Inleiding

De Wethoudersvereniging (WHV) heeft als missie het wethoudersvak (verder) te professionaliseren. Dat doet zij door als partner van de wethouders op te treden, vanuit de rol als beroepsvereniging. Zij ziet daarnaast vooral een rol als makelaar en intermediair. Ook treedt zij op als belangenbehartiger, waar het gaat om de (rechts)positie van wethouders. Sinds de oprichting in 2004 streeft de vereniging ernaar het vak van wethouder te professionaliseren, vooral door wethouders met elkaar in gesprek te laten komen over het bijzondere vak van wethouder. Sinds een aantal jaren organiseert de WHV haar jaarcongres "De dag van de wethouder". Daarnaast neemt zij deel aan het VNG-congres en organiseert zij activiteiten samen met het Actieprogramma Lokaal Bestuur van de VNG en met het Nederlands Genootschap van Burgemeesters. Sinds september 2011 is het bureau uitgebreid met een parttime directeur, waarmee de WHV haar activiteiten heeft kunnen intensiveren. Deze notitie bevat de visie van de vereniging op haar missie en doelstellingen tot 2014, alsmede de activiteiten waarvoor zij subsidie aanvraagt voor 2012 en verder.

### Missie en doelstellingen Wethoudersvereniging

De Wethoudersvereniging wil het wethoudersvak verder professionaliseren. Doel van die verdere professionalisering is het zo goed mogelijk laten functioneren van wethouders binnen het lokaal bestuur. Daarbij ziet de WHV een aantal subdoelstellingen:

1. Verbeteren van de kwaliteit van de instroom in het wethoudersvak
2. Verbeteren van de beeldvorming rond het wethouderschap en het lokaal openbaar bestuur
3. Vergroten van de (zelf)reflectie tijdens het wethouderschap
4. Vergroten van het inzicht in de werking van ambtelijk-bestuurlijke processen
5. Vergroten van arbeidsmarktkansen voor voormalige wethouders

Hiermee richt de WHV zich op een drietal **doelgroepen**, te weten:

- I. Wethouders
- II. Aankomende Wethouders
- III. Voormalige Wethouders

Hieronder volgt een toelichting op genoemde subdoelstellingen.

### **Ad. 1 Verbeteren kwaliteit van de instroom**

Uiteraard zijn de politieke partijen als eerste verantwoordelijk voor de selectie van gekwalificeerde wethouders. Het komt echter helaas nog te vaak voor dat uit het selectieproces iemand naar voren komt, waarvan –vaak achteraf- wordt geconstateerd dat hij of zij onvoldoende geschikt was voor het wethouderschap. Dit is deels verklaarbaar uit het feit dat lang niet alle aspecten en dilemma's van het wethouderschap bij alle bij het selectieproces betrokkenen voldoende bekend zijn. De meest zichtbare rol van wethouders, zeker voor de leden van zijn verwante raadsfractie, is die tijdens de commissie- en raadsvergaderingen. Daarnaast is de publieke rol, waarbij de wethouder namens het gemeentebestuur in de openbaarheid treedt, ook bekend bij de selecterende personen. Overigens geldt dit evenzeer voor de kandidaat-wethouders zelf. Ook zij geven vaak achteraf aan dat het heel anders is dan zij zich hadden voorgesteld. De vraag is of ook inderdaad alleen maar achteraf kan worden vastgesteld dat iemand (on)geschikt was voor het wethouderschap.

De kwaliteit van de instroom in het wethoudersvak kan overigens ook worden vergroot door een duidelijker voorlichting en verwachtingenmanagement richting kandidaten over het wethouderschap. Ook kan de start van de wethouder beter worden begeleid, met behulp van training, coaching en bijv. een inwerkprogramma voor nieuwe wethouders.

### **Ad.2 Verbeteren beeldvorming wethouders**

De beeldvorming van wethouders is de afgelopen decennia veranderd. Enerzijds is sprake van een afname van de sociale status en het ontzag voor wethouders, anderzijds worden politieke crises en gemeentelijke misrekeningen onder verantwoordelijkheid van de wethouder nadrukkelijker dan voorheen in de openbaarheid aan de orde gesteld. Mee door de opkomst van de anoniemere sociale media en de versplintering van het medialandschap komt vermeend disfunctioneren steeds meer in het nieuws. Van TV-programma's waarin beleid van gemeenten worden getoetst aan het handelen in individuele, concrete situaties tot suggestieve berichtgeving over vermeende belangenverstrengeling, steeds vaker ontstaat het beeld van een onkundig gemeentebestuur als geheel al of niet in combinatie met een onkundige ambtelijke organisatie, waar een wethouder op wordt aangesproken. Het leidt niet zelden tot een negatief beeld over de verantwoordelijke wethouder(s). Overigens moet hier ook de ontwikkeling van de huidige (lokale) politiek niet uit het oog worden verloren, waarin meningsverschillen vaak belangrijker worden gemaakt dan de zaken waar men het in grote lijnen wel over eens is. Politici gedijen bij profilering en meningsverschillen en veel burgers hebben weinig kennis van de mores van het politieke (besluitvormings)proces waarbinnen die meningsverschillen worden geuit. Steeds vaker komen nieuwe politieke partijen naar voren in de gemeentelijke politieke arena. Zij maken daarbij gebruik van deze en andere mechanismen.

### **Ad. 3 Vergroten van de reflectie in het wethouderschap**

Uit het onderzoeksrapport "De Vallende Wethouder" dat in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties in samenwerking met de Wethoudersvereniging is uitgevoerd, blijkt dat wethouders die in de politieke problemen niet zelden als laatste in de gaten krijgen dat het fout dreigt te gaan. Hieraan liggen een aantal oorzaken ten grondslag. Wethouders hebben een positie, waarin zij beslissingen kunnen bewerkstelligen of zelfs kunnen forceren. In dat opzicht zijn zij vergelijkbaar met andere mensen in een eindverantwoordelijke functie. Uit onderzoek is bekend dat het gedrag van mensen die afhankelijk kunnen zijn van beslissers in hun organisatie terughoudender tegen deze beslissers zijn, dan tegen onder- of nevensgeschikte collega's of medewerkers. Het wethouderschap is bovendien nog steeds een functie waartegen in kleinere kring wordt opgekeken, waar sociale status aanleeft en waar privileges zijn verbonden aan de functie, zoals bijv. een eigen parkeerplaats, toegang als VIP bij speciale gelegenheden en soms een zelfs een auto met chauffeur. Deze combinatie van zaken maakt dat veel wethouders na verloop van tijd steeds minder kritisch worden op het eigen handelen en steeds kritischer richting anderen, terwijl omgekeerd hun –deels van hen afhankelijke- omgeving minder open en kritisch durft te zijn tegen de wethouder. Een eventuele kritische blik op de wethouder wordt bovendien lang niet altijd door hem of haar gewaardeerd. Al met al resulteert dit te vaak in een weinig reflectieve houding, die een bedreiging kan gaan vormen voor het eigen functioneren. Daarom streeft de WHV naar een vergroting van het reflectieve vermogen van wethouders.

### **Ad. 4 Vergroten inzicht in de werking van ambtelijk-bestuurlijke processen**

Veel startende wethouders hebben weinig kennis en ervaring met het verschil tussen een bestuurlijke rol en een managementrol in de ambtelijke organisatie. Elke wethouder krijgt echter te maken met politieke keuzes, die ambtelijk tot uitvoering moeten worden gebracht. In niet politieke organisaties richt de bestuurlijke rol zich op de strategische visie en de strategische keuzes. Dit zijn keuzes die zich richten op de middellange en lange termijn (meer dan 5 jaar volgens de meest gebruikelijke leerboeken), die vervolgens in hun werkorganisatie worden opgepakt en uitgewerkt. In de politiek is de horizon vaak de eerstvolgende verkiezing, in gemeenten dus 4 jaar, en wordt bovendien steeds meer politiek afgerekend op resultaten en risico's die fout uit (lijken te) pakken. Niet zelden is het beeld van de nieuw aangetreden wethouder over zijn eigen werkorganisatie tamelijk negatief, terwijl hij/zij die organisatie vervolgens nodig heeft om zijn politiek-bestuurlijke keuzes uit te laten voeren. Reactie op dat negatieve beeld en het feit dat de gevolgen van verkeerd uitpakkende risico's op zijn of haar hoofd terecht komen, is vaak dat hij/zij dicht op, zo niet in, de werkorganisatie gaat zitten. Welke rol dan nog weggelegd is voor het ambtelijk management is dan ook regelmatig een vraag die vanuit de interne organisatie aan de orde wordt gesteld.

Het resultaat is dat het concrete resultaat in het eerste jaar van de nieuwe wethouder(s) achterblijft bij de potentiële resultaten. De Wethoudersvereniging wil daarom vroegtijdig inzicht in de werking van deze processen bevorderen.

## **Ad. 5 Vergroten van de arbeidsmarktkansen voor voormalige wethouders**

Deels vanwege de onder ad. 3 genoemde houding die wethouders naar verloop van tijd kunnen aannemen, is de positie van voormalige wethouders op de arbeidsmarkt niet erg gunstig. Hier spelen een aantal zaken een (grote) rol. Het wethouderschap is een eindverantwoordelijke, politieke functie met beslissingsbevoegdheid en de mogelijkheid zaken te forceren of door te drukken. Veel oud-wethouders streven dan ook naar een eindverantwoordelijke functie na het wethouderschap. Macht is in de politiek een belangrijk element, maar op macht opereren in de meeste organisaties in deze tijd niet meer hoog wordt gewaardeerd. Ook de weinig reflectieve houding die wethouders vaak onbewust aannemen, maakt de voormalige wethouder dan ook geen geliefde medewerker of manager in een organisatie. Bovendien overwaarderen veel wethouders hun (functionele) netwerk net als hun '(arbeids)marktwaarde'. Toch is het ook maatschappelijk van belang dat oud-wethouders in het vervolg van hun loopbaan relevante functies kunnen bekleden, ook omdat kandidaat-wethouders met de ervaringen van anderen rekening lijken te houden. De Wethoudersvereniging zou kunnen bijdragen aan het verkrijgen van een reëel beeld van de ontwikkelingsmogelijkheden in het wethouderschap en de waarde die daaraan kan worden ontleend voor andere niet-politieke functies. Ook kan een reëler beeld worden geschetst van de daadwerkelijke (on)mogelijkheden na het wethouderschap, liefst tijdens het bekleden van de functie zelf.

De groep voormalige wethouders is bovendien in staat en vaak ook bereid om de eigen ervaringen te delen met nieuwe wethouders. Dit kan de start van die nieuwe wethouders wel degelijk helpen. Deze mentorrol is tot nu toe echter vrij onderbelicht, al zijn er wel veel eenmansbedrijfjes waarin men zich na het wethouderschap toelegt op Bestuur & Advies. Diverse oud-wethouders claimen een commerciële rol als coach, terwijl niet iedereen over de daarvoor vereiste competenties beschikt. Sommige politieke partijen proberen intern de beschikbare kennis en ervaring wel in te zetten voor nieuwe wethouders van dezelfde politieke partij.

### **Partners en overige actoren**

Om genoemde doelstellingen en subdoelstellingen te kunnen realiseren, ziet de WHV de volgende partijen als relevante partners/actoren:

- A. Het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
- B. De politieke partijen
- C. De beroepsverenigingen voor functionarissen in het lokaal bestuur:
  - a. Nederlands Genootschap van Burgemeesters
  - b. Vereniging van Gemeentesecretarissen
  - c. Raadslid.nu
  - d. Vereniging van Griffiers
- D. De VNG, KING en BING

E. De opleidingsinstituten voor wethouders:

- a. Publiek Domein
- b. Bestuursacademie
- c. ROI
- d. GITP
- e. COT
- f. Debat.nl
- g. Platform31 (voorheen NICIS)
- h. VNG Academie
- i. De Beuk
- j. SIOO

F. De coachingsbureau voor politici

G. Outplacementbureaus, m.n. Transitium, POSG en Van Eeden & Partners

H. Nationale en regionale media

## **Projecten en instrumenten 2011-2014**

Voornoemde doelen en subdoelstellingen zijn vooral van belang om de verschillende projecten, instrumenten en keuzes in 2011, 2012, 2013 en 2014 in onderlinge samenhang te kunnen zien.

### **2011**

In 2011 heeft de WHV zich 3 deelprojecten ten doel gesteld:

- Bewustwording via het jaarcongres en via het reflectiepakket
- Opzetten van collegiale ondersteuning, intervisie en coaching
- Effectieve samenwerking met de ambtelijke organisatie

Voor alle drie de elementen is van BZK subsidie gevraagd en gekregen. Tot nu toe zijn de eerste twee gerealiseerd, resp. goed gevorderd, terwijl de uitwerking van het derde element in samenwerking met de Vereniging van Gemeentesecretarissen meer tijd vergt om tot uitvoering te komen. De behoefte aan intervisie blijkt echter zeer groot te zijn, waarvoor we echter binnen dat deelproject hieraan meer geld zouden willen besteden, dan de reeds toegekende subsidie.

### **2012**

Voor 2012 is tot nu toe gewerkt aan een aantal deelprojecten, in het bijzonder:

- Het uitbouwen van de Dag van de Wethouder tot een 2-daagse Wethoudersconferentie, waarin Leiderschap, Politiek Primaat, Integriteit en Bestuurlijke Samenwerking centraal staan, met gezaghebbende sprekers en op een aansprekende locatie.
- Het tot stand brengen van een opleidingsaanbod voor wethouders en gebundeld in een opleidingsgids.

- Het opzetten, uitbreiden en continueren van intervisie als instrument voor reflectie onder vakgenoten en over actuele thema's die wethouders momenteel bezig houden.
- Het opzetten van een pilot gericht op de periode na het wethouderschap onder de noemer van Carrièremanagement.

## 2013/2014

Het beleid voor 2013/2014 is vanuit voornoemde doelstellingen gericht op:

- De voorbereiding op de stroom van kandidaatwethouders, nieuwe wethouders, doorgaande wethouders en vertrekkende in de aanloop naar, resp. de nasleep van de gemeenteraadsverkiezingen 2014.
- het creëren van een realistisch verwachtingenpatroon voor aankomende wethouders. Daarbij willen we ze graag goed inzicht bieden in de mate waarin zij passen op het gewenste competentieprofiel, zodat zij bewust van door te ontwikkelen vaardigheden, aan slag kunnen gaan in het wethouderschap. Het ontwikkelen van een geschiktheidstest voor wethouders op basis van een kerncompetentieprofiel is onderdeel daarvan.
- Ook willen we in 2013 graag de kennis en ervaring van de per 2014 vertrekkende wethouders bijeenbrengen, bundelen en beschikbaar stellen voor de nieuwe wethouders. De eerste stap daartoe is de openstelling van het lidmaatschap van de Wethoudersvereniging voor oud-wethouders.
- Doorzetten van intervisie als instrument voor reflectie en het zicht houden op de vraagstukken waarmee wethouders bezig zijn.
- Het jaarlijkse organiseren van een tweedaagse wethoudersconferentie over actuele thema's en met gezaghebbende sprekers op een aansprekende locatie.
- Het uitwerken van de ambtelijk-bestuurlijke samenwerking als thema voor nieuwe wethouders.
- Een onderzoek door de Universiteit van Tilburg waarin de succesfactoren voor het wethouderschap in beeld worden gebracht. Dit kan worden gecombineerd met het vorige punt.
- Het betrekken van outplacementpartners en werving- en selectiebureaus bij de arbeidsmarktkansen voor voormalige wethouders.
- Het ontwikkelen van een Starterskit dat op de eerste werkdag klaarligt voor de nieuwe wethouders, met daarin alle voor het wethoudersvak relevante informatie, adressen en contacten.
- Het koppelen van nieuwe wethouders aan kandidaat-mentoren en –coaches om ze in te werken in en/of te begeleiden bij het wethouderschap.
- Het organiseren van netwerkbijeenkomsten waarin oud-wethouders voor hun relevante contacten kunnen onderhouden voor hun werkzaamheden na het wethouderschap.

Daarnaast wordt momenteel gewerkt aan een ledenpakket, waarin een rechtsbijstandsverzekering zit voor rechtspositionele kwesties na het wethouderschap en waarmee andere ledenvoordelen kunnen worden verkregen.



## **Effecten WHV-beleid**

De effecten die de Wethoudersvereniging verwacht van bovenstaand beleid zijn:

- Beter gekwalificeerde wethouders bij de start van het wethouderschap
- Meer en beter begeleiding van nieuwe/zittende wethouders
- Inzicht in rechtspositionele gevolgen bij aantreden
- Groter aanbod van gekwalificeerde kandidaten
- Beter functionerende wethouders, met reëler zelfbeeld, inzicht in ambtelijk-bestuurlijke dynamiek en met bewuster gedrag als het gaat om integriteit
- Tijdiger oriëntatie op toekomst na het wethouderschap
- Minder vallende wethouders als gevolg van disfunctioneren/ongeschiktheid
- Inzicht in rechtspositionele gevolgen bij aftreden
- Beter arbeidsmarktpositie van oud-wethouders
- Lagere wachtgelduitgaven

**Meerjarenbeleidsplan**  
**Wethoudersvereniging 2012-2014**

# **Voorstel tot statutenwijziging**

## Voorstel tot statutenwijziging

Het bestuur van de Wethoudersvereniging stelt wijziging van enkele statutaire bepalingen voor. Dit heeft drie doelen:

1. Openstelling van het lidmaatschap van de WHV voor **voormalige** wethouders
2. Openstelling van het lidmaatschap van de WHV voor gedeputeerden
3. Aanpassing van de statuten aan de huidige werkwijze, incl. verankering van de rol en positie van de directeur van de WHV

### Ad. 1 Voormalige wethouders.

Momenteel mogen wethouders uiterlijk tot 1 jaar na hun aftreden lid blijven de vereniging. Daarmee gaat veel kennis van en ervaring met het wethoudersvak verloren voor de vereniging. Tevens is gebleken dat diverse voormalige wethouders de behoefte hebben om ook na hun aftreden lid te kunnen blijven van de vereniging en zodoende toegang te houden tot bijeenkomsten, die voor de leden van de vereniging worden georganiseerd. In het meerjarenbeleid van de vereniging wordt ook ingezet op de voorbereiding op de periode na het wethouderschap, zodat een minder abrupte overgang naar de reguliere arbeidsmarkt wordt bevorderd. Openstelling van het lidmaatschap van de vereniging past in deze ontwikkeling en biedt mogelijkheden voor het aanbieden van specifieke diensten voor de fase na het wethouderschap.

### Ad.2 Gedeputeerden.

Vanuit de kring van gedeputeerden is gevraagd of gedeputeerden ook lid kunnen worden van onze vereniging. De rechtspositie van gedeputeerden is gelijk aan die van wethouders. Momenteel worden de belangen van deze groep vertegenwoordigd door het Interprovinciaal Overleg (IPO), net als voorheen bij wethouders door de VNG. Gezien het totaal aantal gedeputeerden is een specifiek voor deze doelgroep op te richten vereniging weinig kansrijk. Veel gedeputeerden zijn bovendien voorafgaand aan het gedeputeerdenschap wethouder geweest en zouden hun lidmaatschap in dat geval graag willen kunnen voortzetten. Daarom wordt voorgesteld om het lidmaatschap ook open te stellen voor gedeputeerden. Zij zullen toegang krijgen tot de bijeenkomsten van de vereniging. Op dit moment wordt niet voorzien dat voor hen specifieke activiteiten zullen worden georganiseerd.

Ad. 3 Gewijzigde praktijk en positie bureau(directeur).

Sinds de oprichting in 2004 van de Wethoudersvereniging heeft zich een praktijk ontwikkeld, die niet meer aansluit op de oorspronkelijke bepalingen in de statuten, in het bijzonder rond de vaststelling van de ALV van het programma van congressen en studiebijeenkomsten. Ook wordt steeds vaker een beroep gedaan op de vereniging voor rechtspositionele aangelegenheden. Om de mogelijkheden hiertoe te vergroten wordt voorgesteld de statutaire bepaling die dit uitzondert te schrappen. Tevens heeft de vereniging sinds 2006 een verenigingsbureau, met sinds 2011 aan het hoofd een directeur. De positie van het bureau wordt nu verankerd in een statutaire bepaling, alsmede de rol van de directeur als bestuurssecretaris.

Gelet op deze praktijk wordt voorgesteld artikel 9 uit te breiden met een 6<sup>e</sup> lid en tevens om in artikel 10, lid 6, sub c. te schrappen. Uiteraard blijven suggesties van leden voor dit soort bijeenkomsten van harte welkom.

Onderstaand de integrale tekst inclusief de toevoegingen c.q. te schrappen bepalingen, artikelen 2, 4, 5, 9 en 10. In het voorstel zijn cursief en onderstreept de voorgestelde toevoegingen vermeld, vetgedrukt **de voorgestelde te schrappen statutaire bepalingen**.

Te wijzigen artikel 2, leden 2, sub a. , sub d. en sub e., en lid 3, sub b.:

**DOEL VAN DE VERENIGING.**

.....

Artikel

2.....

...

1. De vereniging heeft ten  
doel:.....  
Het bevorderen dat de wethouder als onderdeel van het lokaal bestuur een optimale bijdrage kan leveren aan een verdere verbetering en professionalisering van het lokaal bestuur.
2. De vereniging heeft mede ten doel ;  
.....
  - a. Het bevorderen van een kwalitatief hoogwaardige uitoefening van de functie van wethouders en gedeputeerden, rekening houdend met de diversiteit van de functie;.....
  - b. Het bevorderen van regelmatige contracten tussen de leden;.....
  - c. Het fungeren als gesprekspartner van- en voor derden;.....
  - d. Het gevraagd en ongevraagd adviseren in aangelegenheden betreffende wet en regelgeving, inclusief rechtspositionele regelingen; en  
.....
  - e. Het behartigen van de functionele belangen van de wethouder, oud-wethouder.en gedeputeerde .....

3. De vereniging tracht haar doel te bereiken langs wettige weg door middel van:.....
  - a. Het behouden van congressen en studiebijeenkomsten en het ontwikkelen van opleidingsinstrumentaria, het (doen) samenstellen van adviezen en het (doen) verrichten van onderzoek, het onderhouden van (digitale) media, alle gericht op het vergroten van kennis en bestuurlijke vaardigheden;.....
  - b. Het stimuleren van informele bijeenkomsten van wethouders *en oud-wethouders*;.....
  - c. Het leggen en onderhouden van contacten zowel lokaal, regionaal, nationaal als internationaal;.....
  - d. Het faciliteren bij individuele coaching en functionele belangenbehartiging; en  
.....
  - e. Al hetgeen verder bevorderlijk kan zijn voor de tot de doelen van de vereniging behorende activiteiten;.....

Alles in de ruimste zin van het woord.

Te wijzigen artikel 4, lid 2:

#### **LIDMAATSCHAP VAN DE VERENIGING.**

.....

##### Artikel 4.

.....

1. De vereniging kent gewone leden en ereleden. Waar in de statuten wordt gesproken van leden respectievelijk lidmaatschap, worden daaronder zowel de gewone leden als de ereleden respectievelijk het lidmaatschap van deze leden verstaan, tenzij het tegendeel blijkt.  
.....
2. a. Gewone leden zijn zij, die de functie van wethouder in een Nederlandse gemeente of de functie van dagelijks bestuurder in een Nederlandse deelgemeente vervullen of zij, die gedeputeerde zijn, of een van deze functies **tot maximaal één (1) jaar geleden** hebben vervuld. ....  
 b. Ereleden zijn zij, die wegens hun buitengewone verdiensten jegens de vereniging op voorstel van het bestuur of op voorstel van leden van de vereniging door de algemene ledenvergadering daartoe benoemd zijn.  
.....
3. Aanmelding voor het lidmaatschap van andere leden dan de ereleden geschiedt schriftelijk bij het bestuur door middel van een ingevuld en ondertekend formulier, welk formulier dient te worden opgevraagd bij het bestuur. Het bestuur beslist binnen een maand na aanmelding over de toelating.  
.....

4. Bij afwijzing heeft de belanghebbende recht van beroep op de algemene ledenvergadering, schriftelijk in te stellen binnen één maand nadat het betreffende besluit – onder verwijzing naar zijn recht van beroep – te zijner kennis is gebracht. In de eerstvolgende algemene ledenvergadering wordt hieromtrent uitspraak gedaan.  
.....
5. Het lidmaatschap is persoonlijk.  
.....
6. Het bestuur houdt een register bij. Hierin zijn de namen en adressen van alle leden opgenomen, alsmede de relevante gegevens van het bestuurslichaam waarbij het betreffende lid in dienst is.  
.....
7. De leden verbinden zich het doel van de vereniging zoveel mogelijk te bevorderen en de statuten en reglementen van de vereniging na te leveren.  
.....

Te wijzigen artikel 5, lid 1, sub c:

## **EINDE VAN HET LIDMAATSCHAP VAN DE VERENIGING .**

.....

### Artikel 5

.....

1. Het lidmaatschap eindigt:
  - a. Door de dood van het lid; overgang krachtens erfrecht is niet toegestaan;  
.....
  - b. Door opzegging door het lid;  
.....
  - c. Door opzegging door de vereniging; dit kan geschieden wanneer het lid niet langer aan de statutaire vereisten voldoet, wanneer een gewoon lid **zijn functie als wethouder in een Nederlandse gemeente of als dagelijks bestuurder in een Nederlandse deelgemeente niet meer vervuld, met dien verstande dat hij na aftreden bij wijze van overbruggingsperiode nog maximaal één (1) jaar als gewoon lid kan aanblijven, wanneer het lid zijn verplichtingen jegens de vereniging niet nakomt, of wanneer redelijkerwijs niet langer van de vereniging kan worden gevergd het lidmaatschap te laten voortduren; en**  
.....
  - d. Door ontzetting uit het lidmaatschap. Ontzetting kan alleen worden uitgesproken wanneer een lid handelt in strijd met de statuten, reglementen of besluiten van de vereniging dan wel de vereniging op onredelijke wijze benadeelt.  
.....
2. Opzegging door een lid dient schriftelijk te geschieden tegen het einde van een verenigingsjaar met een opzegtermijn van vier weken. Een lid kan echter zijn lidmaatschap onmiddellijk beëindigen indien redelijkerwijs niet van hem gevergd kan worden het lidmaatschap te laten voortduren. ....
3. Opzegging door de vereniging, alsook ontzetting, geschiedt door het bestuur dat een lid ten spoedigste met opgave van redenen schriftelijk in kennis stelt van het betreffende besluit onder vermelding van de datum waartegen is opgezegd of ontzet.  
.....

4. Het bestuur is bevoegd een lid te alle tijd te schorsen, indien gronden tot opzegging of ontzetting aanwezig zijn. Een schorsing die niet binnen drie maanden gevolgd wordt door een besluit wordt door een besluit tot opzegging of ontzetting eindigt door het verloop van de termijn.  
.....  
...
5. Een opzegging in strijd met het in dit artikel lid 2 bepaalde, doet het lidmaatschap eindigen op het vroegst toegelaten tijdstip volgende op de datum waarop is opgezegd. ....
6. In het huishoudelijk reglement als bedoeld in artikel 18 kunnen nadere regels worden opgenomen ten aanzien van de beroepsprocedure tegen ontzetting uit het lidmaatschap. ....

Te wijzigen artikelen 9, lid 6 en 10, lid 6, sub c:

## **BESTUURSTAKEN EN VERTEGENWOORDIGING**

### Artikel 9.

.....

1. Behoudens de beperkingen die volgen uit de statuten is het bestuur belast met het besturen van de vereniging.  
.....
2. Indien het bestuur niet voltallig is, behoudt het niettemin zijn bevoegdheden mits het bestuur nog uit ten minste drie leden bestaan, en onverminderd de verplichting van het bestuur om in vacature(s) te doen voorzien.  
.....
3. Het bestuur is bevoegd tot het sluiten van overeenkomsten tot het kopen, in eigendom verkrijgen, verkopen, vervreemden of bezwaren van registergoederen.  
.....
4. Tot de taak van het bestuur behoort onder meer:  
.....
  - a. Het voorbereiden van de algemene ledenvergadering en het uitvoeren van de door deze algemene ledenvergadering genomen besluiten;  
.....
  - b. De dagelijks leiding over de werkzaamheden van de vereniging;  
.....
  - c. De instelling en de taakomschrijving van commissie als bedoeld in artikel 10 lid 5; en  
.....
  - d. Al hetgeen overigens van belang is voor het waarborgen van een goede gang van zaken.
5.
  - a. Het bestuur vertegenwoordigt de vereniging.  
.....
  - b. De vereniging wordt bovendien vertegenwoordigd door:  
.....
    1. De voorzitter tezamen met secretaris: of  
.....
    2. De voorzitter tezamen met de penningmeester; of  
.....
    3. De plaatsvervangend voorzitter tezamen met de secretaris; of .....



4. De plaatsvervangend voorzitter tezamen met de penningmeester; of

.....

5. De secretaris tezamen met de penningmeester.

.....

6. Het bestuur wordt bij zijn taken ondersteund door een verenigingsbureau, dat wordt geleid door de directeur van de vereniging. De taken en bevoegdheden van de directeur worden vastgelegd in een mandaatbesluit. De directeur treedt op als bestuurssecretaris.

## **ALGEMENE LEDENVERGADERING.**

.....

### Artikel 10.

.....

1. Het bestuur roept de algemene vergadering bijeen, wanneer het dit wenselijk oordeelt, of wanneer het daartoe volgens de wet of statuten verplicht is.
2. Voorts is het bestuur, op schriftelijk verzoek van ten minste een zodanig aantal leden als bevoegd is tot het uitbrengen van het een/tiende gedeelte van de stemmen in een algemene vergadering, verplicht tot het bijeenroepen van een algemene vergadering op een termijn van niet langer dan vier weken na indiening van het verzoek. Indien niet binnen veertien dagen aan het verzoek gevolg wordt gegeven, kunnen de verzoekers zelf tot bijeenroeping overgaan op de wijze waarop het bestuur de algemene vergadering bijeenroept, of bij advertentie in het verenigingsblad. ....
3. De leden worden ten minste veertien dagen van tevoren schriftelijk, onder opgave van de agenda, ter vergadering opgeroepen, waarbij de dag van oproeping en die van de vergadering niet worden meegerekend.  
.....
4. In de vergadering bedoeld in artikel 14 lid 3 komen mede aan de orde:
  - a. De voorziening in vacatures in het bestuur;  
.....
  - b. De benoeming van de leden van de artikel 14 lid 4 genoemde commissie;.....
  - c. De vaststelling van de jaarlijkse contributie;  
.....
  - d. De begroting.  
.....
5. De algemene ledenvergadering is bevoegd onder haar verantwoordelijkheid bepaalde taakonderdelen uit te laten voeren door commissies die door het bestuur zijn ingesteld. Deze commissies kunnen ook uitsluitend een adviserende taak hebben. Ten minste één lid zal zitting hebben in een ingestelde commissie.
6. Tot de taak van de algemene ledenvergadering behoort onder meer:  
.....
  - a. Het vaststellen van de jaarbegroting van de vereniging;  
.....
  - b. Het vaststellen van de jaarrekening van de vereniging;  
.....
  - c. **Het vaststellen van het programma van congressen en studiebijeenkomsten.**

# **Begroting 2013**

# WETHOUDERSVERENIGING

	BEGROTING 2013	BEGROTING 2012	REKENING 2011	REKENING 2010
<b><u>Inkomsten</u></b>				
Contributie	€ 108.500,00	€ 108.500,00	€ 91.875,00	€ 53.558,00
Deelname Dag van de Wethouder	€ 10.000,00	€ 10.000,00		
<i>Bijdragen derden</i>				
Actieprogramma Lokaal bestuur			€ 15.000,00	€ 11.875,00
Subsidie BZK Ontw. Online Assessment			€ 3.605,00	€ 30.000,00
Subsidie BZK ontw. Vak wethouder	€ 200.000,00	€ 120.000,00	€ 42.104,00	
Sponsorinkomsten	€ 30.000,00	€ 40.000,00	€ 15.250,00	€ 46.800,00
Eventsponsoring	€ 10.000,00			
Congressponsoring	€ 25.000,00			
Overige opbrengsten			€ 18.111,00	€ 20.154,00
	<u>€ 265.000,00</u>	<u>€ 160.000,00</u>	<u>€ 94.070,00</u>	<u>€ 108.829,00</u>
Overige inkomsten				
<b>Totaal inkomsten</b>	<b>€ 383.500,00</b>	<b>€ 278.500,00</b>	<b>€ 185.945,00</b>	<b>€ 162.387,00</b>
<b><u>Uitgaven</u></b>				
<i>Organisatiekosten</i>				
Salaries/soc.lasten	€ 53.076,00	€ 37.196,88	€ 41.125,00	€ 38.681,00
Uitbreiding bureau vereniging / directeur	€ 102.000,00	€ 34.788,84	€ 11.424,00	
Uitbreiding bureau / secretaresse	€ 27.492,23	€ 16.372,80		
Financiële administratie	€ 7.500,00	€ 7.500,00	€ 7.500,00	€ 7.500,00
Bureaunkosten	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ 1.418,00	€ 4.786,00
Huisvestingskosten	€ 32.593,00	€ 20.701,00	€ 15.464,00	€ 10.924,00
Reis- en verblijfkosten	€ 650,00	€ 650,00		
Totale kosten salaris en huisvesting	€ 215.161,23			
50% komt ten laste van BZK subsidie	€ 107.580,62			
<i>Activiteiten</i>				
Vergaderkosten bestuur	€ 500,00	€ 500,00	€ 1.235,00	€ 797,00
Ontwikkeling Online Assessment			€ 51.689,00	€ 29.994,00
Ontwikkeling vak wethouder	€ 92.419,39	€ 120.000,00		
Dag van de Wethouder	€ 50.000,00	€ 25.000,00	€ 26.108,00	€ 23.451,00
Ledenwerving	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ 1.093,00	
Publiciteit	€ 2.500,00	€ 2.500,00	€ 2.863,00	€ 2.498,00
Seminars	€ 1.600,00	€ 1.600,00	€ 802,00	€ 2.915,00
Onvoorzien	€ 1.500,00	€ 1.500,00	€ 596,00	€ 899,00
<b>Totaal Uitgaven</b>	<b>€ 381.830,62</b>	<b>€ 278.309,52</b>	<b>€ 161.317,00</b>	<b>€ 122.445,00</b>
<b>Resultaat</b>	<b>+ € 1.669,39</b>	<b>+ € 190,48</b>	<b>+ € 24.628,00</b>	<b>+ € 39.942,00</b>
Stand eigen vermogen van rekening naar begroting	€ 83.380,87	€ 81.711,48	€ 81.521,00	€ 56.893,00

## TOELICHTING BEGROTING 2013

### INKOMSTEN

#### **Contributie/Congresbijdrage**

Voor 2013 is de contributieopbrengst gebaseerd op 700 betalende leden. Het ledenaantal op 1 november 2012 bedraagt ruim 600. aantal nieuwe leden geworven. In het afgelopen jaar hebben ca. 50 leden opgezegd (veelal wegens aftreden als wethouder), tegelijkertijd is eenzelfde De verwachting is dat het ledenaantal verder zal stijgen, mede door de toename van het aantal en de kwaliteit van de activiteiten voor leden in de afgelopen periode. Het bestuur stelt voor de contributie gelijk te houden met 2012 en dus vast te stellen op € 155,00 per jaar.

#### **Bijdragen derden**

De sponsorovereenkomst met VNG/CS is per 1-7-2012 afgelopen. De doorlopende sponsorcontracten en nieuwe contacten voor sponsoring bieden echter continuïteit op dit punt. Een totaal aan sponsorinkomsten van € 40.000 is daarom op basis van de huidige stand van zaken reëel. Het ministerie van BZK is bereid om te kijken of een door de WHV gewenste uitbreiding van de subsidie mogelijk kan worden gemaakt. Voor 2013 wordt daartoe een aanvraag van in totaal €200.000 voorbereid.

### UITGAVEN

#### **Salaris en sociale lasten / uitbreiding bureau**

Het bestuur heeft het bureau van de vereniging uitgebreid met een directeur en een secretaresse. Deze professionalisering van het bureau leidt tot een prominentere rol voor de vereniging.

#### **Financiële administratie**

De financiële administratie en het samenstellen van de daarmee samenhangende financiële stukken wordt sinds juni 2008 uitgevoerd door het Congres & Studiecentrum VNG. Momenteel wordt een overgang per 2013 naar een administratie in eigen beheer voorbereid.

#### **Bureaunkosten**

De kosten van kantoor- en administratie, incl. kantoorartikelen.

#### **Huisvestingskosten**

Sinds 2012 worden de huisvestingslasten voor 100% doorbelast. De VNG heeft de WHV in de eerste jaren geholpen door niet alle kosten hiervoor door te belasten. Naast huisvesting betaalt de WHV ook voor andere dienstverlening door de VNG, zoals automatiserings- en P&O-dienstverlening.

#### **Reis- en verblijfkosten**

Het gaat hier om de kosten van de bureauleden voor het bijwonen van de bestuursvergaderingen en andere externe afspraken.

#### **Vergaderkosten bestuur**

Deze kosten kunnen laag worden gehouden, met name doordat de vergaderfaciliteiten door de gemeente Amersfoort kosteloos ter beschikking worden gesteld.

#### **Wethoudersconferentie 2013**

De kosten voor het jaarcongres zijn aangepast aan het nieuwe, uitgebreidere 24-uursprogramma. Dit wordt gedekt uit deelnemersbijdragen, bijdrage van BZK, alsmede door sponsoren.

#### **Publiciteit**

Onderhoud website.

#### **Ledenwerving**

Ledenwerving is een permanente activiteit en dus zal ook in 2013 worden voortgezet. Zo is de vereniging o.a. met een stand aanwezig op het VNG-congres.

#### **Seminars**

Seminars worden georganiseerd in samenwerking met andere organisaties zoals het Genootschap van Burgemeesters, Deloitte, BZK en opleiders. Door deze vorm van samenwerking zijn er tot nu toe voor de vereniging relatief weinig kosten aan verbonden. Ook zijn samen met enkele grote opleiders nieuwe opleidingen voorbereid, waarvan de deelnemers zelf de kosten betalen.

### RESULTAAT

Uitgangspunt is een reserve op te bouwen en in stand te houden waarmee de vereniging de vaste kosten gedurende een jaar kan opvangen met 50% van de inkomsten. Voorts dienen de gehele personele risico's gedurende een jaar met de reserve te worden opgevangen. Daartoe zal een bedrag worden 'gereserveerd'.

Het eigen vermogen ultimo 2011 bedraagt, conform jaarrekening € 81521,00  
Op basis van de begrote resultaten van 2012 loopt het eigen vermogen eind 2012 op naar € 81711,48  
De begroting 2013 laat een stabilisatie van het eigen vermogen zien. Dat blijft dus binnen de gestelde norm.