

# Plan van aanpak voor meer diversiteit onder gemeentesecretarissen

Vereniging van Gemeentesecretarissen

## 1. Huidige situatie

De Vereniging van Gemeentesecretarissen (VGS) constateert dat slechts weinig vrouwen of personen met een multiculturele achtergrond de functie van gemeentesecretaris (of deelgemeentesecretaris dan wel gewestsecretaris) uitoefenen. De VGS telt momenteel slechts 74 vrouwen onder haar leden. Dit komt overeen met bijna 17%. Personen met een multiculturele achtergrond zijn nog zeldzamer. Zo zijn niet meer dan 5 VGS-leden van niet-westerse afkomst. Dit staat in schril contrast met de algemene cijfers over gemeentelijke diversiteit. Tenslotte constateert de vereniging dat haar ledenbestand vergrijsjt.

*Tabel standcijfers 2008 mannen en vrouwen bij gemeenten, in procenten*

Mannen	60 procent
Vrouwen	40 procent

*Tabel standcijfers 2008 mannen en vrouwen in top bij gemeenten, in procenten*

Mannen	78 procent
Vrouwen	22 procent

(onder de top bij gemeenten wordt verstaan de best verdiende 10 procent bij de gemeenten).

*Tabel standcijfers 2008 allochtonen bij gemeenten, in procenten*

Autochtonen	84 procent
Niet-westerse allochtonen	8 procent
Westerse allochtonen	7 procent
Niet geleverd	2 procent

De VGS ziet in bovenstaande cijfers aanleiding om een plan van aanpak te maken dat gericht is op het realiseren van meer diversiteit onder haar leden. De VGS wil niet alleen meer vrouwen in het ambt, maar wil ook de etnische diversiteit bevorderen. Daarnaast wil de VGS ook meer jongeren interesseren in het vak. Dit plan van aanpak moet hierin voorzien.

## 2. Doelstelling

*Waarom meer diversiteit (in geslacht, etniciteit en leeftijd)?*

De VGS wil met het bevorderen van de diversiteit het organisatiebelang van de gemeenten dienen. De VGS is van mening dat een divers samengesteld personeelsbestand bijdraagt aan de kwaliteit voor nu en in de toekomst. Denk daarbij aan de kwaliteit van de gemeentelijke dienstverlening maar ook aan de kwaliteit van de gemeentelijke beleidsvorming. Gebleken is dat evenwichtig samengestelde teams beter functioneren, innovatiever en creatiever zijn. Bovendien geeft een diverse personeelssamenstelling herkenning bij de burger en wekt het daarmee vertrouwen in de gemeentelijke overheid. Bij maatschappelijke vraagstukken worden verschillende perspectieven meegenomen hetgeen de kwaliteit van het beleid bevordert. De VGS is van mening dat deze argumenten ook voor de top van de gemeentelijke organisaties gelden. Diversiteit moet niet alleen 'van onderop' worden geregeld. Meer diversiteit aan de top leidt namelijk ook tot meer diversiteit in de gehele organisatie. Immers, met een vrouw of multicultureel persoon aan de top wordt de organisatie sneller divers samengesteld. En aangezien het aandeel vrouwen in de gemeentelijke topfuncties in 2008 al 22% bedraagt, ziet

de VGS reële mogelijkheden om het aantal vrouwelijke gemeentesecretarissen te vergroten. Tenslotte wil de VGS met dit plan voorkomen dat veelbelovend personeel uitstroomt.

#### *Concrete doelstelling*

De VGS stelt zich ten doel om in 2011 onder gemeentesecretarissen:

- het aantal vrouwen te vergroten tot 25 procent en;
- het aantal personen met een multiculturele achtergrond te verdubbelen.

Daarnaast wil de VGS meer jongeren interesseren in het vak van gemeentesecretaris.

### **3. Acties**

De VGS wil op korte termijn starten met verschillende acties. Een aantal van deze acties zullen (financieel) worden ondersteund door het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK). BZK is namens het kabinet belast met de coördinatie van het personeelsbeleid in de publieke sector. BZK draagt de kabinetsvisie op diversiteit actief uit en geeft als werkgever van Rijk en Politie het goede voorbeeld. In de richting van de andere overheidssectoren (zoals gemeenten, provincies, waterschappen en onderwijsinstellingen) vervult BZK een aanjagende rol. Onder andere door steun te geven aan dit plan van aanpak. Het ministerie van BZK zal waar mogelijk de acties van de VGS ook in communicatieve zin actief ondersteunen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan toespraken op congressen en verwijzingen naar dit plan van aanpak op de BZK-website.

#### **3.1 Scoutprogramma naar talent**

De VGS wil een scoutprogramma starten naar talentvolle, ervaren kandidaten voor de functie van gemeentesecretaris. Het doel van het scoutprogramma is om kandidaten te signaleren en te benaderen, interesse voor het vak te wekken, bevorderen dat potentiële kandidaten zich gaan oriënteren en kwalificeren en bevorderen dat met name vrouwen, jongeren en personen met een multiculturele achtergrond daadwerkelijk gaan solliciteren op vacante vacatures.

De VGS realiseert zich dat om de functie van gemeentesecretaris te bereiken eerst leidinggevende ervaring op een daaronder liggend niveau vereist/gewenst is. Dat betekent dat de VGS óók op zoek gaat naar talent dat zich niet direct kan kwalificeren voor de functie van gemeentesecretaris. De VGS wil het scoutprogramma ‘breed aanvliegen’ door ook op zoek te gaan naar veelbelovend talent dat zich eerst kan bewijzen op directeurs- of afdelingshoofd niveau.

De VGS inventariseert onder haar leden wie als scout wil optreden. De minimale omvang van de scoutinggroep bedraagt 1 scout per 2 provincies. Met de ontstane groep geïnteresseerde VGS-leden zal gestart worden om kandidaten te signaleren en interesse voor het vak te wekken. Beoogd resultaat van deze scoutactie is het verzamelen van getalenteerde kandidaten die of direct kunnen solliciteren naar de functie van gemeentesecretaris dan wel naar de functie van directeur of afdelingshoofd, of doorgeleid kunnen worden naar het VGS-Kandidatenprogramma (zie 3.2). Het is de bedoeling het scoutprogramma uit te voeren tot en met 2011.

De scouts ondernemen de volgende acties:

- De scouts gaan **gericht op zoek naar vrouwen, jongeren en personen met een multiculturele achtergrond**. Het programma richt zich niet exclusief op deze doelgroepen, maar om de doelstelling te halen zal het accent evenwel op deze groepen moeten liggen. De scouts benaderen die personen die (wellicht op termijn) geschikt kunnen zijn voor de functie van gemeentesecretaris. Daarbij kan gericht gezocht

worden binnen de eigen organisatie, maar dit kan ook via de vrouwen-, allochtonen- en beroepsverenigingen gebeuren. De gedachte hierachter is dat er breder geworven moet worden: niet alleen maar binnen gemeenteland, maar ook daarbuiten. De scouts leveren de gegevens van hun getalenteerde kandidaten vervolgens aan bij het VGS-bureau. Het VGS-bureau ondersteunt de scouts bij het zoeken naar kandidaten en vervolgens bij het aanbieden van de juiste vervolgcities aan de getalenteerde kandidaten.

- De scouts hebben een belangrijke rol als het gaat om **het wekken van interesse voor het vak van gemeentesecretaris**. Het VGS-bureau kan de scouts hierbij helpen door regionale bijeenkomsten te organiseren voor de getraceerde kandidaten. Aldaar kan meer verteld worden over de inhoud van het vak en op welke manier zij zich het beste op de sollicitatie en de uitoefening van de functie kunnen voorbereiden. Ook kan verteld worden wat de VGS nog meer voor hen kan betekenen (zie punt 3.2). De scouts bevorderen dat de kandidaten zich **nader gaan oriënteren, kwalificeren en daadwerkelijk solliciteren**. Hiertoe onderhouden de scouts het contact met de kandidaten; zij vormen voor hen een laagdrempelig aanspreekpunt. De VGS kan voor de geïnteresseerde kandidaten meeloopstages organiseren. De VGS zal daartoe een bestand bijhouden van gemeentesecretarissen die hiertoe bereid zijn. Zodra duidelijk wordt dat de kandidaat nog meer opleidingen of trainingen nodig heeft wordt hij/zij doorverwezen naar het VGS-Kandidatenprogramma (zie punt 3.2). Aldaar kunnen naast de reguliere opleidingen ook assessments, coaching en sollicitatietrainingen worden aangeboden.

De scouts krijgen een gezamenlijke brief mee van de VGS en de minister van BZK waarin toegelicht wordt waarom het belangrijk is dat er meer vrouwelijke kandidaten en kandidaten met een multiculturele achtergrond solliciteren op vacatures voor gemeentesecretarissen. De scouts kunnen een onderlinge werkverdeling afspreken (wie benadert welke vrouwen-, allochtonen- en beroepsgroepvereniging?). Het VGS-bureau kan hierbij een rol spelen. De scouts kunnen gemaakte reiskosten declareren bij het VGS-bureau. De uitvoering van het scoutprogramma betekent een taakverzwaring van het VGS-bureau. De daaruit voortvloeiende kosten worden door BZK gefinancierd.

Het VGS-bureau voert de volgende taken uit:

- Het actief uitdragen van het bestaan van het scoutingprogramma;
- Het ontwikkelen van voorlichtingsmateriaal dat de scouts aan geïnteresseerde kandidaten kunnen uitreiken;
- Het verzamelen van de gegevens van geïnteresseerde kandidaten;
- Het bieden van ondersteuning aan de scoutinggroep zoals het maken van afspraken, afhandeling van de post en andere administratieve ondersteuning;
- Het organiseren van jaarlijks 2 bijeenkomsten voor de kandidaten, het verzorgen van de inhoud en de communicatie;
- Het organiseren van meeloopstages + het bieden van een lidmaatschap van de VGS aan kandidaten;
- Het onderhouden van contacten met het ministerie van BZK.

## Financiën

Voor de uitvoering van de werkzaamheden voor het scoutingprogramma is jaarlijks het volgende bedrag begroot:

<b>kosten</b>	<b>bedrag</b>
1 formatieplaats voor de coördinatie/uitvoering	€ 60.000
Huisvestingskosten, bureaumiddelen en ict- en telefoonkosten	€ 30.000
Communicatiekosten en kosten voorlichtingsmateriaal	€ 20.000
Organisatie 2 regionale bijeenkomsten	€ 30.000
Reiskosten van scouts	€ 10.000
<b>Sub-totaal</b>	<b>€ 150.000</b>

### Voorbereiding

Voordat gestart kan worden met het scoutingprogramma bereidt de VGS gedurende de maanden mei tot en met augustus 2009 de voorbereiding voor dit programma voor. Gedurende deze periode zoekt de VGS naar voldoende scouts verspreid over het land, ontwikkelt het een voorlichtingspakket voor de scouts en zet de communicatie hierover in gang. Het is de bedoeling dat per 1 september 2009 het scoutingprogramma start. Ter financiering van de voorbereidingskosten wordt in 2009 eenmalig € 30.000,- verstrekt.

Vorbereidingskosten in 2009 voor het scoutprogramma: € 30.000,-.
--

### **3.2 Kandidatenprogramma**

De VGS wil naast het opsporen van talent nog meer doen. Aan getalenteerde kandidaten kan de deelname aan een kandidatenprogramma worden aangeboden. Het kandidatenprogramma heeft tot doel om aan getalenteerde kandidaten trainingen en opleidingen te geven zodat zij (op termijn) gereed zijn om te solliciteren op vacante plekken. De focus ligt daarbij met name op vrouwen, jongeren en personen met een multiculturele achtergrond. De VGS zal in 2009 een opleidingsaanbod (zo mogelijk door een marktpartij) laten ontwikkelen. De VGS ziet een volgtijdelijkheid in haar acties: de VGS wil eerst in september 2009 met het scoutingprogramma starten. Dit moet voldoende kandidaten opleveren om op 1 januari 2010 te starten met het kandidatenprogramma. Dat geeft de VGS de gelegenheid zich eerst te richten op de voorbereiding voor het scoutingprogramma, waarna het kandidatenprogramma kan worden ontwikkeld. Uitgangspunt van het kandidatenprogramma is dat de aangeboden training/opleiding moet bijdragen aan het kunnen kwalificeren van de kandidaat voor de functie van gemeentesecretaris. Een commissie van gemeentesecretarissen bepaalt in individuele gevallen of dit het geval is. Deelnemers aan het kandidatenprogramma kunnen ook nog (totdat zij gemeentesecretaris zijn geworden) kosteloos lid worden van de VGS.

Daarnaast onderzoekt de VGS in hoeverre vacature-uitwisseling voor directeuren en/of gemeentesecretarissen tussen gemeenten mogelijk is. Mogelijk kunnen andere overheidssectoren als provincies en waterschappen hierbij aansluiten. De VGS zal hiertoe de samenwerking zoeken met de A en O-fondsen van de gemeenten, provincies en waterschappen. Ook zal de samenwerking met het Rijk gezocht worden, in het bijzonder met de Algemene Bestuursdienst van het ministerie van BZK. Het is de bedoeling dat het VGS-Kandidatenprogramma wordt uitgevoerd in de jaren 2010 en 2011.

### Het VGS-bureau voert de volgende taken uit:

- De aanmeldingen verzorgen voor het VGS-Kandidatenprogramma en het bijhouden van de aangeboden opleidingen/cursussen per kandidaat;
- Het verzorgen van een goed modulair opleidingsaanbod;
- Het aanbieden en afspraken maken over de juiste opleiding voor de kandidaat. Dit kunnen naast inhoudelijke opleidingen ook assessments zijn, een vorm van coaching of sollicitatietrainingen;
- Het bewaken van het opleidingenbudget en het onderhouden van contacten met het ministerie van BZK;
- Onderzoek naar vacature-uitwisseling tussen diverse overheidssectoren.

### Financiën

Voor de uitvoering van de werkzaamheden voor het kandidatenprogramma is jaarlijks vanaf 2010 het volgende bedrag begroot:

<b>Kosten</b>	<b>bedrag</b>
0,5 formatieplaats voor de coördinatie/uitvoering	€ 30.000
Huisvestingskosten, bureaumiddelen en ict- en telefoonkosten	€ 15.000
Communicatiekosten	€ 20.000
Kosten voor opleidingen, coaching, sollicitatietrainingen en assessments	€ 200.000
<b>Subtotaal</b>	<b>€ 265.000</b>

### Voorbereiding

Voordat gestart kan worden met het Kandidatenprogramma bereidt de VGS gedurende het jaar 2009 de voorbereiding voor dit programma voor. Gedurende deze periode zoekt de VGS naar een adequaat opleidingsaanbod. Ook zet de VGS de communicatie hierover in gang. Het is de bedoeling dat per 1 januari 2010 het Kandidatenprogramma start. Ter financiering van de voorbereidingskosten van het kandidatenprogramma wordt in 2009 eenmalig € 30.000,- verstrekt.

Vorbereidingskosten in 2009 voor het kandidatenprogramma: € 30.000,-.
---

### **3.3 Ondersteunende acties:**

Ter ondersteuning van dit plan van aanpak onderneemt de VGS de volgende activiteiten:

- **Imago vak gemeentesecretaris:** de VGS beziet welke acties kunnen bijdragen aan het verhogen van het imago van het vak van gemeentesecretaris. Vaak blijkt de inhoud van de functie onbekend te zijn. De VGS zal in haar uitstraling het beeld van de gemeentesecretaris diverser maken.
- **Afspraken met werving- en selectiebureaus:** geschat wordt dat de helft van het aantal vacatures voor gemeentesecretarissen via werving- en selectiebureaus wordt aangeboden. De VGS zal het gesprek met enkele vooraanstaande bureaus aangaan om te bezien of de bureaus ook aandacht hebben voor diversiteit.
- **Samenwerking met het Nederlands Genootschap van Burgemeesters.** De NGB onderneemt momenteel actie om de diversiteit onder burgemeesters te vergroten. Onder andere middels een soortgelijk scoutingprogramma. Naast punten als kennisdeling kan de VGS in voorkomende gevallen ook gezamenlijk met de NGB optrekken.

- **Deelnemen aan ambassadeursnetwerken ter bevordering van diversiteit.** Momenteel worden in de marktsector en in sommige overheidssectoren ambassadeursnetwerken opgezet om de diversiteit op de werkvloer te bevorderen. Voor het ministerie van BZK is het Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement ([www.div-management.nl](http://www.div-management.nl)) hiertoe actief. De VGS zal bezien aan welk ambassadeursnetwerken zij kunnen deelnemen.
- **Samenstelling selectiecommissies veranderen.** Gemeenten bepalen zelf wie er zitting neemt in de selectiecommissies. De VGS zal er bij hun leden op aandringen om de samenstelling van deze commissies goed tegen het licht te houden om ook aandacht te vragen voor deelname van vrouwen en personen met een multiculturele achtergrond in de selectiecommissies.
- **Doorstroom gemeentesecretarissen.** De VGS wil gemeentesecretarissen desgewenst de helpende hand bieden bij het oriënteren op een volgende, andere stap in hun loopbaan. De VGS is van mening dat het vak van gemeentesecretaris geen eindstation is. Bijkomend voordeel hierbij is dat er een plek beschikbaar komt voor de doelgroep.

### Financiën

Voor de uitvoering van de ondersteunende acties is jaarlijks het volgende bedrag begroot:

<b>Kosten</b>	<b>Bedrag</b>
0,25 formatieplaats voor de coördinatie/uitvoering	€ 15.000
<b>Subtotaal</b>	<b>€ 15.000</b>

#### **4. Totale kosten voor de jaren 2009, 2010 en 2011**

Voor het jaar 2009:

<b>Kosten</b>	<b>bedrag</b>
Scoutingprogramma september-december (0,33 x € 150.000)	€ 49.500
Ondersteunende acties september-december (0,33 x € 15.000)	€ 4.950
Vorbereidingskosten scoutingprogramma	€ 30.000
Vorbereidingskosten kandidatenprogramma	€ 30.000
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 114.450</b>

Voor het jaar 2010:

<b>Kosten</b>	<b>bedrag</b>
Scoutingprogramma	€ 150.000
Kandidatenprogramma	€ 265.000
Ondersteunende acties	€ 15.000
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 430.000</b>

Voor het jaar 2011:

<b>Kosten</b>	<b>bedrag</b>
Scoutingprogramma	€ 150.000
Kandidatenprogramma	€ 265.000
Ondersteunende acties	€ 15.000
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 430.000</b>

## **5. Stuurgroep en klankbordgroep**

De voortgang van de acties zoals omschreven in dit plan van aanpak zal tweemaal per jaar worden besproken in een stuurgroep. De VGS neemt het voorzitterschap van de stuurgroep op zich. In deze stuurgroep zullen plaatsnemen:

1. mevrouw Loes Bakker, vice-voorzitter van de VGS, en Abdoe Najib, gemeentesecretaris van Baarn;
2. de heer Lucas Lombaers, directeur Arbeidszaken Publieke Sector van het ministerie van BZK en een medewerker vanuit zijn directie.

Daarnaast zet de VGS een klankbordgroep op om de acties in dit plan van aanpak af te stemmen met belangrijke strategische partners. Voorgesteld wordt de klankbordgroep samen te stellen uit vertegenwoordigers van de volgende organisaties:

1. het College van Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten;
2. het Nederlands Genootschap van Burgemeesters;
3. de Wethoudersvereniging;
4. het Arbeidsmarkt en Opleidingsfonds van de sectoren gemeenten, provincies en waterschappen en;
5. de Algemene Bestuursdienst van het ministerie van BZK.