



Bent ú de volgende burgemeester?

**Evaluatie
'Oriëntatieprogramma voor burgemeesters'**



*Eindrapport, 2023
Dr. Liza Mügge & Zahra Runderkamp MA
Universiteit van Amsterdam*

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. De verantwoordelijkheid voor de inhoud van het onderzoek berust bij de auteurs. De inhoud vormt niet per definitie een weergave van het standpunt van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Leden begeleidingscommissie

Dr. Floris Vermeulen (universitair hoofddocent UvA), mr. Hilde Westera (directeur NGB). Vanuit het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties: Noud Dumoulin MA (senior beleidsmedewerker kabinetszaken), mr. Vildan Ladders (Beleidsmedewerker Inrichting Openbaar Bestuur), dr. Hella van de Velde (kenniscoördinator directie Democratie en Bestuur), Paul Winters MA (senior beleidsmedewerker inrichting openbaar bestuur).



Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM
Maatschappij & Gedrag

Inhoud

Inleiding.....	1
De pijlers van de evaluatie.....	3
Methoden	4
I. Werving.....	6
II. Inhoud.....	14
III. Opbrengst	23
Conclusie: behaalt het programma de doelstellingen?	29
Aanbevelingen: het oriëntatieprogramma.....	30
Aanbevelingen: het oriëntatieprogramma in context.....	32
Bibliografie.....	34

Inleiding

Het oriëntatieprogramma voor burgemeesters is in 2011 opgezet door het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) en het Nederlands Genootschap van Burgemeesters (NGB). Tot op heden volgt ieder jaar een nieuwe lichter het programma. In opdracht van BZK evalueren wij in dit rapport of het programma de afgelopen elf jaar (2011-2022) de doelstelling behaald heeft. De opdrachtbrief van BZK omschrijft het doel van het programma en de opdracht van deze evaluatie als volgt:

De doelstelling van het oriëntatieprogramma is om meer *mensen 'van buiten' kennis te laten maken met het burgemeestersambt en om de instroom van deze groepen te bevorderen*. Onder 'van buiten' kan worden verstaan mensen die niet voldoen aan het stereotype en overheersende beeld van burgemeesters (man, wit, 50+), maar ook mensen met een apolitieke carrière die de stap naar het gemeentebestuur willen zetten.

De doelstelling van het evaluatieprogramma wordt door BZK vormgegeven, de evaluatie moet aantonen of het oriëntatieprogramma daarin slaagt. De evaluatie hoeft dus niet de doelstelling zelf te evalueren (16 januari 2023, nadruk auteurs)¹.

De evaluatie is aangevangen in januari 2023 en afgerond in augustus 2023. In een eerste stap hebben de onderzoekers verschillende bestaande bronnen geanalyseerd, zoals tussentijdse evaluaties van programma-uitvoerder BMC en deelnemerslijsten. In een tweede stap is nieuwe data verzameld middels onder andere een enquête, interviews met oud-deelnemers en een focusgroep met kabinetschefs van commissarissen van de Koning.

¹ Opdrachtbrief datum 16 januari 2023 van Paul Winters aan dr. Liza Mügge, betreft: Evaluatie Oriëntatieprogramma burgemeesters, is in ons bezit.

De onderzoekers zijn drie keer samengekomen met de begeleidingscommissie, bestaande uit vertegenwoordigers van BZK, NGB en de wetenschap. De commissie heeft de onderzoekers voorzien van commentaar op de onderzoeksopzet, de eerste resultaten en de eerste versie van het eindrapport. Dat gebeurde in twee online bijeenkomsten op 27 februari en 8 mei 2023, en in een fysieke bijeenkomst op 8 juni jongstleden op BZK. In juli heeft de commissie schriftelijk commentaar geleverd op de prefinale eindversie.

In dit rapport presenteren we de analyse van de bevindingen langs drie pijlers: werving van deelnemers, inhoud van het programma en opbrengst van het programma. We duiden de resultaten met behulp van inzichten uit internationale wetenschappelijke literatuur.

De titel van dit rapport parafaseert het boek 'Bent ú de burgemeester?' (2021) van dr. Joyce Sylvester. In 2008 trad Sylvester aan als eerste zwarte vrouw als waarnemend burgemeester, eerst van Anna Paulowna en later Naarden. In deze politieke memoire beschrijft zij haar route naar- en ervaring in het ambt. Het was een inwoner die haar deze vraag vol verbazing stelt. Het vat treffend samen hoe homogeen het burgemeesterskorps nog altijd is. En dat het carrièrepad naar het burgemeesterschap geen vanzelfsprekendheid is voor burgers die niet voldoen aan het stereotype beeld van een bestuurder.

De eerste serie aanbevelingen waarmee we dit rapport afsluiten zijn gericht op het programma. De tweede serie aanbevelingen zijn gericht op de context van het programma. We hopen dat die aanbevelingen ertoe leiden dat diverse aspiranten volmondig 'ja' antwoorden op de vraag: 'Bent ú de volgende burgemeester'? En dat zij hierin volop steun ondervinden vanuit de politiek en het openbaar bestuur.

De pijlers van de evaluatie

Om te onderzoeken of het programma zijn doelstelling behaalt, richt de evaluatie zich op drie pijlers van het programma: de werving, de inhoud en de opbrengst. Elk van de pijlers bestudeerden wij aan de hand van de volgende deelvragen:

I. Werving

- a. Hoe is de doelgroep gedefinieerd en wat is er in de loop der jaren veranderd?
- b. Hoe wordt de doelgroep geworven?
- c. Wie doet er uiteindelijk mee en hoe is de aansluiting bij de doelgroep?

II. Inhoud

- a. Hoe sluiten de elementen van het trainingsprogramma aan bij de doelstellingen van het programma als geheel?
- b. Hoe maken de deelnemers tijdens het programma kennis met het ambt?
- c. Welke additionele bijdragen levert het programma aan de deelnemers?

III. Opbrengst

- a. Welke bijdrage levert kennismaking met het ambt?
- b. Hoe vergroot de deelname aan het programma de (gepercipieerde) kansen bij een sollicitatie?
- c. Hoeveel (en welke) deelnemers worden burgemeester, solliciteren op een burgemeestersvacature of hebben een andere carrière in het openbaar bestuur?

Figuur 1: Drie pijlers van de evaluatie



Werving

Inhoud

Opbrengst

In dit rapport bespreken wij de resultaten per pijler.

Methoden

Om een compleet beeld te krijgen van de mate waarin het oriëntatieprogramma zijn doelstellingen behaalt, is een combinatie van methoden toegepast: analyseren van bestaande bronnen en cijfers, toevoegen van additionele data aan de hand van een enquête met oud-deelnemers, diepte-interviews met oud-deelnemers, expertinterviews, een focusgroep met kabinetschefs, en literatuur- en beleidsonderzoek. Door middel van verschillende methoden en bronnen, en vooral, het combineren van verschillende onderzoeks- of analysemethoden, kunnen we resultaten 'triangleren'. Het combineren verschaft inzicht in door elkaar lopende processen, zoals (gepercipieerde) communicatie/framing van het programma, selectie van deelnemers aan het programma, uitvoering van het programma, ervaringen met het programma en sollicitatieprocedures voor het burgemeestersambt.

Verkennde interviews

Om een eerste beeld te krijgen van het programma hebben de onderzoekers een aantal verkennende online interviews van ongeveer een uur afgenomen met personen die in de afgelopen jaren het programma hebben georganiseerd of daarbij betrokken waren. Dit betrof onder andere vertegenwoordigers van BMC als uitvoerders van het programma, kabinetschefs van de provincies en betrokkenen bij het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Enquête

Naar alle oud-deelnemers stuurden we een online enquête (technische term: CAWI) om inzicht te verwerven in hoe de deelnemers het programma hebben ervaren en hoe het programma heeft bijgedragen aan hun (politieke) loopbaan, ook als ze geen burgemeester zijn geworden.

De doelgroep van de enquête waren alle circa 130 deelnemers aan het oriëntatieprogramma van de afgelopen elf jaar, 2011-2022. In Tabel 3, verderop in dit rapport, hebben we een overzicht gemaakt van de aantallen deelnemers per jaar. Een deelnemer definiëren wij als iemand die aan het programma heeft meegedaan, maar het niet per se heeft afgemaakt. De deelnemers van 2023 (gestart in april 2023) nemen wij hierin niet mee, omdat het programma nog loopt. Het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties heeft op 11 april de uitnodiging om deel

te nemen uitgestuurd. Een herinnering volgde op 10 mei. Het NGB heeft op ons verzoek deelnemers benaderd via bestaande appgroepen die door oud-deelnemers worden beheerd. De enquête stond in totaal zes weken open (11 april-21 mei).

De enquête is opgemaakt en uitgevoerd met het softwareprogramma Qualtrics. In totaal hebben 75 oud-deelnemers de enquête ingevuld, een respons van 56 procent. In het licht van internationaal wetenschappelijk onderzoek – dat een gemiddelde respons van 35 procent bij online enquêtes rapporteert – is dit een hoge deelname (Daikeler et al., 2022; Shih & Xitao, 2008).

Diepte-interviews

In totaal heeft Zahra Runderkamp 18 interviews afgenomen van ongeveer één uur met oud-deelnemers van het oriëntatieprogramma. Om inzicht te verkrijgen in verschillende uitkomsten van het programma hebben we drie verschillende groepen deelnemers uitgenodigd voor interviews:

- Deelnemers die burgemeester zijn geworden;
- Deelnemers die wel gesolliciteerd hebben, maar geen burgemeester zijn geworden;
- Deelnemers die niet gesolliciteerd hebben naar een burgemeestersvacature.

Voor een zo groot mogelijke variatie hebben we bij deze selectie rekening gehouden met een aantal achtergrondkenmerken zoals man/vrouw-verhouding, migratieachtergrond en jaar van deelname aan het oriëntatieprogramma. Hoe deze groepen zich verhouden tot de doelgroep lichten wij in het hoofdstuk 'werving' verder toe. Alle interviews zijn getranscribeerd door transcriptiebureau Amberscript en systematisch gecodeerd met behulp van de software Atlas.ti.

In dit rapport gebruiken we de directe citaten van de geïnterviewden die wij hebben geanonimiseerd. Wij geven (V) aan als het gaat om een vrouw, (M) als het gaat om een man. Vervolgens hebben we de respondenten genummerd (zie Appendix 1).

Tabel 1: Overzicht geïnterviewden

Categorie	Totaal geïnterviewden	Mannen	Vrouwen
Wel burgemeester geworden	5		5
Niet burgemeester geworden, wel gesolliciteerd	7	4	3
Geen burgemeester geworden, niet gesolliciteerd	6	2	4
Totaal	18	6	12

Focusgroep

Op 12 april 2023 hebben de onderzoekers een online focusgroep van circa anderhalf uur gehouden met een afvaardiging van kabinetschefs van drie commissarissen van de Koning over hun ervaringen met de selectie voor het programma en de selectiecriteria. De kabinetschefs hebben hiervoor zelf een afvaardiging uit hun midden gekozen.

I. Werving: wie is de doelgroep en wie doet er mee?

- a. Hoe is de doelgroep gedefinieerd en wat is er in de loop der jaren veranderd?

De meest recente doelstelling van BZK bevat het element 'van buiten' (communicatie BZK, 20/12/2022): 'Onder "van buiten" kan worden verstaan mensen die niet voldoen aan het stereotype en overheersende beeld van burgemeesters (man, wit, 50+), maar ook mensen met een apolitieke carrière die de stap naar het gemeentebestuur willen zetten'. Dat wil zeggen dat het een persoon betreft die uit ten minste een van de door het ministerie gedefinieerde politiek ondervertegenwoordigde groepen komt: vrouw, leeftijd onder 50, van kleur, migratieachtergrond, beperking, geen politieke achtergrond – of een combinatie hiervan. Deze definitie dekt de lading van alle andere jaren. Toch zijn er ook (kleine) verschillen te vinden.

Zo staat in de evaluatie uit 2017 na vijf edities, uitgevoerd door uitvoerder BMC: 'Voor het doelgroepenbeleid is voorheen uitgegaan van het stereotype model van de Nederlandse burgemeester: man, rond de 45-50 jaar, "blank", politiek-bestuurlijk actief (veelal ex-wethouder), beroepshalve afkomstig uit de sector overheid/onderwijs'. Daaruit zou volgen dat de deelnemers die gezocht worden mensen zijn die *niet* aan deze categorieën voldoen. Maar dat zijn niet per se degenen die zich aanmelden, schrijft BMC in de evaluatie. 'Van de 71 aanmeldingen voldeden negen mannen aan alle vijf de onderdelen van dit profiel (13%). Voor hen was het programma dus minder nodig zou je kunnen zeggen'. Wij herkennen dit beeld na tien jaar, gegeven dat we ook in onze enquête terugzien dat een aantal deelnemers niet voldoet aan de selectiecriteria. Daar komen we onder 1C uitgebreid op terug.

Als we kijken naar veranderingen door de tijd heen, valt op dat er pas in 2020 expliciet wordt gesproken over een focus op 'niet-westerse' migratieachtergrond, dit

is niet eerder zo gedefinieerd. Ook komt gender, jonge leeftijd, en het hebben van een beperking met de tijd duidelijker in communicatie intern en extern naar voren. In 2013 wordt de doelgroep nog aangeduid als slechts 'kansrijke zij-instromers' (verantwoording oriëntatieprogramma 2013 – 2014), in 2017 als 'kandidaat-burgemeesters'².

De communicatie vanuit het NGB met het ministerie concentreert zich vooral op gender en migratieachtergrond. In hun communicatie staat onder andere in 2020, maar vaker herhaald, het volgende in de verantwoording van het programma:

Het programma is erop gericht om de diversiteit in de beroepsgroep van burgemeesters te vergroten. De deelnemersgroep bestaat uit mensen die belangstelling voor het burgemeestersambt hebben en die de potentie hebben om binnen enkele jaren kansrijk te kunnen zijn bij een sollicitatie. Dat kunnen 'zij-instromers' zijn die nog weinig of geen ervaring in het lokaal bestuur hebben, maar ook personen uit groepen die ondervertegenwoordigd zijn in de beroepsgroep, zoals *mensen met een migratieachtergrond en vrouwen*³ (nadruk auteurs).

In de offertes van 2021 en 2022 wordt daarnaast het hebben van een beperking toegevoegd. Een groep die tot nu toe buiten de doelstellingen valt maar wel wordt genoemd in onze enquête als zijnde een ondervertegenwoordigde groep bestaat uit LGTBHI+'ers (lesbisch, homoseksueel, biseksueel, transgender, intersekse, queer en asexueel⁴). Bij ons weten ontbreken cijfers over de onder- of oververtegenwoordiging van deze groep in het ambt, maar een verbreding en verdieping van de doelen met andere groepen, zoals deze, zou de deelnemerswerving voor het programma meer divers kunnen maken.

² AD-0408-87216 P000366 Rap. NGB, Schonewille, in bezit van de onderzoekers.

³ 20200111 Subsidieverantwoording Oriëntatieprogramma 2019-2020 def, in bezit onderzoekers.

⁴ De + staat voor andere variaties die niet vallen binnen de gebruikelijke definities van 'man' en 'vrouw' of niet heteroseksueel of cisgender zijn, zie <https://www.nji.nl/seksualiteit-en-gender/meer-informatie-en-advies-over-lhbtiqa#:~:text=Betekenis%20lhbtiqa%2B,niet%20heteroseksueel%20of%20cisgender%20zijn>. Geraadpleegd 5 juni 2023.

Concluderend constateren we verandering in de doelgroep door de jaren heen. Specifieke groepen worden expliciet genoemd. Een manier om nog inclusiever te werven, is door de doelgroep intersectioneel te benaderen. Met een intersectionele lens kijkt men naar het effect van op elkaar inwerkende sociale posities in de samenleving op basis van onder andere, maar niet uitsluitend, gender, seksualiteit, ras/ethniciteit, sociale klasse, religie en validiteit (Botman, Jouwe & Wekker, 2001). Bepaalde kruisingen beïnvloeden wie in meer of mindere mate toegang heeft tot politieke macht, in dit geval de positie van burgemeester. Een intersectionele bril maakt onzichtbare problemen voor een grotere groep inzichtelijk en is een middel voor beleidsmedewerkers om te controleren of beleid wel inclusief is. De Amerikaanse hoogleraar rechten Mari Matsuda noemt deze methode 'het stellen van de andere vraag'. Bespeur je racisme, vraag dan waar het patriërchaat zit. Zie je iets seksistisch, vraag dan 'waar zit hier heteronormativiteit?' Vraag bij homofobie 'waar zit sociale klasse?' enzovoorts (Matsuda 1990). Een intersectionele benadering gaat ervan uit dat sociale posities niet statisch zijn, maar contextafhankelijk. Deze dynamiek vergt continue reflectie op wie er wordt bereikt en of dat de juiste doelgroep is. Deze reflectie vereist ook dat – in overleg met leden uit de doelgroep – het taalgebruik in de werving jaarlijks wordt getoetst op inclusiviteit. De uitstraling van het programma begint bij terminologie waarin de doelgroep zich herkent en die uitnodigend is. Termen als 'van buiten' en ook 'blank', zoals die in de huidige interne of externe communicatie staan, zijn niet inclusief.

b. Hoe wordt de doelgroep geworven?

Middels de enquête brachten we in kaart hoe deelnemers zijn geworven:

Tabel 2: Enquête resultaten: hoe maken deelnemers kennis met het programma?

Hoe heeft u kennisgenomen van het bestaan van het programma?

	In procenten
Een andere organisatie of persoon, namelijk:	7,9
Via een burgemeester	9,0
Via een commissaris van de Koning	33,7
Via een kabinetschef	40,4
Via een politieke partij	4,5
Via het Nederlands Genootschap Burgemeesters	4,5
Totaal	100

In de werving zien we geen significante verschillen door de tijd heen of opmerkelijke ontwikkelingen. Vanaf het begin van het programma zijn de commissarissen van de Koning en kabinetschefs de spil in de werving. Dit zorgt voor een, mogelijk onbedoelde, voorselectie van mensen die de weg naar de commissaris van de Koning en kabinetschef al weten te vinden. Inderdaad geven ook de kabinetschefs aan:

Het hele jaar door komen allerlei mensen bij ons langs, mensen die ambitie hebben of niet. Wat wij doen is, wij komen bij mensen, bij vergaderingen, representatieve momenten, waarin wij zij-instromers spreken. Daar gaan we dan op een gegeven moment een bakje koffie mee drinken. Dan gaan we kijken of er bestuurlijk interesse is in het burgemeestersambt. Aan de hand daarvan stellen wij een lijst samen van mensen die we misschien in de toekomst zouden kunnen samenstellen of voordragen voor het oriëntatieprogramma. (focusgroep met de kabinetschefs)

Uit de focusgroep met de kabinetschefs begrepen wij verder dat meer recent ook belangengroepen zoals *Stem op een Vrouw* en *Kleur de Kamer* naar grote tevredenheid helpen bij werven, ook wel benoemd als 'open source' in onder andere de infolyer 2023⁵. Deze organisaties hebben een groot netwerk met relevante mogelijke deelnemers. Uit wetenschappelijk onderzoek weten we ook dat bestaande netwerken belangrijke plekken kunnen zijn om, op relatief efficiënte wijze, een grotere doelgroep aan te spreken (Holman & Schneider, 2018; Mügge & Damstra, 2013). Dit zien wij dus als positieve ontwikkeling.

Uit onderzoek blijkt ook dat mensen actief benaderen motiverend werkt en aanzet tot 'durven dromen' (Fox & Lawless, 2010; Sanbonmatsu, 2002). We hoorden meerdere verhalen van deelnemers die vóór de actieve werving nog niet eerder over het burgemeesterschap hadden nagedacht. Dit levert nieuwe mogelijke burgemeesters op:

Over het burgemeesterschap had ik eerlijk gezegd nog niet echt nagedacht. Ik werd benaderd door de kabinetschef van de commissaris, en hij vertelde over de cursus. Hij vroeg of ik dat wat vond. Daarvoor was ik al een keer door de toenmalige commissaris benaderd of ik in was voor een wethouderschap. (...) Burgemeester, zou dat wat zijn? Ik weet het niet zo goed. Op dat moment kwam hij dus met die vraag en toen vertelde hij over het programma. Hij had de mogelijkheid om me daarvoor aan te melden en vroeg of ik geïnteresseerd was. Ik was wel geïnteresseerd. (V9)

Het is opvallend dat veel deelnemers al contact blijken te hebben met de commissaris van de Koning of de kabinetschef. Dat duidt erop dat deze mensen zich al in politieke ruimtes en milieus bewegen en niet allemaal zij-instromers zijn. Of ten minste, niet helemaal. Dat strookt wel met de definitie die BZK aanhoudt, namelijk 'weinig of geen' ervaring in het lokale bestuur. Maar 'weinig' blijkt een rekbaar begrip. Middels de diepte-interviews konden we de dynamiek daarachter beter begrijpen. Want hoe

maken de deelnemers dan kennis met de commissaris van de Koning of de kabinetschef? Vooral deelnemers die al actief zijn in de provinciale politiek, bijvoorbeeld als Statenlid, komen gemakkelijk met de commissaris van de Koning of kabinetschef in aanraking maar zijn strikt genomen geen zij-instromers:

Het was iets wat ik ambieerde. Ik dacht: dat is een ambt wat heel mooi is. Toen ik in de gemeenteraad zat, heb ik met bewondering naar onze eigen burgemeester gekeken. Ik dacht: wat gaaf als je zo'n vergadering mag leiden! Toen ik in de Staten kwam, heb ik een keer aangekaart bij de commissaris van de Koning, dat ik die ambitie had. Ik had de ambitie al eerder, maar het lukte me niet om wethouder te worden. Mijn partij had gezien dat ik iemand was die meer kon dan alleen fractievoorzitter zijn in een kleine gemeente, dus zij hebben mij op een lijst gezet voor de Provinciale Staten, met goedkeuring van mij. Ik had daar nog niet aan gedacht. Zo kwam ik in aanraking met de commissaris van de Koning en heb ik daar een gesprek mogen hebben. (V3)

Een andere manier om je in de kijker te plaatsen bij de commissaris van de Koning of de kabinetschef is via sollicitaties voor burgemeestersposten. Daar is de vraag in hoeverre deze mensen 'echte' zij-instromers of buitenstaanders zijn:

Dan dacht ik: dan ga ik maar een keer solliciteren. Want als je solliciteert, dan moet de burgemeester van de stad waarin je woont een gesprek met jou hebben, dan word je gescreend op veiligheid. Dan gaat er in elk geval iets gebeuren, dacht ik. Er ging inderdaad iets gebeuren, want ik heb gesolliciteerd en ik ben geleid naar de commissaris, en ik had gelijk twee gesprekken met de vertrouwenscommissie.

⁵ Oriëntatieprogramma-infolyer-2023, in bezit onderzoekers.

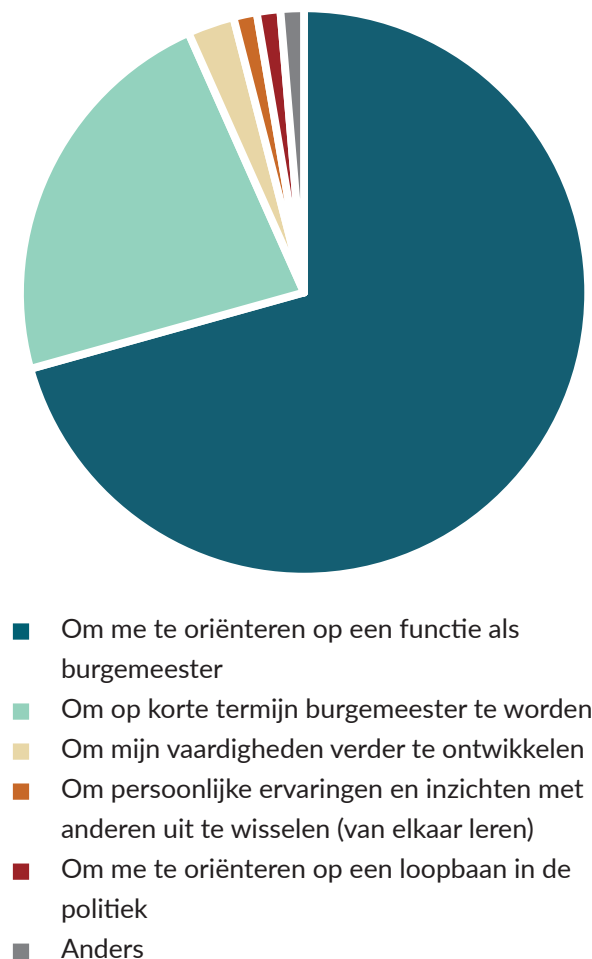
Ik had me ongelooflijk goed ingelezen, ik was er ook al geweest. En toen zei de kabinetschef van de commissaris van de Koning: 'Hou me op de hoogte.' Dat heb ik ook gedaan. Het was niet gelukt, maar hoe ben ik zo ver gekomen? Dat is echt bizar natuurlijk als je zo weinig vlieguren hebt gemaakt in dat ambt. Dan zei hij: 'Kom eens koffie drinken.' En toen zei hij: 'Vandaag is de termijnafsluiting van het klasje. Maar dat weet je natuurlijk.' Ik had nog helemaal nooit van het klasje gehoord. Hij heeft ervoor gezorgd dat ik in het klasje kwam. (V2)

Toen zag ik de vacature als burgemeester in gemeente [X] staan en toen heb ik gesolliciteerd. Gemeente [X] is wel mijn stad. Daar ben ik naar school geweest en het is een beetje een groot dorp. Naar aanleiding daarvan heeft de kabinetschef mij uitgenodigd en mij verteld dat het echt niet zo werkte. Hij wilde wel kennismaken. Toen hebben we een heel leuk gesprek gehad, maar dat is toen niks geworden. Toen heeft hij ook gezegd dat ik moest groeien. Dit is al best lang geleden. Ik moest groeien in de functies die ik deed. Hoe ging het toen verder? Ik ben weer op andere gebieden, omdat ik altijd wel in het vlak zit, kwam ik de kabinetschef weer tegen. Toen belde hij mij en vertelde dat zij iemand moesten voordragen als provincie [X] voor de klas [oriëntatieprogramma]. Hij vroeg hoe ik daarin zat. Toen ben ik mee gaan doen. (V10)

Via de enquête hebben we ook de reden voor deelname achterhaald. Wat is de belangrijkste motivatie voor deelnemers om mee te doen? Zij hebben op dat moment beperkte kennis over wat het programma zal zijn. Welke reden(en) rapporteren zij zelf? We zien hierin duidelijk dat het voor het overgrote deel van de deelnemers gaat om het oriënteren op een functie

als burgemeester, en voor een kleiner deel om het op korte termijn burgemeester worden.

Figuur 2: Enquêteresultaten - redenen deelname oriëntatieprogramma



Samenvattend zien we wat betreft werving dat actief benaderen van de doelgroep effectief is, omdat de doelgroep zich niet vanzelf aanmeldt en het programma relatief onbekend is. Een actieve benadering draagt ertoe bij dat deelnemers kennis verwerven over het burgemeesterschap of kunnen dromen van een post als burgemeester. We zien kandidaten terug die nog nooit over het ambt hadden nagedacht vóór de werving voor het programma, alsook kandidaten die deze droom al jarenlang of soms zelfs decennialang koesteren en er 'naartoe werken'. Tegelijkertijd leunt de huidige werving via gebaande politieke paden op dit moment (noodzakelijkerwijs) veelal op de – zelf weinig diverse – groep commissarissen van de Koning en kabinetschefs. De vraag is in hoeverre zij werkelijk diverse netwerken hebben en dus welke mogelijke deelnemers nog ontbreken. Een mogelijke oplossing zou kunnen zijn om volledig open te werven, bijvoorbeeld via een advertentie in landelijke kranten.

c. Wie doet er uiteindelijk mee? De selectie en aantallen.

Geïnteresseerde deelnemers kunnen solliciteren op een plek in het programma. De richtlijnen die daarna door de selectiecommissie worden gebruikt zijn:

Geen politiek-bestuurlijke ervaring (als wethouder of gedeputeerde), zogenaamde zij-instromers; Ervaring met het dragen van eindverantwoordelijkheid voor mensen en/of een bedrijf; Regionale spreiding. Let op: dit is een streven en geen belofte dat elke provincie verzekerd is van een plek⁶.

De afgelopen tien jaar lag het aantal deelnemers tussen de tien en twintig. Het aantal schommelt wat over de jaren heen. BMC schrijft in 2017 dat het aantal van '14 goed is, 16/18 te veel en 10/11 te schraal'⁷.

Tabel 3: Aantal deelnemers aan het oriëntatieprogramma per jaar⁸

Groep	Jaar	Aantal deelnemers
1	Nov 2011 - Apr 2012	18
2	Nov 2012 - Jun 2013	11
3	Nov 2013 - Jun 2014	11
4	April 2015 - Dec 2015	16
5	Dec 2016 - Juli 2017	14
	2018	Geen programma, verkiezingsjaar
6	Feb - Nov 2019	15
7	Dec 2019 - Juli 2020	16
8	April - Nov 2021	17
9	April - Nov 2022	16
Totaal		134

In dit onderzoek hebben wij beperkt zicht op de feitelijke selectie en de kandidaten die solliciteren maar niet succesvol zijn. Wel kunnen we het selectieproces breder duiden door te vragen: wat is een zij-instromer precies voor het programma? De groep 'zij-instromers' is noodzakelijkerwijs divers, maar dat levert wel spanning op. Een voorbeeld:

Ik was toen nog lid van een partij. Er wordt natuurlijk wel een beetje gekeken naar spreiding over het land, over mannen/vrouwen, al dan niet minderheid, en naar politieke partijen. Vrouw, provincie [X] en partij [X] was op dat moment goed vertegenwoordigd. Daarom ben ik natuurlijk uitgevallen. Ik baalde heel erg. (...) ik was al heel lang niet meer zo'n happy lid van partij [X]. Toen dacht ik ook: weet je wat? Ik ga ook dat lidmaatschap opzeggen, want het voelt al zo lang niet meer oké. Toen ik opnieuw solliciteerde kon ik echt in alle oprechtheid ook zeggen: ik ben geen lid van een politieke partij. Dat heeft natuurlijk ook wel geholpen, denk ik. Ik was nog steeds een vrouw uit provincie [X], maar inmiddels partijloos. Dat is één van de doelstellingen van het klasje: zij-instromers. Ik beschouw mezelf misschien net iets minder als zij-instromer [...] Het is niet zo dat ik vanuit een totaal ander vak opeens burgemeester wil worden, maar als het gaat om partijlidmaatschap, ben ik een zij-instromer. (V8)

Aan de andere kant valt ook andere deelnemers, met minder lokale ervaring, deze discrepantie op:

Het rare in dat klasje kwam ik ook heel veel wethouders tegen. Ik dacht: sorry, dit is toch niets voor jou? [...] maar uit mijn hoofd nog even: acht van de twaalf waren gewoon op dat moment wethouder of wethouder geweest, en dat maakt het heel ongelijk, want die mensen die weten precies hoe het in de gemeenteraadsvergadering gaat. Die kunnen hem al leiden en die weten het al. Terwijl het makkelijker

⁶ Uit: emailcommunicatie BZK met kabinetschefs 'Oriëntatieprogramma burgemeesters 2023' 16/12/2022, in bezit onderzoekers.

⁷ Uit AD-0408-87216 P000366 Rap. NGB, Schonewille, in bezit onderzoekers.

⁸ Via Hilde Westera (NGB), emailcommunicatie 28/3/2023 met onderzoekers.

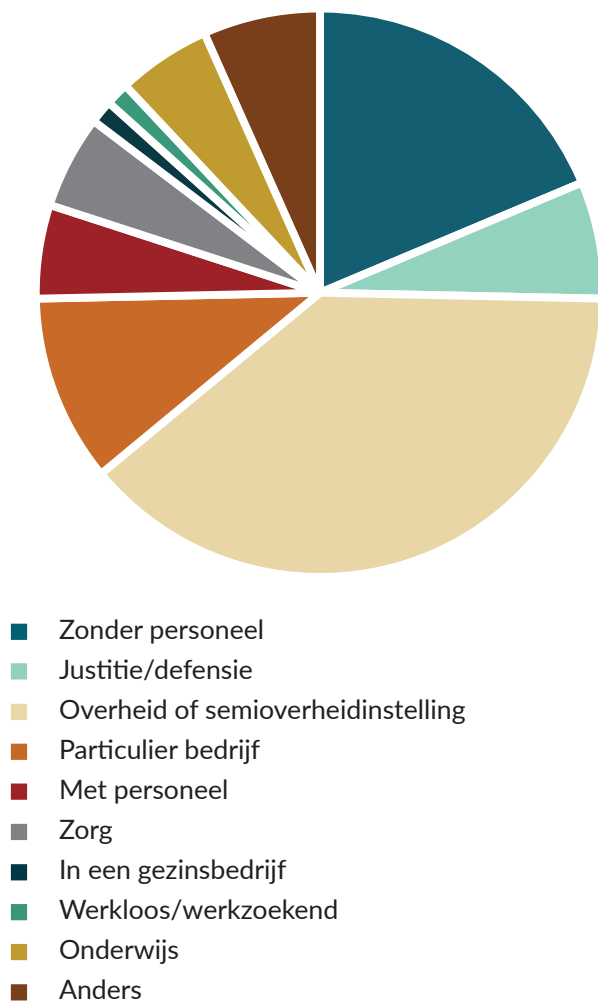
was geweest als ik allemaal mensen om me heen had gehad die ook gewoon geen wethouder zijn, dan hadden we met elkaar meer kunnen leren. (...) Ik denk vooral de samenstelling van de groep [als verbeterpunt], dat ik echt dacht: maar jullie hebben een informatievoorsprong. En dat voelde weleens ongemakkelijk. (V2)

Dat is ook zo en dat viel me op, misschien heeft het ook met mijn jaar te maken. Ik behoor ook tot die groep. Relatief is het zo dat er veel mensen met een politieke achtergrond waren. Hoewel dit niet de bedoeling was, waren er juist weinig politieke nieuwkomers aanwezig. Ze zijn al Kamerlid, wethouder, raadslid geweest. Er waren ook een paar mensen die geen politieke achtergrond hadden. Die viel mij wel op. (M5)

We zien dit later ook terug in de evaluatie van het programma zelf. Deelnemers met lokale ervaring vinden bijvoorbeeld simulaties van een raadsvergadering, begrijpelijk, minder spannend. Maar voor deelnemers zonder politieke ervaring is dat juist wel weer nuttig. In de werving worden dus ook al vroege stappen gezet voor latere waardering van het programma zelf. Hoe dan ook is het problematisch als er onduidelijkheid is over hoe en waarom deze groepen door elkaar heen lopen. Een mogelijke oplossing is om deze groepen (af en toe) te splitsen, bijvoorbeeld door het kunnen kiezen van modules, of door middel van verschillende programma's.

Waar komen deelnemers beroepsmatig vandaan?

Figuur 3: Enquêteresultaten – waar deelnemers beroepsmatig actief waren bij deelname aan het oriëntatieprogramma



Dit beeld waar zij-instromers vanuit een aanliggend vakgebied naar de politiek stromen is herkenbaar in de politicologische literatuur. Daarin wordt vaak gesproken van een gebaand pad de politiek in. Aanpalende beroepen op het gebied van de vakbond of journalistiek, of lidmaatschap van politieke partijen, campagne-organisaties en het maatschappelijk middenveld spelen daarbij vaak een rol (Durose et al., 2013, p. 14). Dit 'professionele pad de politiek in' bewandeld door 'carrière-politici', kan zeker ook meer diverse kandidaten opleveren. Tegelijkertijd zien we herkenbare patronen in de aanpalende beroepen wat betreft onder andere, de aanwezigheid van mensen met een migratieachtergrond. En het sluit nog steeds 'andere' kandidaten, de 'echte' zij-instromers grotendeels uit. In de enquête zien we dat veel deelnemers uit aanpalende (overheids) beroepen komen. Ook hier is de vraag hoe divers deze aanpalende beroepsgroepen zijn en welke groepen en mensen hierdoor over het hoofd worden gezien.

De deelnemerspopulatie is de afgelopen tien jaar veranderd door de werving (veranderende doelstellingen zoals onder 1A beschreven) en selectie. Eerder lijken onder andere migratieachtergrond of deelnemers met een beperking in mindere mate vertegenwoordigd. Recent zit hier een grote verbetering in. In 2021 waren er 17 deelnemers, waarvan 14 vrouwen en drie mannen. Hiervan hadden zes deelnemers een migratieachtergrond. Hier lijkt de meer open werving via onder andere *Kleur de Kamer* vruchten af te werpen. Ook is er extern advies ingewonnen. Daarin zien we dus een verbetering optreden door de tijd heen.

De doelstelling heeft wel een bepaalde tegenstrijdigheid: want is het genoeg om 'alleen' een migratieachtergrond te hebben of 'alleen' vrouw te zijn, als voorwaarde voor selectie, of moet je óók, of tegelijkertijd, apolitiek zijn? Deze vraag wordt door respondenten opgeworpen als het gaat om wie er verder meedoet in hun jaargang. We gaan terug naar de doelstelling: 'Onder "van buiten" kan worden verstaan mensen die niet voldoen aan het stereotype en overheersende beeld van burgemeesters (man, wit, 50+), *maar ook* mensen met een apolitieke carrière die de stap naar het gemeentebestuur willen zetten' (nadruk auteurs). Er is inderdaad een dubbelzinnige interpretatie mogelijk van 'maar ook'. Zowel de apolitieke als de niet-stereotype groep met een politieke achtergrond kan deelnemen. Daarbovenop zou een meer intersectionele werving, dus met meerdere ondervertegenwoordigde identiteitskenmerken, het programma qua diversiteit verder kunnen versterken.

Een enge interpretatie van de doelstelling op het gebied van zij-instromers is een grote groep 'laaghangend fruit', namelijk een diverse groep lokale bestuurders, mogelijk uitsluiten van deelname. Er is verheldering nodig van deze (selectie)criteria. Wij pleiten voor de nadruk op het eerste deel van de doelstelling: mensen die niet voldoen aan het stereotype beeld. Juist omdat we weten dat op dit moment het lokaal bestuur een loopbaan is van raadslid naar wethouder, en van wethouder naar burgemeester. De Staat van Bestuur:

Uit de monitor blijkt dat er in het lokaal bestuur veelal sprake is van een politieke 'loopbaan', waarbij men doorgroeit van de ene functie naar de andere. Maar liefst 79% van de wethouders is eerder raadslid geweest en van de burgemeesters is 70% raadslid geweest en een even grote groep burgemeesters was in het verleden wethouder (2022, p. 60).

De slagingskansen van niet-stereotype politici maar mét lokale ervaring zouden dus weleens heel goed kunnen zijn als zij deel zouden kunnen nemen aan het programma en daarna zouden solliciteren op een burgemeesterspost. Voor het zover is hebben zij het toch soms moeilijk om een plek in het programma te bemachtigen:

Twee keer ben ik geweigerd met het argument: iemand met jouw ervaring en jouw reputatie heeft dat niet nodig. Ga maar gewoon solliciteren. Ik zeg: 'Dat is allemaal leuk en wel, maar ook ik heb een bepaalde achtergrond. Ik zal niet goed moeten zijn, ik zal drie keer beter moeten zijn om dezelfde kans te hebben als een ander.' Een burgemeestersklasje is daar voor mij een extra pluspunt in. Dat vonden ze niet, ze zeiden: 'Nee, pech voor je.' (...) Toch ben ik erin gekomen. Zoals altijd, via de omweg. Nooit de rechte manier, altijd via omwegen. (...) We hebben diversiteit nodig, minder dan vijf van de burgemeesters zijn van allochtone afkomst. Met alle respect, maar als er dan iemand komt die het cv heeft en die het ook echt serieus zou kunnen en lukken en dan weiger je hem. Daar vind ik iets van. (M1)

Via de enquête, waarin een uitgebreide lijst aan achtergrondkenmerken is opgenomen, hebben we goed zicht op de deelnemers. Deelnemers aan de enquête moeten zich hiervoor eerst zelf-identificeren aan de hand van een lijst vragen over hun achtergrond. Bijvoorbeeld, wij vroegen deelnemers of ze zelf vinden dat ze uit een ondervertegenwoordigde groep komen, en zo ja, welke. Dit is waar zelfidentificatie centraal staat. Daarna meten we achtergrondkenmerken wat betreft migratieachtergrond van bovenaf op basis van een definitie van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) met de vraag in welk land de kandidaat zelf en hun vader en moeder geboren zijn. Het gaat hier dus om een migratieachtergrond van de eerste en tweede generatie.

Welk percentage vanuit de enquête van oud-deelnemers voldoet aan een of meer van de doelstellingen wat betreft achtergrondkenmerken? Wij vragen in de enquête of deelnemers vinden dat ze behoren tot de doelgroep – zij-instromers/mensen die ondervertegenwoordigd zijn in de beroepsgroep. Daarop zegt 37,3 procent ja. Opvallend zijn de verschillen tussen zelfidentificatie en identificatie van bovenaf. Dat betreft vooral gender en migratieachtergrond. Wij nemen bijvoorbeeld meer deelnemers met een migratieachtergrond waar dan het aantal deelnemers dat bij de vraag of ze uit een ondervertegenwoordigde groep komen deze categorie aanvinken. Hetzelfde geldt voor vrouwen als we ze vragen of ze uit een ondervertegenwoordigde groep komen. Dit is een punt van aandacht voor de communicatie, omdat ook op die manier wordt geworven door groepen aan te spreken als ondervertegenwoordigde groep. Maar de doelgroep ziet zichzelf mogelijk helemaal niet zo. De infolyer 2023 zegt daarover:

Het programma is erop gericht om de diversiteit in de beroepsgroep van burgemeesters te vergroten. De deelnemersgroep bestaat uit mensen die belangstelling voor de burgemeestersfunctie hebben en die de potentie hebben om binnen enkele jaren kansrijk te kunnen zijn bij een sollicitatie. Dat kunnen ‘zij-instromers’ zijn die nog weinig of geen ervaring in het lokaal bestuur hebben,

maar ook groepen die ondervertegenwoordigd zijn in de beroepsgroep, zoals mensen met een migratieachtergrond, mensen met een beperking en vrouwen. Het programma wil de deelnemers meer inzicht geven in de werking van het lokaal bestuur en in de positie en rollen van de burgemeester. (Nadruk auteurs)

Om dit verder in perspectief te kunnen plaatsen met een overzicht van het huidige korps zittende burgemeesters deden wij een beknopte analyse van het overzicht zittende burgemeesters dat ons door het ministerie is verstrekt. Het gaat om man/vrouwverdelingen, en het aantal sollicitaties per post, met daarin ook de aantallen mannen en vrouwen, en andere demografische kenmerken zoals provincie en gemeentegrootte. Als we de profielen van zittende burgemeesters vergelijken met de deelnemers aan het programma, zien we dat onder de zittende burgemeesters 70 procent man en 30 procent vrouw is. Bij de deelnemers van het oriëntatieprogramma is het omgekeerd: 28 procent man en 72 procent vrouw. Wat betreft gender zien we dus hele goede resultaten in het programma ten opzichte van het zittende korps.

Concluderend zien we wat betreft werving dat het bij de algehele populatie van het programma die uiteindelijk meedoet, goed gaat met de deelname van vrouwen, zeker in vergelijking met het zittende burgemeesterskorps. Dit beoordelen wij positief. Tegelijkertijd is er nog een percentage deelnemers dat niet of nauwelijks aan de doelstellingen voldoet, maar toch een plek bemachtigt. Deelnemers met meerdere ondervertegenwoordigde achtergrondkenmerken, bijvoorbeeld vrouw en migratieachtergrond, zijn schaarser. Ten slotte is het opvallend dat minder mensen zich als ondervertegenwoordigde groep identificeren dan wij ‘van bovenaf’ waarnemen. Het gaat hier vooral om migratieachtergrond. Dit heeft een impact op de te gebruiken frames in werving en communicatie met de doelgroep. Belangenorganisaties zoals *Kleur de Kamer* kunnen daar verder bij helpen.

II. Inhoud

a. Hoe sluiten de elementen van het trainingsprogramma aan bij de doelstellingen van het programma als geheel?

Het programma bestaat uit een aantal onderdelen, zoals een persoonlijkheidstest (Birkman), coaching-sessies en meeloopstages. Daarnaast wordt een vijftal trainingsmodules gegeven, waaronder psychologie van het ambt, openbare orde en veiligheid, en solliciteren. Met de verstrekte documenten van BMC over het programma en ook hun eigen evaluaties hebben we zicht daarop. Deelnemers zijn erg tevreden over de verschillende onderdelen van het programma:

Tabel 4: Enquêteresultaten – tevredenheid over het programma

Als u een rapportcijfer mocht geven aan de volgende onderdelen van het programma, wat zou dat dan zijn?

	Birkman persoonlijkheidstest	De twee-daagse trainingen	Meeloopstages	Persoonlijke coaching
Gem.	7.89	8.56	8.04	7.07

In de enquête zien we daarentegen weinig verschillen in tevredenheid tussen groepen zoals zij-instromers (gemiddeld 7,1) en vrouwen (ook gemiddeld een 7,1).

De afgelopen tien jaar is er een aantal aanpassingen geweest in de lengte en duur van het programma. Een verandering die we hebben waargenomen is dat het programma in totaal 6,5 dag (eerste vijf jaar), of zeven dagen (laatste vijf jaar), verspreid over negen maanden duurt. Juist de lengte en intensiteit, waardoor de deelnemers echt met elkaar in een 'bubbel' zitten, wordt positief gewaardeerd door deelnemers:

Ja, ik vond het wel heel erg goed. Ik vond de ruimte voor reflectie goed, en het is fijn dat je daar samen over praat. Ik vond het echt heel leuk en goed. Ik heb er veel aan gehad. (V9)

Het waren drie keertwee dagen. Dat maakt het wel heel leuk, omdat je in een bubbel zit van burgemeester zijn. Het programma zou niet met 20 dagdelen kunnen. Ik vond juist wel die bubbels met wat tijd ertussen een hele mooie combinatie. Ik denk dat het komt door die blokken van twee dagen. Je zit dan in die bubbel. Dat maakt dat je 's avonds nog samen gaat eten. (...) Je hebt wel een soort intensiteit met elkaar. Je kent vanaf het begin elkaars vraagstelling. Waarom wil iemand dit? Je weet de vragen die nog beantwoord moeten worden. Je doorleeft het wel met elkaar. Dat voel je. (V10)

Dat is fijn en voelt veilig. Je krijgt opdrachten tijdens zo'n programma en je krijgt in de groep feedback. Dat is wel eens niet leuk, maar daar leer je van. Dan heb je je allemaal kwetsbaar opgesteld en ben je daarna jezelf in die groep. Voor mij was het vooral fijn. (V3)

Een aantal onderdelen springt er specifiek uit. Allereerst is er waardering voor de meer praktisch georiënteerde onderdelen van het programma:

De tweede dag kregen we een oefening. Dat vond ik heel tof. Er was een ramp in jouw gemeente en dan speelde je een veiligheidssituatie na. Je had ambulance, brandweer, politie, het leger, je had iedereen aan tafel zitten. Jij moest als burgemeester die vergadering leiden en zorgen dat alles geregeld werd. (...) Daar heb ik wat aan. Stel je voor ik word burgemeester, die kans is aanwezig, en op mijn eerste dag gebeurt een ramp. Dan weet ik een beetje wat ik kan verwachten. (M1)

En wie zitten er in een vertrouwenscommissie. Dat kun je opzoeken via internet, maar wat is de gedachte daarachter? Hoe loopt zo'n proces? (V3)

De afwisseling van de onderwerpen vond ik ook heel interessant. Het ging ook over hoe je werkt met een vertrouwenscommissie. Ik heb zelf deelgenomen aan een vertrouwenscommissie voor de nieuwe commissaris van de Koning, dus dan heb je het ook een keer van de andere kant meegemaakt. Een tribunaal van vijftien man, wat doet het ertoe? Je kan van alles bedenken, maar of je wel of niet die klik weet te genereren zit hem soms in de kleine dingen. (V9)

Specifiek ook de bezoeken van burgemeesters tijdens het programma vallen op in de waarderingen:

Er kwamen burgemeesters daar vertellen over hoe zij dingen ervaren hebben, rampen, crisis. Welke afwegingen zij gemaakt hebben, waarom ze die gemaakt hebben. Dat was voor mij magisch, omdat ik toen besepte: eigenlijk is er geen waarheid. Iedereen doet een beetje wat zijn onderbuikgevoel denkt dat goed is. Er is geen handleiding, er is geen draaiboek, er is geen logica achter. Het is echt aan de persoon. Hoe jij erin staat, jouw empathisch vermogen, hoe jij omgaat met crisis. Het gaat om jou als persoon zijnde, jouw karakter. Dat vond ik echt heel tof. Vrijheid om je ding te doen en ook om zelf tot meerwaarde te zijn voor de samenleving. Dat was voor mij wel een magisch moment, dat ik dacht: dit is het echt voor mij. (M1)

Wat ik heel leuk vond is dat je veel burge-

meesters ziet en spreekt. Als we het over de inhoudelijke kant hebben, ze hebben allemaal hun eigen kantje. De burgemeesters nemen zichzelf heel erg mee. Ik vond het heel leuk dat ze zichzelf heel goed konden laten zien. Het is voor hen natuurlijk ook een soort wereld waar ze altijd burgemeester zijn. Nu konden zij anders tegen zo'n klasje praten. Ik vond het echt heel leuk om die wereld te zien, en de mensen die daarachter zitten. Ik denk dat dat me ook het meeste is bijgebleven. Daar zijn al die aspecten in voorbij gekomen. Vooral de verhalen van de burgemeesters zelf zijn goed gedaan. Je kan een lesje krijgen over veiligheid, maar als iemand wat anders vertelt vanuit een passie en wat hij meegemaakt heeft, dan begrijp je het pas. (V1)

Het allermooiste vond ik eigenlijk dat de burgemeesters kwamen en vertelden hoe zij dat hebben ervaren. Niet alleen vanuit hun rol als burgemeester of functionaris, maar ook als mens. De combinatie van wat dit betekent voor je privéleven en de problemen die in de samenleving spelen, waarvan je weet dat ze bestaan, maar die als burgemeester echt onder je huid gaan zitten. Je vermoedt wel dat het zo is, maar als een burgemeester dat werkelijk vertelt, komt het wel veel harder aan. (M5)

Het was heel interessant. Niet alleen door de informatie, maar ook vanwege het ongelimiteerd bevragen van burgemeesters. Je hoeft niet te letten op wat je zegt, je kan gewoon alles vragen. Los van het feit dat het inhoudelijk een hele ingewikkelde rol is en dat het ook steeds onveiliger wordt, had ik ook vragen over hele praktische dingen. Hoe doe je dat met

een gezin? Dat soort dingen. Daar heb ik ook heel erg van geleerd. Je kon ook met de andere deelnemers praten, dat vond ik interessant. Ja, ik vond de meeste dingen wel interessant. Ik vind de praktische kant het meest interessante. Als het heel erg theoretisch wordt, dan denk ik: dat kan ik ook in een boek lezen. (V6)

In de gesprekken met zittende burgemeesters is ook ruimte om problemen te bespreken, bijvoorbeeld met betrekking tot het privéleven van burgemeesters of ondernemingsproblematiek:

De eerste dag komen er twee burgemeesters vertellen over hoe het dan echt is. Dus dat doe ik dan ook zelf [deze deelnemer is nu burgemeester]. Ik had niet een andere afweging gemaakt, maar ik had het wel willen weten. En het is wel de realiteit, dus je kunt wel je mond erover houden, maar je moet er wel mee dealen. Het is te laat als je het al bent, dan zal je het moeten doen. Dus ik vind wel dat iedereen die afweging moet maken, wat voor jou belangrijk is, en hoe je daar dan veerkrachtiger in kunt worden. (V2)

Ja, er kwam van alles langs. Het ging ook over wat het betekent voor je privéleven, je verhuizing of je gevoel van veiligheid. Het verhardt namelijk wel. Kunnen je kinderen nog wel normaal naar school, want die krijgen allemaal rare dingen naar hun hoofd geslingerd. Hoe zit het met sociale media en persoonlijke beveiliging, als dat nodig is. Daar moet je ook rekening mee houden. Dat zijn dingen waar je niet direct bij stilstaat, maar het is wel heel goed dat het allemaal langskomt. Je moet het er thuis ook goed over hebben. Het ging ook

over alle inhoudelijke dingen, verschillende rollen en waar je je prettig bij moet voelen, om te zorgen dat je dat ook allemaal in je mars hebt. Iedereen is verschillend, maar je moet een beetje van alle markten thuis zijn om je daar te kunnen handhaven. (V9)

Het stuk veiligheid en openbare orde dat voor het burgemeesterschap erg belangrijk is, wordt ook goed gewaardeerd:

Eén van de dingen die we daar hadden, was de intervisie. En ze hebben me getraind in grip één, twee, drie, vier. Ik had daar helemaal geen idee van. (...) Maar vooral transactionele analyse, dat gaat eigenlijk over hoe je communiceert. Het gaat uit van als iemand je aanspreekt, dat gaat uit van een volwassen communicatie, maar vaak is die niet volwassen. En dan heb je bijvoorbeeld een kind-ouderrelatie, een kritische ouder en dat geeft dan weer een ontevreden kind. En heel vaak, zit ik tegenwoordig in zo'n situatie, dat ik denk: oké, hoe kom ik weer op een volwassen communicatieniveau? Daar heb ik heel veel aan gehad. (V2)

Ik vond alles wat langskwam in het programma wel interessant. Het hele stuk rond GRIP [Gecoördineerde Regionale incidentbestrijdingsprocedure - de auteurs] en alles wat daarbij hoort, de veiligheidskant, heb ik op mijn werk ook weer kunnen gebruiken. (...) Het is denk ik vooral handig om te kijken wat het is en of dat echt bij je past. Van een afstandje kan het je wel mooi lijken, maar als je echt kijkt naar de elementen die van belang zijn... Daar zitten natuurlijk mooie modelletjes met de burgervader of burgermoeder

en er zijn vier rollen. Ik kan ze niet meer opnoemen, maar dat heb ik allemaal wel bewaard. Welke rollen heb je allemaal en waar steek je het meeste tijd in? Wat past nu het meest bij je? Het stukje veiligheid vind ik juist wel weer heel interessant. Je staat ergens voor, je hebt een doel hebt en je bent daarmee bezig. Dat past wel erg bij mij en hoe ik nu ben in mijn werk en in alles. Het stukje inhoud, het zijn van een procesbegeleider van de raad en van het college, is volgens mij iets waar ik nu nog niet veel zin in zou hebben. (V9)

Als laatste de meeloopstages:

Tijdens mijn stage ging het bij mij in ieder geval om: 'Ben ik wel als persoon iemand die ook dingen kan doen, wat de burgemeester ook doet, naast de hele praktische zaken?' Met andere woorden, vijfenzeventigjarige huwelijken waardoor de burgemeester heen gaat, is dat iets voor mij? Kan ik dat en wil ik dat? Overal het altijd aan zijn, is dat iets voor mij? Kan ik dat en wil ik dat? Hoe ga je om met de wethouders, waar je eigenlijk bijna niets te vertellen hebt? Of het collegeprogramma waar je niets te vertellen hebt? Hoe loopt dat nu eigenlijk in zo'n collegevergadering. Mijn grootste thema was eigenlijk dat ik als mens mijn eigen normen en waarden heb. Een burgemeester die niet doet alsof je eigen normen er niet toe doen. Dat was een zware worsteling voor mij. Toen kregen we wel enkele burgemeester die zeiden: 'Je bent burgemeester van iedereen. Je moet boven alles staan en alles kunnen opvangen'. Er waren ook wel burgemeesters, gelukkig maar, die zeiden: 'Nee, ik heb ook mijn grens en als een grens

bereikt is, dan houdt het op'. (M5)

Ik heb ook stage gelopen als onderdeel van het burgemeestersoriëntatieprogramma [...] Aaneengesloten liep ik twee dagen mee. Dat was echt superleuk [...] Wat voor mij de meerwaarde van die stages was, was dat ik natuurlijk een ticket had – en dat heb ik nog steeds – om bij mensen binnen te komen. Ik kan nog steeds zeggen: ik heb het oriëntatieprogramma gedaan. Zullen we een keer een kop koffie drinken? Ik ben benieuwd hoe jij het burgemeesterschap ervaart, hoe je dat ziet, blablabla. Dat vond ik heel leuk eraan, want je hebt een goede reden om mee te komen. (V8)

Bij de stage heb ik ook mazzel gehad. Het waren burgemeesters die echt de tijd namen. Dat ik aan hun kuit geplakt mocht zijn. (V12)

Ik vond die twee stages die erbij zaten ook heel leuk. Het is heel nuttig om een dag of twee dagen mee te lopen. Je zit dan in een driehoek met de politie of een paar ambtenaren en dan hoor je hoe dat gaat. (...) Ja, dat vond ik erg leerzaam. (...) Wat ik heel waardevol vond, is dat er met je meegedacht werd om een stage te regelen. Er zijn voor mij twee stages geregeld om mee te lopen met burgemeesters. (...) Als je in een kleine gemeente als burgemeester begint, moet je het doen met de mensen en gemeentesecretaris die je hebt. Wat doe je als daar iemand zit waarvan je denkt: dat is niet helemaal hoe ik het zou willen? Je hebt het ermee te doen. Hoe doe je dat dan? Dat is heel leerzaam. De hands-on praktische kant is ook heel belangrijk. Als je burgemeester bent in een kleine gemeente zijn er toch wel veel uitvoerende taken en daar moet je bovenop zitten. Daar ben ik

op zich niet vies van, maar het is wel goed om je dat te realiseren. (V9)

Over het algemeen kunnen we zeggen dat de inhoud van het programma staat en breed gewaardeerd wordt. Wel nemen wij een spanning waar tussen programmaonderdelen die meer gebaseerd zijn op kennismaken met het ambt, zoals stages, interactie met burgemeesters in functie, en onderdelen die meer een klaarstoomcursus lijken te zijn. Deze spanning is door het hele programma merkbaar. De ene groep heeft daar baat bij, maar een andere groep, vooral mensen zonder politieke ervaring, heeft meer behoefte aan kennismaking, ook een van de doelstellingen.

Het is belangrijk de doelstelling ook te waarborgen in de communicatie met de deelnemers, waarin de verkenning centraal staat:

Zo werd het aan het begin ook wel gezegd, dat het een doel was om inderdaad voor jezelf te verkennen of dit wat voor je is [...] Het is ook niet dat ik denk dat ik het nooit wil doen. Het geeft ook wel inzichten voor andere functies of andere ontwikkelingen, dus ik zie het ook wel als een ontwikkeling voor mezelf. Het programma zit daar natuurlijk niet per se op te wachten, maar zo heb ik het zelf wel ervaren. Het heeft me echt geholpen in mijn eigen verdere ontwikkeling. (V9, nadruk auteurs)

Toch staat dit op spanning met wat andere betrokkenen willen van de deelnemers. De kabinetschefs willen, logischerwijs, burgemeesterskandidaten die snel inzetbaar zijn. Het gaat dan om kandidaten 'die nog niet burgemeester-abel zijn maar dit met een klein duwtje in de rug wel kunnen worden' (verkennend interview BZK). Tegelijkertijd past zo'n wachtkamer of pijplijn van potentiële burgemeesters niet bij de doelstellingen van het programma. Die is vergelijkbaar met het diplomatenklasje van het Ministerie van Buitenlandse Zaken, maar past minder goed bij een

oriëntatieprogramma gericht op diversiteit. Uit het focusgroepgesprek met de kabinetschefs:

[We kijken ook] naar kansrijkheid. Daar wil ik eerlijk in zijn. Zomaar iemand lukraak dat je denkt: goed, andere achtergrond of zij-instromer, wat grappig, wat een ludieke kandidaat [...] Het is best een duur programma, dus heb ik altijd gekeken hoe groot de kans is dat iemand ook daadwerkelijk door de commissaris wordt uitgenodigd, wordt voorgedragen voor selectie en ook enige kans van slagen heeft met zijn vertrouwenscommissie. Ik weet dat het oriëntatieprogramma ook mag inhouden dat je je oriënteert en aan het einde van de oriëntatie zegt: toch maar niet. Daar vind ik het duur voor om te zeggen: 'Het leek me leuk, laat ik het maar eens proberen.'

Ter verduidelijking: het programma kost ongeveer €125.997 per jaar kost excl. btw. Daarvan gaat €85.257 naar BMC, €19.500 naar verblijfskosten van de deelnemers en €16.240 naar het bureau van NGB⁹.

Een onderdeel van de spanning tussen een oriëntatieprogramma en een 'klasje' is dat dat laatste succesvolle burgemeesterskandidaten wil afleveren, en zich dus moet conformeren aan de huidige norm. In ons gesprek met BMC kwam ook het 'typische' profiel terug via de Birkman-persoonlijkheidstest:

Het burgemeestersambt vergt nogal van iemand. Skills, competenties en Birkman brengt heel veel bijzondere aspecten van het ambt op een hele mooie manier in beeld. Het is geen assessment. Uit de Birkman blijkt niet of je wel of niet geschikt bent, maar het geeft wel een mooie spiegel op iemands behoeften (...). Het mooie daarvan is dat wij vanuit de BMC onderzoek hebben gedaan naar de

⁹ Uit: Begroting Oriëntatieprogramma 2023, in bezit onderzoekers.

Birkman-profielen van burgemeesters, zodat we ook wel een soort van referentiekader hebben of je een typisch burgemeestersprofiel hebt of niet.

De rol van de Birkman-profielen worden ook zo gecommuniceerd aan de deelnemers. Een persoonsprofiel of iemand 'kansrijk' is of niet lijkt ons discutabel. Een deelnemer bekeek het positiever: 'Zeker omdat alle burgemeesters zo'n test maken. Je hebt wel een soort spreektaal met elkaar later.' Via de Birkman wordt een bepaalde norm gecommuniceerd, maar ook bijvoorbeeld over hoe iemand zich moet gedragen, spreken duidelijke gedragsnormen: '[...] aan het eind... Dan kreeg je allemaal een soort aanbeveling, en bij mij was dat: "Een onsje minder is het gelijk een kilo meer. Dus jij moet echt wat minder je best doen. Rustig aan, want anders word je het nooit."'

Ook advies over kleding en over stemgebruik wordt veelvuldig gegeven:

Overhemd en das. En de kleur blouse die ze je voorschrijven bij het programma. (M2)

Ik vond het een heel mooi programma. Er kwam echt van alles langs, tot het kledingadvies aan toe. Dat was ook heel grappig, want dat weet ik nog steeds. Ik doe het nu fout, ik heb verkeerde kleren aan. Als je als beginnend burgemeester of als iemand het voor de eerste keer doet wil overkomen als iemand van enige statuur, dan moet je zorgen dat je een donker jasje aanhebt met daaronder een witte of lichte blouse. Voor de mannen moet er een stropdas bij. Dat is de tip, een donker jasje. Ik heb dat altijd wel in mijn achterhoofd gehouden. Als ik op een nieuwe plek kom waar ik indruk wil maken, dan let ik daar even op. Grappig, hè? [...] Als je al een tijdje binnen bent heb je je eigen stijl en kent iedereen je, en dan is dat allemaal niet zo interessant meer. Dat heb ik nog wel onthouden. (V9)

We hadden zelfs op een gegeven moment één of andere workshop met kleurtjes. Ik dacht: wat trek je nu aan? En ik dacht echt: dat is echt verschrikkelijk! Dat was eigenlijk vrij leuk. Heel belangrijk ook: hoe presenteer je, hoe kom je over? Stemgebruik. Soms is iets wat niks lijkt, in de praktijk toch wel heel belangrijk. (V2)

Uit de academische literatuur kunnen we bij zulke normerende regels aansluiten bij het concept 'aanvaardbaar verschil' (in het Engels: *acceptably different*). Dit verwijst naar het hebben van enkele kenmerken waarvan wordt aangenomen dat ze de electorale nadelen van het behoren tot een minderheidsgroep verzachten, bijvoorbeeld een vrouw zijn die een 'mannelijke' gedragsstijl aanneemt (Durose et al., 2013, p. 13). De meer diverse kandidaten vervolgen hun reis in de politiek dan ook niet op basis van hun *verschil* maar op basis van het *conformer* aan de 'archetypische' kandidaat op een of meerdere vlakken. Bijvoorbeeld als man, of als hoogopgeleide. Het wordt vaker zo waargenomen dat meer diverse groepen wordt gevraagd om zich aan te passen, actief of passief, aan heersende standaarden om zichzelf zo acceptabel te maken (Durose et al., 2013), zoals we in onze interviews terugzien. Dat wil zeggen dat inclusie niet een bredere acceptatie behelst van meer diversiteit in het, in dit geval, burgemeestersambt, maar de aanpassing van 'diverse' personen aan de heersende norm. Dat is nog geen échte diversiteit, en geen échte inclusie. Een van de deelnemers reflecteerde daarop in een interview: 'Dat was mijn vraag in het oriëntatieprogramma: kan ik mezelf zijn en blijven in dit ambt? Of word je in een soort keurslijf vastgezet?' (V6). Dit is ook herkenbaar in onderzoek in België dat de spanningen onderzoekt die optreden als de politiek meer divers wil zijn, maar ook de neiging heeft om normen te behouden en te handhaven (Celis & Wauters, 2011).

Concluderend nemen wij een spanning waar tussen twee manieren van denken over het programma. De eerste heeft betrekking op een 'oriëntatieprogramma' en de tweede op een 'klasje'. Bij het denken over het programma *als oriëntatie* staat het doel kennismaken met het ambt voorop, wordt diversiteit gewaarborgd en vinden we onderdelen zoals stages en het zien en

spreken van rolmodellen. Hun verdere instroom later is daarin van ondergeschikt belang. Een oriëntatieprogramma is succesvol als het voor deelnemers aan het einde van het programma duidelijk is geworden of het burgemeesterschap iets voor hen is – of niet. Als we nadenken over een opzet zoals een klasje is het doel veel eerder om instroom op korte termijn te bevorderen. Modulen zijn gericht op veiligheid, openbare orde, solliciteren en jezelf pitchen. Succes is als zoveel mogelijk deelnemers zo snel mogelijk burgemeester worden. Aanpassing aan heersende normen is hierbij noodzakelijk.

b. Hoe maken de deelnemers tijdens het programma kennis met het ambt?

Zowel NGB als BZK spreken over ‘kennis laten maken met het burgemeestersambt’ als doelstelling. Dit wil zeggen dat succes van het programma niet per se betekent dat een deelnemer burgemeester wordt. Hierop hebben de deelnemers in de diepte-interviews verder gereflecteerd. Zo vroegen we ze onder andere wat kennismaken voor hen betekent en hoe zij het burgemeestersambt (rollen en taken) beter hebben leren begrijpen, alsook wat de verschillen zijn voor en na deelname aan het programma. We vragen

dit direct in de enquête: Hoe heeft het programma, terugkijkend, u geholpen wat betreft het leren kennen van het burgemeestersambt? Daarop geven de deelnemers op een schaal van 1 tot 10 een 8.19.

Concluderend kunnen we hierbij simpelweg zeggen dat het programma erin slaagt deelnemers op verschillende manieren, zowel theoretisch als praktisch, kennis te laten maken met het ambt.

c. Welke additionele bijdragen levert het programma voor de deelnemers?

Behalve over de directe relatie tot het burgemeesterschap stelden wij deelnemers vragen over additionele bijdragen van het programma. Een bijdrage kan ook betekenen dat iemand vaardigheden heeft ontwikkeld, zich meer capabel voelde, of heeft ingezien dat het ambt van burgemeester voor diegene geen nastrevenswaardig of gewild pad is. Instroom en doorstroom mag en kan dus ook naar andere posities in het openbaar bestuur en daarbuiten. We zien in de enquête dat bijeffecten van het programma een aantal mooie resultaten hebben opgeleverd, zoals het leren van elkaar:

Tabel 5: Enquêteresultaten over het programma

Hoe heeft het programma, terugkijkend, u geholpen wat betreft:

	Kennismaken met burgemeestersambt	Kennisontwikkeling over openbaar bestuur	Ontwikkelen politiek zelfvertrouwen	Reflectie op kunnen	Uitwisselen van ervaringen met anderen, van elkaar leren
Gem.	8.19	6.93	6.93	7.73	8.04

In de interviews komen ook allerlei andere functies van het programma terug. Voor de hand liggend is het netwerk, dat zorgt voor onder andere opdrachten of banen, alsook steun aan elkaar:

Ja, door te snappen hoe dat allemaal werkt. Los van procedures die we hebben, gaat het niet per se over een old boys network, maar wel over een netwerk. Het netwerk is heel belangrijk. Van de deelnemers, maar ook de mensen die je daar ontmoet, de burgemeesters en de commissaris. Als je alle gereedschappen in je rugzak hebt na het oriëntatieprogramma en je weet hoe alles werkt in een ideaalsituatie, is je netwerk daarna nog steeds heel belangrijk. Niet alleen wat je daar opdoet bij het oriëntatieprogramma, maar überhaupt. Het is oeverloos koffie drinken. (V6)

Het was ook heel grappig. Je bent vanaf het eerste uur dat je bij elkaar bent met dezelfde missie op pad. Dat was bijzonder om te merken. We hebben elkaar daarin ook erg gesteund al die tijd. Het is wel een hecht clubje geworden. (...) We hebben nog steeds contact. We spreken en netwerken met elkaar en houden elkaar op de hoogte via de app. Af en toe speelt er wat, dus dat is nog wel levend. (...) Soms is er ergens een vacature en zegt iemand [in de appgroep]: 'Daar moeten we allemaal naartoe schrijven!' Het zijn allemaal hele gedreven mensen die iets te melden hebben. Het is een ontzettend leuke groep, wel heel divers, maar het is heel leuk om elkaar weer te zien en te horen waar iedereen mee bezig is. (V9)

Sommige modules zijn ook breed genoeg zodat de deelnemers ze kunnen toepassen in hun dagelijks leven:

Ja, ik vond dat het een heel nuttige training is geweest en ook enkele modules die aan de orde waren. Af en toe gebruik ik dat als referentiepunt. Misschien pas ik het niet direct op die manier toe, maar ik probeer wel de achterliggende gedachte eigen te maken [...] In die zin heb ik wel veel aan gehad en ook mijn kennisniveau is in ieder geval voor wat dat betreft omhoog gegaan. (M5)

Ik denk dat het mij überhaupt wel heeft veranderd. Ik ben mijzelf veel bewuster van waar ik wel of niet pas, of wat ik zelf zou willen. Het is niet een proberen en falen proces waarin je kan denken dat je deze baan niet zo leuk vindt en volgend jaar weer weg gaat. Die keuze is heel belangrijk. Het je onderdompelen in de dilemma's die je verwonderen. Het moet echt een passie zijn wat je doet, want het is wel iets anders dan een 40-urige werkweek. Past dat in je leven? Past dat in je omgeving? Wil je dat? Die vraag staat heel centraal. Je kan een brief schrijven naar iets wat je leuk lijkt, maar ik denk daar nu wel bewuster over na. (V9)

Wat zijn verbeterpunten voor het programma zelf die worden genoemd?

[é]én van de modules was het nadoen of naspelen van een raadsvergadering. Dat vond ik vanuit mijn kant in vergelijking met alle andere modules niet erg van toepassing, zou ik zeggen. Misschien zou dat voor iemand anders iets heel goed en nieuw zijn, maar voor mij was dat niet nieuw, omdat ik ook al een tijdje raadslid ben geweest. (...) Daarnaast zou die coaching ook anders kunnen in mijn ogen.

Er wordt gezegd: "Als je daar behoefte aan hebt, kom maar". Die coachingtrajecten zou ik wel anders willen inzetten. We zijn allemaal mensen die daar komen, die enige vorm van coaching wel achter de rug hebben en die ook wel weten wat coaching inhoudt. Dat is niet vanuit een klassieke coachingrol, maar ik zou de coachingrol vooral bij een burgemeester neer willen leggen, die ook wel direct de coaching kan toepassen vanuit zijn of haar rol. (M5)

Ik kwam [in het kader van een sollicitatie] bij het gesprek in gemeente [X] aan en daar zaten vijftien man, die om de beurt vragen op je afvuurden in groepjes van twee [...] Vijftien man, dat is wel heel intimiderend. Niet alleen dat. Ze hebben allemaal eigen belangen. De één vraagt dingen en die wil antwoord A horen en de ander vraagt je dingen die wil antwoord B horen. Jij zit er maar: oké wat ga ik nu doen? Dat is er eentje waar ze mij totaal niet op voorbereid hebben. (M1)

Het lag misschien aan mezelf dat ik het niet opgepakt heb, dat ik zelf niet dacht: ik kan iemand vragen als coach. Maar het is mij ook niet nadrukkelijk aangeboden. De anderen hebben het waarschijnlijk meer aangepakt. (V3)

Ik vind dat je na afloop van elke tweedaagse moet evalueren. Hoe vonden we dit? Dat hebben ze niet willen doen. Dat hebben ze pas aan het eind gedaan. Dan ben je acht maanden verder of zo. Ik vind echt dat ze voor een opleidingsprogramma zelf heel weinig vroegen om reflectie op: hoe vonden jullie het? Hoe vonden jullie deze tweedaagse? Dat zou, wat mij betreft, deels in een gesprek moeten, even onderling, met de begeleiding erbij. Wat

vonden we ervan? En doe een formuliertje na afloop. Ik vond het echt heel raar dat dat maar één keer is gebeurd, helemaal aan het einde. Jeetjemina, wat weet je er dan nog van? (V8)

Concluderend zien we dat het programma staat, op zich, en ook mooie 'bijvangst' heeft voor deelnemers. Er worden allerlei verbeterpunten genoemd maar we hoorden geen punten die niet verwerkt zouden kunnen worden in een volgende editie van het programma.

III. Opbrengst

a. Welke bijdrage levert kennismaken met het ambt? (verbonden aan vraag 2b: hoe maken ze kennis met het ambt?)

Middels de enquête en interviews wilden wij begrijpen wat de gepercipieerde toegevoegde waarde van het programma is voor deelnemers. In de interviews komt de bijdrage die het programma levert aan de mogelijkheid om kennis te maken met het ambt naar voren:

Dat was vooral uitzoeken of het echt iets voor mij was, of niet. Kan ook natuurlijk. Natuurlijk was het ook een belangrijke vraag voor mezelf om achter te komen. Ik heb niet zoveel neiging om ergens op te starten waarvan ik denk: 'Misschien wel'. Ik moet het zeker weten. Ik doe het of ik doe het niet. (...) Toen kwam er een vraag, 'maar misschien is het iets voor jou?'. Toen ben ik serieus mee aan de slag gegaan om te kijken of dat echt iets voor mij is. Dan weet ik dat. Als ik er achter kom dat het niets voor mij is, dan weet ik dat ook. Dan is dat ook helder. (M5)

Als je van buiten komt, je hebt werkelijk geen idee. We hadden die cursus van een jaar en zonder die training was ik nog minder voorbereid geweest. Maar eerlijk gezegd, ik had geen idee. Het is net als dat je moeder wordt. Je denkt van: ik word moeder. Maar je bent het pas op het moment dat het kind er is, en dan ga je het ontdekken en dan komt het op, dan gebeurt het. (V2)

De kern is: is het een afschrikcursus of een verleidingscursus? Voor mij was het het laatste. Maar het hoeft ook geen wervingscampagne te zijn. (V12)

Ik ben toen ook in volle overgave in het

burgemeestersprogramma gestart, om mij daarin te laten meesleuren. Ik wilde leren over wat er allemaal op je afkomt en ik wilde die wereld zien. Dat hebben ze echt knettergoed gedaan. (V10)

Je kan ook iets over jezelf leren. Waar sta jij en wat kun jij toevoegen? Moet dat in een rol als burgemeester zijn? (V9)

Hier zien we dat de bijdrage die kennismaken levert, inhoudt dat deelnemers kunnen zien of het ambt 'iets voor hen' is of niet. Dat voldoet aan de doelstellingen.

b. Vergroot deelname aan het programma de kansen bij een sollicitatie?

Bij solliciteren gaat het om selectie. Dat kunnen we vanuit twee perspectieven bekijken. Enerzijds is er de focusgroep met kabinetschefs die in kaart brengt welke rol het programma speelt bij werving en selectie voor burgemeestersvacatures. Anderzijds is er de beleving hiervan, waar we naar vragen in de enquête: gaf het programma oud-deelnemers een extra zetje om bij de selectie te horen; gingen ze beter voorbereid sollicitaties in; wat denken ze zelf?

In de focusgroep vroegen we de kabinetschefs te reflecteren op de slagingskansen van oud-deelnemers:

Ik zeg het er ook van tevoren heel nadrukkelijk bij. Als mensen vragen: vertel wat een klasje is, dan zeg ik: het heet geen klasje, het heet nadrukkelijk 'het oriëntatieprogramma'. Dat hebben we heel bewust zo gedaan om te voorkomen dat mensen die het gedaan hebben, zeggen: 'Ik heb een klasje gedaan, dus dan word ik burgemeester.' Er is geen enkele garantie, maar je hebt meer bagage [...] Waar het om gaat, is dat je de bagage hebt en die laat je zien. Je laat, als het goed is, zien

dat je beter beslagen ten ijs komt. Dat je dat oriëntatieprogramma gedaan hebt, is mooi meegenomen voor jezelf. Maar als het goed is, zie je dan, als je dan bij zo'n commissaris zit, als het even kan bij een vertrouwenscommissie, dat je een betere kandidaat bent dan je was geweest als je dat programma niet had gedaan.

Het is geen plusje in de zin: je hebt een streepje voor op een andere zij-instromer. Het is een bewuste keuze van een zij-instromer om te kiezen voor het ambt. Zo kijk ik ernaar. Als dat op een cv staat, denk ik: dit is een zij-instromer die heeft meegedaan aan het programma en die heeft 'ja, ik ben echt geïnteresseerd en gemotiveerd voor het ambt, dus ik ga ervoor' gezegd. Dus in die motivatie van die kandidaat zegt het mij iets.

Ik vind dat de mensen die het programma hebben gevolgd meer in staat zijn hun managerial ervaring te vertalen in bestuurlijke ervaring, zonder dat ze die bestuurlijke ervaring hebben. Dus ze zijn beter in staat dat wat ze kunnen om te zetten in bestuurderstaal.

Aan de kant van de deelnemers schatten zij hun slagingskansen als volgt in:

Tabel 6: Deelname van alle deelnemers

Mijn deelname aan het oriëntatieprogramma was bevorderlijk of niet voor:

	Slagingskans burgemeesters-post	Functie binnen de politiek	Functie buiten de politiek
Gem.	6.49	5.20	3.89
Min.	1	0	0
Max.	10	10	9

Als we dat uitsplitsen naar gender zien we het volgende beeld:

- Vrouwen:

Tabel 7: Deelname van vrouwen

Mijn deelname aan het oriëntatieprogramma was bevorderlijk of niet voor:

	Slagingskans burgemeesters-post	Functie binnen de politiek	Functie buiten de politiek
Gem.	6.22	4.83	3.78
Min.	1	0	0
Max.	10	10	9

- Mannen:

Tabel 8: Deelname van mannen

Mijn deelname aan het oriëntatieprogramma was bevorderlijk of niet voor:

	Slagingskans burgemeesters-post	Functie binnen de politiek	Functie buiten de politiek
Gem.	7.19	6.14	4.19
Min.	1	1	0
Max.	10	10	8

Vrouwen schatten hun kansen dus over alle categorieën genomen lager in. Wij zouden dat mogelijk kunnen duiden aan de hand van de inschatting van vrouwen op basis van bijvoorbeeld het huidige (lage) aantal vrouwen in het burgemeestersambt, alsook eigen of waargenomen ervaringen met selectiemechanismen.

Duidelijk is dat het oriëntatieprogramma geen garantie is voor succes. De deelnemers die gaan solliciteren merken dat er zich een heel krachtenveld om hen heen bevindt, van vertrouwenscommissies en commissarissen van de Koning tot andere lokale bestuurders:

Te weinig kwam terug: hoe kan je democratische processen zo beïnvloeden dat die zij-instromers een kans hebben? Erg weinig worden burgemeester. Sommige waren pissig. Door je provincie word je uitgekozen voor het programma. Dat doe je goed. En dan blijkt steeds dat mensen die uit de politiek komen voorgaan [...] Die zeggen, wij hebben met z'n allen een voetbalveld afgekaderd, en alle spelers die daarop hebben gestaan, die kiezen we voor de functies. Het risico is dan minder; one of the guys; veilige keuzes maken. Als je iemand aanneemt die beter is dan jezelf is dat een bedreiging. (M2)

Er moet meer geïnvesteerd worden in vertrouwenscommissies. Wat ik zie in mijn groep en bij mijn sollicitaties, is dat de vertrouwenscommissie vaak veilig kiest. Ze kiezen een man die heel steady overkomt en wethouder is geweest. (V3)

We hebben veel over het ambt en de procedure geleerd, en heel veel over hoe je een brief opstelt. Waar ik steeds meer achter kom is dat degene die uiteindelijk beslist, los van dat je bij de commissarissen een vinkje krijgt, de gemeenteraad is. (V6)

Ik heb zelf nooit gesolliciteerd, maar van de mensen die wel gesolliciteerd hebben, zijn sommigen al best vaak tweede geworden. Dat is ook wat, als je elke keer tweede wordt. Ze vinden diegene dus wel goed, maar kennelijk is er altijd iemand die meer aan het klassieke beeld voldoet. Dat zijn vaak mensen die al wethouder geweest zijn. Uiteindelijk kiezen mensen toch voor het vertrouwde. (...) Als ik ergens hoor dat er een nieuwe burgemeester is en dat het een vrouw of iemand is die aan

de criteria voldoet, vraag ik me altijd af of diegene in het klasje heeft gezeten. Als ik ze tegenkom, kan ik het vragen en anders niet. Ik denk er altijd wel aan. Ik denk dat het wel kan helpen, maar je bent wel heel erg afhankelijk van die sollicitatiecommissie. Mensen zoeken toch iemand zoals zichzelf of zoals de vorige kandidaat eruit zag. Of juist totaal niet, maar het is toch lastig om ertussen te komen als je andere kenmerken hebt. Hoe krijg je zoveel mogelijk van dezelfde kenmerken? (V9)

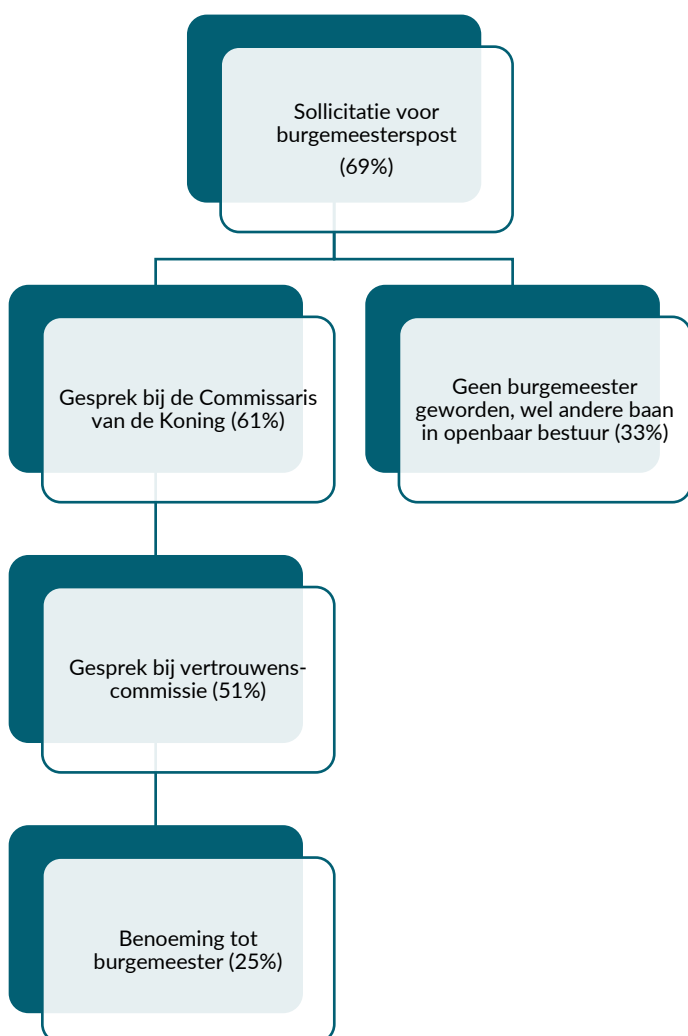
Het programma kan je op allerlei manieren klaarstomen, maar daarna begint het pas echt. Je moet je dan tot andere mensen gaan verhouden die de keuzes maken. Je kan dan nog zo goed aan jouw brief hebben gewerkt, maar daar komt natuurlijk nog veel meer bij kijken. Het kan wel beter binnen het programma, bijvoorbeeld met acteurs. Hoe kom je over? Hoe sta je? Hoe kom je een ruimte binnen? Ze willen vanaf moment één een burgemeester zien. Ze willen niet iemand die net doet alsof. Hoe gedraag je je als burgemeester? (V6)

Concluderend kunnen we zeggen dat het oriëntatieprogramma geen garantie is voor succes bij een burgemeesterssollicitatie. Selectie is in handen van vertrouwenscommissies, bestaande uit afgevaardigden van de gemeenteraad. Gemeenteraden zijn dan weer zelf weinig divers (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2022).

c. Hoeveel deelnemers worden burgemeester, solliciteren op een burgemeestersvacature of hebben een andere carrière in het openbaar bestuur?

Hoewel in de BMC-evaluatie uit 2017 met name is ingegaan op verbeteringen in het programma zelf, kwam hieruit ook voort dat weinig deelnemers uiteindelijk burgemeester werden. In 2017 zijn 12 van de in totaal 71 deelnemers (16,9 procent) burgemeester geworden. Een recentere telling uit 2021 laat zien dat er 23 benoemingen zijn geweest uit de op dat moment 102 gecertificeerde deelnemers (22,5 procent) (Kerngetallen deelnemers oriëntatieprogramma kandidaat-burgemeesters). Van de deelnemers aan de enquête kunnen we zeggen dat 25 procent burgemeester is geworden, waarvan 26 procent mannen en 74 procent vrouwen. Daarnaast hebben we breder bestudeerd waar deelnemers terechtkomen, ook los van het burgemeesterschap. Dat ziet er als volgt uit:

Figuur 4: Overzicht proces van sollicitatie tot burgemeester



Concluderend zien we dat veel oud-deelnemers solliciteren op een burgemeesterspost, maar er tijdens het sollicitatieproces nog wel veel 'afvallen'. Ook levert het programma veel banen in de politiek en het openbaar bestuur op, voornamelijk wethouders en in mindere mate raadsleden.

Als we dit beeld vergelijken met het huidige overzicht van zittende burgemeesters en aantallen sollicitanten zien we dat er gemiddeld zeven (6.86) vrouwen op een burgemeestersvacature solliciteren. Voor de mannen is dit gemiddelde hoger met 19 (18.61) mannen per burgemeestersvacature. In Tabel 9 hebben we het gemiddelde aantal sollicitanten per grootte van gemeente vergeleken. Een terugkerend thema in de interviews onder deelnemers die de ambitie hebben om burgemeester te worden, is het geloof dat ze alleen in kleine gemeenten kansrijk kunnen zijn:

Je weet als startende burgemeesters, rond de 50.000-60.000 zit je wel aan je max. (M1)

Als je het voor het eerst gaat doen, lijkt het me ook beter om niet in een te grote gemeente te starten. (V8)

In een hele kleine gemeente, daar was je per definitie in terecht gekomen, daar spelen minder dingen, is het representatieve deel belangrijk. (...) Verwachtingsmanagement: mensen die flink wat kilometers hebben gelopen, realiseer je waar je instapt, en dat je bescheiden begint. Je hebt met ontvangende partners te maken, als je nieuw binnenkomt, ook al heb je leiding gegeven aan grotere en complexere organisatie. Toch normaal dat je heel klein begint. Mensen moeten zich dat realiseren. Je kan zelf dat idee hebben, maar dat beslissen andere partijen (inclusief de gemeenteraad en wethouders). Maar die zitten op een ander abstractieniveau. Daar moet je wel goed tegen kunnen. (V12)

Grootte, want wie ben ik als ik voor een grote gemeente ga solliciteren. Ik heb het idee dat een burgemeester die al burgemeester is daar meer voor in aanmerking komt. Zo kijkt een vertrouwenscommissie ook. (V3)

Ik kijk tot gemeentes van maximaal 30.000 inwoners. Ik kijk niet verder. (V6)

Als we het hebben over instroom naar burgemeestersposten, beperkt dat het aantal plaatsen waar nieuwkomers in kunnen stromen. Wat betreft vrouwen weten we dat zij vooral in kleinere gemeenten tot 50.000 inwoners op een burgemeesterspost te vinden zijn (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2022, p. 57). Dit beeld zien we ook terug in de sollicitaties (Tabel 9).

Tabel 9: Gemiddeld aantal sollicitanten per grootte gemeente

Grootte gemeente (tussen haakjes in absolute aantallen)	Gem. aantal sollicitanten - man	Gem. aantal sollicitanten - vrouw
1 - 2000 (3x)	32	16
2001 - 4000 (1x)	22	11
4001 - 8000 (5x)	27	10
8001 - 14000 (24x)	19	9
14001 - 24000 (63x)	20	8
24001 - 40000 (95x)	20	7
40000 - 60000 (58x)	15	4
60001 - 100000 (32x)	10	7
100001 - 150000 (14x)	13	3
150001 - 375000 (14x)	17	5
> 375000	42	11

Bron: Overzicht burgemeesters zittend (stand op 23 januari 2023), data verkregen van ministerie

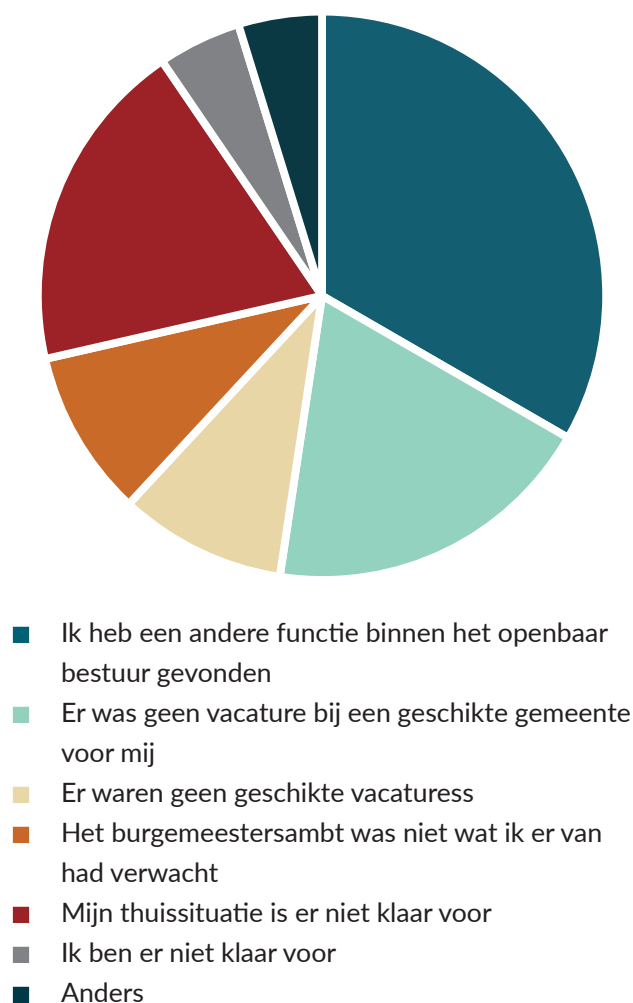
Als we dat vergelijken met het overzicht van zittende burgemeesters kunnen we antwoord geven op de vraag: solliciteren vrouwen vaker op een kleine gemeente? Gemiddeld gezien is dat het geval. Maar ze solliciteren nog steeds minder vaak dan mannen, ook in kleine gemeentes. We lichten nog uit dat hier ook een financiële kwestie speelt. Enkele deelnemers

vermelden in de interviews namelijk dat ze in een kleine gemeente minder zouden verdienen dan ze eerder deden. Dit gaat om de zij-instromers met een baan buiten de politiek.

Dan wat betreft migratieachtergrond. Rotterdam, Arnhem, Rijswijk en voorheen Almere hadden of hebben al een burgemeester met een 'niet-westerse' migratieachtergrond. Het gaat steeds om vrij grote steden. Dit kan dus betekenen dat juist diverse groepen vooral met elkaar concurreren in plaats van met norm-burgemeesterskandidaten. Deze groep is helaas nog erg klein en wij kunnen daar binnen dit onderzoek naar het oriëntatieprogramma geen conclusies aan verbinden.

Welke andere barrières ervaren deelnemers? We vragen de deelnemers hiernaar in de enquête.

Figuur 5: Enquêteresultaten - redenen om niet te solliciteren op een burgemeestersvacature



Uit de enquête blijkt dat er andere obstakels zijn, zoals het woonplaatsvereiste. Zulke barrières gelden voor iedereen die solliciteert op een post. Het woonplaatsvereiste werd als hinderend ervaren: 'woonplicht is een struikelblok, zeker met opgroeiende kinderen/pubers voor mij als vrouw' schreef een deelnemer in de enquête. We gaan er vanuit dat dit ook voor mannen geldt, en dat het hier eerder gaat om ouderschap en het hebben van inwonende kinderen dan over gender. Ook andere motieven spelen een rol, zoals waargenomen geweld tegen hun persoon of andere burgemeesters. Agressie en geweld spelen een steeds grotere rol in het openbaar bestuur. Uit de Monitor Integriteit en Veiligheid 2022 weten we dat gemeentebestuurders, waaronder burgemeesters, vaker te maken hebben met agressie dan andere volksvertegenwoordigers. Dat geldt met name voor vrouwen. Hier vindt ook een grote stijging plaats. Van alle burgemeesters had 77 procent er dat jaar mee te maken (Klein Kranenburg et al., 2022, p. 19). In de interviews wordt hier door deelnemers ook over gesproken:

Het ging ook over wat het betekent voor je privéleven, je verhuizing of je gevoel van veiligheid. Het verhardt namelijk wel. Kunnen je kinderen nog wel normaal naar school, want die krijgen allemaal rare dingen naar hun hoofd geslingerd. Hoe zit het met sociale media en persoonlijke beveiliging, als dat nodig is. Daar moet je ook rekening mee houden. (V9)

Ik heb mijn vrouw gewaarschuwd: dit is niet een normale baan. (...) Ik heb ook tegen haar gezegd: 'Luister, besef wel, als ik burgemeester word, dan ga ik bedreigd worden. Ga daar maar vanuit.' (M1)

De impact op je familie en je gezin. Ik heb er ook mee te maken gehad, maar niet in die mate. Dat is wel heftig, dat het niet bij incidenten blijft, maar dat de impact op je gezin, kinderen en partners ook heel lang kan duren. Dan ga je denken: 'Is dat iets voor mij? Heb ik dat ervoor over?' (M5)

Tot slot leven er rond het complexe krachtenveld waarin deelnemers terechtkomen ook normerende verwachtingen over welke gemeente 'klaar' zou zijn voor een meer diverse burgemeester. Denk daarbij aan de gemeentegrootte, samenhangend met stedelijkheid (bijvoorbeeld de Randstad). Daarom kan het voorkomen dat kandidaten soms überhaupt niet worden voorgelegd – dit is de selectie die we ook waarnemen in Figuur 4, het overzicht van het proces van sollicitatie tot burgemeester. In de literatuur heet dit ook wel 'selectorhostiliteit' (in het Engels *selector hostility*) (Durose et al., 2013). Dat gaat om de aarzeling van degenen die de keuzes maken – in dit geval de commissaris van de Koning – over wat het electoraat – hier de gemeente – zou willen en acceptabel zou vinden. Uit de enquête: 'CdK's moeten ook open staan voor kandidaten die nog geen wethouder zijn geweest. In mijn geval zei de CdK bij het gesprek "ik heb liever ervaren bestuurders"'. Maar als het niet geprobeerd wordt, kunnen we ook de uitkomst niet weten. Zeker op de lange termijn kan dit winst opleveren, als selectiecommissies ervaren dat er steeds opnieuw meer diversiteit onder de voorgelegde kandidaten is. Bovenop factoren zoals stedelijkheid zouden ook gemeenteculturen hierin mogelijk een rol kunnen spelen, zoals een arenacultuur versus gemeenschapscultuur (Boogers et al., 2022). Dat de cultuur in een gemeente ertoe doet blijkt uit Amerikaans onderzoek: wanneer vrouwen de politiek meer beschouwen in termen van strijd en concurrentie, neemt hun ambitie af (Schneider et al., 2016). Die factor is wellicht belangrijker dan regionale ligging, of, bijvoorbeeld, het percentage inwoners met een migratieachtergrond.

Concluderend kunnen we zeggen dat het programma al veel burgemeesters heeft opgeleverd – maar nog meer sollicitanten voor allerlei burgemeestersposten. Zij begeven zich in een complex spanningsveld waar het oriëntatieprogramma zelf hen deels maar niet volledig op voorbereidt – en op voor kan bereiden. Het ambt van burgemeester is de afgelopen jaren steeds meer onder druk komen te staan en steeds complexer en omvangrijker geworden (Boogers et al., 2020). Ook de deelnemers nemen dat waar.

Conclusie: behaalt het programma de doelstellingen?

De doelstelling van het programma draait om: 1) het kennismaken en 2) bevordering van de instroom van meer diverse groepen burgemeesterskandidaten. Het programma behaalt duidelijk de doelstellingen. De tussenconclusies zijn per pijler in het rapport verwerkt. Hier vatten we onze bevindingen nog eens samen.

Werving

De doelgroep is in de loop der jaren enigszins veranderd, en categorieën zijn toegevoegd. Er is verbetering mogelijk voor andere groepen, zoals LHBTI-personen en praktisch opgeleiden, of door te voorzien in een intersectionele component. We zien positieve effecten van actief werven en benaderen van mogelijke kandidaten, hoewel dit zich op dit moment grotendeels via de commissarissen van de Koning afspeelt. Degenen die zij niet kennen of op wie zij geen zicht hebben, blijven dus buiten het programma, terwijl dat wel goede deelnemers zouden kunnen zijn. Hier zou in de toekomst extra aandacht voor moeten komen door de werving breder te trekken. Deelname van vrouwen gaat goed, zeker in vergelijking met zittende burgemeesters. Sommige deelnemers voldoen minder goed aan de doelstelling, zeker als we kijken naar meer dan een van deze ondervetegenwoordigde identiteiten. Ons inziens lijkt de werving de meeste aandacht te verdienen in de toekomst om een – in alle opzichten – meer diverse groep deelnemers te verkrijgen.

Inhoud

Wat betreft de inhoud zien we verschillende manieren waarop deelnemers kijken naar het programma. Een gepercipieerde manier van zowel deelnemers als betrokkenen uit zich in een 'klasje', dat zo snel mogelijk geschikte kandidaten voor een burgemeesterspost moet afleveren. Een andere manier is een focus op het kennismaken, middels een oriëntatie.

De deelnemers bekijken het programma positief, vooral ook de praktische kanten zoals stages en het in gesprek gaan met burgemeesters. Daarnaast zijn er allerlei positieve bijeffecten van het inhoudelijke programma, waar deelnemers op andere momenten

in hun (werkende) leven wat aan hebben. De inhoud van het programma als geheel staat, maar er zijn verbeterpunten, zoals meer en tussentijdse evaluatie en het mogelijk vervangen of updaten van een aantal modules.

Opbrengst

Deelnemers maken succesvol kennis met het ambt. Sommigen solliciteren, anderen besluiten dat het burgemeestersambt (nu) niet iets voor hen is. Hun deelname aan het programma is geen garantie op succes in het solliciteren naar een burgemeesterspost. Hoewel dit niet direct het oriëntatieprogramma betreft, moeten we hier uitzoomen en breder kijken naar de gelimiteerde diversiteit in het openbaar bestuur en het complexe krachtenveld waar deelnemers in belanden. Het programma heeft al wel nieuwe, vooral vrouwelijke, burgemeesters opgeleverd.

Aanbevelingen: het oriëntatieprogramma

- Werving is het grootste punt van aandacht. Wij bevelen aan de werving te verbreden en verdiepen en ook andere sporen naast de commissarissen van de Koning en hun kabinetschefs aan te spreken. BZK zou moeten overwegen om ten minste een jaar openbaar te werven, bijvoorbeeld door middel van een oproep in kranten. Daarna moet het meerwerk, maar ook de opbrengst, geëvalueerd worden.

Zijn er zo meer diverse kandidaten te vinden, waarvoor niet allemaal plek is? Mogelijk kunnen in samenwerking met stichtingen, zoals *Stem op een Vrouw* en *Kleur de Kamer*, niet-geselecteerde deelnemers toch nog op laagdrempelige wijze kennismaken met het ambt, bijvoorbeeld in een ontmoeting met een zittende rolmodel-burgemeester.

- Meer bestaande netwerken verder te laten helpen bij werving (*Kleur de Kamer*, *Stem op een Vrouw*), of het BZK-netwerk 'Onbeperkt in de politiek' voor politici met een beperking. Praktisch opgeleiden zijn hierin nog niet goed vertegenwoordigd en verbinding zoeken met de juiste netwerken is hier nog nodig. Wij denken aan bijvoorbeeld *Pan Asian Collective*, *S.P.E.A.K.* en *Meer Vrouwen in de Politiek*. NB: De grootte van de groep kan hierbij limiterend werken – grotere groepen zijn wat BMC betreft niet wenselijk. Zij schrijven dat '14 goed is, 16/18 te veel en 10/11 te schraal'¹⁰. Ook hier is een andere laagdrempelige kennismakingsdag voor niet-succesvolle sollicitanten met een rolmodel-burgemeester in onze ogen een goede optie.
- Commissarissen van de Koning en kabinetschefs kunnen meer begeleid worden en onderling kennis uitwisselen over divers werven.
- Binnen het openbare werven zou er ook meer aandacht moeten gaan naar meer intersectionaliteit, dus met meerdere ondervertegenwoordigde identiteitskenmerken. Dit zou het programma verder kunnen versterken wat betreft diversiteit.

- Herformuleer de doelstelling van het programma. De doelstelling spreekt van zowel zij-instromers als diverse profielen. Met andere woorden: zowel de apolitieke als de niet-stereotype groep met een politieke achtergrond kan deelnemen. Hun overlap dan wel niet-overlap is onduidelijk en levert verwarring op onder deelnemers. BZK zou een keuze moeten maken: het programma inderdaad voor beide groepen behouden; de focus leggen op een van beide groepen; of twee programma's opzetten voor de groepen afzonderlijk. Dit behoeft meer helderheid.
- In navolging op het bovenstaande punt bevelen wij aan om het programma uit te breiden op twee sporen: 1) geen zij-instromers en 2) zij-instromers. Als het overgrote deel van burgemeesters raadslid en/of wethouder is geweest, kan een vergelijkbaar programma zich juist op deze groep richten. Meer diverse raadsleden en wethouders met ambitie burgemeester te worden kunnen gesteund en getraind worden in een oriëntatieprogramma-setting. In andere woorden, het gaat hier om het bevorderen van de doorstroom naar het burgemeestersambt van niet-stereotype raadsleden en wethouders.
- We bevelen aan het programma, in het bijzonder waar het werving en framing betreft, na te laten kijken op inclusief taalgebruik (denk aan 'van buiten'), aansluitend bij werk over onder andere inclusieve vacatureteksten.
- Deze evaluatie is gelimiteerd. Met de enquête kunnen we geen causale verbanden leggen. We weten ook nog niets over burgemeesters die *niet* aan het programma meededen, maar wel succesvol solliciteerden. Van deze groep zouden we meer kunnen leren over diversiteit in het openbaar bestuur en de paden naar het burgemeestersambt waarbij het oriëntatieprogramma geen rol heeft gespeeld. Welke barrières en kansen hebben deze burgemeesters ervaren in het pad naar het ambt? Daarnaast hebben we geen zicht op selectiecommissies en de vertrouwenscommissie, niet alleen in algemene zin maar ook hoe zij kijken naar het oriëntatieprogramma en naar diversiteit in de brede zin van het woord. Ten slotte hebben we geen onderzoek kunnen doen naar de selectie van brieven en cv's en hoe diversiteit daarbij een

¹⁰ Uijt: Uijt Schonewille, 2017.

rol speelt. Hieruit vloeien ook onze aanbevelingen voor vervolgonderzoek voort. Zoals: welke rol speelt de bestuurscultuur? Hoe kan werving en selectie effectiever worden ingezet? Welke werkwijzen hanteren commissarissen van de Koning en kabinetschefs ten aanzien van diversiteit?

- Wat betreft de inhoud van het programma zijn er allerhande kleine aanpassingen mogelijk. Ons inziens is daarbij het belangrijkste dat er tussentijds met deelnemers geëvalueerd wordt. Verder vergt het aanpassen van het programma ook het aanpassen van de normatieve kanten ervan, waarbij meer ruimte komt voor inclusie in plaats van aanpassing.

Aanbevelingen: het oriëntatieprogramma in context

- BZK kan breder nadenken over diversiteit. Diversiteit en inclusie betekent handelen op basis van verschillen, niet op basis van aanpassing aan de norm. Er zijn nog vele groepen te bedenken die ondervertegenwoordigd zijn in het ambt. We denken aan bijvoorbeeld LHBTI+ kandidaten die een rol kunnen krijgen, alsook een verdere verdieping van de focus op de regio, buiten de randstad, en mensen met een praktische opleiding of een beperking. Hierbij moeten groepen niet hoeven concurreren, zogenaamde 'oppression olympics' (Hancock, 2007). Niet al deze groepen kunnen en mogen gemeten of uitgevraagd worden, maar dat is ook niet wenselijk of nodig.
- Op het niveau van raadsleden en wethouders moet meer diversiteit komen. Want deze raadsleden stromen weer door naar vertrouwenscommissies, wethouders zijn mogelijke burgemeesterskandidaten, et cetera. Investerings zijn noodzakelijk, op verschillende punten en simultaan.
- Geweld en agressie in het burgemeestersambt maken het ambt onaantrekkelijker, zeker voor vrouwen of mensen van kleur (Mügge & Runderkamp, 2023). Het ministerie, in samenwerking met het Netwerk Weerbaar Bestuur, kan verder werken aan verbeterde veiligheid en ondersteuning.
- Geïnterviewden kwamen ook met aanbevelingen om de diversiteit binnen het ambt te bevorderen. Er zaten uitstekende suggesties bij. Enkele voorbeelden:
 - o Rolmodellen inzetten; het meer visueel tonen van niet-stereotype burgemeesters onder andere in de media.
 - o Vertrouwenscommissies trainen op selecteren zonder vooroordelen, hun eigen diversiteit verbeteren, lef verbeteren om iemand die 'anders' is te selecteren. BZK kan de cursus selecteren zonder vooroordelen veel actiever

aangaan bieden. Wijvoegendaarnaantoe dat aansluitend bij de Handreiking burgemeestersbenoeming, herbenoeming, klankbordgesprekken en afscheid wat betreft de deelname van een minimum aantal vrouwen in de commissie en in de sollicitaties ambitieuzer kan worden geformuleerd. Dit kan wat ons betreft verder gaan dan minimaal één. Dat is erg weinig. Huidige tekst: 'Het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties adviseert dat in ieder geval één vrouw onderdeel is van de vertrouwenscommissie. Dit kan gezien worden als een absoluut minimum; idealiter is de man-vrouwverhouding in de vertrouwenscommissie gelijkwaardiger.'

- o Een logische stap is ook verder na te denken over de rol van de griffie. Onderzocht moet worden hoe de griffie, net als de vertrouwenscommissie, in een betere positie kan worden gebracht wanneer hij of zij de vaste rol vervult als ambtelijke secretaris van de vertrouwenscommissie/klankbordcommissie.

Over de auteurs

Dr. Liza Mügge is universitair hoofddocent politicologie aan de UvA. Zij leidt een NWO VIDI project (2017-2023) over politieke vertegenwoordiging en diversiteit in Nederland, Duitsland en Frankrijk. De komende jaren legt zij zich eveneens toe op online anti-gendergeweld (Horizon Europe grant, 2023-2026) en op carrière-paden van geminoriseerde Tweede Kamerleden (Porticus grant 2022-2024).

Zahra Runderkamp MA is promovenda politicologie aan de Universiteit van Amsterdam. Zij onderzoekt de vertegenwoordiging van vrouwen en geminoriseerde politici in de Nederlandse lokale en nationale politiek. Daarnaast schrijft ze als columnist voor *Binnenlands Bestuur* over diversiteit en inclusie.

We danken Dewi Maten voor de studentassistentie. We danken alle leden van de begeleidingscommissie voor hun bijdragen.

De lay-out van dit rapport was in handen van Danielle Ceulemans van Sticky Visuals.

Bibliografie

Boogers, M., Peters, K., Vollaard, H., Denters, B., & Boogaard, G. (2020). *Te veel van het goede? De staat van het burgemeestersambt anno 2020*. Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties & Universiteit Twente. <https://doi.org/10.5553/bk/092733872022031002005>

Boogers, M., Zuydam, S. van, Peters, K., Meijeren, J. van, & Woudstra, N. (2022). *Van Alkmaar tot Zevenaar. Beelden van bestuurscultuur*. Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Universiteit Twente, Necker.

Botman, M., Jouwe, N. & Wekker, G. (Red.). (2001). *Caleidoscopische visies. zwarte, migranten- en vluchtelingen-vrouwenbeweging in Nederland*. Amsterdam: Koninklijk Instituut voor de Tropen.

Celis, K., & Wauters, B. (2011). Pinning the Butterfly. Women, Blue Collar and Ethnic Minority MPs vis-à-vis Parliamentary Norms and the Parliamentary Role of the Group Representative. In S. Rai (Red.), *Ceremony and Ritual in Parliament*. Routledge. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Daikeler, J., Silber, H., & Bošnjak, M. (2022). A Meta-Analysis of How Country-Level Factors Affect Web Survey Response Rates. *International Journal of Market Research*, 64(3), 306–333. <https://doi.org/10.1177/14707853211050916>

Durose, C., Richardson, L., Combs, R., Eason, C., & Gains, F. (2013). Acceptable difference: Diversity, representation and pathways to UK politics. *Parliamentary Affairs*, 66(2). <https://doi.org/10.1093/pa/gss085>

Fox, R. L., & Lawless, J. L. (2010). If only they'd ask: Gender, recruitment, and political ambition. *Journal of Politics*, 72(2), 310–326. <https://doi.org/10.1017/S0022381609990752>

Hancock, A.-M. (2007). When multiplication doesn't equal quick addition: Examining intersectionality as a research paradigm. *Perspectives on Politics*, 5(1), 63–79. <https://doi.org/10.1017/S1537592707070065>

Holman, M. R., & Schneider, M. C. (2018). Gender, race, and political ambition: how intersectionality and frames influence interest in political office. *Politics, Groups, and Identities*, 6(2), 264–280. <https://doi.org/10.1080/21565503.2016.1208105>

Klein Kranenburg, L., Brookman, S., Miltenburg, C. van, Bouwmeester, J., Weijkamp, E., & Jong, B. de. (2022). *Monitor Integriteit en Veiligheid 2022*. www.ioresearch.nl

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (2022). *Staat van het Bestuur 2022*.

Mügge, L. M., & Damstra, A. (2013). Gender en etniciteit in de Tweede Kamer: Streefcijfers en groepsvertegenwoordiging. *Res Publica*, 55(3), 339–358.

Mügge, L. M., & Runderkamp, Z. (2023). Heksen, fakkels en #MeToo. Gendergerelateerd geweld in de politiek. In R. Römken, A. Meulenbelt, & T. ten Zweep (Red.), *Vorbij de Verbijstering* (pp. 112–128). Amsterdam: Walburg Pers.

Sanbonmatsu, K. (2002). Political parties and the recruitment of women to state legislatures. *Journal of Politics*, 64(3), 791–809. <https://doi.org/10.1111/0022-3816.00146>

Schneider, M. C., Holman, M. R., Diekmann, A. B., & McAndrew, T. (2016). Power, Conflict, and Community: How Gendered Views of Political Power Influence Women's Political Ambition. *Political Psychology*, 37(4), 515–531. <https://doi.org/10.1111/pops.12268>

Shih, T. H., & Xitao, F. (2008). Comparing response rates from web and mail surveys: A meta-analysis. *Field Methods*, 20(3), 249–271. <https://doi.org/10.1177/1525822X08317085>

Sylvester, J. (2021). *Bent ú de burgemeester?* Amsterdam: Atlas Contact.

Appendix 1: Geïnterviewden en hun afkorting

Wel burgemeester geworden	Afkorting
Vrouw	V1
Vrouw	V2
Vrouw	V3
Vrouw	V4
Vrouw	V5

Geen burgemeester geworden, wel gesolliciteerd	Afkorting
Man, migratieachtergrond	M1
Vrouw	V6
Man	M2
Man	M3
Man	M4
Vrouw, migratieachtergrond	V7
Vrouw	V12

Geen burgemeester, niet gesolliciteerd	Afkorting
Vrouw	V8
Vrouw	V9
Vrouw	V10
Man, migratieachtergrond	M5
Man	M6
Vrouw, migratieachtergrond	V11

