

WIE WIL NOG BURGEMEESTER WORDEN?

ZAHRA RUNDERKAMP & SIMON OTJES



2025

Samenvatting

Dit rapport is de weerslag van ons onderzoek ‘Wie wil nog burgemeester worden? Onderzoek naar het dalende aantal sollicitanten voor burgemeestersvacatures’ dat wij in het najaar van 2024 uitvoerden. In opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties deden wij vijf deelonderzoeken naar de vragen *waarom het aantal burgemeesterssollicitanten is gedaald* en *wat gedaan kan worden om het aantal sollicitaties te verhogen*. We hebben gekeken naar:

- De overwegingen van mensen rondom het burgemeestersambt om wel of niet te solliciteren door middel van interviews;
- De profielen van mensen met de ambitie om burgemeester te worden op basis van de Basismonitor Politieke Ambtsdragers;
- Kenmerken van gemeenten, zoals bijgehouden door het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, die het aantal sollicitanten voorspellen;
- De organisatie van twee verschillende wervingsprocessen (één met relatief weinig en één met relatief veel sollicitanten);
- De rol die politieke partijen en andere organisaties spelen bij het ondersteunen van aspirant-burgemeesters.

Onze belangrijkste conclusies zijn:

- **Een kwestie van perspectief:** De notie dat het aantal sollicitanten gedaald is, is afhankelijk van het tijdsperspectief. Het aantal sollicitanten is anno 2024 *hoger* dan begin jaren 2000. Ook is het aantal sollicitanten niet per se een indicator van kwaliteit.
- **Krapte op de arbeidsmarkt:** De belangrijkste verklaring voor de daling van het aantal sollicitanten in de laatste jaren is de krapte op de arbeidsmarkt.
- **Ambitie:** We nemen in zowel kwalitatieve als kwantitatieve data veel ambitie voor het burgemeesterschap waar, met name onder wethouders. We zien bovendien dat er geen verschillen zijn tussen mensen met en zonder migratieachtergrond, tussen mannen en vrouwen. Let wel: het burgemeestersambt wordt gezien als een complex ambt, 24 uur per dag, 7 dagen per week. Niet iedereen wil dat. Ook de oriëntatiemogelijkheden die partijen en andere actoren aanbieden worden flink benut en spelen een belangrijke rol in het klaarstomen van aspiranten. Alhoewel de rol van politieke partijen over de tijd veranderd is, is het niet aannemelijk dat dit heeft gezorgd voor de daling van het aantal sollicitanten. Dit schept wel een onderscheid tussen mensen met en zonder de ondersteuning van gevestigde partijen. Ook is het de vraag in hoeverre kandidaten die meer van de norm afwijken goede kansen hebben binnen politieke partijen.
- **Bereikbaarheid:** Ondanks dat de ambitie om burgemeester te worden niet beperkt is tot mannen zonder migratieachtergrond, zien we dat vrouwen en mensen met een migratieachtergrond minder vaak burgemeester worden. We zien mogelijkheden om het sollicitatieproces te verbeteren zodat niet alleen ‘*usual suspects*’ solliciteren. ‘Meer diverse’ kandidaten vragen zich af of ze werkelijk kans maken, gegeven het huidige burgemeesterskorps.

- **Geweld:** Wij zien geen aanwijzingen dat groeiende veiligheidsrisico's van het ambt reden zijn voor de daling van het aantal sollicitanten. Geweld heeft, helaas, altijd onderdeel uitgemaakt van de politiek. De sterke groei in ervaringen met agressie onder burgemeesters in de laatste vijf jaar kan de gestage daling van het aantal sollicitanten in de laatste jaren niet verklaren. Bovendien zien we dat de reactie op het risico van bedreigingen niet uniform is. Via verschillende onderzoeken krijgen we steeds meer inzicht in niet alleen de frequentie van geweld, maar ook de impact, én de verschillen tussen mannen en vrouwen daarbij. Vrouwen die ervaring hebben met onveiligheid hebben minder ambitie om burgemeester te worden. Bij mannen is het juist andersom: als ze te maken hebben gehad met onveiligheid hebben ze juist meer ambitie om burgemeester te worden. Ook in interviews zien we verschillen tussen mannen en vrouwen in werkelijke én verwachte ervaringen van geweld, alsook in de mate waarin geïnterviewden al met geweld te maken hebben gehad. Gemeenten met relatief veel misdaad trekken wel minder sollicitanten.
- **Instapgemeenten:** Een belangrijke informele norm die kandidaten en trainingsprogramma's hanteren is de notie van 'instapgemeenten' - gemeenten met minder dan 40.000 inwoners waar mensen zonder ervaring als burgemeester kunnen solliciteren - en 'doorgroeiemeenten' - grotere gemeenten waar eerdere ervaring als burgemeester nodig zou zijn om aangenomen te worden. Dit drukt het aantal sollicitaties voor grotere gemeenten.
- **Herindelingen:** Het aantal gemeenten in Nederland loopt terug door herindelingen; het aantal plekken om burgemeester te worden loopt simpelweg steeds verder terug. Dus is het burgemeestersambt voor steeds minder mensen een reële optie. Gemeenten worden daarmee tegelijkertijd ook groter, waardoor het aantal 'instapgemeenten' afneemt. Bovendien: de politiek-bestuurlijke problematiek van herindelingen schrikt sollicitanten af.
- **Culturele aantrekkelijkheid:** Aangezien de burgemeester moet wonen in de gemeente waar die burgemeester wordt, betekent het burgemeestersambt vaak ook een verhuizing voor een gezin. Soms leggen familieleden beperkingen op waar te solliciteren. De culturele aantrekkelijkheid van de gemeente speelt dan ook een rol: gemeenten met veel recreatieve instellingen (musea, theaters, sportfaciliteiten) trekken meer sollicitanten.

Onze belangrijkste aanbevelingen zijn:

- **Diversiteit & inclusie:** Een tekort op de arbeidsmarkt is een reden om nieuwe groepen aan te spreken. Oog voor diversiteit en inclusie is een antwoord op het lage aantal sollicitanten. Dit betreft diversiteit in persoonskenmerken als gender en etniciteit, maar ook in partijpolitieke achtergrond en werkervaring.
- **Buiten gevestigde partijen rekruteren:** Oriëntatieprogramma's voor mensen buiten de gevestigde partijen kunnen verder worden uitgebreid. Het aantal aanmeldingen voor het Oriëntatieprogramma dat door het Nederlandse Genootschap van Burgemeesters wordt georganiseerd is nu groter dan wat de organisatie aan kan.
- **Zij-instomers:** Een programma gericht op zij-instromers met werkervaring op het gebied van veiligheid (zoals politiecommissarissen, officieren van justitie) of gemeentelijke organisaties (zoals gemeentesecretarissen, griffiers) zou ook waardevol kunnen zijn.

- **Actieve werving:** Gemeenten zouden hun werving actiever op kunnen zetten om zo mensen buiten de “openbaar-bestuur-bubbel” bewust te maken van de vacature.
- **Instapgemeenten:** De informele maar breed gedeelde norm dat er een verschil is tussen instap- en doorgroeigemeenten beperkt het aantal sollicitanten. Juist doorgroeigemeenten kampen met een laag aantal sollicitanten. Het ministerie zou in vervolgonderzoek deze norm kritisch tegen het licht moeten houden: is zo’n grens waardevol, en zo ja, waar moet die grens liggen?
- **Arbeidsvoorwaarden:** Ondanks een krappe arbeidsmarkt zijn de arbeidsvoorwaarden van burgemeesters (salaris, leeftijdsbeperking en woonplaatsvereiste) stabiel gebleven. We raden het ministerie aan om deze voorwaarden kritisch te beschouwen, waarbij vooral het woonplaatsvereiste door veel kandidaten als barrière wordt gezien. Dit geldt in het bijzonder voor kandidaten met kinderen en/of partner.
- **Instroom gevestigde partijen:** De gevestigde partijen leveren op dit moment met name gericht maatwerk voor sollicitanten. Deze ondersteuning die draait op vrijwillige inzet lijkt niet sterk bedreigd te worden door zetel- en ledenverlies van de gevestigde partijen. Wat wél onder druk staat zijn de trainingsprogramma’s voor mensen zonder politieke ervaring die actief willen worden. Wij denken dat dit op lange termijn de ontwikkeling van bestuurlijke talenten (en daarmee ook van burgemeesters) onder druk kan zetten.
- **Vervolgonderzoek:** Integraal en structureel onderzoek naar de scouting, scholing, en selectie van politieke ambtsdragers is noodzakelijk om verklaringen te bieden om vroegtijdig problemen te signaleren en trends te verklaren. Daarbij is ook aandacht voor (tussentijds) stoppende burgemeesters belangrijk.

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	1
Introductie	5
Wat we al weten over het burgemeestersambt	7
Deelonderzoek 1: Individuele overwegingen voor het burgemeestersambt	16
Deelonderzoek 2: Overwegingen voor het burgemeesterschap getoetst	25
Deelonderzoek 3: Wat verklaart het aantal sollicitaties op burgemeestersvacatures?	32
Deelonderzoek 4: Vergelijking van twee wervingsprocessen	44
Deelonderzoek 5: Oriëntatie- en Trainingsprogramma's	53
Conclusie.....	62
Bibliografie	66
Colofon.....	70
Appendices.....	71

Introductie

De afgelopen jaren daalde het aantal sollicitanten voor burgemeestersvacatures sterk.¹ Hoewel er in 2016 nog gemiddeld 30 sollicitanten per vacature waren, waren dat er in 2023 nog maar 18. Tegelijkertijd gaat het om een gemiddelde afname. Sommige vacatures hadden veel sollicitanten (zoals 36 in Heemstede) en andere weinig (zoals 7 in Bunschoten). We weten niet of de afname in de kwantiteit van de sollicitanten ook leidt tot afname van kwaliteit. Maar het lage aantal sollicitanten was onder andere in Bunschoten reden om de procedure te stoppen.²

Het is zeker dat er voor het goed functioneren van het Nederlandse openbaar bestuur voldoende aanwas nodig is voor alle politieke ambten. Dat is belangrijk omdat alle politiek uiteindelijk mensenwerk is. Het centrale doel van dit onderzoek is om uit te leggen *waarom het aantal burgemeesterssollicitaties is gedaald en wat gedaan kan worden om het aantal sollicitaties te verhogen*.

Voor en tijdens ons onderzoek zijn er in de media verschillende berichten verschenen over mogelijke verklaringen voor de dalende trend van burgemeesterssollicitanten, maar systematisch onderzoek ontbrak tot nu toe.³ Ons doel is om mogelijke verklaringen tegen het licht te houden en een breder beeld te schetsen. We kijken naar individuele factoren én institutionele factoren die de dalende trend kunnen verklaren. Aan de individuele kant vragen we ons af: welke overwegingen hebben (potentiële) sollicitanten om zich wel of niet kandidaat te stellen? En welke kansen en barrières ervaren zij op hun weg naar het burgemeestersambt? En aan de institutionele kant: hoe organiseren gemeenten, politieke partijen, en de overheid de scouting van sollicitanten?

Om te begrijpen welke factoren ten grondslag liggen aan de dalende trend in aantal sollicitanten zal dit rapport beginnen met een kort overzicht van wat we al weten uit eerder onderzoek wat ons kan helpen dit probleem te begrijpen. Daarop volgen vijf hoofdstukken waarin wij deelonderzoeken uiteenzetten die vanuit verschillende perspectieven naar de dalende trend kijken.

We beginnen op het individuele niveau. Het eerste deelonderzoek richt zich op de individuele overwegingen van mensen om zich kandidaat te stellen voor het burgemeestersambt. Op basis

¹ Startnotitie onderzoek: Onderzoek naar dalend aantal sollicitanten voor burgemeestersvacatures, BZK, 2024, in het bezit van de auteurs

² RTV Utrecht (29 mei 2024) “Waarom lukt het niet een burgemeester van Bunschoten te vinden? ‘Zolang hij maar geen IJsselmeervogels-fan is’” <https://www.rtvutrecht.nl/nieuws/3743302/waarom-lukt-het-niet-een-burgemeester-van-bunschoten-te-vinden-zolang-hij-maar-geen-ijsselmeervogels-fan-is>

³ Munnik, P. (5 augustus 2024) “Wie wil nog burgemeester worden? Zorgen over dalend aantal kandidaten” RTL Nieuws <https://www.rtl.nl/nieuws/politiek/artikel/5463125/burgemeester-vacature-tekort-sollicitanten-zorgen-binnenlandse>

Von Piekartz, H. (5 augustus 2024) “De ambtsketen is lastig te slijten. Het ministerie wil onderzoeken waarom niemand zijn nek uitsteekt” *De Volkskrant* <https://www.volkskrant.nl/politiek/de-ambtsketen-is-lastig-te-slijten-het-ministerie-wil-onderzoeken-waarom-niemand-zijn-nek-uitsteekt~bff5602c/>

Schenk, H. (7 maart 2024) “Eerste landelijke bijeenkomst voor kandidaat-burgemeesters: ‘Het wordt steeds lastiger’” *Algemeen Dagblad* <https://www.ad.nl/rotterdam/eerste-landelijke-bijeenkomst-voor-kandidaat-burgemeesters-het-wordt-steeds-lastiger~aa366da6/>

Eenhooft, B., (15 augustus 2024) “Ook nieuw onderzoek naar het ambt van burgemeester zal uitwijzen: de rol als neutrale leider is uitgespeeld” *De Volkskrant* <https://www.volkskrant.nl/columns-opinie/opinie-ook-nieuw-onderzoek-naar-het-ambt-van-burgemeester-zal-uitwijzen-de-rol-als-neutrale-leider-is-uitgespeeld~b11c98c0/>

van interviews met lokale politici en zij-instromers die wél en niet gesolliciteerd hebben krijgen we een beeld van de overwegingen die voor sollicitanten een rol spelen om zich kandidaat te stellen voor deze functie. Het tweede deelonderzoek gaat verder op deze overwegingen in en kijkt op basis van de Basismonitor Politieke Ambtsdragers welke lokale politici (raadsleden en wethouders) de ambitie hebben om burgemeester te worden.

De volgende drie onderzoeken richten zich op het institutionele niveau. Het derde deelonderzoek kijkt naar welke factoren het aantal sollicitanten per gemeente voorspellen. Dit richt zich met name op structurele factoren, zowel vanuit arbeidsmarktperspectief als vanuit politiek perspectief. Een vierde deelonderzoek kijkt naar twee specifieke gemeenten: één waar veel kandidaten solliciteerden en één waar weinig kandidaten solliciteerden. Daarbij brengen we in beeld hoe de sollicitatieprocedures bijdragen aan het aantal sollicitanten. Het vijfde deelonderzoek kijkt naar de rol van training- en oriëntatieprogramma's. Het laatste hoofdstuk is de conclusie, en geeft concrete aanbevelingen die voortvloeien uit het onderzoek om het aantal sollicitanten voor het burgemeestersambt in de toekomst te stimuleren.

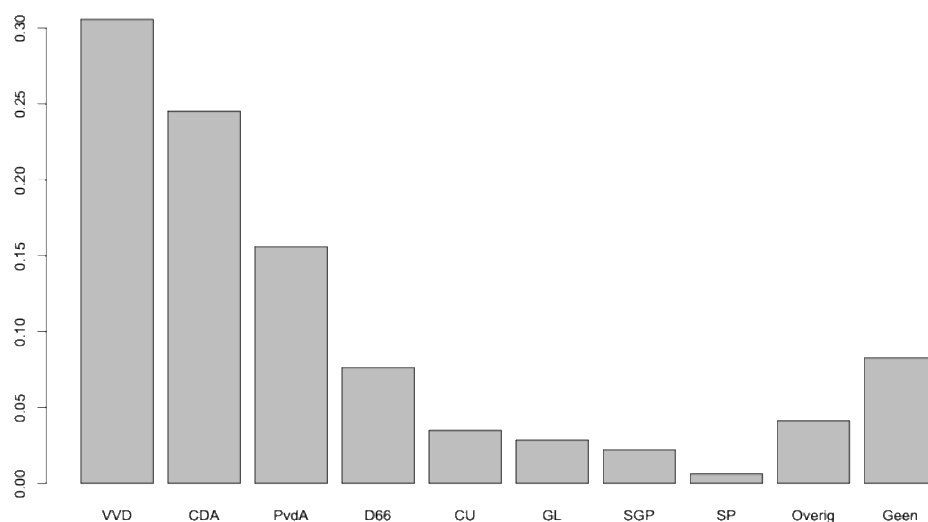
Wat we al weten over het burgemeestersambt

Het burgemeestersambt is, in de woorden van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, bijzonder en veelzijdig,⁴ maar, zo laat onderzoek zien, ook complex en omvangrijk. Het is bovendien in internationaal opzicht een uitzonderlijke functie vanwege het benoemde karakter. Hierdoor kunnen we lastig voortbouwen op bestaand onderzoek om te verklaren waarom mensen hier wel of niet voor solliciteren. Toch geven enkele eerdere onderzoeken ons enig houvast in onze zoektocht naar verklaringen van het dalende aantal burgemeesterssollicitanten.

Zittende burgemeesters

Ondanks het feit dat het burgemeesterschap een niet-partijpolitieke functie is, heeft het overgrote deel van de burgemeesters een partijpolitieke achtergrond, zoals figuur 1.1 laat zien. Data van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties laten zien dat in april 2024 de VVD ‘hofleverancier’ van burgemeesters is met meer dan 30 procent. Het CDA volgt daarop met een kwart. De PvdA levert een zesde van de burgemeesters. D66, GL, CU, SGP en SP zijn allemaal goed voor minder dan 10 procent van de burgemeesters. Zo’n 5 procent is verbonden aan een lokale partij en 8 procent aan geen enkele partij. Een opkomende trend is die van zij-instromers, waarbij mensen ervaring opdoen buiten de lokale politiek en pas later burgemeester worden.

Figuur 1.1: Zittende burgemeesters naar partij



Bron: <https://www.politiekeambtsdragers.nl/publicaties/publicaties/2024/4/9/landelijk-overzicht-kroonbenoemde-burgemeestersposten-per-9-april-2024>

Wat betreft de persoonskenmerken van zittende burgemeesters is 69 procent man, 31 procent vrouw en 89 procent theoretisch opgeleid (Staat van het Bestuur 2024). Vrouwelijke burgemeesters vinden we vooral in kleinere gemeenten tot 50.000 inwoners. Burgemeesters

⁴ Zie Kamerbrief 13 juni 2022.

zijn gemiddeld 57 jaar oud, in grotere gemeenten is de burgemeester ouder dan in kleinere gemeenten. Qua demografische kenmerken zien we over het algemeen een vergelijkbaar beeld breder in Europa (Steyvers & Medir 2018).

Het bestaande onderzoek benadrukt allemaal dat het lokaal bestuur in algemene zin en de burgemeester in het bijzonder onder zware druk staan. In het in 2021 verschenen rapport ‘Teveel van het goede?’ beschrijven Boogers en collega’s (2021) de huidige staat van het ambt. Zij zien dat het ambt de afgelopen jaren omvangrijker en complexer is geworden. In het rapport hebben de auteurs oog voor een breed scala aan politieke, maatschappelijk, en bestuurlijke ontwikkelingen die dat verklaren. Aan de politieke kant is er onder andere de polarisatie en fragmentatie van gemeenteraden. Maatschappelijk hebben gemeenten te maken met grote opgaven: klimaatverandering, de energietransitie, digitalisering, maar burgemeesters specifiek hebben ook te maken met georganiseerde criminaliteit. Aan de bestuurlijke kant zijn er de decentralisaties die het takenpakket van de gemeenten hebben uitgebreid. Aangezien deze decentralisaties gekoppeld zijn aan bezuinigingen hebben veel gemeenten te maken met financiële druk. Ze hebben ook de taken van de burgemeester veranderd, waarbij het aantal taken op het gebied van veiligheid sterk is gegroeid (Schilder & Van der Grinten 2022). Bestuurlijk is het vak ook ingewikkelder geworden vanwege de regionalisering, waardoor veel colleges in een woud van gemeenschappelijke regelingen terecht zijn gekomen. Als laatste zijn door verdergaande herindelingen gemeentes ook simpelweg groter geworden.

Ook het eerdere rapport ‘Majesteitelijk & Magistratelijk’ (Karsten et al. 2014) ondersteunt het beeld dat het ambt van burgemeester is veranderd, wat leidt tot ander aanzien en nieuwe verwachtingen. De auteurs onderscheiden zeven verschillende rollen die de burgemeester heeft:

1. Voorzitter van de raad;
2. Voorzitter van het college;
3. Procesbewaker;
4. Burgerouder;
5. Ambassadeur van de gemeente;
6. Hoeder van de maatschappelijke veiligheid en openbare orde;
7. Bestuurder van algemene dienst.

Een burgemeester moet dus een spreekwoordelijk schaap met vijf poten zijn, die zowel vergaderingen en processen moet kunnen leiden, representatieve functies op zich kan nemen binnen en buiten de gemeente, en op kan treden tegen criminaliteit en onveiligheid.

Het algemene beeld dat uit deze twee rapporten voortkomt is dat van een ingewikkeld ambt. Enerzijds zijn er oude en nieuwe interne spanningen, zoals het een kwart eeuw geleden ingevoerde dualisme. Anderzijds is er toegenomen externe druk vanuit de maatschappij, zoals wat betreft het onderwerp openbare orde en veiligheid. Het is vanuit deze rapporten bezien de vraag hoe aantrekkelijk het ambt van burgemeester nog is. Maar let wel: deze onderzoeken betreffen *zittende* burgemeesters. Dit is dus de perceptie van individuen die hebben gekozen voor het ambt, wat we in de sociale wetenschap een ‘*survivor-bias*’ noemen (Beasley 2018).

Mogelijk hebben mensen die niet voor het ambt kiezen er een ander beeld van. Op basis van onze kennis over het complexe ambt vragen wij ons af: wie wil er nog burgemeester worden?

Wat we al weten over het pad naar het ambt van burgemeester

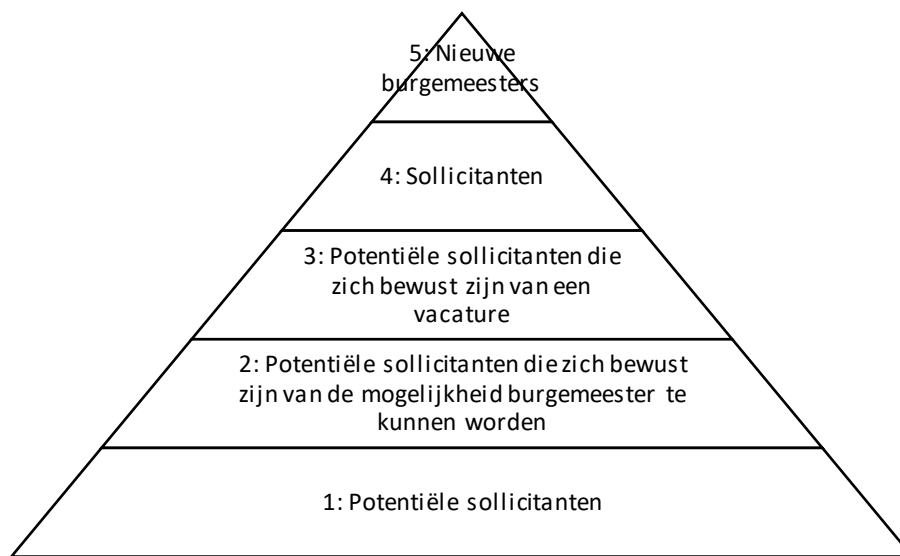
We weten al relatief veel over (de uitdagingen van) het ambt van zittende burgemeesters. Waar we nog veel minder over weten is hoe *het pad naar* het ambt van burgemeester eruitziet en wat daarbij mogelijke obstakels zijn.

Nederland heeft een kroonbenoemde burgemeester. De procedure voor de benoeming van burgemeesters ziet er sinds 2001 als volgt uit (Van der Woude z.j.). Als er een vacature ontstaat stelt de gemeenteraad een profielschets op. Op basis hiervan kunnen in principe alle Nederlanders solliciteren. Zij doen dit door een brief te sturen, formeel aan de Koning, in de praktijk aan de commissaris van de Koning in de provincie waar de gemeente ligt. Deze voert gesprekken en stelt - in overleg met de vertrouwenscommissie - een selectie van kandidaten op. De vertrouwenscommissie bestaat uit leden van de gemeenteraad waar de burgemeestersvacature is ontstaan. Deze spreekt de geselecteerde kandidaten en stellen een voorkeursordening voor van twee kandidaten. Deze wordt vervolgens vastgesteld in een gesloten sessie van de gemeenteraad. De eerst aanbevolen kandidaat wordt bekendgemaakt en de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties draagt deze voor bij de Koning. Voor gemeenten met meer dan 50.000 inwoners en provinciale hoofdsteden geldt dat de voordracht moet worden besproken in de ministerraad. De burgemeester wordt per Koninklijk besluit benoemd.⁵

Zittende burgemeesters hebben een lange weg afgelegd om daar te komen. Of mensen solliciteren voor het burgemeestersambt is het gevolg van een interactie tussen institutionele actoren en potentiële sollicitanten. Tussen een potentiële sollicitant en een nieuwe burgemeester staan drie stappen (zie Figuur 1.2). Ten eerste moeten de mogelijke sollicitanten zich bewust zijn van de mogelijkheid dat ze burgemeester zouden kunnen worden. Ten tweede moeten zij zich bewust zijn van een specifieke vacature en denken dat die bij hun profiel aansluit. Daaruit volgen de mensen die daadwerkelijk solliciteren. Vanuit de sollicitanten draagt de vertrouwenscommissie de nieuwe burgemeester voor.

⁵ Voor de benoemingsprocedure zie <https://www.politiekeambtsdragers.nl/publicaties/circulaires/2017/11/13/circulaire-benoeming-klankbordgesprekken-en-herbenoeming-burgemeester>

Figuur 1.2: Piramide met 5 fasen naar het burgemeesterschap



Potentiële sollicitanten

Formeel is er geen beperking aan wie er burgemeester kan worden. In potentie zou iedere burger kunnen solliciteren. Er is wel een beperkt aantal voorwaarden waar sollicitanten aan moeten voldoen. Ze moeten in staat zijn en voornemens zijn om naar de gemeente waar ze burgemeester worden te verhuizen. Dit heet ook wel het woonplaatsvereiste, wat betekent dat burgemeesters moeten wonen in de gemeente waar ze zijn benoemd. De gemeenteraad kan tot maximaal één jaar een ontheffing van dit vereiste geven. Vervolgens geldt er een maximumleeftijd voor burgemeesters van 70 jaar. Bereikt een burgemeester die leeftijd, dan wordt er eervol ontslag verleend. Het salaris van een burgemeester hangt af van het aantal inwoners van de gemeente. In kleine gemeenten gaat het om ongeveer 7.000 euro bruto per maand; in grote gemeenten is dit meer dan 12.000 euro. Een parttime aanstelling is niet mogelijk: een burgemeester is in beginsel 24 uur per dag, 7 dagen per week in functie.⁶

Tegelijkertijd weten we dat wie er wel en niet politiek actief wordt een proces is met een lange aanloop, waarbij er bij elke stap mensen afvallen. Zo zien we al bij jonge kinderen politieke socialisatie en worden hier de eerste zaadjes geplant om later mogelijk politiek actief te worden. Bovens en Wille (2014) noemen dit ook wel ‘de participatiepiramide’. Het begint met praten over politiek, stemmen, lidmaatschap van een politieke partij, deelnemen aan politieke acties, je verkiesbaar stellen, verkozen worden en het ambt uitoefenen. Dit proces heet in de politicologische literatuur ook wel het ‘*legislative recruitment process*’ en gaat over het algemeen over gekozen volksvertegenwoordigers (Norris 1997).

Wie solliciteert voor het burgemeesterschap is het resultaat van een interactie tussen institutionele en individuele factoren. Ambitie is daarbij een fundamenteel bouwblok. Politici kunnen progressieve ambitie hebben om hogerop te komen, statische ambitie om hun functie

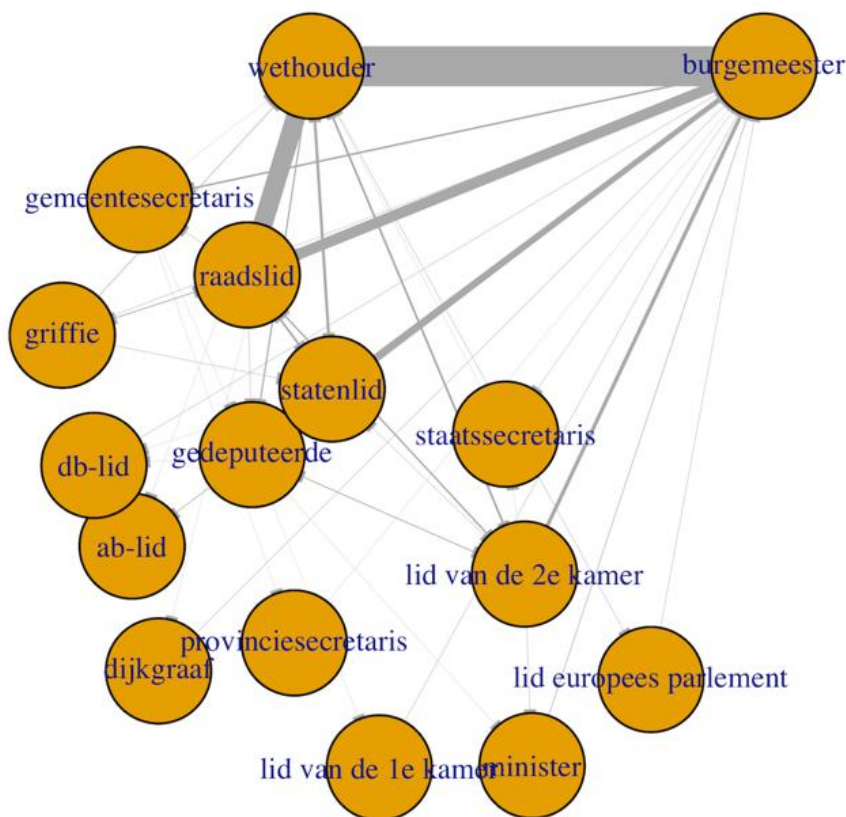
⁶ Zie <https://www.burgemeesters.nl/themas/rechtspositie/>

te behouden, of beperkte ambitie om na deze periode iets anders te gaan doen (Schlesinger 1966). Dit is niet de eerste bijdrage die kijkt naar de ambitie van lokale politici (e.g., Black 1972; Aars & Offerdal 1998; Budd et al. 2016; Dutton 1975; Sokolow 1989). Wat wij hier toevoegen is de focus op de in Europa unieke benoemde burgemeester.

Aan de institutionele kant zijn er partijen die scouten voor het burgemeestersambt. De gevestigde politieke partijen, het Nederlands Genootschap Burgemeesters (NGB), en andere actoren organiseren programma's waar potentiële sollicitanten zich kunnen oriënteren op de functie van burgemeester. Daardoor ontstaat, op het individuele niveau, een pool van potentiële sollicitanten die zich bewust zijn van de mogelijkheid dat zij voor een burgemeesterschap zouden kunnen solliciteren, en zich (meer of minder) toegerust voelen om dat inderdaad te doen.

Nederlandse burgemeesters zijn daarvoor vaak wethouder of raadslid geweest. Zo'n 80 procent van de burgemeesters was eerder raadslid en een even grote groep wethouder (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties 2022). Figuur 1.3 laat de carrièrepaden zien van Nederlandse burgemeesters. Een deel gaat direct van de raad naar het burgemeesterschap, maar een grotere groep is eerst wethouder. Een beperkte groep heeft eerst een andere politieke functie in het openbaar bestuur. Een kleinere groep heeft eerst een ambtelijke functie zoals gemeentesecretaris of griffier.

Figuur 1.3: Carrièrepaden zittende burgemeesters



Bron: Invior

Er zijn grofweg twee visies op de politieke ambitie van lokale politici (Verhelst et al. 2013; Bertrana et al. 2015). Ten eerste is er de klassieke notie van het lekenbestuur. Het idee hierachter is dat burgers tijdelijk een lokaal politiek ambt op zich nemen om hun gemeenschap te vertegenwoordigen. In principe zou iedere burger tijdelijk een politiek ambt moeten kunnen bekleden. Er zijn daarbij dus geen harde grenzen tussen de rollen ‘burger’ en ‘ambtsdrager’. De politieke ambitie van een lokaal politicus is beperkt zowel in tijd als geografie. Raadsleden, zo is dan de verwachting, hebben niet de ambitie om lang in de raad te zitten of om door te groeien naar het nationale niveau. De burgemeester is hierin de *‘adult in the room’*, een politieke *professional*, vaak van buiten de gemeente, die verantwoordelijkheid draagt voor het proces en voor integriteit.

Ten tweede is er de visie van politiek als professie. Hier is een lokaal ambt één trede in een langere politieke carrière omhoog (Borchert 2011). In deze visie zijn gemeenteraden scholen van de democratie. Hier leren politici het politieke spel (Ohmura et al. 2018). Het raadslidmaatschap of het wethouderschap is hierin een opmaat voor het burgemeesterschap. In de laatste jaren is subnationale politiek in Europa, inclusief Nederland, veel meer een professie geworden en heeft het minder het karakter van een lekenbestuur (Guérin & Kerrouche 2008; Bertrana et al. 2015). Dit brengt ook een (nieuwe) mate van professionalisering met zich mee, onder meer wat betreft senioriteit en tijdsbesteding (Dodeigne et al. 2018).

Potentiële sollicitanten die zich bewust zijn van de mogelijkheid burgemeester te kunnen worden

De groep Nederlanders die zich bewust is van de mogelijkheid dat ze burgemeester kunnen worden én dit willen is aanzienlijk kleiner dan groep die potentieel zou kunnen solliciteren. Omdat het burgemeesterschap op dit moment vooral een eindstation is voor mensen die eerder al in het openbaar bestuur zaten, met name raadsleden en wethouders, hangt wie er uiteindelijk burgemeester wordt vaak samen met wie er wethouder en raadslid geworden is.

Al met al blijft er aan de bovenkant van de ‘participatie-piramide’ maar een beperkte groep over die politiek actief wordt en, vooral, blijft. We weten uit de literatuur en praktijk dat er een aantal belangrijke tendensen zijn waardoor het in- en doorstromen naar en door de piramide niet voor iedereen even vaak voorkomt. Zo zijn er nog relatief weinig vrouwelijke burgemeesters en zien we ook dat vrouwen minder vaak raadslid of wethouder zijn (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties 2022). Vrouwen sluiten zich ook minder vaak aan bij een politieke partij. De trappen van de piramide zijn voor vrouwen vaak barrières (Mügge & Runderkamp 2019; Runderkamp 2023).

Ook voor andere groepen die afwijken van de huidige norm (onder andere man, wit, theoretisch opgeleid) gelden barrières. Bovens en Wille beschrijven in hun boek ‘Diplomademocratie’ (2014) een vergelijkbaar beeld wat betreft opleiding. Hoewel politieke ambten de enige functies zijn in Nederland waar je geen papieren voor nodig hebt zijn mensen met HBO- of universitaire diploma’s toch oververtegenwoordigd.

Zulke ondervertegenwoordiging zien we in de lokale politiek ook voor burgers met een migratieachtergrond. Van alle raadsleden in Nederland heeft ongeveer 6 procent een migratieachtergrond, tegenover een kwart van de bevolking (Vermeulen 2023). Verdere cijfers

over bijvoorbeeld politici met een beperking ontbreken (Mügge, Runderkamp & Spierings 2024). Al met al kunnen we vaststellen dat ook onder burgemeesters een ‘redelijk eenzijdig profiel’ geldt (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties 2022).

Potentiële sollicitanten die zich bewust zijn van een vacature

Wanneer een gemeente op zoek gaat naar een nieuwe burgemeester, vindt de officiële publicatie van de vacature plaats in de Staatscourant. Vervolgens attendeert de minister van BZK een aantal andere actoren daarop, zoals de Algemene Bestuursdienst (voor topambtenaren die leidinggeven bij de rijksoverheid), *Binnenlands Bestuur*, en *VNG-magazine*. Daarna staat het gemeenten vrij om andere media aan te schrijven of andere middelen in te zetten (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties 2017). De vacatures worden recent ook door BZK in een burgemeestersvacaturebank bij elkaar gebracht.⁷ Op deze website zijn alle vacatures die vacant zijn of worden te vinden. Ook zijn er ter inspiratie verhalen en video's opgenomen van zittende burgemeesters. Dit is een ingreep die het aantal potentiële sollicitanten die zich bewust zijn van een vacature een *boost* zou moeten geven (trede 3 van de piramide).

Achter de vacature ligt een door de gemeenteraad vastgestelde profielschets. Daarbij moeten keuzes worden gemaakt: voor een ‘lokale inkleuring’, ‘discriminatoire’ in de letterlijke betekenis van het woord, dat wil zeggen: relevante verschillen tussen kandidaten aanduiden (Karsten et al. 2018). De Circulaire Benoeming beredeneert vanuit een vergelijkbare gedachte: “Met een scherp omschreven profiel wordt een ‘zoeken naar een schaap met vijf poten’ vermeden. Het biedt ook houvast in de feedback aan kandidaten die afvallen en helpt informanten bij wie inlichtingen worden ingewonnen door de commissaris van de Koning” (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties 2017, p. 9). Simpel gezegd, het lijkt hier de bedoeling om alvast sollicitanten te ontmoedigen: “Een profielschets moet sommige mensen stimuleren om te solliciteren en anderen juist redenen bieden om bewust niet te solliciteren” (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties 2020, p. 22). Maar in de profielschets mag nadrukkelijk geen voorkeur worden uitgesproken over onder andere geloof, leeftijd, of gender.

Vanuit de gemeenteraad wordt een vertrouwenscommissie samengesteld die de kandidaten spreekt en een voordracht doet. De ‘Handreiking burgemeesters’ zegt over de deelnemers daaraan: “In algemene zin is het aantrekkelijk als de samenstelling van de vertrouwenscommissie divers is in termen van persoonlijkheid, ervaring in de raad en affiniteit met aspecten van het burgemeestersambt. Dat zorgt voor een meer evenwichtige werving. Ook de manvrouwverhouding in de vertrouwenscommissie is punt van aandacht, net als de diversiteit in termen van culturele achtergronden. (...) Het ministerie van BZK adviseert dat in ieder geval één vrouw onderdeel is van de vertrouwenscommissie” (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties 2020, p. 14).

Sollicitanten

Het moge duidelijk zijn dat iedereen kan solliciteren op een burgemeestersvacature. Maar slechts een deel van de potentiële sollicitanten die zich bewust is van een vacature solliciteert

⁷ <https://burgemeesterworden.politiekeambtsdragers.nl/>

daadwerkelijk (trede 4). Sollicitanten schrijven hun brief en worden vervolgens door de commissaris van de Koning beoordeeld aan de hand van basiscondities.⁸

In de Handreiking Burgemeesters is een paragraaf opgenomen over potentiële sollicitanten, ‘Afweging: wel of niet solliciteren?’ (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties 2020, p.41). Daarin wordt duidelijk gemaakt hoe potentiële sollicitanten zich kunnen informeren over het ambt en over de gemeente, zoals via politieke partijen. Hierbij wordt ook het belang van kennismaken met de gemeente benadrukt, zodat het, ook op de langere termijn, goed ‘*matcht*’ tussen de gemeente en degene die daar burgemeester wil worden.

Als laatste komen we bij trede 5: vanuit de sollicitanten wordt in principe een nieuwe burgemeester benoemd. Het is mogelijk dat de commissaris van de Koning of vertrouwenscommissie vindt dat er te weinig keuze is. In zo’n geval kan de benoemingsprocedure worden opgeschort. De Handreiking geeft ook de risico’s hiervan aan: “Er is namelijk het risico aan verbonden dat in principe benoembare kandidaten aan de kant worden gezet in de hoop een nog betere kandidaat te vinden en/of dat een eindeloze procedure wordt ingezet” (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties 2020, p.45). Dit gebeurt, zoals recent in Bunschoten, maar is erg uitzonderlijk.

Beschikbaarheid, bereikbaarheid, aantrekkelijkheid

Bovenstaande perspectieven maken van het burgemeesterschap een eindbestemming na het beklimmen van een piramide. Om te begrijpen waarom burgers besluiten om wel of niet door te ‘klimmen’ biedt het artikel ‘Individual ambition and institutional opportunity: A conceptual approach to political careers in multi-level systems’ van Borchert (2011) een nuttige toevoeging. Hij beargumenteert dat drie basisprincipes leidend zijn in politieke carrièreplanning: beschikbaarheid, bereikbaarheid, en aantrekkelijkheid. We lichten deze drie concepten kort toe:

1. De **beschikbaarheid** (*availability*), ten eerste, gaat simpelweg om de hoeveelheid plekken die er is waarvoor de kandidaat zich kan aanmelden.
2. De **bereikbaarheid** (*accessibility*), ten tweede, gaat om officiële en officieuze restricties zoals minimumleeftijd, het woonplaatsvereiste, of iemand al eerder ergens anders burgemeester is geweest, de mate van competitie bij sollicitatie, en de timing van het uitstaan van de vacature.
3. En ten derde, de **aantrekkelijkheid** (*attractiveness*), waarbij het salaris, werkzekerheid, verdere carrièremogelijkheden, maar ook macht, invloed op beleid, prestige, en zichtbaarheid spelen.

Aan de beschikbaarheid van het aantal vacatures kan niet zoveel worden gedaan, maar bereikbaarheid en aantrekkelijkheid zijn allebei principes die kunnen verbeteren of verslechteren. Vooral wat betreft aantrekkelijkheid zijn er recent al een aantal maatregelen genomen vanuit BZK. Zo spreekt de minister van BZK in de Kamerbrief van 13 juni 2022 over een ‘toekomstbestendig burgemeestersambt’, waarbij onder andere wordt ingezet op de

⁸ Zie <https://www.burgemeesters.nl/themas/burgemeester-woorden/benoemings-en-selectieproces/>

versterking van het decentraal bestuur, integriteit, en weerbaarheid.⁹ De drie basisprincipes hebben ook weer invloed op elkaar. Zo maakt een hoge mate van aantrekkelijkheid het minder bereikbaar (want: meer competitie met elkaar). Deze perspectieven op politieke carrièreplanning is ook een nuttige manier om de dynamiek rondom burgemeesterssollicitanten te begrijpen. Wij zullen deze perspectieven bij ieder deelonderzoek toepassen.

⁹ Zie: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/06/13/kamerbrief-een-toekomstbestendig-burgemeestersambt>

Deelonderzoek 1: Individuele overwegingen voor het burgemeestersambt

Aangezien we heel weinig weten over wat de ambitie voor het burgemeesterschap bepaalt, beginnen we met een exploratief kwalitatief deelonderzoek. We brengen op basis van interviews de belangrijkste overwegingen in beeld van potentiële sollicitanten. We hebben aspirant-burgemeesters gesproken en mensen rondom het ambt, zoals raadsleden en wethouders, maar ook zij-instromers, die (nog) niet gesolliciteerd hebben om te begrijpen hoe ze tegen het ambt van burgemeester aankijken. Zo ontstaat een beeld van wie waarom wél of niet op een burgemeestersvacature solliciteert. Bovendien kunnen we op basis hiervan ook verwachtingen formuleren die we in het volgende kwantitatieve deelonderzoek kunnen toetsen.

Dit hoofdstuk is gebaseerd op meer dan 30 interviews. Enerzijds gaat dat om interviews met oud-deelnemers van het Oriëntatieprogramma van Nederlands Genootschap van Burgemeesters (zie voor meer details over dit programma het vijfde deelonderzoek). Dit gaat om allerlei verschillende profielen die aan dit programma hebben meegedaan, overwegend zij-instromers, maar ook raadsleden en wethouders. In totaal zijn dit 20 interviews. Daarbovenop willen we ook individuen spreken die niet aan dit programma hebben meegedaan om te begrijpen waarom ze wel of niet solliciteren. Daarom voegen we nog 14 interviews toe met mensen die *niet* aan het Oriëntatieprogramma hebben meegedaan, vanuit verschillende vooropgezette profielen. De interviews zijn vervolgens in Atlas.ti systematisch gecodeerd. In de appendix is een overzicht opgenomen van de afgenomen interviews en bijbehorende profielen.

Hoe denken geïnterviewden over het ambt van burgemeester?

We zijn allereerst geïnteresseerd in de perceptie van de geïnterviewden over de zwaarte van het ambt. Gevraagd om het ambt te omschrijven schetsen geïnterviewden die niet aan het Oriëntatieprogramma hebben meegedaan een negatief beeld: dit gaat in bewoordingen als “Eenzaam”, “Enorm moeilijk”, “Stank voor dank”, “Moeilijk en zwaar” en “Superzware verantwoordelijkheid. Het past niet bij mij als persoon, ik werk liever niet in de schijnwerpers”.

Alle geïnterviewden zijn het erover eens dat het ambt van burgemeester een hele zware is, maar in het bijzonder spreken ze over de tijdsbesteding: “Het is fulltime. 7 dagen in de week”, “Je staat altijd aan, zelfs op vakantie”, “Het is geen makkelijke baan, dit soort functies is 24/7 en dat lijkt me het meest ingewikkeld. Je bent altijd in functie, zelfs als je in bed ligt”. Deze beelden komen erg overeen en komen van zowel zittende wethouders, raadsleden, als mensen rondom het ambt van burgemeester.

Hoe herkenbaar zijn burgemeesters?

Of mensen zichzelf in het burgemeestersambt herkennen kan de bereikbaarheid van het ambt beperken. Als het ambt sterk geassocieerd wordt met mensen met een bepaalde afkomst, partijkleur, carrièrepad, leeftijd of gender, beperkt dat wie zal solliciteren. Er wordt door de geïnterviewden die afwijken van de huidige norm dan ook uitgebreid over het beeld en de herkenbaarheid van de huidige burgemeesters gesproken. Een vrouwelijke deelnemer aan het Oriëntatieprogramma zegt daarover: “Op een gegeven moment kreeg ik meer gevoel bij dat

burgemeesterschap, dat had ik eerst niet. Ik dacht dat een oude en grijze man dat zou doen. Ik had daar een heel ander beeld bij, ik dacht dat me dat nooit zou lukken. Je moet het op een bepaalde manier uitvoeren. Ik dacht dat je in een soort sjabloon gedrukt zou moeten worden. Het is een man die daar vol zelfvertrouwen staat en de inwoners toespreekt. Ik dacht ook dat je oud moet zijn.” Een ander: “Als klein meisje had ik niet het idee dat je als vrouw ook best burgemeester kon worden maar ik was er al gauw achter dat mij dat toch wel heel leuk leek.”

Door geïnterviewden wordt de reden voor deze beperkte herkenbaarheid vooral bij vertrouwenscommissies gelegd, die dit beeld in stand zouden houden door steeds te kiezen voor vergelijkbare profielen (bijvoorbeeld man, 50+, eerder wethouder geweest). Daarbij is de diversiteit van de commissie zelf onderwerp van gesprek. Een geïnterviewde vertelt: “Vertrouwenscommissies worden misschien diverser, maar daar moet je ook geen overspannen verwachtingen van hebben in een gemeente als de mijne. Daar zal niet snel een jonge, vrouwelijke, donkere burgemeester aantreden. Dat blijft toch echt een bijzonderheid.” Ook een andere vrouwelijke wethouder met een migratieachtergrond koppelt diversiteit van de commissie aan diversiteit in de keuzes: “Alle zes sollicitaties die ik heb gedaan, het zijn blanke grijze mannen geworden, die veel op elkaar lijken. Ik ben gestopt met solliciteren, nadat ik hoorde dat mensen mijn achternaam exotisch vinden. Ik wil de vernederingen niet meer ondergaan. De commissaris van de Koning, de griffier, de gemeentesecretaris. Daar zijn geen mensen van kleur. Alles is superwit”. Dit beeld, waarbij afwijking van de norm van zittende burgemeesters wordt bestraft door minder kans te maken, wordt bij potentiële sollicitanten breed gedeeld. Zo zegt een andere vrouwelijke wethouder over haar eerdere sollicitatie: “In de krachten van het geheel is toch voor de veilige kaart gekozen: een CDA’er, die doorstroomt vanuit een kleinere gemeente”. Op die manier kunnen we in ieder geval vaststellen dat de perceptie van de vertrouwenscommissie en hun keuzes een negatieve invloed heeft op de ambitie, en dus het aantal sollicitanten. Op die manier houden verwachting én realiteit elkaar in stand.

Bovenop identiteitskenmerken kan het hier ook gaan om de ‘soort’ eerdere ervaring, buiten het openbaar bestuur, in het bijzonder niet-wethouders. Een zij-instromer vanuit het Oriëntatieprogramma maakt zich zorgen om de ruimte voor andere zij-instromers zoals zij: “Dat is heel frustrerend. Ik hield dat wel bij, ‘er is een nieuwe burgemeester. Ach, weer een man en hij was ook nog wethouder’. We zien nu een tendens, het begint te veranderen. Het ligt niet aan de sollicitanten, maar grotendeels aan de vertrouwenscommissie”. Een vrouwelijk raadslid bevraagt die situatie: “Vaak zien we dat ze [burgemeesters] doorgroeien vanuit wethouders. Maar heel weinig vrouwen worden wethouder. En wie zegt dat dat goed is dat burgemeesters wethouders zijn geweest? Wie zegt dat dat gezond is?”. We kunnen tenminste vaststellen dat er geen ondervertegenwoordiging is van vrouwen in het ambt van wethouder. Het percentage vrouwelijke wethouders ligt inderdaad niet erg hoog, op 27 procent (Staat van het Bestuur 2024). Een andere geïnterviewde met ervaring in het openbaar bestuur speculeert in dat licht over haar eigen kansen: “Het is voor mij niet hoopvol, omdat ik mezelf niet terugzie in de huidige pool. Ik ben vrouw, jong, en heb een migratieachtergrond”.

Naast identiteitskenmerken spelen ook verschillen tussen toegang bij politieke partijen. Enerzijds zijn er de gevestigde nationale partijen. Geïnterviewden weten dat daar trainingen

beschikbaar zijn, hoewel ze er (nog) niet aan hebben deelgenomen. Een geïnterviewde van een grote nationale partij zegt: “Ik heb aan mensen binnen de partij kenbaar gemaakt dat ik dat wil, ze kunnen me een spiegel voorhouden”. En ander heeft daarop een belangrijke toevoeging wat betreft identiteitskenmerken: “In veel partijen wordt veel geregeld. Je moet leren benoemen wat je wil en wat je ambities zijn, zodat iemand aan jou denkt als een positie vrij komt. Vrouwen zijn bescheiden, vrouwen van kleur nog bescheidener. Je moet maar weten dat het bestaat. En het moet je gegund worden. Je kan wel geschikt zijn – het moet je gegund worden”. In het vijfde deelonderzoek in dit rapport zoomen wij specifiek op trainingen binnen politieke partijen in. Goed is daarbij op te merken dat de bereikbaarheid door verschillende geïnterviewden verschillend wordt waargenomen.

Tegenover de geïnstitutionaliseerde nationale partijen staan kleinere lokale partijen. Wij interviewen specifiek een aantal mensen van lokale partijen om de dynamiek richting het burgemeesterschap beter te begrijpen bij grotendeels gebrek aan institutionalisering. Dit verschil zien de geïnterviewde lokale politici ook. Een vrouwelijk raadslid: “Misschien doe ik wel eens een klasje bij het Kennispunt. Dat is nog wel een uitdaging voor lokale partijen: bij een nationale partij was er wel iemand geweest die had kunnen zeggen, ‘dit is handig’. Die heb ik niet om me heen. Er is voor mij alleen het bestuur van mijn partij, dat is niet hetzelfde. In opleiding-sfeer is er veel meer bij nationale partijen”. Een mannelijke wethouder van een lokale partij beschrijft hetzelfde: “Ik denk dat ik daardoor [want lokale partij] minder op de radars kom. Een VVD-collega heeft al een klasje gehad. En loopt een keer mee met een burgemeester van de VVD. Dat lijkt me ook mooi”.

Op basis van het beeld uit de interviews van wie een “geschikte” burgemeester zou zijn, formuleren we drie verwachtingen. Ten eerste voor gender. We verwachten dat vrouwen, door de (on)herkenbaarheid van de huidige pool, minder vaak de ambitie hebben om burgemeester te worden. Dit sluit aan bij de politicologische literatuur, veelal uit Amerika, over politieke ambitie, die suggereert dat vrouwelijke politici doorgaans minder vaak de ambitie uiten om een hoger ambt te vervullen (‘progressieve ambitie’), maar vaker aangeven hun huidige ambt te willen behouden of na deze bestuursperiode zich buiten de politiek willen ontwikkelen (Budd et al. 2015; Davidson-Schmich 2006; Einstein et al. 2020). Dat patroon wordt ook ondersteund door studies in andere Europese landen (Galais et al. 2016; Erikson & Josefsson 2024; Van Dijk 2023). Tegelijkertijd is het verschil in ambitie tussen mannen en vrouwen ook nog volop onderwerp van discussie in de politicologie (Piscopo & Kenny 2020). Kolltveit et al. (2021) bijvoorbeeld geven juist aan dat waar het gaat om *benoemde* posities dit onderscheid niet naar voren komt.

- *Genderhypothese:* Vrouwen hebben minder vaak de ambitie om burgemeester te worden dan mannen.

Ten tweede speelt mogelijk de etniciteit van zittende burgemeesters een rol in wie denkt dat het burgemeesterschap voor hen bereikbaar is.

- *Etniciteitshypothese:* Mensen met een migratieachtergrond hebben minder vaak de ambitie om burgemeester te worden dan mensen zonder migratieachtergrond.

We hebben verschillende verwachtingen voor leden van verschillende politieke partijen. We verwachten dat politici van gevestigde partijen (VVD, CDA, PvdA, D66, CU, GL en SGP) vaker de ambitie hebben om burgemeester te worden. Dat komt deels door het beeld van het burgemeestersambt. Andere factoren kunnen hier ook een rol bij spelen, bijvoorbeeld dat landelijke partijen hun leden kunnen ondersteunen om burgemeester te worden (zie deelonderzoek 5). De meeste politici die niet bij een van deze gevestigde partijen zitten, zijn lid van lokale partijen. Politici van deze partijen zullen minder vaak de ambitie hebben om (buiten de eigen gemeente) burgemeester te worden. Deze partijen hebben vaak een lokalistische oriëntatie op de eigen gemeente (Otjes 2024).

- *Partijhypothese:* Politici van gevestigde partijen hebben vaker de ambitie burgemeester te worden dan politici van andere partijen.

Burgemeester worden als einde van een carrière

We spreken meerdere mensen voor wie het burgemeesterschap van kinds af aan al een droom is. Dit zeggen een aantal verschillende geïnterviewden: “bucketlist”; “doel in het leven”; “het leek mij gewoon fantastisch toen ik vier was, en dat is nooit opgehouden”. Deze groep solliciteert over het algemeen veel en vaak, zij zijn ook bereid om bijna overal naartoe te verhuizen.

Er wordt door geïnterviewden veel gesproken over wanneer je wel of niet klaar zou zijn om de stap naar het burgemeesterschap te maken. Het meest in het oog springend is dat velen het zien als het einde van een langere carrière in het openbaar bestuur: “Iets wat je doet na een lange politieke carrière. Of klein beginnen en dan doorgroeien van klein naar groter, als een echt carrièrepad. Je hebt wel een bepaalde mate van levenservaring nodig”. Een ander: “Dat je je rugzakje vol genoeg moet hebben, om te zeggen: ik ben er geschikt voor”.

Als geïnterviewden het over ervaring hebben, gaat dit meestal hand in hand met leeftijd: “Je bent het hoofd van de gemeente, daar heb je levenservaring voor nodig. Je moet vooral niet te jong zijn”. Tegelijkertijd interviewen we een jonge vrouwelijke zij-instromer met ambitie om burgemeester te worden, die zegt: “Het ligt eraan hoe ze ervaring en leeftijd wegen. En van wat ik hoor, is dat bij vrouwen nog wel anders dan bij mannen. Het kan een voordeel zijn om jong te zijn, maar aan de andere kant van de tafel [vertrouwenscommissie] moeten ze wel geloven in de combinatie van juist jonge leeftijd, toch al veel hebben gedaan, en je potentie. Niet iedereen kan potentie goed zien. Vaker hoor ik dat ze willen dat je het trucje al vijf keer hebt gedaan, en met succes.”

Het is dus goed mogelijk dat kandidaten niet solliciteren omdat ze vinden dat ze te jong zijn voor een post als burgemeester. Het is ook mogelijk dat deze kandidaten later in hun carrière alsnog solliciteren. We verwachten daarom:

- *Leeftijdshypothese:* Jonge mensen hebben minder vaak de ambitie om burgemeester te worden dan mensen van middelbare leeftijd.

Het benodigde profiel

Vervolgens benadrukken vele geïnterviewden dat het niet mogelijk is om burgemeester te worden zonder eerst wethouder te zijn geweest, zoals deze geïnterviewde het zegt: “Je hoort natuurlijk ook heel vaak dat je eerst wethouder moet worden. Ik dacht dat het niet zou kunnen als je geen wethouder bent geweest.” Toch is ook het wethouderschap geen garantie voor succes. Hierbij hebben geïnterviewde (oud-)wethouders het over het aantal termijnen. Zij zeggen: je moet ten minste een eerste termijn af hebben gemaakt, dan nog een tweede termijn doen, en dan liefst zelfs nog wel een halve, waarbij je dan (tegelijkertijd) gaat solliciteren: “Eerst vliegreuven maken”. Tegelijkertijd is het wethouderschap steeds onzekerder. Daar speculeren wethouders ook over: “Er zijn ook dingen buiten mij om die het bepalen. De politiek is niet altijd stabiel, de kans dat je het toneel moet verlaten is best wel groot”. Inderdaad lijkt het hebben van ‘slechts’ een aantal jaar ervaring als wethouder onvoldoende. Een deelnemer aan het Oriëntatieprogramma zegt daarover: “Na twee jaar wethouderschap dacht ik: volgens mij is wat die burgemeester doet nog leuker dan wat ik doe. Als ik groot ben wil ik wel burgemeester worden. Maar toen kwam na één periode mijn partij niet terug in het college, en ik dus ook niet. En bleek dat je toch eigenlijk, wil je burgemeestersmateriaal zijn, en wil je er doorkomen bij een sollicitatie, dat dat te mager is. Dat is te weinig om boven te komen drijven bij de commissarissen.”

We verwachten daarom:

- *Wethouderhypothese*: wethouders hebben vaker de ambitie burgemeester te worden dan raadsleden.

De afschrikkende rol van geweld

Het burgemeesterschap is een ambt dat vaker dan anderen in contact komt met geweld. In ons onderzoek maken we gebruik van de brede definitie van geweld die gehanteerd wordt in de Monitor Integriteit en Veiligheid: geweld kan vele vormen aannemen, zowel online als offline, zowel fysiek als verbaal: schelden, slaan, bedreiging en intimidatie (p.17). Al in 2014 wordt in het rapport *Magistraal & Majesteitelijk* gesproken over de toenemende druk op het ambt als gevolg van geweld.

Geweld komt op een aantal manieren samen in de keuze om op het burgemeesterschap te solliciteren. In de eerste plaats zijn burgemeesters verantwoordelijk voor de veiligheid en openbare orde van de gemeente. De rol van ‘sheriff’ moet aansluiten bij het zelfbeeld van de sollicitant. Ten tweede krijgen burgemeesters als verantwoordelijke voor criminaliteitsbestrijding én als gezicht van het gemeentebestuur vaker te maken met geweld dan raadsleden of wethouders (Klein Kranenburg et al. 2022).

We zien bij de geïnterviewden verschillende reacties op (de dreiging van) geweld. Ten eerste is er een onderscheid tussen mensen die al geweld hebben meegemaakt in hun loopbaan, vaak tijdens een eerdere politieke functie, en mensen die zich er pas in hun oriëntatie op het ambt van bewust worden, zoals zij-instromers. Ten tweede is er een onderscheid tussen mensen die afgeschrikt worden door de ervaring of dreiging, en mensen die zich er niets van aantrekken. Alle vier de combinaties tussen deze onderscheiden komt voor.

Er is een groep die zich niet bewust was van de dreiging en gedurende de oriëntatie vanwege verhalen van zittende burgemeesters over geweld afhaken. Een deelnemer aan het Oriëntatieprogramma vertelt: “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? Hoe ziet het met 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”.

Runderkamp & Mügge (2023) laten zien dat het risico van geweld juist aspirant-burgemeesters uit gemarginaliseerde groepen (vrouwen en mensen met een migratieachtergrond) afschrikken. Deze groepen lopen in Nederland een groter risico om te maken te krijgen met geweld dan anderen (Klein Kranenburg et al. 2022, Steijaert et al. 2024). Deze geïnterviewden maken de afweging of de mogelijkheid van het ontvangen van geweld als burgemeester opweegt tegen hoe graag ze burgemeester willen worden.

We zien in de interviews dat de familie ook een belangrijke rol speelt in hoe potentiële sollicitanten naar risico's rondom geweld kijken. De overwegingen rondom familie zijn niet eerder bij veel onderzoek betrokken. Recent, in een bredere trend binnen de politicologie, wordt meer aandacht besteed aan de rol van ‘*outside*’ factoren op het ‘*inside*’ politieke werk. Binnen deze trend zijn onderzoekers onder andere kritisch op de dichotomie van het politieke en het persoonlijke, en erkennen zij dat persoonlijke factoren van invloed kunnen zijn op het politieke werk. Zo laat onderzoek zien dat het nuttig is om naar het politieke werk te kijken door ook het gezinsleven, zorgtaken of andere ‘levenssferen’ erbij te betrekken (Runderkamp, 2024). Zo vertelt een vrouwelijke wethouder die zelf nog geen ervaring heeft met geweld: “Je staat altijd in de frontlinie. Dan denk ik wel, hoe graag wil je zoiets? Voor jezelf is het nog te doen, maar ik heb kinderen. Ik wil dat die ook in een veilige omgeving opgroeien. Nu slaat de weegschaal nog de goede kant uit”.

Tegelijkertijd zijn er ook mensen die pas in het Oriëntatieprogramma gewezen worden op de risico's maar zich er weinig van aantrekken. Een vrouwelijke zij-instromer zegt: “Dat negeer ik. Ik weet dat het er is. En je leest er ook wel over. Ik ben er niet bang voor”.

In de interviews met mensen die al ervaring hebben met geweld zien we dat het niet gepercipieerd geweld tegen burgemeesters is dat een rol speelt, maar feitelijk geweld dat ze zelf al (hebben) ervaren. Maar dit leidt wel tot een tweedeling: mensen die ondanks het risico hun ambitie niet bijstellen, zoals een vrouwelijk oud-Kamerlid, dat zegt: “Ik heb dit al doorstaan als Tweede Kamerlid” en mensen die vanwege deze ervaringen zich uit het publieke domein terugtrekken, zoals een vrouwelijke wethouder die zegt: “Ik wil uit de spotlight, ik word al zo lang bedreigd”.

Daarom verwachten we:

- *Onveiligheidshypothese*: vrouwelijke politici met ervaring met onveiligheid hebben minder vaak de ambitie om burgemeester te worden anders dan mannelijke politici met deze ervaring.

Welke barrières ervaren potentiële sollicitanten?

We nemen waar dat er, hoewel het aantal sollicitanten achterblijft, nog veel geïnterviewden zijn met de ambitie om (ooit) burgemeester te worden. Wat kan het gat tussen zoveel mensen met ambitie en het teruglopende aantal sollicitanten verder verklaren?

Uit de evaluatie van het Oriëntatieprogramma bleek al dat ongeveer een kwart van de deelnemers aangaven (nog) niet gesolliciteerd te hebben omdat er geen geschikte vacatures waren. Ook niet-deelnemers aan het Oriëntatieprogramma vertellen: “Het is afwachten op een geschikte gemeente. Daar waar ik mezelf kan herkennen en waar ik een bijdrage kan leveren. Maar er zijn geen geschikte vacatures”. Opvallend is dat geïnterviewden veel specifieke ideeën hebben over waar ze wel en niet kunnen en willen solliciteren. Simpel gezegd: geïnterviewden willen dus wel burgemeester worden, maar de keuze om te solliciteren hangt sterk van de gemeente af. Dit gaat soms om de ‘soort’ gemeente, zoals stad of platteland: “Vergelijkbaar met waar ik zelf vandaan kom. Iets groter mag wel maar niet meteen een stad om mee te beginnen”. Dan is er een grote groep die spreekt over het belang van oprechte connectie met een gemeente, en dus niet ‘in het wilde weg’ solliciteert. Een wethouder van een lokale partij met ambitie legt uit hoe belangrijk binding is: “Connectie is belangrijk. Ik kan er nu twee noemen [waar ik zou overwegen te solliciteren].” Een ander raadslid vertelt een vergelijkbaar verhaal: “Hoeveel binding heb je met die plek? Ik ben raadslid in een grote stad, en ik ben hier geboren. (...) Hoeveel binding heb je met een andere gemeente? De pool is voor mij wel klein”.

Een belangrijke rol is, ook hier, weggelegd voor de familie. Anno 2024 is het profiel van burgemeesterssollicitanten aan het verschuiven, zo laten de geïnterviewden zien. Velen zijn in belangrijke mate onderdeel van een familie, en overwegen niet alleen wat goed is voor hun eigen ambities, maar ook wat mogelijk is voor hun partner en/of kinderen. De familie bepaalt in belangrijke mate waar wel en vooral ook niet gesolliciteerd wordt. Het woonplaatsvereiste is daarbij soms een “struikelblok, zeker met opgroeiende kinderen (pubers), voor mij als vrouw”, zoals in de evaluatie van het Oriëntatieprogramma al naar voren kwam. Een ander: “Mijn vrouw heeft mij de regel gegeven, alleen deze provincies. Voor ik solliciteer ga ik met mijn vrouw overleggen en toestemming vragen, dat moet ik altijd doen.” Een ander: “Ik had een heel leuk eerste gesprek. Toen waren we een rondje met het gezin gaan rijden. Mijn man zei toen: ‘Ik ga niet met je mee’. Toen heb ik ervoor gekozen om me [uit de procedure] terug te trekken.”

Voor sommige mensen is de locatie geen probleem. Een oud-Tweede Kamerlid: “Heel Nederland zou kunnen, ik ben best bereid om te verhuizen. Maar dan ga ik nadenken waar ik heel realistisch gezien terecht zou kunnen komen, waar ik mezelf herken. En waar ik het goed kan uitleggen waarom ik er pas”. Een deelnemer uit het Oriëntatieprogramma: “Ik heb een man en een hond, dus het is niet heel ingewikkeld met kinderen die overal heen moeten komen. Ik heb mijn man gevraagd wat hij zou willen. Ik kan wel naar Limburg willen [vanuit het Noorden], maar dan moet mijn partner het ook willen. Het gevoel dat je familie daar kan aarden is iets waar je veel bewuster van wordt [in het Oriëntatieprogramma]”.

We verwachten op basis hiervan dat afstand een rol speelt bij de overweging te solliciteren.

- *Afstandshypothese*: meer centraal gelegen gemeenten krijgen meer sollicitanten dan gemeenten die minder centraal gelegen zijn.

Instapgemeentes

Naast de belangrijke rol die familie speelt, komt ook het discours over zogenaamde ‘instapgemeentes’ naar voren als voorname beweegreden om (niet) te solliciteren. Hierbij vertellen verreweg de meeste geïnterviewden hetzelfde verhaal: om succesvol te solliciteren, moet je in een kleine gemeente beginnen.

Wat zijn dan precies instapgemeentes? Deelnemers aan het Oriëntatieprogramma vertellen: “Je weet als startende burgemeesters, rond de 50.000-60.000 zit je wel aan je max”, “Ik kijk tot gemeentes van maximaal 30.000 inwoners. Ik kijk niet verder.”, “Je moet als beginner niet gelijk hoog in de boom gaan zitten. Ik keek naar ergens tussen de 20.000, 35.000 à 40.000 inwoners.”

Zo’n sterk discours over instapgemeentes is niet bevorderlijk voor het aantal sollicitanten: hoewel de aantrekkelijkheid om te solliciteren dus hoog is, is de bereikbaarheid daarmee laag, gegeven dat zoveel relatief onervaren kandidaten met elkaar concurreren. Ook wordt er gespeculeerd over of kleine gemeentes wel klaar zijn voor meer diverse kandidaten: “Maar ook de plattelandsmentaliteit. Ik ben mondiaal georiënteerd. Ik heb grote organisaties geleid en begeleid. Ik ben kosmopoliet, in zo’n dorpje voelde ik het niet”, vertelt een vrouwelijke zij-instromer met een migratieachtergrond en deelnemer aan het Oriëntatieprogramma. Er zit dus spanning tussen het profiel van zij-instromers – in dit geval klaargestoomd voor het ambt via het Oriëntatieprogramma – en de perceptie of gemeenten deze sollicitanten zouden selecteren. Ook speculeren een aantal geïnterviewden dat het salaris in kleine gemeentes niet hoog genoeg is voor ‘succesvolle’ zij-instromers. Ook een ambtenaar merkt op dat het verschil in salarisschaal met hoge ambtenaren in de gemeentelijke organisatie klein is.

Al met al is onze verwachting:

- *Groottehypothese*: gemeenten met minder dan 40.000 inwoners krijgen meer sollicitanten dan gemeenten met minder dan 40.000 inwoners.

Vacatures

Geïnteresseerden met ambitie weten vacatures gemakkelijk te vinden: “Het platform van burgemeestersvacatures. Daar kijk ik elke dag even op”. Een ander: “Ik kan ook zien wat eraan komt op het burgemeestersvacaturesplatform”, “Binnenlands Bestuur, NGB – ik kijk bewust hiervoor op hun websites”. Het nieuwe burgemeestersplatform met een overzicht van vacatures lijkt met name succesvol te zijn om het aantal potentiële sollicitanten die zich bewust zijn van specifieke vacatures te vergroten.

De volgende stap in het proces, na het weten te vinden van vacatures, is de vacaturetekst en profielschets. Hierbij geven geïnterviewden aan dat ze in de profielschetsen niet zoveel verschillen zien: “Profielschetsen leveren niet zo gek veel op. Ik zeg altijd: er gaan er dertien van in een dozijn, ze zijn allemaal hetzelfde”. Een ander: “Er staan een heleboel doodoeners

in”. Als laatste: “Profielschetsen zijn toch allemaal beetje hetzelfde; je wil de beste en de slimste”.

Onbekende en ongeschreven regels maken deel uit van het proces naar solliciteren en het solliciteren zelf. Een vrouwelijke deelnemer aan het Oriëntatieprogramma, zelfs al met ervaring als raadslid, zegt daarover: “Het is heel apart. Het hele proces om burgemeester te worden is heel ingewikkeld. Het zit vol met regels en dingetjes waar ik ook veel van geleerd heb. Als je je doorsnee buurman vraagt hoe een burgemeester ergens komt te zitten, krijg je als antwoord dat diegene wordt gekozen. Dat is wat mensen denken: “Ik stem wel op je””.

Tussenconclusie

Als we kijken vanuit de potentiële sollicitanten, dan valt ten eerste op dat de **beschikbaarheid** van het burgemeesterschap beperkt is: veel van de geïnterviewden hebben de ambitie om burgemeester te worden, maar het aantal beschikbare posities blijft beperkt en geïnterviewden zijn zich hiervan bewust. Dit beperkt ook de mogelijkheden om op het juiste moment de overstap te maken naar een passende gemeente. Kandidaten die de ambitie hebben moeten wachten op het juiste moment en op een vacature die aansluit bij hun professionele en persoonlijke situatie.

Bereikbaarheid blijkt een belangrijk knelpunt voor potentiële kandidaten. Veel mensen die zich oriënteren op het burgemeesterschap starten met het beeld dat het burgemeesterschap past bij mensen met een bepaalde achtergrond (qua gender, leeftijd, etniciteit, partijkleur, politieke ervaring). Voor kandidaten die afwijken van de huidige norm van het burgemeesterskorps blijken er extra drempels te zijn, waarbij bij deze groep twijfel bestaat of zij echt kans maken in het selectieproces. Er zijn formele en informele regels die het sollicitatieproces bemoeilijken, vooral voor degenen die niet goed bekend zijn met de geschreven en ongeschreven regels van de weg naar het ambt. Een belangrijke ongeschreven regel is dat sommige gemeenten bereikbaar zijn voor starters en andere niet.

Waar het gaat om **aantrekkelijkheid** komen er twee factoren naar voren: geweld en familieomstandigheden. Geweld, zowel reëel als verwacht, vormt een serieuze afschrikwekkende factor voor sommige kandidaten, vooral voor hen die van de norm afwijken. Familieomstandigheden spelen daarnaast een grote rol in de beslissing om al dan niet te solliciteren in specifieke gemeenten.

Deelonderzoek 2: Overwegingen voor het burgemeesterschap getoetst

Hierboven formuleerden we een aantal verwachtingen op basis van de interviews. Een deel hiervan kunnen we toetsen op basis van de Basismonitor Politieke Ambtsdragers (BPA) van 2024 (Vollaard 2024). Ook kunnen we op basis hiervan verder kijken naar het profiel van de potentiële sollicitanten vanuit de raad en het college.

In de BPA is een vraag opgenomen over de ambitie van ambtsdragers om door te groeien: “Als het alleen aan u lag, welke functie zou u dan over vijf jaar willen uitoefenen?” waarbij het burgemeesterschap naast een hele serie andere functies gekozen kon worden. We richten ons op wethouders en raadsleden, in het bijzonder op de groep die jonger dan 65 jaar is en niet aangeeft gepensioneerd te zijn, zogenaamde ‘actieve’ wethouders en raadsleden. Vanaf 70 jaar krijgt een zittende burgemeester eervol ontslag: we richten ons dus op mensen die ten minste één termijn kunnen afronden. We weten bovendien al langer dat politici na de pensioengerechtigde leeftijd minder vaak de ambitie uitten om een ‘hoger’ politiek ambt te bekleden en vaker hun huidige functie willen houden of na deze periode uit de politiek willen treden (Dodeigne et al. 2018; Dutton 1975; Galais et al. 2016; Erikson & Josefsson 2024; Van Dijk 2023).

De centrale vraag die we met de BPA kunnen beantwoorden is welke factoren samenhangen met de ambitie van lokale ambtsdragers om burgemeester te worden. We presenteren hier in figuren de verwachte waarden gebaseerd op regressies tussen de ambitie om burgemeester te worden en een aantal andere vragen in de BPA. Voor veel variabelen geldt dat dit attitudes zijn die samenvallen met de ambitie om burgemeester te worden en ze dus niet per se een causale relatie laten zien met deze ambitie. We kijken naar een groot aantal variabelen in de BPA om een zo genuanceerd mogelijk beeld te krijgen van potentiële sollicitanten.

Afhankelijke variabele

Figuur 3.1 laat zien dat één op de vijf ‘actieve’ wethouders binnen vijf jaar burgemeester zou willen worden. Op basis van de survey schatten we dat 57 procent van de wethouders als ‘actief’ gerekend kan worden. Dat betekent dat van de 810 ‘actieve’ wethouders er 151 burgemeester zouden willen worden. Figuur 3.1 toont verder dat meer dan één op de twintig ‘actieve’ raadsleden burgemeester wil worden. Op basis van de survey schatten we dat de helft van de raadsleden onder de ‘actieven’ gerekend kan worden. Dat betekent dat van de 4192 ‘actieve’ raadsleden er 249 burgemeester zouden willen worden. Samen zijn ze goed voor 400 mogelijke sollicitanten.

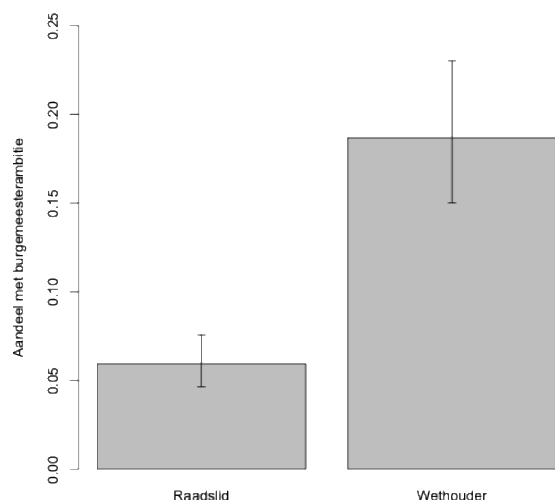
We kijken naar de bivariate regressieanalyses in acht blokjes: partij, achtergrondvariabelen, portefeuille, politieke tevredenheid, onveiligheid, loopbaan en drijfveren.

Partij

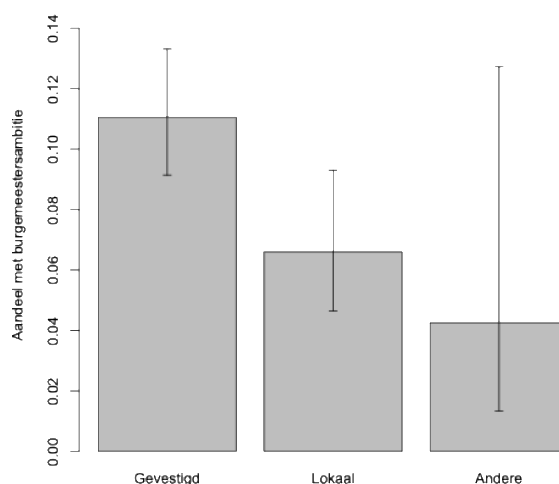
Boven formuleerden we de verwachting dat politici van de gevestigde partijen (VVD, CDA, PvdA, D66, CU, GL en SGP) vaker de ambitie hebben burgemeester te worden dan politici van andere partijen. We toetsen dit met de BPA en laten de resultaten in figuur 3.2 zien. Dit beeld wordt bevestigd: raadsleden en wethouders van de gevestigde partijen hebben vaker de ambitie

om burgemeester te worden dan hun collega's van lokale partijen of andere partijen. Als we verder duiken in de gevestigde partijen zien we dat met name politici van de VVD de ambitie hebben om burgemeester te worden.

Figuur 3.1: Ambitie naar functie



Figuur 3.2: Ambitie naar partij



Bron: BPA; Aandeel met 90% onzekerheidsmarge. De 90% onzekerheidsmarge geeft aan dat we met 90% zekerheid verwachten dat de echte waarde binnen deze marge valt. Dit betekent dat als we hetzelfde onderzoek vaak zouden herhalen, de werkelijke waarde in 90 van de 100 gevallen binnen de aangegeven marge zou liggen.

Persoonskenmerken

We kijken naar vier persoonskenmerken: geslacht, leeftijd, migratieachtergrond (in lijn met de hypothesen hierboven) en opleidingsniveau (omdat burgemeesters vaak universitair of HBO geschoold zijn).

Een derde van de lokale politici is vrouw.¹⁰ Figuur 3.3 toont dat er geen significant verschil is in de mate waarin vrouwen en mannen aangeven burgemeester te willen worden.

Figuur 3.4 toont de niet-lineaire relatie tussen leeftijd en de ambitie om burgemeester te worden. Let wel: respondenten die ouder dan 65 zijn (of al gepensioneerd) laten we buiten beschouwing. We zien - in lijn met onze verwachting - dat jongeren minder vaak de ambitie hebben om burgemeester te worden. Als we kijken naar de jongste politici (onder de twintig) heeft minder dan 5 procent de ambitie om binnen vijf jaar burgemeester te worden. Het aandeel stijgt naar meer dan 12 procent onder de 44-jarigen. Daarna daalt het aandeel gestaag: minder dan 5 procent van de 65-jarigen heeft deze ambitie.

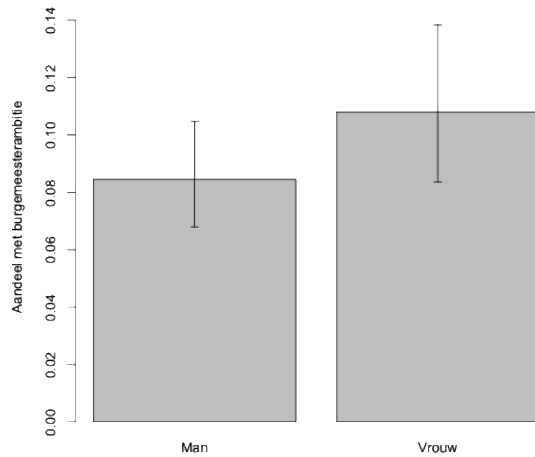
Figuur 3.5 kijkt naar migratieachtergrond. We zien geen verschil in ambitie tussen politici met en zonder migratieachtergrond.

Als we kijken naar opleiding in Figuur 3.6 zien we dat meer dan 10 procent van de raadsleden met een Bachelor of Master-opleiding burgemeester willen worden, dit is minder dan 5 procent

¹⁰ We gebruiken geslacht zoals in de basisregistratie persoonsgegevens. Eén respondent had een "X", deze laten we voor deze vraag buiten beschouwing.

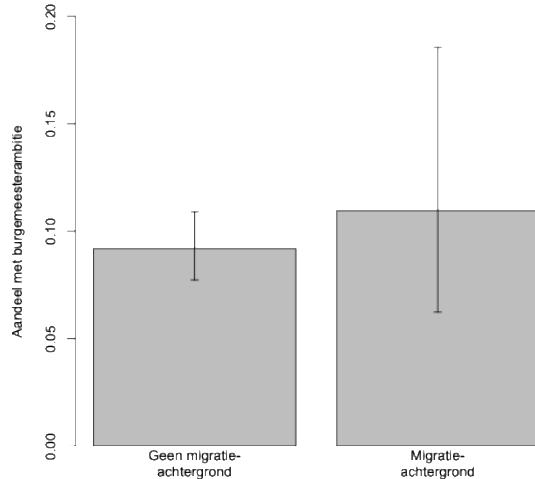
onder de raadsleden zonder een dergelijk diploma. Dit sluit aan bij het hoge opleidingsniveau onder burgemeesters (hoewel anders dan Galais et al. 2016 aangeven).

Figuur 3.3: Ambitie naar gender



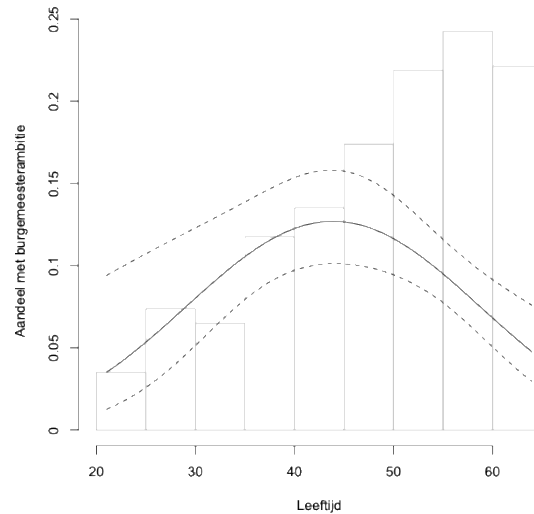
Bron: BPA; Aandeel met 90% onzekerheidsmarge

Figuur 3.5: Ambitie naar migratieachtergrond



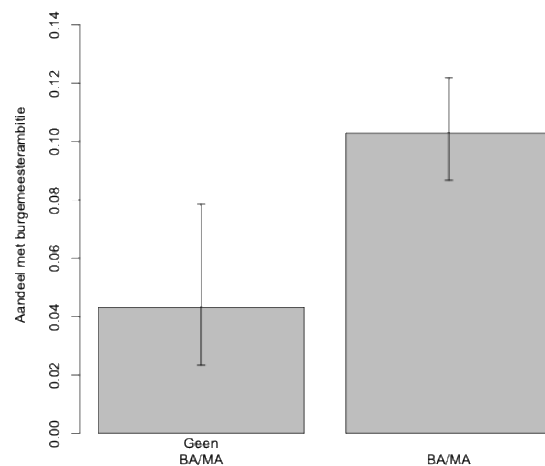
Bron: BPA; Aandeel met 90% onzekerheidsmarge

Figuur 3.4: Ambitie naar leeftijd

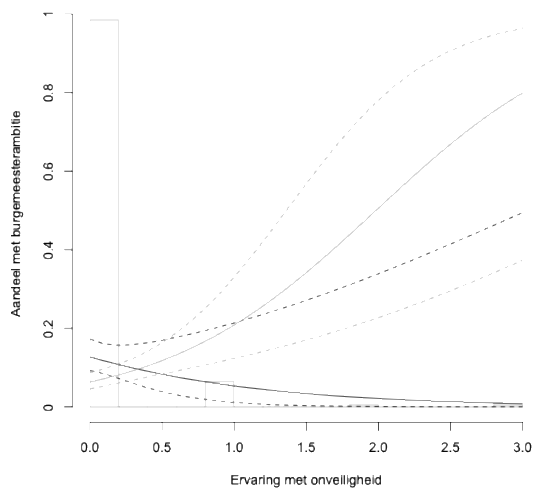


Bron: BPA; Aandeel met 90% onzekerheidsmarge. Kolommen: verdeling van de onafhankelijke variabele

Figuur 3.6: Ambitie naar opleidingsniveau



Figuur 3.7: Ambitie naar geslacht en ervaring met onveiligheid



Bron: BPA; Zwart: vrouwen; grijs: mannen. Aandeel met 90% onzekerheidsmarge; Kolommen: verdeling van de onafhankelijke variabele

Onveiligheid

In de BPA zijn respondenten ondervraagd over hun ervaringen met bedreiging, omkoping en infiltratie. Figuur 3.7 toont hoe de ambitie verschilt tussen mannen en vrouwen naarmate ze meer ervaring hebben met deze vormen van onveiligheid. We zien onder vrouwen dat de ervaring met onveiligheid negatief samenhangt met de ambitie om burgemeester te worden. 12 procent van de vrouwen zonder ervaring met deze vormen van onveiligheid wil burgemeester worden. Onder de - gelukkig beperkte - groep vrouwen die ervaring heeft met al deze vormen van onveiligheid is dit minder dan 1 procent. Onder mannen zien we een tegenovergestelde relatie: 6 procent van de mannen zonder deze ervaringen wil burgemeester worden. Onder de - wederom gelukkig beperkte - groep met al deze ervaringen is dat 80 procent.

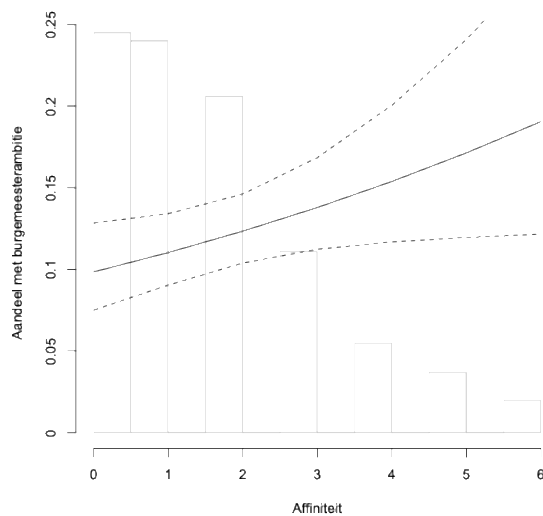
Dit sluit aan bij de resultaten van de Monitor Integriteit & Veiligheid (Bouwmeester et al. 2024) die laat zien dat er verschillen bestaan tussen mannen en vrouwen niet alleen in de *frequentie*, maar ook de *impact* van agressie en intimidatie. Zo laat de Monitor zien dat vrouwen meer negatieve gevolgen ervaren, zoals effect op het afnemen van het werkplezier, en aanpassing van het gebruik van *social media*. In de Monitor zien we vervolgens dat agressie en intimidatie voor een kwart van de vrouwelijke politici hun ambitie negatief beïnvloedt, terwijl dit bij mannen slechts 9 procent is (p.9).

Politieke loopbaan

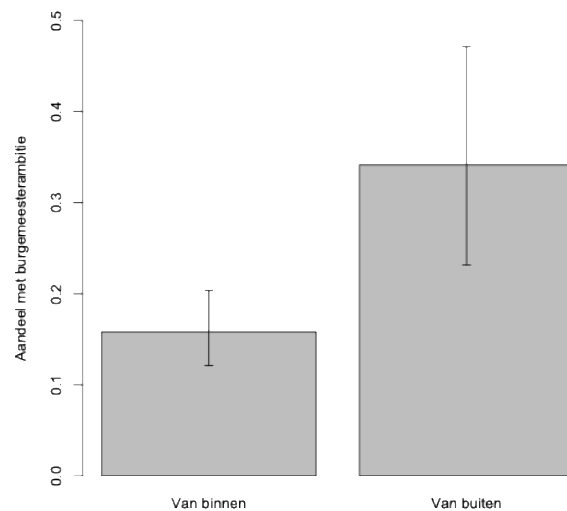
In de interviews zagen we dat sommigen al van kinds af aan burgemeester wilden worden. Kunnen we deze ambitie ook zien in de loopbaankeuzes die mensen maken? We kijken als eerste in figuur 3.8 naar de affiniteit die politici met het burgemeesterschap hebben. We nemen in deze variabele de opleiding mee die politici hebben gevolgd (zoals rechten, politicologie en

bestuurskunde), of ze eerder gewerkt hebben voor justitie, politie of defensie, en of ze op dit moment als raadslid of wethouder verantwoordelijk zijn voor de terreinen waar de burgemeester vaak optreedt zoals veiligheid en migratie (in de functie van hoeder van de maatschappelijke veiligheid en openbare orde en concreet bij de huisvesting van asielzoekers), bestuur of cultuur, sport en buitenlandse zaken (in de functie van burgerouder en ambassadeur van de gemeente). We zien dat naarmate mensen meer affiniteit hebben met de functie de ambitie toeneemt: van 10 procent onder mensen die geen enkele affiniteit hebben naar bijna 20 procent onder mensen met de meeste affiniteit.

Figuur 3.8: Ambitie naar affiniteit



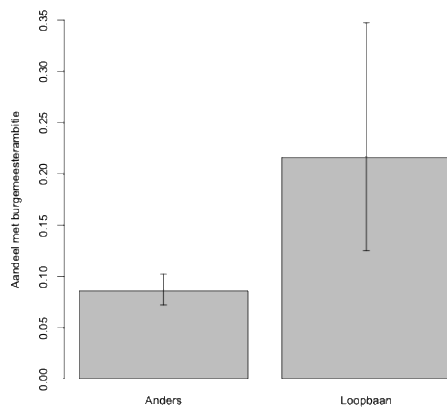
Figuur 3.9: Ambitie naar type wethouder



Bron: BPA; Aandeel met 90% onzekerheidsmarge; Bron: BPA; Aandeel met 90% onzekerheidsmarge
Kolommen: verdeling van de onafhankelijke variabele

In figuur 3.9 zien we dat onder wethouders er een duidelijk verband is tussen of iemand als wethouder ‘van buiten’ de gemeente is gekomen en de ambitie om burgemeester te worden. Dit is logisch: zij zijn op dezelfde manier bestuurlijke nomade als burgemeesters en hebben een vaste woonplaats opgegeven voor een bestuurlijke carrière. Het is ook mogelijk dat deze wethouders van dezelfde lijstjes van de landelijke politieke partijen komen die zij bijhouden als er bestuurlijk talent van buiten de gemeente nodig is.

Figuur 3.10: Ambitie naar affiniteit



Bron: BPA; Aandeel met 90% onzekerheidsmarge

We zien ten slotte ook relatie met de drijfveren van politici (zie Figuur 3.10). Wethouders die ooit de politiek ingingen vanwege de loopbaan hebben vaker de ambitie om burgemeester te worden. Voor hen is het burgemeesterschap het doel waar ze naar toewerken.

Multivariaat model

Om te voorkomen dat de factoren die we boven bivariaat bekeken hebben niet een schijnverband zijn dat komt door één van de andere factoren kijken we in Appendix A.2 naar een multivariaat model.¹¹

We zien hier dat een aantal patronen ook hier helder zichtbaar blijft: wethouders hebben vaker de ambitie om burgemeester te worden dan raadsleden. De interactie in Figuur 3.7 blijft overeind: mannen die onveiligheid ervaren hebben vaker de ambitie om burgemeester te worden dan mannen die die ervaring niet hebben, terwijl vrouwen die onveiligheid ervaren minder vaak de ambitie hebben om burgemeester te worden dan vrouwen die deze ervaring niet hebben.

Tussenconclusie

Deze eenmalige meting kan ons weinig definitiefs zeggen over waarom er nu minder mensen solliciteren op het burgemeesterschap dan eerder. Wat we wel kunnen zeggen is dat de ambitie er is en wat deze ambitie drijft. Wat zien we als we naar deze resultaten kijken in termen van beschikbaarheid, bereikbaarheid en aantrekkelijkheid?

Waar het gaat om **beschikbaarheid**: een aanzienlijk deel van de wethouders is over vijf jaar beschikbaar voor het burgemeesterschap en een kleinere groep van de raadsleden. We zien deze ambitie sterk onder wethouders ‘van buiten’ de gemeente en politici die al langer bezig zijn met een politieke loopbaan.

¹¹ We richten ons hier op de achtergrondvariabelen en ervaringen en niet op de loopbaan-gerelateerde factoren, immers deze kunnen juist tussen een achtergrondkenmerken en de ambitie in staan (dat wil zeggen iemand met de ambitie om burgemeester te worden zal vaker woordvoerder willen zijn op het gebied van veiligheid).

Voor **bereikbaarheid** zijn er in eerste instantie positieve tekenen: er zijn in principe geen verschillen zichtbaar in ambitie tussen mannen en vrouwen en mensen met en zonder migratieachtergrond. Tegelijkertijd betekenen de verschillen in uitkomst (het lage aandeel vrouwelijke burgemeesters en burgemeesters met een migratieachtergrond) wel dat juist mensen uit deze groepen nog steeds barrières tegenkomen.

De bivariate analyse laat voor politieke partijen wel patronen rondom bereikbaarheid zien. Leden van gevestigde partijen hebben vaker de ambitie om burgemeester te worden: voor een politicus van de gevestigde partijen zijn er voorbeelden van partijgenoten die burgemeester zijn en is er een bestaande landelijke infrastructuur die diegene ondersteunen richting het burgemeesterschap. Voor een politicus van een lokale partij is zo'n infrastructuur afwezig. Deze verschillen vallen echter weg als we controleren voor huidige functie en geslacht. We gaan in deelonderzoek 5 verder in op de rol van politieke partijen.

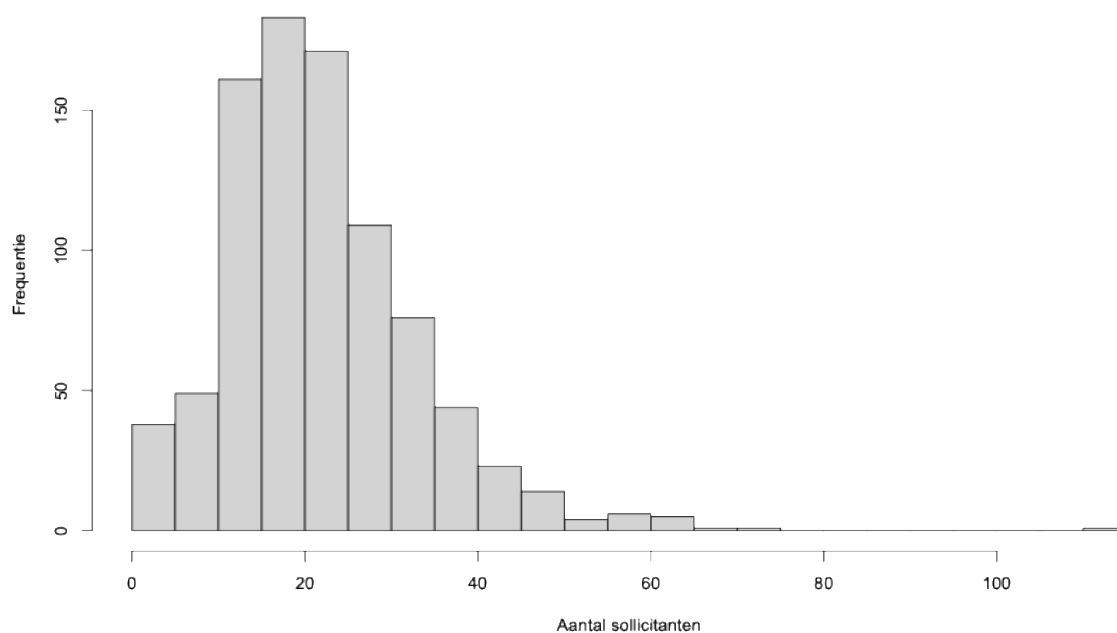
Waar het gaat om **aantrekkelijkheid** springt in de eerste plaats veiligheid eruit als factor. Vrouwen en mannen lijken anders te reageren op ervaringen met bedreiging, omkoping en infiltratie. Mannen die onveiligheid ervaren hebben vaker de ambitie om burgemeester te worden. Vrouwen met deze ervaring hebben deze ambitie juist minder vaak. We zien daarnaast duidelijk dat affiniteit met de burgemeestersportefeuille - de aantrekkelijkheid van de rol zelf - samenhangt met ambitie: dit betreft zowel de symbolische functie en de functie in het veiligheidsdomein.

Deelonderzoek 3: Wat verklaart het aantal sollicitaties op burgemeestersvacatures?

Deze derde deelstudie onderzoekt hoe institutionele en contextuele factoren het aantal sollicitaties voorspellen. De centrale vraag is *wat verklaart het aantal sollicitaties per vacature?* Dit geeft ons grip op drie type factoren. In de eerste plaats en centraal in deze studie: welke tijdstrend kan de daling over tijd verklaren? Ten tweede: zijn er structurele verschillen tussen soorten gemeenten? En ten derde of er door de tijd heen veranderende eigenschappen van gemeenten ons grip kunnen geven op de verschillen tussen gemeenten en de verandering door de tijd heen. Ook kijken we naar factoren die de potentiële pool sollicitanten zouden kunnen vergroten of verkleinen.

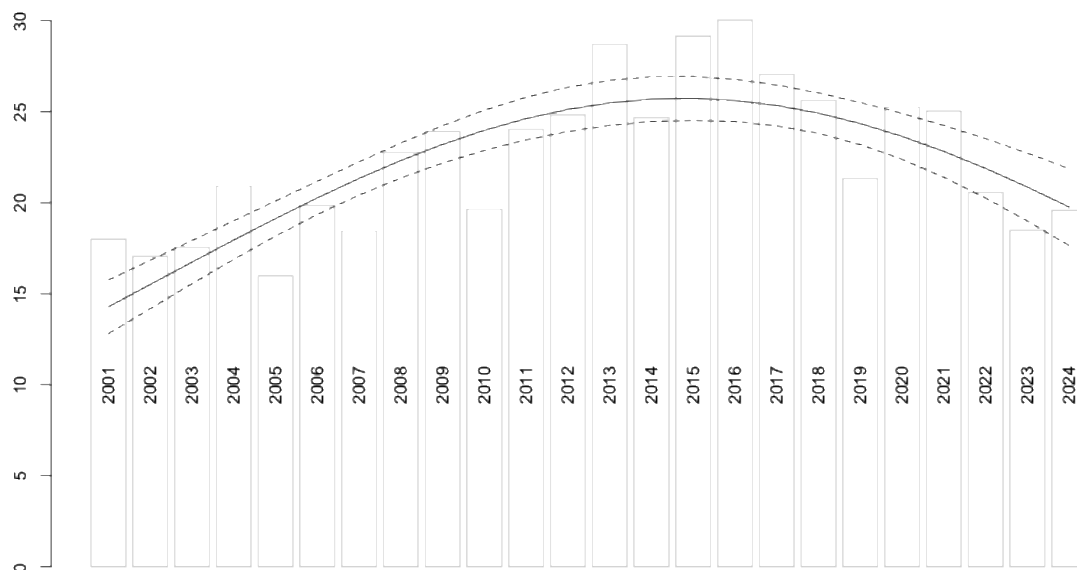
De data over het aantal vacatures per gemeente zijn beschikbaar gesteld door BZK. BZK houdt data bij over het aantal sollicitaties per gemeente vanaf 2001 tot 2024. Het beeld voor 2024 is bij schrijven niet compleet. We voorspellen het aantal sollicitaties op basis van een negatief binomiale regressie.¹² We bekijken eerst de verklarende factoren apart en vervolgens gezamenlijk. Figuur 4.1 toont de verdeling van het aantal sollicitaties.

Figuur 4.1: Histogram van het aantal sollicitaties



¹² Dit is een passende methode als de afhankelijke variabele een aantal is dat niet onder nul kan dalen, waarbij er alleen gehele getallen geteld worden, er een scheve verdeling is met een afwijking naar 'links' en als de spreiding hoog is.

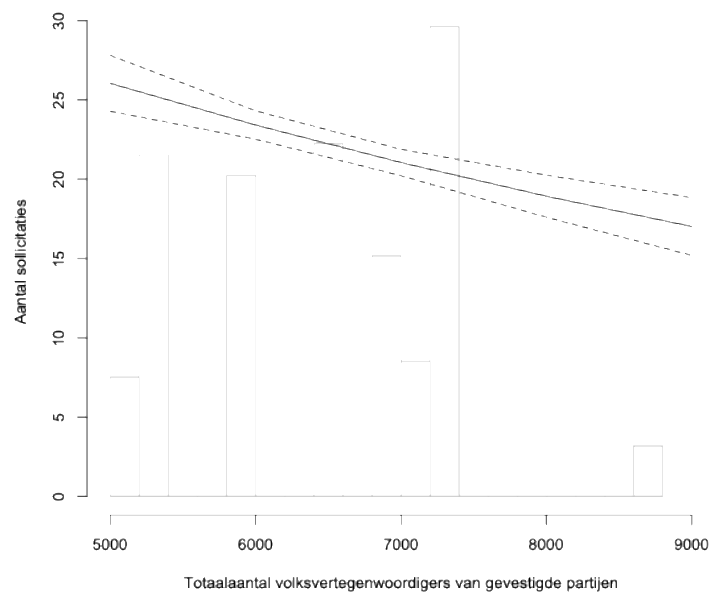
Figuur 4.2: Ontwikkeling van aantal sollicitaties



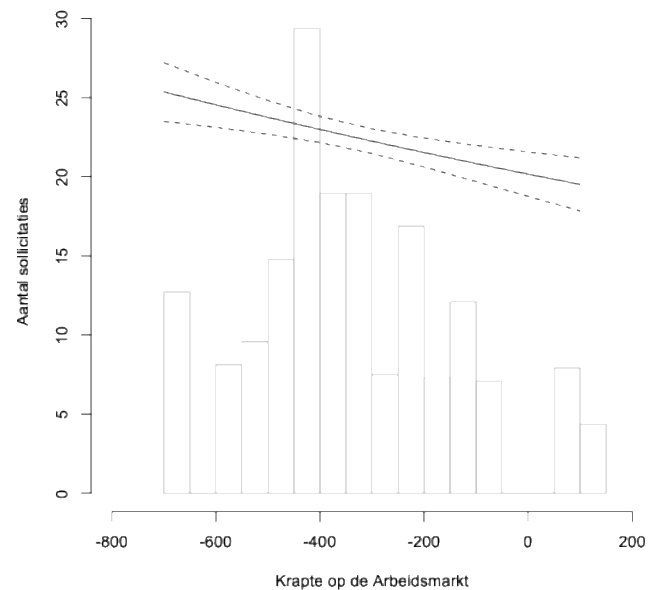
Kolommen: gemiddeld aantal sollicitaties; zwarte lijn: geschat aantal sollicitaties. Onderbroken zwarte lijn: 95% onzekerheidsinterval.

De centrale vraag van dit rapport is waarom het aantal sollicitaties de afgelopen jaren is teruggelopen. Om hier meer grip op te krijgen tonen we eerst een analyse van het aantal sollicitaties per gemeenten als een niet-lineaire functie van tijd. Figuur 4.2 toont de groei van het aantal sollicitaties tussen 2001 en 2016: van gemiddeld 13 naar gemiddeld 26. Daarna loopt het aantal sollicitaties geleidelijk terug: van 26 naar 20 in 2024. De daling in de laatste jaren moet dus in de context worden gezien van een groei in de jaren daarvoor. Je zou op basis van deze data de conclusie kunnen trekken dat er in de laatste jaren sprake is van een normalisatie na een zeer hoog aantal sollicitaties in de jaren daarvoor. Hoe dan ook: een goede verklaring van de daling in de laatste jaren zou gepaard moeten gaan met een verklaring van de groei in de periode daarvoor.

Figuur 4.3: Aantal sollicitaties als functie van totaal aantal volksvertegenwoordigers van gevestigde partijen



Figuur 4.45: Aantal sollicitaties als functie van de krapte op de arbeidsmarkt



Kolommen: verdeling van de onafhankelijke variabele; zwarte lijn: geschat aantal sollicitaties. Onderbroken zwarte lijn: 95% onzekerheidsinterval.

Pool van sollicitanten

De eerste set verklaringen waar we naar kijken is de potentiële pool van sollicitanten. Dat wil zeggen wie er beschikbaar is voor het burgemeesterschap.

Partijpolitiek

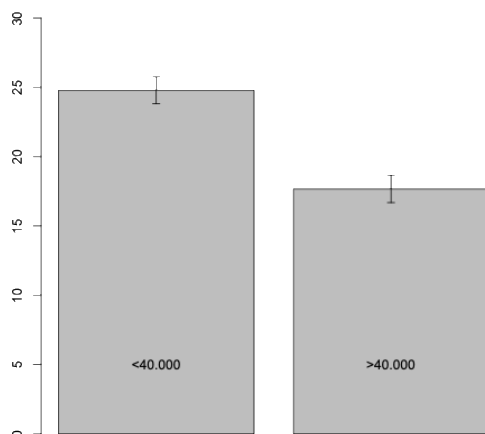
We zagen eerder dat met name politici van de gevestigde partijen (CDA, VVD, PvdA, D66, GL, CU en SGP) burgemeester zijn. Tegelijkertijd weten we dat door twee factoren het aantal (landelijke, provinciale en lokale) politici van deze partijen terugloopt. Ten eerste is het totale aantal politici achteruitgegaan in deze periode door bestuurlijke herindeling en de inkringing van het aantal Provinciale Statenleden in 2007. Ten tweede zijn de gevestigde partijen bij landelijke verkiezingen onder druk van de opkomst van nieuwe partijen als de PVV (Otjes 2018) en op het lokale niveau door de groei van lokale partijen (Otjes 2020) teruggelopen. Mogelijk is dat teruggang van het aantal sollicitaties het gevolg is van een krimp van het aantal politici van gevestigde partijen. Daarom nemen we als potentiële verklaring het aantal zetels in gemeenteraden, Provinciale Staten en de Tweede Kamer mee dat bezet wordt door de leden van de zeven gevestigde partijen. Over tijd laat dit aantal een geleidelijke trend naar beneden zien. Figuur 4.3 toont dat - in elk geval bivariaat - de relatie tegenovergesteld is met de verwachting: naar mate er *meer* politici van gevestigde partijen zijn, zijn er *minder* sollicitanten per burgemeestersvacature. Dit reflecteert de stijging in de periode tussen 2000 en 2016 die samenvalt met een daling van het aantal politici van gevestigde partijen.

Ten slotte is er vanuit het perspectief van beschikbaarheid een simpele economische redenering: hoe krappere de arbeidsmarkt, des te lager het aantal sollicitaties voor iedere functie. Het CBS drukt de krapte op de arbeidsmarkt uit als het verschil tussen het aantal openstaande vacatures en het aantal werklozen. Als er minder vacatures dan werklozen zijn dan is de

arbeidsmarkt gespannen. Het is dus goed mogelijk dat aspirant-burgemeesters (zeker bij weinig vacatures voor het burgemeestersambt) simpelweg een andere baan zoeken en vinden. Daarom nemen we als potentiële verklaring het verschil tussen het aantal openstaande vacatures en het aantal werklozen mee. Sinds 2015 is de arbeidsmarkt ieder jaar krappere geworden, op dit moment is de arbeidsmarkt ‘historisch krap’.¹³ Sinds 2022 staan er meer vacatures open dan dat er werklozen zijn.

Figuur 4.4 toont dat het aantal sollicitaties afneemt naar mate de arbeidsmarkt krappere is: toen de arbeidsmarkt het minst krap was, waren er gemiddeld meer dan 25 burgemeesterssollicitaties. Toen de arbeidsmarkt het meest gespannen was, waren dat er gemiddeld minder dan 20. Dit is een sterke en significante verklaring. Dit duidt erop dat de recente problemen met het aantal sollicitaties voor het burgemeesterschap een gevolg is van de krapte die we op de hele arbeidsmarkt zien. Deze functie in het openbaar bestuur is wat dat betreft niet anders dan die van een IT’er of docent Duits.

Figuur 4.5: Aantal sollicitaties als functie van een inwonertal boven of onder de 40.000



Geschat aantal sollicitaties met 95% onzekerheidsinterval

Bereikbaarheid

Of een gemeente ‘bereikbaar’ is voor een sollicitant is afhankelijk van impliciete normen. Boven formuleerden we de hypothese dat voor gemeenten met 40.000 of minder inwoners er meer mensen zouden solliciteren omdat deze gemeenten worden gezien als instapgemeenten. Gemeenten met minder inwoners zouden passend zijn voor sollicitaties die niet eerder burgemeester waren, maar vanuit het raadslidmaatschap, wethouderschap of een andere niet-politieke functie burgemeester willen worden. Voor grotere gemeenten wordt ervaring als burgemeester gezien als noodzakelijk. Daarom nemen we het aantal inwoners mee in onze analyse.

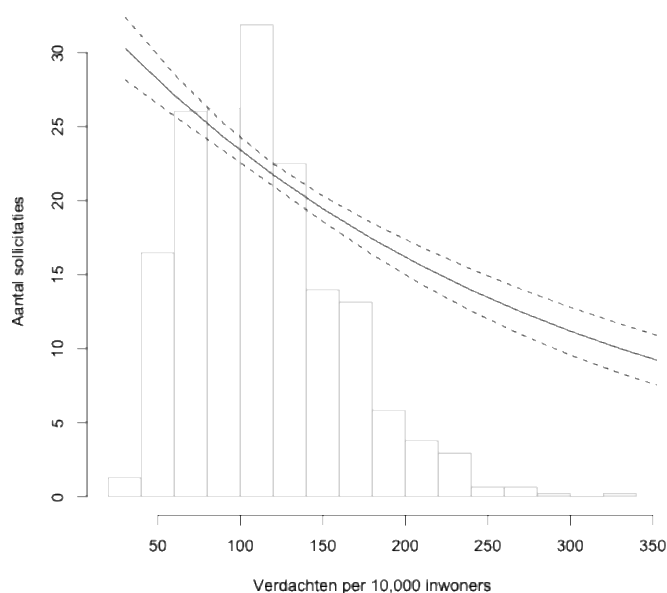
Kleinere gemeenten blijken inderdaad bereikbaarder. We zien in figuur 4.5 in elk geval dat het aantal sollicitaties onder de 40.000 inwoners significant hoger ligt dan boven dat aantal: 25

¹³Ministerie van Financiën in de Miljoenennota <https://www.rijksfinancien.nl/miljoenennota/2023/1468731>

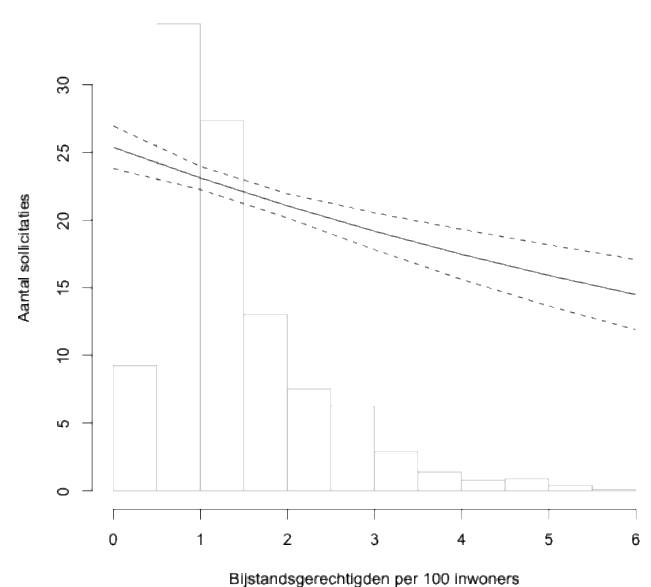
tegenover 18. In de Appendix kijken we ook naar de relatie tussen inwonertal en sollicitanten in algemene zin. Daarbij valt op dat het aantal sollicitanten per inwoner daalt tot 300.000 inwoners. Daarna neemt het aantal sollicitanten scherp toe. Dat komt met name door een beperkt aantal procedures in de grote steden.

Het is in dit opzicht relevant op te merken dat in 2002 82 procent van de gemeenten kleiner waren dan 40.000 inwoners. In 2024 is dat slechts 61 procent. Het aantal instapgemeenten is dus afgenomen, maar daarmee ook het aantal gemeenten dat kan dienen als opstap naar een grotere gemeente. Als we apart naar de tijdstrends bij deze gemeentetypen kijken (zie Appendix Figuur A.2) dan zien we dat in kleinere gemeenten de daling van het aantal sollicitaties scherper is dan in grotere gemeenten. Dit duidt erop dat het aantal ‘instappers’ is afgenomen en niet het aantal ‘doorgroeiers’.

Figuur 4.6: Aantal sollicitaties als functie van het aantal verdachten per 10,000 inwoners



Figuur 4.7: Aantal sollicitaties als functie van het aantal bijstandsgerechtigden per 100 inwoners



Kolommen: verdeling van de onafhankelijke variabele; zwarte lijn: geschat aantal sollicitaties. Onderbroken zwarte lijn: 95% onzekerheidsinterval.

Aantrekkelijkheid

We benaderen de aantrekkelijkheid van gemeenten bestuurlijk, politiek, en cultureel.

Bestuurlijke (on)aantrekkelijkheid: problematiek

Vanuit bestuurlijk opzicht verwachten we dat politici minder vaak zullen solliciteren op gemeenten in een lastige positie. Wij kijken naar drie bestuurlijke uitdagingen: criminaliteit, sociale problematiek en financiële problematiek.

Ten eerste criminaliteit. Voor een burgemeester is veiligheid het belangrijkste onderdeel van de portefeuille. Hoe meer criminaliteit er in een gemeente is, des te zwaarder dit aspect van het burgemeesterschap is. Dat maakt zo'n functie mogelijk minder aantrekkelijk. Ook is het risico

op bedreigingen vanuit de criminele onderwereld groter in gemeenten met meer criminaliteit. Daarom nemen we het aantal geregistreerde verdachten per 10.000 inwoners mee als verklarende variabele. Deze data zijn afkomstig van het CBS.¹⁴ Figuur 4.6 toont een sterke en significante relatie. Naarmate de criminaliteit toeneemt, daalt het aantal sollicitaties: van 30 in de meest veilige gemeente naar 9 in de minst veilige gemeente.

De Monitor Integriteit en Veiligheid 2022 laat zien dat van alle burgemeesters het afgelopen jaar 77 procent te maken had met agressie (Klein Kranenburg et al. 2022). Het gaat daarbij om een scherpe toename in dat specifieke jaar. Tussen 2014 en 2020 fluctueerde dit aandeel tussen de 43 en 55 procent. In de Monitor uit 2024 is dit cijfer iets gedaald naar 70 procent. De tijdstrend in de Monitor – vooral een scherpe toename vanaf 2022 – maakt het onwaarschijnlijk dat angst voor bedreigingen de neergang sinds 2016 kan verklaren. Tegelijkertijd is het goed mogelijk dat de aversie om te solliciteren in onveilige gemeenten niet alleen te maken heeft met wat de criminaliteit in een gemeente professioneel voor sollicitanten betekent maar ook persoonlijk.

Ten tweede kijken we naar sociale problematiek. Gemeenten hebben sociale opgaven op het gebied van zorg en armoede. Hier heeft de burgemeester minder mee te maken, maar tegelijkertijd is voor het college sociale problematiek een grote uitdaging, zeker na de recente decentralisaties. Daarom nemen we het aandeel van de bevolking dat een bijstandsuitkering krijgt mee als een verklarende variabele.¹⁵ Deze data zijn afkomstig van het CBS. We zien ook hier een duidelijke relatie: naarmate de sociale problematiek toeneemt, daalt het aantal sollicitaties, van gemiddeld 25 in gemeenten met de minste problematiek, naar gemiddeld 14 in de gemeenten met de meeste problematiek.

Ten derde kijken we naar financiële problematiek. Veel gemeenten hebben ook een ingewikkelde financiële positie, zeker na de laatste decentralisaties. Wederom is dit meer een uitdaging voor het college als geheel dan uitsluitend voor de burgemeester, maar we gaan ervan uit dat het lastig besturen is in gemeenten met financiële problematiek. Als indicator van de financiële positie nemen we de netto schuldenquote mee: dit geeft aan in welke mate gemeenten financiële tegenslag aankan.¹⁶ Deze data zijn afkomstig van Data Financiën Decentrale Overheden.¹⁷ Figuur 4.8 toont dat er bivariaat een significante relatie is tussen deze indicator van financiële problematiek en het aantal sollicitaties: als een gemeente meer schulden heeft dan is het aantal sollicitaties lager: dit gaat van 30 in de financieel sterkste gemeenten naar 20 in de financieel zwakste gemeenten.

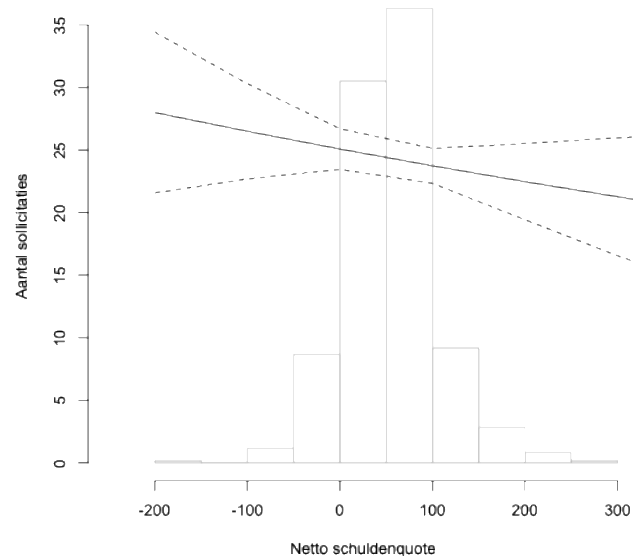
¹⁴ Het CBS levert twee tijdstrends: een tijdstrend tussen 1999 en 2014 en een tijdstrend tussen 2010 en 2024. Deze verschillen substantieel van elkaar. We gebruiken in principe de meest recente data en gebruiken een regressie van de overlap om te schatten hoe in deze cijfers de trend voor 2010 eruit zou zien.

¹⁵ Het CBS levert twee tijdstrends: een tijdstrend tussen 1998 en 2012 en een tijdstrend tussen 2011 en 2024. Deze verschillen niet substantieel van elkaar en we gebruiken deze alsof ze inwisselbaar zijn.

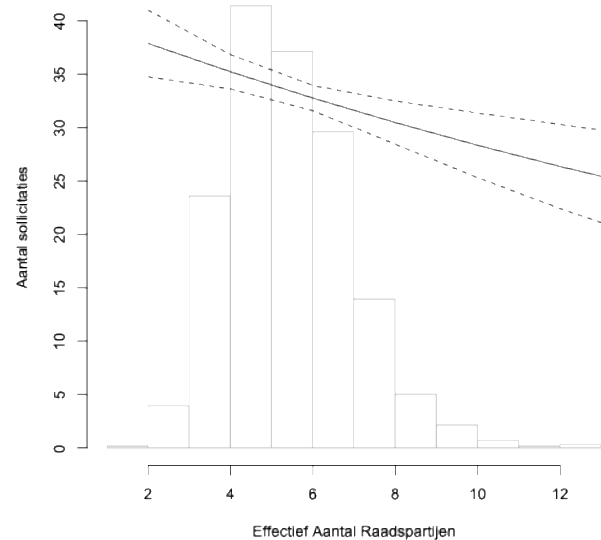
¹⁶ Volgens Findo: De Netto Schuldenquote “weerspiegelt het niveau van de schuldenlast van de [gemeente] ten opzichte van de eigen middelen en geeft een indicatie van de druk van de rentelasten en de aflossingen op de exploitatie”.

¹⁷ Zie <https://findo.nl/>

Figuur 4.8: Aantal sollicitaties als functie van de netto schuldenquote

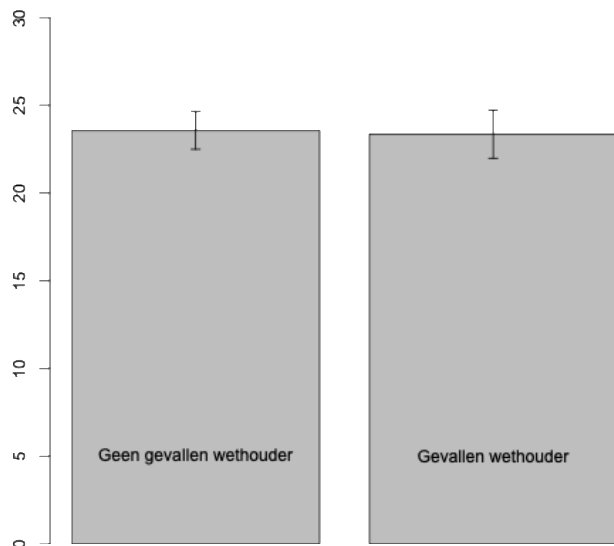


Figuur 4.9: Aantal sollicitaties als functie van het effectief aantal raadspartijen

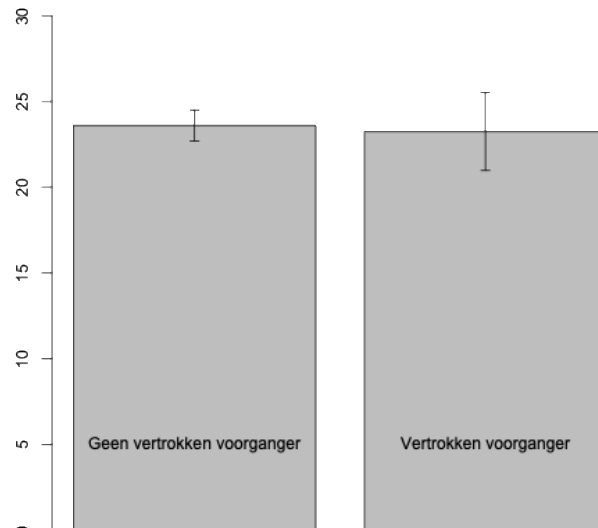


Kolommen: verdeling van de onafhankelijke variabele; zwarte lijn: geschat aantal sollicitaties. Onderbroken zwarte lijn: 95% onzekerheidsinterval.

Figuur 4.10: Aantal sollicitaties als functie van of er een wethouder gevallen is.

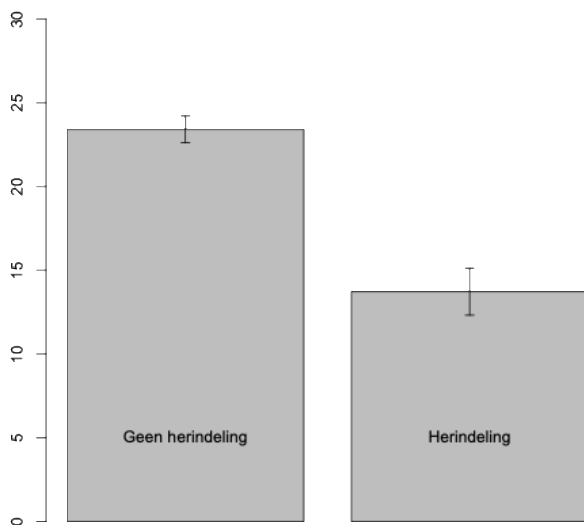


Figuur 4.11: Aantal sollicitaties als functie van of de voorganger voortijdig vertrokken is



Geschat aantal sollicitaties met 95% onzekerheidsinterval

Figuur 4.12: Aantal sollicitaties als functie van herindelingen



Geschat aantal sollicitaties met 95% onzekerheidsinterval

Politieke (on)aantrekkelijkheid: gedoe

Naast bestuurlijke problematiek is er ook politieke problematiek. Het is aantrekkelijker om te solliciteren in een gemeente waar iedereen met elkaar door één deur kan dan een gemeente met meer politiek ‘gedoe’. We kijken hier naar vier indicatoren van politieke problematiek: versplintering, het aantal gevallen wethouders, een tussentijds gestopte voorganger of een recente herindeling.

Ten eerste kijken we naar het effectief aantal partijen in de raad. Dit is een basismaat in de politieke wetenschap die aangeeft hoe ingewikkeld het is om meerderheden te vinden (Laakso & Taagepera 1979). Deze maat houdt rekening met het aantal partijen en hun relatieve grootte. Dat wil zeggen: als een raad 9 zetels heeft en er zijn drie partijen met drie zetels, dan is het aantal effectieve partijen drie, maar zijn er twee partijen met vier zetels en één met één zetel dan is er sprake van twee-en-een-halve effectieve partij. We zien in Nederland dat het effectieve aantal partijen met name groeit in grotere gemeenten (Otjes 2022). Figuur 4.9 toont een negatieve relatie: in gemeenten met twee effectieve partijen solliciteren 25 mensen. In gemeenten met 14 partijen solliciteren 16 mensen. Dat wil zeggen dat hoe meer partijen er zijn, hoe minder mensen solliciteren.

Ten tweede kijken we naar het aantal om politieke redenen vertrokken wethouders. Dat wil zeggen het aantal wethouders dat vertrokken is op politieke gronden en niet vanwege een baan elders, overlijden of integriteitsproblemen. Een vertrokken wethouder geeft aan dat er politieke problemen in de gemeente zijn. We kijken naar vertrek in de periode van vier jaar voor de benoeming van de nieuwe burgemeester. We maken gebruik van de data van Bouwmans (2020). Figuur 4.10 toont dat er geen relatie is tussen het aantal sollicitaties en of er wethouders vertrokken op politieke gronden.

Ten derde kijken we of de vorige burgemeester de periode van zes jaar heeft afgemaakt of tussentijds vertrokken is. We gaan ervanuit dat als de voorganger de zes jaar heeft volgemaakt, dit aangeeft dat er politieke stabiliteit is. Deze data kunnen we berekenen op basis van de dataset van BZK. Figuur 4.11 toont dat er geen relatie is tussen het aantal sollicitaties en of er de voorganger voortijdig vertrokken is.

Als laatste kijken we of de vacature de eerste is na een herindeling. De onderliggende aanname is dat een herindelingsgemeente zowel politiek als bestuurlijk complexer is omdat de politieke cultuur en de bestuurlijke organisatie van de twee gemeenten moet worden samengevoegd. Figuur 4.12 toont dat in een herindelingsgemeenten het aantal sollicitaties gemiddeld 14 is, terwijl dit in andere gemeentes gemiddeld 23 is.

Culturele (on)aantrekkelijkheid: sfeer

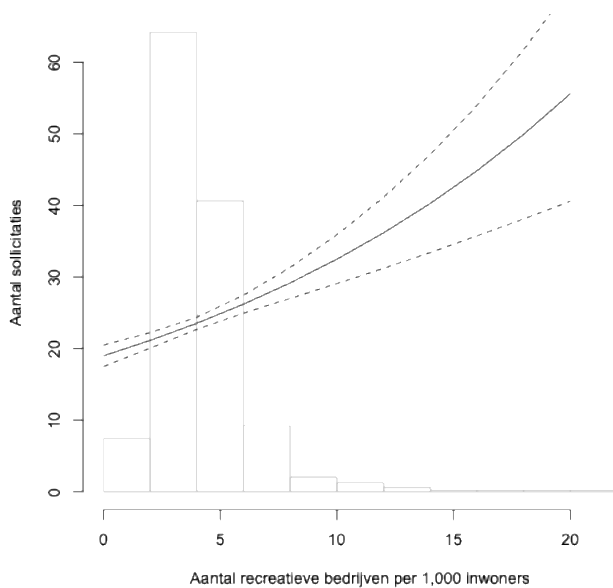
Aantrekkelijkheid is niet alleen maar politiek of bestuurlijk, maar ook geografisch. Mensen willen wonen in een aantrekkelijke gemeente. We weten dat bedrijven hoogopgeleide werknemers trekken door zich te vestigen in gemeenten met veel culturele en anderszins recreatieve faciliteiten. Mogelijk dat dit dus ook zo werkt voor burgemeesterssollicitaties. We verwachten dat gemeenten met meer recreatieve faciliteiten per inwoner meer sollicitaties trekken.¹⁸

Figuur 4.13 laat dit helder zien: naar mate er meer recreatieve bedrijven zijn neemt het aantal sollicitaties toe: van 19 in gemeenten met de minste recreatiemogelijkheden tot 56 in gemeenten met de meeste recreatiemogelijkheden.

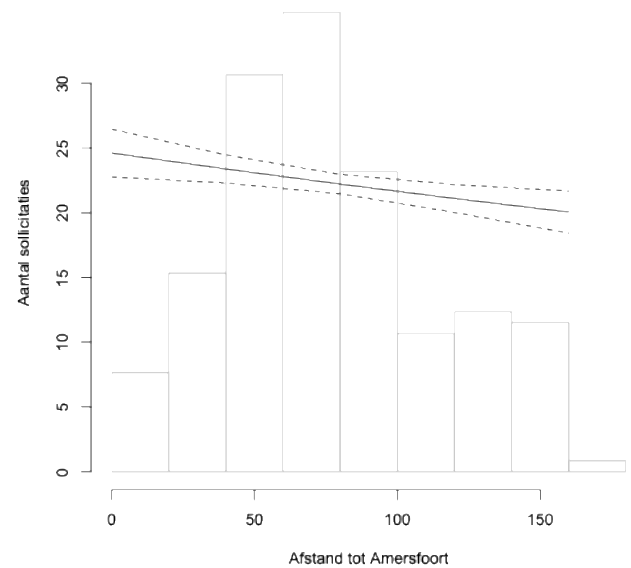
Ten slotte is de burgemeester vrijwel altijd een bestuurlijke nomade die vanuit een andere gemeente komt. Vanwege het woonplaatsvereiste moet deze persoon dus verhuizen vanuit diens huidige woonplaats. Het is waarschijnlijk dat een burgemeester niet te ver wil verhuizen om niet te veel te vervreemden van diens huidige sociale netwerk. Boven formuleerden we de hypothese dat het aantal sollicitaties groter was voor gemeenten die centraal liggen dan voor gemeenten waarbij dat niet het geval is. We kijken in Figuur 4.14 naar de hemelsbrede afstand tussen de hoofdplaats van de gemeente en Amersfoort, als het centrum van het land. We zien ook hier een significante relatie: een gemeente vlakbij Amersfoort haalt gemiddeld 25 sollicitaties, een gemeente ver van Amersfoort gemiddeld 20.

¹⁸ We kijken naar het aantal bedrijven in de sector “cultuur, sport en recreatie” per inwoner. Dit omvat locaties voor podiumkunst, musea, dierentuinen, natuurorganisaties, bibliotheken, casino’s, pretparken en sportlocaties (van autosport tot zwembaden).

Figuur 4.13: Aantal sollicitaties als functie van het aantal recreatieve bedrijven per 1,000 inwoners



Figuur 4.14: Aantal sollicitaties als functie van de afstand tot Amersfoort



Kolommen: verdeling van de onafhankelijke variabele; zwarte lijn: geschat aantal sollicitaties. Onderbroken zwarte lijn: 95% onzekerheidsinterval.

Aantrekkelijkheid buiten de kwantitatieve indicatoren

Een aantal aspecten die de aantrekkelijkheid van het burgemeestersambt kunnen beïnvloeden is lastig te kwantificeren. Twee daarvan zijn de taken van de burgemeester en de verandering in de aanstellingswijze. De taken van burgemeesters zijn in de afgelopen jaren sterk gegroeid (voor een overzicht zie Boogers et al. 2021). Dit lijkt een gestage groei die daarmee lastig de daling vanaf circa 2015 kan verklaren. Ook zijn er sinds 2001 veranderingen geweest in de aanstellingswijze van de burgemeester. Tussen 2001 en 2008 vonden er burgemeestersreferenda plaats in acht gemeenten. Tussen 2002 en 2005 lag de deconstitutionalisering van het burgemeestersambt voor in de Staten-Generaal. Dat strandde in 2005 in de Eerste Kamer. In 2012 werd er een nieuwe poging ondernomen die in 2018 lukte. Het is mogelijk dat het burgemeestersreferendum het aantal sollicitaties heeft gedrukt in de periode 2001-2008 omdat dit een groter afbreukrisico had. Tussen 2001 en 2008 lag het aantal sollicitaties ook lager dan daarna. We zien dat in het jaar van het afschaffen van dit referendum het aantal sollicitaties veel hoger ligt dan daarvoor. Tegelijkertijd: het aantal daadwerkelijke referenda is relatief laag. De relatie met het deconstitutionaliseren in 2018 is echter veel minder eenduidig. Ten eerste is het niet evident hoe deze symbolische maatregel het aantal sollicitaties zou reduceren. Ten tweede stijgt tussen 2012 en 2016 het aantal sollicitaties juist om daarna te dalen. Dit komt dus niet overeen met de deconstitutionalisering.

Multivariaat model

In de multivariate analyse nemen we al deze eerdergenoemde factoren mee. Dat stelt ons in staat om te kijken welke factoren de doorslag geven voor het aantal sollicitaties. Als bijvoorbeeld het effectief aantal partijen samenhangt met raads grootte zou de relatie tussen het

aantal sollicitaties met de een, een reflectie kunnen zijn van een sterkere relatie met de ander. Appendix A.2 toont twee regressies. Een met alle factoren en controleren we voor provincie en met enkel de tijdstrend mee en de factoren mee die significant waren in de eerdere analyse (inclusief provincie). We zien hier dat een aantal factoren significant blijft:

- de negatieve relatie met de krapte op de arbeidsmarkt: dit is de enige ontwikkeling over tijd die duidelijk significant is.¹⁹ Dit is de beste verklaring uit de multivariate analyse voor het dalende aantal sollicitaties;
- de negatieve relatie met inwoneraantal: kleine gemeenten trekken meer sollicitaties aan;
- de negatieve relatie met criminaliteit: gemeenten met meer criminelen trekken minder sollicitanten;
- de negatieve relatie met herindelingen: deze politiek-bestuurlijke problematiek schrikt sollicitanten af;
- de positieve relatie met het aantal recreatieve bedrijven: mensen willen wonen en werken in een gemeente waar wat te beleven is.

Als laatste gebruiken we een OLS-regressie om te zien hoeveel van de variatie de modellen verklaren. Dit is 41 procent. Voor een sociaalwetenschappelijk model is dat een substantiële verklaring. Tegelijkertijd wordt dus meer dan de helft van de verschillen tussen gemeenten en door de tijd heen nu niet verklaard door deze factoren.

Tussenconclusie

Dit hoofdstuk heeft een helder resultaat, dat kunnen we het beste samenvatten als: ‘burgemeesterssollicitanten zijn net mensen’. We zien dat de stand van de arbeidsmarkt de beste voorspeller is van de negatieve trend in de laatste jaren. De burgemeesterssollicitant is niet anders dan de IT’er of de docent Duits. De krapte op de arbeidsmarkt drukt het aantal sollicitaties.

De **aantrekkelijkheid** verklaart verschillen tussen burgemeesters. Zij willen wonen en werken in aantrekkelijke en veilige gemeenten zonder bestuurlijk gedoe. Tegelijkertijd betekent dit dat we weinig concrete handvatten kunnen bieden om het aantal sollicitaties te vergroten. Immers: de krapte op de arbeidsmarkt is een probleem dat in de hele economie geldt, van bedrijven tot semipublieke instellingen. Waar in de zorg arbeidsmigratie of automatisering mogelijke oplossingsrichtingen zijn, ligt dat bij het burgemeestersambt niet voor de hand.

Er is een duidelijk verschil in de **bereikbaarheid** van kleinere instapgemeenten en grotere doorgroeigemeenten. Dit onderscheid is zo scherp dat wij ons afvragen hoe zinvol zo’n absoluut verschil tussen gemeenten onder en boven de 40.000 inwoners is - zeker als het aantal kleine gemeenten afneemt. Alleen het beperkte aantal zeer grote steden lijken ondanks dat onderscheid toch aantrekkelijk voor sollicitaties. Alhoewel het te voorzien is dat met het

¹⁹ Model 1 laat significante effecten zien voor het effect van jaar en jaar-kwadraat maar dat komt neer op een scherpe daling in de periode 2000-2020 en daarna een stabilisatie. De daling waar dit onderzoek zich op richt valt dus weg.

afnemen van het aantal kleine gemeenten de aanvoer voor grotere gemeenten onder druk kan komen, zien we dit nu nog niet. De negatieve tijdstrend geldt met name voor instapgemeenten.

Deelonderzoek 4: Vergelijking van twee wervingsprocessen

De analyse hierboven geeft weer welke structurele factoren een belangrijke rol spelen in de verschillen tussen het aantal sollicitanten per gemeenten. Dit verklaart maar de helft van de verschillen tussen gemeenten. Mogelijk is ook dat de inrichting van de procedure zelf het aantal sollicitanten kan vergroten of verkleinen. Om hierop in te zoomen, vergelijken we twee wervingsprocessen met elkaar, waarvan één relatief veel sollicitanten opgeleverde en één relatief weinig sollicitanten. We kijken naar twee gemeenten die in de factoren uit de kwantitatieve analyse hierboven juist veel op elkaar lijken. Wij kozen hiervoor gemeente Bladel (24 sollicitanten) en Etten-Leur (13 sollicitanten).

Uit eerder onderzoek weten we dat hoe vacatures geformuleerd en gepresenteerd worden invloed heeft op het aantal sollicitanten (Sociaal-Economische Raad 2024). In dit hoofdstuk vragen we ons af hoe dat werkt voor burgemeestersvacatures. We spreken met betrokkenen bij het proces, en analyseren documenten, zoals de vacatureteksten en profielschetsen.

Tabel 5.1 geeft een overzicht van de twee gemeenten. Bladel is een kleine gemeente, met iets meer dan 20.000 inwoners. Etten-Leur daarentegen heeft meer dan 40.000 inwoners. Daardoor ligt ook het salaris voor de burgemeester hoger. Beide vacatures stonden open in het voorjaar 2023, en hadden een reactietermijn van drie weken. In totaal solliciteerden in Bladel 24 personen, waarvan 8 vrouwen en 16 mannen (33 procent vrouw). In Etten-Leur solliciteerden 13 personen, waarvan 5 vrouwen en 8 mannen (28 procent vrouw). In Etten-Leur waren er 10 sollicitanten met bestuurlijke ervaring, in Bladel 20.

Tabel 5.1: Vergelijking kenmerken Bladel en Etten-Leur

Gemeentekenmerk	Bladel	Etten-Leur
Grootte gemeente	21009	44578
Gemeenteklasse	14001-24000	40001-60000
Maandsalaris (in €)	8.365,93	9.845,92
Datum openstelling vacature	15 maart 2023	8 februari 2023
Datum sluiting vacature	5 april 2023	1 maart 2023
Aantal sollicitanten	24	13
Waarvan vrouwen	8	5
Waarvan mannen	16	8
Waarvan met bestuurlijke ervaring	20	10

Hieronder lopen we de procedure door via de treden van de piramide die we eerder in dit rapport toelichtten.

Trede 1: Aanbod van potentiële sollicitanten

In de eerste plaats is de commissaris van de Koning van de provincie Noord-Brabant verantwoordelijk voor het verloop van de procedure in zowel Bladel als Etten-Leur. Over het algemeen worden er op provincie-niveau in Noord-Brabant nog geen tekorten aan sollicitanten

gepercipieerd. Kabinetschef Henk Smit en diens plaatsvervanger Martijn Meuwissen²⁰ van de commissaris van de Koning Ina Adema zeggen hierover: “We zitten nog in de luxepositie dat wij voldoende aanbod hebben. (...) Er staat in Brabant een behoorlijke kaartenbak van mensen die bezig zijn met het burgemeesterschap”.

Om de aantallen mogelijke sollicitanten een boost te geven organiseren sommige provincies oriëntatiemiddagen, zoals we verderop in dit rapport bespreken. In Noord-Brabant vinden zulke oriëntatiegelegenheden tot op heden niet plenair plaats. De kabinetschefs: “Op het moment dat we ze daar massaal in zo’n ruimte neerzetten (...) ik denk dat ze dat toch liever voor zichzelf houden, dan dat we daar een grote voorlichtingsbijeenkomst voor gaan houden (...) we zijn niet actief in het op zoek gaan naar of het inrichten van voorlichtingen over het ambt. We gaan niet actief de boer op om dingen te doen”. Het is inderdaad mogelijk dat sommigen hun ambitie voor het burgemeestersambt niet aan de grote klok willen hangen.²¹

Toch wordt er ook in de provincie Noord-Brabant al op andere manieren georiënteerd. Er zijn hierbij twee manieren te onderscheiden: via het Oriëntatieprogramma van het NGB, en via persoonlijke gesprekken met de kabinetschef of commissaris.

Eerder was er in het NGB-oriëntatieprogramma plaats voor ten minste één deelnemer per provincie, pas recent werkt het NGB met open sollicitaties. De mogelijke kandidaten worden in bestaande netwerken gescout door de commissaris van de Koning en de kabinetschefs. De kabinetschefs: “We werken wel mee aan het Oriëntatieprogramma, en om mensen even aan te tikken van, hé. We lopen natuurlijk op heel wat van die netwerken en dat je dan bijvoorbeeld een wethouder spreekt, van wat ga je hierna doen, is het [burgemeestersambt] niets voor jou?”. In de evaluatie van het Oriëntatieprogramma was er ook al oog voor wat dat betekent voor de diversiteit van nieuwe aanwas. Dit zijn mensen die elkaar al (meestal informeel) tegenkomen. We moeten opmerken dat de huidige pool commissarissen van de Koning en kabinetschefs zelf weinig divers is²², en dat de vraag blijft in hoeverre zij diverse netwerken hebben om uit te werven voor het Oriëntatieprogramma. Het Oriëntatieprogramma is namelijk een programma dat niet alleen op oriëntatie is gericht maar vooral op diversificatie van het korps burgemeesters (Mügge & Runderkamp 2023, p.9).

Ten tweede zijn er individuele gesprekken. Daarover zeggen de kabinetschefs: “Het hele jaar door zijn er mensen die een oriënterend gesprek met ons zouden willen hebben, die melden zich bijvoorbeeld bij de commissaris of bij één van ons, en die willen dan meer weten over het burgemeestersambt, daar gaan we de gesprekken mee aan. (...) Gemiddeld genomen hebben we één keer in de twee weken wel zo’n gesprek”. Dit betreft een groep mensen die deze route al weten te vinden en zelf daarvoor het initiatief neemt. Verderop in dit rapport zullen we laten

²⁰ We spreken met zowel de kabinetschef Henk Smit als de vervangend kabinetschef Martijn Meuwissen. Smit was verantwoordelijk voor de procedure in Etten-Leur, Meuwissen voor Bladel. Voor de leesbaarheid van dit rapport refereren we aan hen allebei tegelijk als ‘kabinetschefs’ (meervoud).

²¹ Het is ook mogelijk dat dit specifiek voor Noord-Brabant geldt. In de provincie Zuid-Holland heeft zo’n plenaire bijeenkomst al plaatsgevonden, waaruit bleek dat er daar een groep is die het geen probleem vinden om hun ambitie aan te geven door een bijeenkomst bij te wonen.

²² Op het moment van schrijven zijn twee van de twaalf commissarissen van de Koning vrouw. Een actuele stand is te vinden op: <https://staatvanhetbestuurdashboard.nl/dashboard/4/22>

zien dat er ook een aantal programma's en trainingen is die deelnemers specifiek aanraden om kennis te maken met de kabinetschef van hun provincie.

In Noord-Brabant mogen daarbovenop ook alle sollicitanten op gesprek komen bij de commissaris of kabinetschef. Dit is een uitzondering van de provincie Noord-Brabant: “[daardoor] hebben [we] bij iedereen beeld en geluid”. In Noord-Brabant is hier dus over het algemeen veel openheid; de leden van de vertrouwenscommissie krijgen – en dit is ook uitzonderlijk – later in het proces alle sollicitatiebrieven te lezen.

Trede 2: Potentiële sollicitanten die zich bewust zijn van de mogelijkheid om burgemeester te kunnen worden

Het houden van zulke individuele oriëntatiegesprekken en gesprekken met alle sollicitanten zijn ingrepen die het aantal mogelijke sollicitanten in de toekomst ook voor andere gemeenten in de provincie relatief hoog kan houden, gegeven dat de kabinetschefs hierbij ook tips geven voor andere vacatures: “En dan kan het ook zijn dat sommige mensen bijvoorbeeld niet op de juiste gemeente hebben gesolliciteerd, dat ze bijvoorbeeld iets te hoog hebben ingestoken, en dat je ze wijst op een procedure die er aankomst maar beter passend bij hun profiel en ervaring”. Ook Hetty van der Hamsvoort, wethouder in Bladel en als adviseur namens het college betrokken bij het sollicitatieproces voor de burgemeester, legt het verband met de oriënterende gesprekken: “Omdat de commissaris met de kandidaten een gesprek heeft, denk ik dat zij daar wel een belangrijke rol in pakt. Zij heeft een goed gesprek met de sollicitanten en houdt de belangstelling van hen levendig. Ze zou bijvoorbeeld aan kunnen geven: ‘deze gemeente past niet zo goed bij jou, maar misschien een volgende keer wel.’ Daarmee behoud je wel de belangstelling”.

Een logisch gevolg is dat juist ‘instapgemeenten’, die relatief makkelijk bij verschillende profielen en mate van ervaring aansluiten, door de commissaris en haar kabinetschefs getipt zullen worden. Bladel is, in de ogen van de kabinetschefs, typisch zo’n instapgemeente, Etten-Leur daarentegen niet. Dit is in hun ogen de belangrijkste verklaring voor het aantal sollicitanten: “De kleinere gemeenten, die hebben meestal meer sollicitanten, en dat heeft [er] voornamelijk [mee] te maken dat het een instapgemeente is. En die is aantrekkelijk voor mensen die in de gemeenteraad zitten, maar vooral ook voor wethouders uit de regio, die denken van: ik wil de stap naar een burgemeestersambt [maken], dus dat [Bladel] zou een hele goede kunnen zijn”. Het is goed mogelijk dat Bladel, als instapgemeente, aan veel meer mogelijke kandidaten aangeraden is.

In de individuele oriëntatiegesprekken is specifiek ook ruimte voor de minder leuke kanten van het burgemeestersambt. De kabinetschefs proberen in de uitleg eerlijk te zijn: “Maar mensen hebben ook wel steeds meer door dat dat ideale beeld, uit Pluk en de Pettenflat, veranderd is de afgelopen tijd – dat er een stuk meer openbare orde en veiligheid, criminaliteit, intimidatie en dergelijke bij kunnen komen. Daar moeten ze altijd bewust op zijn. Dan bevragen we ze ook: heb je dit besproken, heb je er goed over nagedacht, weet je wat het inhoudt?” Het is mogelijk dat zulke informatie, door het verder inkleuren van het beeld van het ambt, sommige potentiële sollicitanten ervan weerhoudt om te solliciteren.

Trede 3: Potentiële sollicitanten die zich bewust zijn van een vacature

Wat gebeurt er vóór de profielschets gepubliceerd wordt achter de schermen? Van der Hamsvoort legt uit hoe het denkproces achter een profielschets eruitziet: “Wat voor persoon zoek je en wat vind je belangrijk? Eigenlijk vind je heel veel belangrijk. In één persoon die je zoekt, zoek je eigenlijk het schaap met de vijf poten, maar is het wel belangrijk om een paar dingen te verduidelijken en benadrukken waar je naar op zoek bent. (...) Wat voor soort burgemeester wil je nu eigenlijk hebben als gemeente, maar vooral hoe zet je dat zo goed mogelijk in dat profiel, zodat mensen ook getriggerd worden door een document waarvan je denk, nou, ook al ken ik Bladel niet, daar zou ik wel burgemeester willen zijn”.

Alle geïnterviewden erkennen dat er veel competenties worden gevraagd voor een burgemeester. De kabinetschefs: “In een profielschets wordt enerzijds gezocht naar het schaap met de vijf poten, met name ook omdat heel veel profielschetsen natuurlijk voor een deel op elkaar lijken, omdat basiscompetenties en ervaringen worden gevraagd (...) Dus je licht er eigenlijk net een beetje de [lokale] punten uit”. Inderdaad geeft de gemeentesecretaris van Etten-Leur Cor Smits aan dat de vorige profielschets is “afgestoft en aangescherpt”, en dat er daarnaast verdieping heeft plaatsgevonden op een aantal actuele thema’s.

Als we beide profielschetsen met elkaar vergelijken, zien we dat uit allebei veel zorg spreekt. De profielschets van Bladel is iets korter (10 pagina’s)²³ dan Etten Leur (12 pagina’s).²⁴ Beide profielschetsen zijn opgesteld op basis van een uitgebreide inwonersconsultatie, waarbij ook de onderliggende rapporten openbaar zijn gemaakt voor potentiële sollicitanten.

Figuur 5.1: Voorkant profielschets Etten-Leur



Figuur 5.2: Voorkant profielschets Bladel



²³ Voor de achterliggende documenten, zie <https://bladel.bestuurlijkeinformatie.nl/Agenda/Index/090bcdbc-82d4-4786-9805-cc117918554a>

²⁴ Voor de achterliggende documenten, zie <https://www.etten-leurmakenwesamen.nl/eigentijds+bestuur+en+dienstverlening/profielschets+nieuwe+burgemeester/default.aspx#folder=2388085>

De profielschets van Bladel heeft als titel “Ga jij als burgemeester voor de bloei van Bladel?” Wethouder van der Hamsvoort zegt daarover: “Ik weet nog dat we heel erg nadrukkelijk hebben gesproken over de [titel] bloei van Bladel. Bloei betekent eigenlijk meer, iets waar je al heel veel van hebt, maar dat je dan uiteindelijk nog tot bloei gaat brengen. Dan zou jij als burgemeester daar die bijdragen aan moeten of kunnen leveren.” Etten-Leur daarentegen heeft als titel een aantal competenties van de gezochte burgemeester: “Etten-Leur zoekt een communicatieve, betrouwbare en integere, verbindende en samenwerkende burgemeester”. De titel van de profielschets in Bladel lijkt daarmee vergeleken toegankelijker.

Beide profielschetsen zijn opgemaakt met foto's uit de omgeving: “We hebben ook heel erg goed gekeken naar wat voor foto's neem je dan op in zo'n document, om toch die beleving neer te zetten” (Wethouder van der Hamsvoort, Bladel). Bij Etten-Leur is het stadhuis de coverfoto, wat minder persoonlijk overkomt dan de twee shoppende vrouwen van Bladel.

De profielschets van Bladel spreekt de lezer in ‘jij-vorm’ aan, en die van Etten-Leur in ‘u-vorm’. Wethouder van der Hamsvoort, Bladel: “Dat vonden wij gepast [de jij-vorm], omdat de toekomstige burgemeester vooral ook heel toegankelijk zou moeten zijn”. De jij-vorm past bij de verwachtingen van Bladel als een echte ‘instapgemeente’, die een bredere groep kandidaten zou kunnen en willen aanspreken. Bij Etten-Leur wordt eerder een zittende burgemeester uit een kleinere gemeente verwacht als sollicitant die wil doorgroeien naar een grotere gemeente, wat past bij de u-vorm.

Beide profielen zoomen uitgebreid in op de verschillende rollen van de burgemeester die we in dit rapport eerder terugzagen in de bespreking van het rapport ‘Majesteitelijk & Magistratelijk’ (2014) zoals als voorzitter of als burgerouder. De Handreiking burgemeesters onderscheidt daarbovenop nog zes bestuursstijlen: visionair/pragmaticus, extravert/introvert, op de achtergrond/op de voorgrond, intuïtief/bedachtzaam, taakgericht/mensgericht, regie op inhoud/regie op proces. Uit deze stijlen zijn in beide schetsen keuzes gemaakt die duidelijk naar voren komen. Ook uit de handreiking komen de 14 competenties, zoals daadkracht en empathie, waaruit keuzes zijn gemaakt in de schetsen.

Wat lezen we over zulke rollen en competenties terug in de documenten? Bladel zoekt een mensgerichte, frisse en eigentijdse burgemeester met een warme persoonlijkheid. Als drie belangrijkste rollen hebben ze gekozen voor verbinder, aanjager en ambassadeur. Etten-Leur zoekt, zo hebben ze al in de titel van de schets aangegeven, een communicatieve, betrouwbare, integere, verbindende en samenwerkende burgemeester. Daar komen later in de schets nog een aantal condities bij: “Uiteraard gelden voor u de basiscondities: integer, verbindend, herkenbaar, onafhankelijk en stressbestendig. Daarnaast zijn de belangrijkste competenties communicatief, samenwerkend en analytisch. Ook bent u innovatief in de breedste zin van het woord, flexibel, gericht op maatwerk en ondernemend zowel binnen als buiten Etten-Leur. U bent een mensenmens met een sterke persoonlijkheid die niet handelt vanuit macht maar vanuit gezag. U sluit zich gemakkelijk aan bij mensen en de daarbij behorende lokale en regionale cultuur met behoud van objectiviteit en onafhankelijkheid”.

We zien in beide schetsen heel veel punten en competenties terugkomen, overeenkomend met het complexe ambt van burgemeester – maar de vraag is of dit potentiële sollicitanten ertoe

aanzet om te solliciteren. In beide profielschetsen worden geen concrete voorbeelden uit de praktijk genoemd. Beide profielschetsen benoemen dat een assessment onderdeel kan zijn van de procedure, wat in de praktijk ook het geval was.

Om het aantal sollicitaties te vergroten is het een relevante vraag hoe de profielschetsen aangepast kunnen worden om ook vrouwen (meer) aan te spreken. We weten dat vrouwen doorgaans pas solliciteren als ze aan alle eisen denken te voldoen, waarbij dit voor mannen minder het geval is (Mohr 2014). Een lange lijst van eisen en competenties helpt daar in ieder geval niet bij. Het is mogelijk dat dit eraan heeft bijgedragen dat niet bijzonder veel vrouwen zich aangesproken voelden door de profielschets en er weinig solliciteerden voor Etten-Leur.

Boven op het aantal competenties laat onderzoek zien dat functie-eisen op verschillende manieren geformuleerd kunnen worden om ook vrouwen (meer) aan te spreken. Het gaat dan om formuleringen in termen van gedrag in plaats van eigenschappen, bijvoorbeeld de als eigenschap geformuleerde functie-eis ‘je bent resultaatgericht’ versus de als gedrag geformuleerde ‘je bent in staat resultaat te boeken’ (Mollema & Driel z.j.). We zien in de twee burgemeestersvacatures vooral mannelijke, dat wil zeggen als eigenschap geformuleerde, functie-eisen terug. Er zijn ook wat deze formuleringen betreft nog veel aanpassingen mogelijk om de teksten beter aan te laten sluiten bij een breder pool van potentiële sollicitanten.

Als de profielschets is vastgesteld, wordt de specifieke vacature gepubliceerd. De vacatures van zowel Bladel als Etten-Leur volgden dezelfde stappen als alle andere burgemeestersvacatures. Eerst werden ze gepubliceerd in de *Staatscourant*, en vervolgens in *Binnenlands Bestuur*, het *VNG-magazine* en via de Algemene Bestuursdienst overgenomen. Recenter is daar het vacatureplatform van BZK bijgekomen.

Beide vacatures zijn niet actief op andere manieren uitgezet. Sommige betrokkenen noemen het naïef om dat wel te doen: mensen met interesse weten de vacature nu toch wel te vinden, omdat plaatsing altijd op dezelfde, voorspelbare, manier gebeurt. In de “openbaar-bestuur-bubbel” weet iedereen die burgemeester wil worden welke kanalen in de gaten moeten worden gehouden, geloven sommigen. Zo staan op het BZK-vacatureplatform zelfs gemeentes waar de procedure nog open moet gaan, om een vacature te kunnen anticiperen. Sommigen omschrijven dit als een logische drempel die moet worden gepasseerd, omdat “je er wel wat voor moet doen”.

Natuurlijk is hierbij een selectie-effect aanwezig voor, inderdaad, de “openbaar-bestuur-bubbel”. Zij zullen deze gebaande paden kennen. Hoewel steeds meer zij-instromers het burgemeestersambt al weten te vinden, zijn er ongetwijfeld nog veel potentiële sollicitanten helemaal niet op de hoogte van de mogelijkheid om burgemeester te worden, laat staan de specifieke vacatures en hoe (waar) die te vinden.

Het is ook zeer aannemelijk dat door het aanbieden van de vacatures via deze gebaande paden de homogeniteit van de groep zittende burgemeesters in stand wordt gehouden. Het gevolg is, bijvoorbeeld, dat vooral theoretisch opgeleide mensen de vacatures nu zien. Als het doel is het aantal sollicitanten te verhogen met andere doelgroepen, dan is er wat betreft het uitzetten van vacatures nog een wereld te winnen. Mogelijkheden zouden kunnen zijn om samen te werken

met bestaande vacaturebanken of wervingsbureaus, of door een openbare vacature te plaatsen in nationale kranten.

Als laatste is het mogelijk dat ook bij deze procedures potentiële sollicitanten barrières ervaren bij een weinig diverse vertrouwenscommissie, zoals we in het eerste deelonderzoek lieten zien. In Bladel is de gehele vertrouwenscommissie man, wat voor potentiële sollicitanten bekend was. In de buitengewone raadsvergadering waarbij de vertrouwenscommissie en de profielschets worden vastgesteld is dit nog kort onderwerp van discussie, maar dan is het al te laat.²⁵ Etten-Leur heeft een gemengdere vertrouwenscommissie. De commissies bestaan uit fractievoorzitters, dus het is logisch dat ze de diversiteit van de gemeenteraad weerspiegelen.²⁶

Alles bij elkaar genomen zien we dat de uitkomsten van de inwonersconsultatie, plus de bestuursstijlen, plus de competenties, leiden tot een groot scala aan bijvoeglijke naamwoorden waaraan de gezochte burgemeester moet voldoen. Het is dus ook niet zo verwonderlijk dat dit breed wordt ervaren als een zoektocht naar een schaap met vijf poten.

In dit onderzoek richten we ons enkel op de aantallen sollicitanten, en hebben we geen zicht op de kwaliteit van sollicitaties. We voegen daar wel aan toe dat de kabinetschefs aangeven dat: “Ondanks de lage cijfers is de kwaliteit nooit slecht geweest. Cijfers *an sich* zeggen niets”. Dat kunnen wij niet verder verifiëren. Wat we wel kunnen zien is dat in Noord-Brabant recent inderdaad nog geen procedures zijn stilgelegd door een tekort aan benoembare sollicitanten, zoals in enkele andere provincies wel is voorgekomen.

Trede 4: Sollicitanten

Bladel benoemt specifiek dat “ervaring in het openbaar bestuur geen harde eis [is].” Bij Etten-Leur wordt dat niet genoemd, en als grotere ‘doorgroei-gemeente’ is het niet aannemelijk dat dat daar ook geldt. Dat zorgt ervoor dat potentiële sollicitanten weten dat het de moeite waard is om te solliciteren, ook zonder voorgaande bestuurlijke ervaring. Dat maakt de mogelijke pool sollicitanten voor Bladel veel groter. Ook is er bij beide de procedures uiteraard sprake van de woonverplichting, maar zonder ambtswoning. Uit de Staatscourant: “Bij benoeming tot burgemeester is het een vereiste dat de nieuwe burgemeester in de gemeente Etten-Leur woont of op korte termijn naar de gemeente verhuist. Er is geen ambtswoning beschikbaar.” Beide benoemde burgemeesters geven aan moeite te hebben gehad met het vinden van een geschikt huis om aan de woonverplichting te voldoen. In Etten-Leur heeft de gemeenteraad hiervoor een jaar dispensatie verleend.

Uit interviews met de benoemde burgemeesters zien we ook dat de afstand tot de vorige woonplaats belangrijk voor ze is. Burgemeester Maurits van den Bosch (Bladel) legt uit: “Je laat een enorm sociaal leven achter, en dat bouw je in je nieuwe gemeente, vooral ook gezien je rol, niet zo snel meer op”.

²⁵ Zie <https://bladel.bestuurlijkeinformatie.nl/Agenda/Index/090bcdbc-82d4-4786-9805-cc117918554a>

²⁶ Een interessant gegeven is dat het college van B&W in Bladel (2 vrouwen, 3 mannen) dan juist weer gemengder is wat betreft man/vrouw-verhoudingen dan Etten-Leur (enkel mannelijke wethouders).

Beide burgemeesters vertellen over de belangrijke rol die hun familie speelt in het kiezen waar te solliciteren. Burgemeester Marina Starmans van Etten-Leur geeft aan: “we hebben twee kinderen die op kamers wonen en studeren, waardoor de verhuizing naar Etten-Leur ook wel gevoelsmatig een ander soort verhuizing was (...) We verhuizen nu als echtpaar, niet als gezin”. Etten-Leur blijkt voor burgemeester Starmans inderdaad een ‘doorgroeigemeente’ van wethouder naar burgemeester. Wel geeft zij aan in Etten-Leur te willen blijven. Starmans heeft eerdere ervaring opgedaan als burgemeester in Dongen en daarvoor als wethouder in Dongen, Waalre, en Son en Breugel: “Dan zie je wat [die verhuizingen] voor een ongelooflijke impact hebben op je gezin”. Zij legt hierbij het verband met zittingsduur: “Vroeger was je burgemeester van een gemeente...25 jaar lang...dat heb je niet meer. Dan ben je in Nederland een uitzondering”. Burgemeester Van den Bosch (Bladel) vertelt een vergelijkbaar verhaal: “Wij [mijn partner en ik] hadden met elkaar afgesproken in een maximaal straal van drie kwartier rond [de woonplaats van dat moment], en dat heeft te maken met het feit dat mijn partner daar geboren en getogen is, en daar ook zusjes, ouders, neefjes, nichtjes heeft – wij hebben samen zelf geen kinderen”.

Alle geïnterviewden, inclusief burgemeesters, zijn het eens over de wenselijkheid van de woonverplichting. Toch is de realiteit weerbarstiger. Gegeven de krapte op de arbeidsmarkt is het een relevante vraag hoe de benoemde burgemeesters beter kunnen worden bijgestaan in de praktische uitdagingen van hun ambt - zoals de noodzaak om te verhuizen – om het aantrekkelijk te houden én voor meer mensen aantrekkelijk te maken.

Tussenconclusie

Uit de profielschetsen spreekt veel zorg om de gemeente aantrekkelijk te maken, maar dit gebeurt vaak voor de vertrouwde context van de zogenaamde “openbaar-bestuur-bubbel.” We zien in de manier waarop selectieprocedures zijn opgezet dat bereikbaarheid een probleem vormt. Dit wordt bevestigd door de uitkomst, namelijk dat er nog steeds weinig diversiteit is in het profiel van kandidaten die zich aangetrokken voelen tot bestuurlijke functies. Het herschrijven van profielschetsen is hierbij een kans voor verbetering. Het is ook relevant waar de vacature wordt uitgezet: op die manier kan een meer diverse groep aangesproken worden buiten de traditionele, bestaande netwerken om. Door de profielschets in het algemeen toegankelijker te maken kunnen nieuwe doelgroepen aangetrokken worden. Zo blijkt dat het gebruik van toegankelijker taal in vacatureteksten, zoals de ‘jij-vorm’, en als eigenschap geformuleerde functie-eisen, kunnen bijdragen aan een inclusiever wervingsproces. Dit is tot op heden niet het geval bij burgemeestersvacatures, onder andere omdat er geen tekorten worden waargenomen. Ook de Sociaal-Economische Raad benadrukt in hun rapport ‘Divers werven en selecteren’ (2023) het belang van deze aanpak, juist ook in tijden van arbeidsmarktkrapte, door de aandacht te vestigen op diversiteit en het benutten van alternatieve wervingskanalen. Dit kan het aantal sollicitaties in de toekomst verhogen.

Wat betreft de bereikbaarheid lijkt er een duidelijk onderscheid te bestaan tussen zogenaamde instapgemeenten, zoals Bladel, waar nieuwe kandidaten hun eerste stap in bestuurlijke functies kunnen zetten, en doorgroeigemeenten, waar de focus meer ligt op kandidaten met ervaring die verder willen groeien in hun carrière, zoals Etten-Leur. Instapgemeenten kennen, door de aantrekkelijkheid, ook een sterk concurrerend speelveld waar kandidaten elkaar beconcurreren

voor één plek. Daardoor neemt de bereikbaarheid af. Dit benadrukt het belang van een strategisch(er) wervingsbeleid dat inspeelt op de specifieke behoeften van verschillende gemeenten.

Deelonderzoek 5: Oriëntatie- en Trainingsprogramma's

Jaarlijks worden er in Nederland verschillende oriëntatie- en trainingsprogramma's aangeboden rondom het ambt van burgemeester. Enerzijds spelen landelijke politieke partijen een belangrijke rol in het scouten en opleiden van aspirant-burgemeesters. Anderzijds organiseren ook andere actoren scouting en opleiding van aspirant-burgemeesters. In dit hoofdstuk zoomen we daarop in.

Politieke partijen: historisch perspectief

Jarenlang hadden de drie volkspartijen CDA, VVD en PvdA een oligopolie op de burgemeestersbenoemingen. In de afgelopen jaren zijn niet alleen het aantal burgemeesterssollicitaties maar ook deze volkspartijen sterk onder druk komen te staan. We zoomen hier verder in op politieke partijen om te onderzoeken of deze twee ontwikkelingen samenhangen. Hiervoor hebben wij interviews gehouden met de mensen die binnen zeven nationale politieke partijen verantwoordelijk zijn voor scholing en scouting van burgemeesterskandidaten: SGP, CU, CDA, VVD, GL, D66 en PvdA.

Historische situatie

Tussen midden jaren 1970 en 2000 waren landelijke politieke partijen actief betrokken bij burgemeestersbenoemingen. De gevestigde partijen hadden Kamerleden in hun fracties met de burgemeestersbenoeming in hun portefeuille (Andeweg & Derksen 1978). Tot midden jaren 1990 waren de minister en commissaris van de Koningin de belangrijkste actoren in de benoeming. De commissaris sprak de sollicitanten en deed een voordracht aan de minister die daarvan af kon wijken. Sinds de jaren 1970 werden burgemeesters en commissarissen actief belobbyd door lokale politici en Tweede Kamerleden die de benoeming in hun portefeuille hadden (Van Leeuwen 2006; Andeweg & Derksen 1978). Deze Kamerleden werden zelfs actief door ministers geconsulteerd en als zij zich tegen de benoeming van een partijgenoot uitspraken, was de kans miniem dat deze benoemd werd (Andeweg & Derksen 1978). Ze lobbyden ook bij commissarissen: "hij of zij is nu toch eigenlijk wel eens een beetje aan de beurt, vindt u ook niet" in de woorden van het CDA-Kamerlid met deze portefeuille Frans Jozef van der Heijden.²⁷ Traditioneel werden dergelijke benoemingen evenredig verdeeld over de gevestigde partijen met oog voor lokale verhoudingen (Andeweg & Derksen 1978; Cohen & Holla 2018). De Kamerleden met deze portefeuille scoutten en coachten ook potentiële kandidaten. In de jaren 1990 hadden CDA, VVD, PvdA en D66 in de Kamer een fysieke archiefkast met daarin de gegevens van aspirant-burgemeesters die aan hen hun interesse kenbaar hadden gemaakt.²⁸

Tegelijkertijd groeide de rol van de raad waardoor de landelijke politiek de grip op het proces verloor. Dit gebeurde geleidelijk: sinds 1972 kon de gemeenteraad een profielschets opstellen (Cohen & Holla 2018). Ook stelden gemeenteraden sinds de jaren '70 een commissie in om het proces te begeleiden. In 1994 kwam er een wettelijke basis voor deze commissie als

²⁷ Andere Tijden (2006). "Burgemeester-carroussel" <https://anderetijden.nl/programma/1/Andere-Tijden/aflevering/398/Burgemeester-carroussel>

²⁸ Van Lingen, M. (1 november 1996) "Het lobbywerk van Kamerleden is soms een halve dagtaak" *Het Parool*.

‘vertrouwenscommissie’ (Cohen & Holla 2018). Na 2001 nam de rol van landelijke lobbyisten steeds verder af (Cohen & Holla 2018).

Begin jaren 2000 hadden fracties nog steeds Kamerleden met ‘burgemeestersbenoemingen’ in hun portefeuille. Hun rol was driedig: het onderhouden van contacten met potentiële sollicitanten, het onderhouden van contacten met commissarissen van de Koningin en met andere Kamerleden die die portefeuille deelden.

Ten eerste hadden deze Kamerleden de rol om ervoor te zorgen dat, in de woorden van Jan Schinkelshoek die deze portefeuille in de CDA-fractie had in de periode 2006-2010, “het aanbod op orde” was, zowel kwalitatief als kwantitatief. Deze attendeerde potentiële kandidaten op vacatures en adviseerde partijgenoten waar te solliciteren. Ook gaf dit Kamerlid adviezen in het sollicitatietraject, bijvoorbeeld over het schrijven van de brief of het voeren van de gesprekken. Ook in de periode 2006-2010 was dit een “een belangrijke aanslag op mijn agenda” voor Schinkelshoek. Potentiële sollicitanten stroomden door naar ‘klasjes’ van de partijpolitieke scholingsinstituten.

Ten tweede waren er de contacten in het land. Deze Kamerleden onderhielden contact met commissarissen en hun kabinetschefs om in de woorden van Schinkelshoek “goed in te spelen op de vraag”. Dat wil zeggen: ervoor te zorgen dat de sollicitanten op de juiste plek solliciteerden. Zo wisten de Kamerleden welke kenmerken bij een bepaalde vacature voor de commissaris van belang waren en op basis daarvan kon hij of zij potentiële sollicitanten met dat profiel adviseren daar te solliciteren: “als je weet dat ze in Dronten een vrouw willen hebben dan probeer je te zeggen [tegen mannelijke aspiranten] probeer dat nou niet, dat is wel heel onverstandig, bewaar je krachten voor Emmeloord.” Als ze een goede kandidaat hadden konden ze deze “nog even warm aanbevelen”²⁹ aan de commissaris. De Kamerleden hadden ook contact met raadsleden om zoals Pierre Heijnen (PvdA) het omschreef “af [te] tasten wat de gemeenteraad wil en proberen daar voor een goede partijgenoot warm te laten lopen.”³⁰ CDA’er Ger Koopmans benaderde “ook wel eens de vertrouwenscommissie. Dan vroeg ik: ‘wie zou jij nou goed vinden?’ Dan belde ik die snel op dat ‘ie moest solliciteren.’”³¹ Schinkelshoek probeerde “met in achtneming van alle vertrouwelijkheid contact op [te] nemen met de lokale mensen ‘ik heb goede mensen je kant opgestuurd hou die in de gaten’”.

Ten derde waren er de contacten met de Kamerleden van andere grote partijen met dezelfde portefeuille. De Kamerleden met de portefeuille burgemeestersbenoemingen van CDA, PvdA en VVD³² hielden onderling contact om ervoor te zorgen dat de partijen elkaar niet te veel dwars zaten.³³ Zulke contacten waren in de jaren 2000 “omzwachteld” en “heel voorzichtig”

²⁹ Eindhovens Dagblad (29 september 2007) “Burgemeesterlobbyist zoekt deksels voor de potjes”

³⁰ Klaassen, N. (29 oktober 2016) “Race om ambtsketen begint” *AD/Haagse Courant*

³¹ Jonker, J. (6 november 2013) “Slangenkuil verleden tijd”; Levendige lobby vanuit Den Haag.” *De Telegraaf*. Datzelfde omschrijft Hamer in Hulshof, M. & T. Wallaart (11 september 2004) “Hoe word ik burgemeester? De inspraak, de lobby en de achterkamertjes” *Vrij Nederland*.

³² In de jaren ’90 had D66 en GroenLinks in elk geval ook een Kamerlid met deze portefeuille (Bockma, H. (29 april 1997) “Burgemeester?” *De Volkskrant*.

³³ In een interview in *Andere Tijden* geeft CDA’er Van der Heijden aan dat onderlinge contacten tussen Kamerleden met het burgemeesterschap in hun portefeuille “niet gebruikelijk” zijn (Andere Tijden 2006). In 1994 gaf hij juist aan dat afspraken om grote steden te verdelen wél bestonden (NRC Handelsblad 15 januari

aldus Schinkelshoek: “ik denk dat ik een hele goeie kandidaat heb voor [gemeente X] en dan met de stilzwijgende hint erachter – we spraken elkaars taal heel erg goed – als jij nou voor [gemeente Y] gaat, dan probeer ik mijn mensen daarop te attenderen ... Zo probeerden we achter de schermen kaartjes te leggen.”

De contacten die de Kamerleden hadden met andere partijen en commissarissen zorgden ervoor dat potentiële sollicitanten minder vaak solliciteerden. Dit drukte daarmee niet het *totale* aantal mensen dat solliciteert maar wel het gemiddelde aantal sollicitanten per gemeente. Mensen werden gestimuleerd om te solliciteren waar ze kansrijk waren. Dit had in de woorden van Schinkelshoek een “sturend effect” op het gemiddelde aantal sollicitanten: “[je] probeert dat mensen op de goede plek landen”. Of zoals Ger Koopmans het verwoordde: “In deze functie ben je een soort makelaar, je inventariseert lokale wensen en kijkt vervolgens of je daar namen aan kunt koppelen.”³⁴

Tabel 6.1: Nevenorganisaties binnen politieke partijen die zich bezighouden met aspirant-burgemeesters

Partij	Nevenorganisatie	Type
CDA	CDA Academie	Scholingsinstituut
VVD	Permanente Scoutingscommissie	Scoutingscommissie
PvdA	Centrum voor Lokaal Bestuur	Bestuurdersvereniging
D66	Burgemeesterscommissie	Scoutingscommissie
GL	Landelijk Bureau GroenLinks	Landelijk Bureau
CU	Opleidingscentrum	Scholingsinstituut
SGP	Bestuurdersvereniging SGP	Bestuurdersvereniging

Huidige situatie

Politiekpersoneelsbeleid ligt tegenwoordig niet meer bij de fractie maar bij het partijbureau en specifiek bij scoutingscommissies, scholingsinstituten of bestuurdersverenigingen. Zij hebben een minder sturende rol dan de Kamerleden eerder. Tabel 6.1 toont welke organisaties met name een rol hebben in het begeleiden van burgemeesterssollicitaties, naast allerlei andere activiteiten die ze ontplooiën. De mate waarin partijen het belangrijk vinden dat hun partij burgemeesters levert verschilt. Natuurlijk is een burgemeester niet het ‘eigendom’ van één partij zoals De Rover (CU), Bijenhof (VVD) en Kuilman (PvdA) benadrukken. Tegelijkertijd kan een netwerk van burgemeesters bijdragen aan worteling in “het netwerk van politiek en samenleving” aldus Haverkamp (CDA) en kan een “kei van een bestuurder” positief uitstralen op het beeld van de partij aldus De Rover (CU).

Alle politieke partijen die we gesproken hebben, hebben scouts die actief kijken naar potentiële burgemeesters, bij wie mensen met ambitie zich kunnen melden en die volgen waar vacatures opkomen. De talentenscouts van de SGP, D66 en het CDA onderhouden ook contacten met de kabinetschefs van commissarissen over vacatures. Het aantal scouts dat zich specifiek bezighoudt met burgemeesters verschilt per partij en ligt tussen de één (CU) en twaalf personen (CDA). Bij GroenLinks, D66 en de VVD is het scoutingsprogramma vraag gestuurd: Bij D66 kunnen aspirant-burgemeesters zich melden bij de burgemeesterscommissie. Op basis van een

1994). Overigens ontkenden Schinkelshoek, Van Beek en Heijnen ook dat zulke afspraken zouden bestaan in 2007 (Eindhovens Dagblad 29 september 2007).

³⁴ Bots, P. & R. Ophelders (25 september 2010) “Die keten past ons nu allemaal” *De Limburger*.

intakegesprek wordt een eerste inschatting gemaakt welke begeleiding passend is, Heijboer (D66): “er zijn best vaak ook mensen bij die zeggen ik ‘twijfel nog een beetje of ik niet eerst nog wethouder wil worden; Dat is een eerste verkenning voor mij om in te schatten. Met de burgemeesterscommissie hebben we drie à vier gespreksrondes per jaar. [Ik schat dan in] gaan we deze mensen al uitnodigen voor de eerste volgende ronde of misschien over een half jaar. Of heel soms denk je ‘deze persoon is al heel ver die denkt er al over om te solliciteren\ en dan gaan we die persoon op heel kort termijn spreken.” Als het aansluit bij de kandidaat dan volgt een adviesgesprek met de gehele commissie. Aspiranten wordt gevraagd om dit voor te bereiden door een actueel CV mee te sturen en een brief waarin ze de motivatie voor het ambt uiteenzetten. In het gesprek wordt vervolgens ingegaan op tal van aspecten van het burgemeestersambt, zoals het type gemeente dat de aspirant ambieert, het soort burgemeester dat deze wil zijn, privé-aspecten van het werk. De commissie geeft op basis daarvan een schriftelijk advies of de kandidaat kansrijk is en hoe mensen zich verder zouden kunnen ontwikkelen richting het ambt. Bij de VVD speelt het feit dat de VVD’ers zich kunnen melden bij de Permanente Scoutingscommissie een vergelijkbare rol, zoals Bijenhof het omschrijft: “als jij iets wil doen een functie (..) in het openbaar bestuur of dat nu een politieke functie is of een bestuurlijke functie dan kan je met hen in gesprek gaan. En dan geven zij ook tips en tools, heb jij de kadertraining al gedaan of dit is een hele interessante kandidaat die wij wel graag eens wat meer willen trainen we zetten die op de lijst voor de topkadertraining of sturen [de kandidaat] door naar iemand anders (...) om te kijken wat zo’n functie echt inhoudt.” Bij GroenLinks kunnen mensen met een interesse voor het burgemeesterschap zich melden bij de projectleider scouting en bestuurders, de partijvoorzitter of de directeur van het landelijk bureau.

Voor mensen die interesse hebben in het burgemeesterschap organiseren CDA, CU, SGP en PvdA³⁵ regelmatig oriëntatieprogramma’s voor potentiële burgemeesters. Dit kan bestaan uit één middag, zoals bij de SGP of de PvdA. De CU heeft een meerdaags programma. Het CDA organiseert beide: een middag met een oriënterend karakter die open staat voor iedereen, en een intensiever meerdaags programma voor talenten. Zo’n cursus heeft deels een inhoudelijk programma: men bespreekt wat het burgemeesterschap inhoudt, vaak met oog voor openbare orde en veiligheid, crisiscommunicatie en de veiligheidsdriehoek. Maar men bespreekt ook wat het burgemeesterschap betekent voor het gezin en privéleven. De cursus kijkt ook naar de procedure en hoe deze eruit ziet. Hierbij kan feedback gegeven worden op sollicitatiebrieven, een gesprek met de vertrouwenscommissie gesimuleerd worden, of advies gegeven over kledingkeuzes. Sprekers zijn commissarissen, gemeentesecretarissen of kabinetschefs van een commissaris, zittende burgemeesters en externe trainers.

Als we kijken naar de deelnemers zijn er verschillen en gelijkenissen. Wat alle programma’s delen is het kleinschalige karakter: ze hebben minder dan 20 deelnemers en ze zijn

³⁵ D66 organiseerde in de tweede helft van de jaren ’10 een burgemeestersleergang, deze werd volgens Heijboer “goed gewaardeerd”, toch besloot de partij om maatwerk te bieden, omdat in de leergang mensen in heel verschillende fases van hun oriëntatie zitten. D66 organiseert nog wel onregelmatig losse bijeenkomsten voor mensen met ambitie of om mensen te trainen in het solliciteren. In 2016 organiseerde de VVD “een succesvolle eerste editie van Liberale Loopbanen voor aspirant-burgemeesters” (Jaarverslag 2016 VVD). Daarna is hierover niets meer te vinden.

voornamelijk gericht op wethouders en fractievoorzitters. Ze verschillen in het uitnodigingsbeleid: de SGP werkt met een open inschrijving, CDA, PvdA en CU nodigen gericht uit. Als enige heeft het CDA verschillende meer gerichte trajecten, zoals een traject speciaal voor mensen met een migratieachtergrond en vrouwelijke aspiranten opgezet. Zulke programma's worden regelmatig georganiseerd; dat kan ééns per jaar zijn maar voor kleinere partijen ook eens in de vier jaar.

Daarnaast bieden de talentscouts van alle partijen potentiële sollicitanten persoonlijke begeleiding en coaching. Dit is maatwerk. Deze begeleiding kan bestaan uit advies over *waar* maar ook over *hoe* te solliciteren. Zittende of oud-burgemeesters treden op als coach; de talentscouts spelen hier met name de rol van makelaar. De intensiteit verschilt enorm: zo'n coach kan adviseren met wie oriënterende gesprekken te voeren, meelesen met de brief, de verschillende gesprekken (met de commissaris, de eerste en tweede ronde bij de vertrouwenscommissie) voorbereiden of na te spelen en advies geven over de voorgelegde casussen. Bij D66 is intense ondersteuning bij iedere stap standaard, bij de SGP is dergelijke intense ondersteuning de uitzondering. Aspirant-burgemeesters wordt ook de mogelijkheid geboden om mee te lopen bij een zittende burgemeester.

De begeleiding kan een uniformerend karakter hebben: wat we zien door de aanwezigheid van meerdere trainingen die uitleggen hoe te kleden en hoe de brief te schrijven duidt erop dat de begeleiding erop gericht is om aspirant-burgemeesters zich te laten aanpassen aan de huidige norm vereist. Maar de training kan ook juist helpen om aspirant-burgemeesters meer van zichzelf te laten zien, zo vertelt Heijboer over de ondersteuning die D66 levert bij sollicitatiebrieven: "Veel brieven zijn in eerste instantie nogal technisch gericht op portefeuilles. Wij proberen mensen erbij te helpen om [de brief] persoonlijker te maken omdat het ambt heel persoonlijk is en de vertrouwenscommissie wil weten wat voor een persoon krijgen wij straks binnen."

Haverkamp (CDA) geeft aan dat persoonlijke begeleiding beter werkt dan een 'burgemeestersklasje' omdat het beter aansluit bij wat mensen nodig hebben. Bij de Bestuurdersvereniging van de SGP is zelfs 90 procent van de begeleiding op individuele basis. D66 organiseerde in de tweede helft van de jaren '10 ook een burgemeestersleergang en deze werd volgens Heijboer "goed gewaardeerd", toch besloot de partij om maatwerk te bieden, omdat de mensen in zo'n leergang in heel verschillende fases van hun oriëntatie zitten.³⁶ De burgemeesterscommissie van D66 richt zich met name op het coachen van mensen die nog geen burgemeester zijn geworden, hun Tweede Kamerleden met de burgemeester in hun portefeuille begeleiden kandidaten voor grotere gemeenten. Naast D66 hebben VVD³⁷ en GroenLinks ook geen oriëntatieprogramma en werken enkel met begeleiding en coaching op maat. De VVD heeft "een buddy-systeem, coaching voor iemand die nog zoekende is, die zegt ik zou best wel politiek of bestuurlijk wat willen, waar kan ik me oriënteren (...) daarvoor hebben wij [een groep] van veel oudgedienden, mensen die of wethouder zijn geweest of

³⁶ D66 organiseert nog wel onregelmatig losse bijeenkomsten voor mensen met ambitie of om mensen te trainen in het solliciteren.

³⁷ In 2016 organiseerde de VVD "een succesvolle eerste editie van Liberale Loopbanen voor aspirant-burgemeesters" (Jaarverslag 2016 VVD). Daarna is hierover niets meer te vinden.

burgemeester of staatssecretaris”, zoals Bijenhof aangeeft. Alle geïnterviewden benadrukken overigens dat er ook mensen van hun partij burgemeester worden zonder begeleiding vanuit de partij.

De scholingsinstituten en bestuurdersverenigingen van de meeste partijen staan financieel onder druk: de trend op de lange termijn is dat de gevestigde partijen hun ledental en zeteltal zien dalen. De bestuurdersverenigingen, maar ook sommige scholingsinstituten of landelijke bureaus, zijn daarnaast vaak financieel afhankelijk van het aantal lokale ambtsdragers, dat voor bijvoorbeeld CDA, PvdA en de CU ook onder druk staat. Met name het CDA en de PvdA hebben ingrijpend moeten bezuinigen op scholing. Het aantal fte's dat bezig was met scholing, scouting en selectie was al zeer beperkt. Dat betekent bij sommige partijen dat het algehele trainingsaanbod in zijn geheel verschaald is. De PvdA zag zich financieel genooddaakt om een brede kaderschool te schrappen. In tegenstelling tot deze trend heeft de VVD een zeer uitgebreid trainingsprogramma met lokale cursussen, regionale masterclasses, een kadertraining en topkadertraining dat qua organisatie, financiering en structuur al veertig jaar stabiel is.³⁸ Echter, de begeleiding van aspirant-burgemeesters gaat om relatief kleine programma's op vrijwilligersbasis. De CU en SGP hebben de scholingsprogramma's juist in de laatste vijf jaar opgezet.

Trainings- en oriëntatieprogramma's los van de gevestigde partijen

Los van de gevestigde politieke partijen zijn er ook trainings- en oriëntatieprogramma's van andere organisaties. We kijken hier naar meerdaagse programma's³⁹ gericht specifiek op het burgemeestersambt. De belangrijkste hiervan is het Oriëntatieprogramma dat door het Nederlandse Genootschap van Burgemeesters in samenwerking met de provincies en het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties is opgezet en sinds 2011 loopt. Dit programma is specifiek gericht op talentvolle vrouwen, mensen met een migratieachtergrond, mensen onder de 40 jaar, personen met een beperking, en personen zonder politiek-bestuurlijke ervaring (de zij-instromers). Ervaring met het dragen van eindverantwoordelijkheid voor mensen of een organisatie is een vereiste. Wethouders en gedeputeerden worden vanwege hun politiek-bestuurlijke ervaring uitgesloten van deelname.

In 2023 is dit programma, na meer dan 10 jaar te hebben gelopen, uitgebreid geëvalueerd (Mügge & Runderkamp 2023). Wij verwijzen naar deze evaluatie voor een algehele beschouwing van de instroom en doorstroom van deelnemers en inhoud van het programma. Gedurende één jaar kunnen deelnemers zich met stages, groepsbijeenkomsten en individuele begeleiding oriënteren op het burgemeesterschap. Er is ruimte voor 16 aspirant-burgemeesters, recent iets uitgebreid tot 18, en het programma heeft dus een kleinschalig karakter. Het aantal sollicitanten voor het programma is in de laatste vijf jaar flink gegroeid van 27 in 2019 naar 102 in 2024.⁴⁰ Hilde Westera, directeur van het NGB, geeft aan dat niet-succesvolle sollicitanten naar een plek in het Oriëntatieprogramma een uitgebreide mail krijgen met “een

³⁸ Zij het dat dit programma natuurlijk inhoudelijk voortdurend in ontwikkeling is

³⁹ De Wethoudersvereniging en provincies als Zuid-Holland hebben een eendaags programma.

⁴⁰ Met dank aan het Nederlands Genootschap Burgemeesters voor het aanleveren van deze informatie.

aantal tips om je verder te oriënteren, dan wel om te solliciteren”.⁴¹ Hierbij wordt onder andere getipt om kennis te maken met de commissaris of kabinetschef van de respectievelijke provincie, waar wij in het deelonderzoek naar twee wervingsprocessen in Noord-Brabant over schreven: “Vraag een gesprek aan bij de kabinetschef van je eigen provincie, voor zover je bij hem of haar nog niet bekend bent. Hij of zij kan 1-op-1 met je meedenken en je advies geven”. Deze informatie – dus zelfs bij afwijzing - is een goede stap om interesse in het ambt breed levend te houden en toch een (hoewel zeer) beperkte mate van oriëntatie te bieden. Hierbij is aanpassing aan de norm, net als in het Oriëntatieprogramma zelf (Mügge & Runderkamp 2023) wel leidend, zo wordt bijvoorbeeld aangeraden om enkel gemeenten onder de 50.000 inwoners te proberen: “Mocht je gelijk willen solliciteren, focus je dan vooral op gemeenten onder de 50.000 inwoners. Zij-instromers, op een enkeling na, dringen niet snel door in de procedure voor een grotere gemeente, mede omdat ze dan meer 'concurrentie' hebben van ervaren bestuurders”.

Naast het NGB heeft het Kennispunt Lokale Politieke Partijen een oriëntatieprogramma gericht op mensen die geen lid zijn van gevestigde partijen, maar van lokale partijen. Het Kennispunt bestaat sinds 2021 en deze training sinds 2023. Dit is een meerdaagse cursus gekoppeld aan stages (niet per se met burgemeester van lokale partijen). Dit programma is net als dat van de NGB kleinschalig met 14 geselecteerde deelnemers. Thema's zijn de kwaliteiten van burgemeesters, openbare orde en veiligheid, oriëntatie op een gemeente en de benoemingsprocedure. Vooral uitleg over de procedure, hoe je je oriënteert op een specifieke gemeente, en hoe goed over te komen (in gesprek en brief) werden in de eerste edities gewaardeerd. Deze is specifiek gericht op actieve leden van lokale partijen. Het programma is gefinancierd via een bijdrage van het ministerie van BZK. Deelname kost 150 euro, ook om “commitment te vragen”, geeft Anne Graumans, directeur van het Kennispunt, aan. Graumans ziet noodzaak zo'n programma aan te bieden voor lokale partijen, omdat er anders (te) grote verschillen zijn in kansen voor politici van lokale partijen ten opzichte van nationale partijen: “Landelijke partijen hebben dat goed voor elkaar (...) Als je talent hebt, is het mooi als het ondersteund wordt. We willen niet dat mensen allemaal opnieuw het wiel moeten uitvinden”.

Het bedrijf Loopbaan na Politiek (LNP) biedt een meerdaagse masterclass ‘Burgemeester worden’. Dit bedrijf is primair gericht op mensen die onder de APPA-regeling vallen.⁴² De training wordt gegeven door Han van Leeuwen, oud-burgemeester, en Willem Ginjaar, directeur LNP. Zij schrijven⁴³ ter voorbereiding van de eerste bijeenkomst een instructie naar de deelnemers: “Doel is om te verkennen of het ambt van burgemeester echt iets voor jou is. En uiteraard om meer te weten te komen over de eerste stappen in het proces daarnaartoe”. Er wordt in de masterclass specifiek aandacht besteed aan openbare orde en veiligheid, dilemma's van het ambt uit de praktijk, maar het programma kijkt ook naar het proces zoals de

⁴¹ Document in bezit van onderzoekers.

⁴² APPA staat voor Algemene pensioen- en uitkeringswet politieke ambtsdragers. Dat zijn Tweede Kamerleden, ministers, staatssecretarissen, wethouders, Gedeputeerde Staten en dagelijks bestuurders van waterschappen. Burgemeesters, Commissarissen en Dijkgraven vallen hier ook onder.

⁴³ Documentatie in bezit van de onderzoekers.

sollicitatiebrief, kennismaken bij de commissaris van de Koning en het gesprek met de vertrouwenscommissie.

Bij al deze programma's geldt dat de vraag is of, als deelnemers worden geholpen met het proces, er nog voldoende ruimte is om te kijken of het burgemeestersambt wel bij diegene past. Dat is mogelijk een keuze die eigenlijk al gemaakt moet zijn voorafgaand aan deelname.

Tussenconclusie

Welke rol spelen partijen en andere cursusaanbieders in het creëren van bereikbaarheid van het burgemeestersambt? De partijen richten zich natuurlijk op beperkte achterbannen: hun ledenbestanden. In het geval van het CDA, de VVD en tot voorkort de PvdA zijn dit bovendien snel teruglopende ledenbestanden. Kennispunt Lokale Partijen richt zich op een beperkt maar groeiend publiek van politici van lokale partijen. Het Oriëntatieprogramma van het NGB richt zich het meest breed op meer diverse profielen en zij-instromers.

De PvdA, GroenLinks, Kennispunt Lokale Partijen, en Loopbaan na de Politiek zijn sterk gericht op mensen die al een politieke functie hebben: ze verbreden de pool niet. Het CDA en het Oriëntatieprogramma richten zich expliciet op groepen die minder vertegenwoordigd zijn in het burgemeesterskorps (o.a. vrouwen). Maar ook de CU, VVD, SGP en D66 zien het als hun rol om mensen die geen politieke achtergrond hebben zich te laten oriënteren op het burgemeesterschap. Het beeld dat mensen gedirigeerd worden om te solliciteren bij een instapgemeente komt in meerdere gesprekken naar voren.

Dan is er tenslotte de relatie tot de recente daling van het aantal sollicitanten. Het is niet aannemelijk dat training- en oriëntatieprogramma een rol spelen in de daling van het aantal sollicitanten. Hiervoor zijn drie redenen. Ten eerste: de rol van partijen is veranderd, waar Kamerleden met de portefeuille 'burgemeesters' tot begin jaren 2000 een sturend effect hadden omdat zij potentiële sollicitanten weghielden van bepaalde gemeenten en adviseerden te solliciteren op andere gemeenten, spelen zij deze sturende rol nu niet meer: dat zou eerder kunnen leiden tot meer sollicitanten omdat er nu minder intensieve sturing is. Ten tweede, alhoewel scholing financieel onder druk staat, hebben de meeste oriëntatieprogramma's voor het burgemeesterschap juist een kleinschalig maar continue karakter. Ten derde, sluit de tijdslijn niet goed aan bij de daling van het aantal sollicitanten. Op twee momenten zijn de uitgaven aan scholing plots sterk gedaald: in 2010 toen het CDA halveerde en in 2017 toen de PvdA negen van de 39 zetels overhield. We zien juist in de laatste tien jaar een geleidelijke daling van het aantal sollicitanten. Ten slotte: CU, SGP en het Kennispunt lokale partijen hebben recent juist programma's opgezet, en het aantal sollicitanten voor het Oriëntatieprogramma is de laatste jaren enorm gestegen. Het aanbod is dus eerder groter geworden dan kleiner.

De waarde van trainings- en oriëntatieprogramma's wordt door veel geïnterviewden bevestigd. We zien ruimte voor verbetering. In de eerste plaats is het scouten, scholen en selecteren van politiek personeel een belangrijke functie van politieke partijen. Een brede leergang is daarmee voor iedere partij belangrijk, maar partijen staan financieel en qua aanwas onder druk waardoor juist de brede leergangen in het geding komen. Trainingen zullen niet zo zeer leiden tot een

groter aantal sollicitanten op de korte termijn, maar wel voor voldoende politieke talenten op de lange termijn - voor allerlei ambten, *inclusief* het burgemeestersambt. Coaching op maat lijkt de belangrijkste manier om mensen voor het ambt klaar te stomen. Dit kan binnen en buiten partijen, maar ook op eigen initiatief. Zittende burgemeesters staan ervoor open om hier tijd voor te maken; de scholingsinstituten en andere actoren zijn met name makelaar tussen vraag en aanbod. Gezien het dalende aantal sollicitanten ligt het voor de hand om deze mogelijkheid breder uit te zetten binnen én buiten partijen. Het ministerie van BZK speelt zelf bij de trainingen een belangrijke rol als directe financier van de oriëntatieprogramma's (van zowel NGB als het Kennispunt). Het programma van het NGB heeft nu meer aanmeldingen dan het aankan. Wij denken dat verruiming van dergelijke programma's waardevol kan zijn. Ten slotte, veel programma's zijn erop gericht om deelnemers zo snel mogelijk klaar te stomen voor een sollicitatie en kunnen daarmee de nadruk leggen op aanpassing aan de huidige norm. Als diversiteit een grotere rol gaat spelen in het uitbreiden van het aantal sollicitanten is het onzes inziens belangrijk dat er ook bij het trainingsaanbod op wordt gelet dat kandidaten hun reis naar het ambt kunnen vervolgen zonder zich per se aan te moeten passen aan de norm.

Conclusie

De centrale vraag van dit onderzoek was *waarom het aantal burgemeesterssollicitanten gedaald is en wat gedaan kan worden om het aantal sollicitanten te verhogen*. Deze conclusie bestaat uit twee delen die apart naar de eerste en tweede vraag kijken.

Als we naar de vraag kijken wat het dalend aantal sollicitanten in de afgelopen tien jaar kan verklaren is het belangrijk om op te merken dat, als we verder terugkijken in de tijd, het aantal sollicitanten anno 2024 terug is op het niveau van ongeveer 2005. Of er echt sprake is van een daling is een kwestie van perspectief. De vraag kan ook zijn waarom het aantal sollicitanten 10 jaar geleden zoveel hoger lag dan 25 jaar geleden.

Ook moeten we opmerken dat het aantal sollicitanten niet per se een indicator is van de kwaliteit van de sollicitanten. De mensen die betrokken waren bij de wervingsprocessen in Noord-Brabant, onze casus in dit onderzoek, zagen geen achteruitgang in kwaliteit. Het is ook nog in vrij weinig gemeenten noodzakelijk geweest een procedure af te breken vanwege een gebrek aan kwaliteit.

Onze primaire verklaring voor het lage aantal sollicitanten is niet politiek van aard. Het is een teken van een krappe arbeidsmarkt. Het beeld van een beperkt aantal sollicitanten is op de hele arbeidsmarkt zichtbaar. De animo voor vacatures voor het burgemeesterschap is niet anders dan bijvoorbeeld voor leraar Duits. Andere ontwikkelingen over tijd (het aantal volksvertegenwoordigers van gevestigde partijen, versplintering, groeiende onveiligheid, de rol van politieke partijen en de juridische positie van het burgemeesterschap) verklaren de dalende trend niet. Sterker nog: naar mate het aantal politici van gevestigde partijen *lager* is, *stijgt* aantal sollicitanten toe. Maar let wel: wij keken in dit onderzoek naar correlaties. Of er sprake is van een causale relatie kunnen wij niet vaststellen.

Tegelijkertijd zien we zowel in de kwalitatieve als de kwantitatieve data die we in dit onderzoek vergaarden en gebruikten veel ambitie voor het burgemeesterschap, met name onder wethouders. We zien bovendien dat er geen verschillen zijn tussen mensen met en zonder migratieachtergrond, tussen mannen en vrouwen. Ook de oriëntatiemogelijkheden die partijen en andere actoren aanbieden worden flink benut, wat duidt op ambitie.

Aan het begin van dit rapport legden we uit dat politieke carrièreplanning van drie principes uitgaat: beschikbaarheid, bereikbaarheid en aantrekkelijkheid. Wat zijn we over deze drie principes te weten gekomen?

Waar het gaat om de **beschikbaarheid** van de functie zien we dat er relatief weinig posten beschikbaar zijn. Tussen 2002 en 2023 waren er gemiddeld 39 vacatures per jaar. Het totaal aantal gemeenten in Nederland loopt door herindelingen verder terug. Omdat het aantal beschikbare plekken terugloopt, wordt het burgemeesterschap ook voor minder mensen een reële optie.

Waar het gaat om **bereikbaarheid** zijn er weinig formele regels maar des te meer informele normen. Een belangrijk onderscheid is dat tussen instapgemeenten en doorgroeigemeenten. Dit onderscheid lijkt wijdverbreid en komt duidelijk naar voren in de interviews met aspiranten,

partijen en gemeenten, en is zichtbaar in de aantallen sollicitanten. Door herindelingen loopt met name het aantal instapgemeenten terug.⁴⁴

Ook zien we duidelijk ruimte om het sollicitatieproces zelf zo in te richten dat niet alleen de *‘usual suspects’* solliciteren. We denken hierbij aan het taalgebruik van de profielschets, de samenstelling van de vertrouwenscommissie en de keuze om enkel passief te rekruteren. Ook lijken normen over wie zou voldoen aan het profiel van het burgemeesterschap wijdverbreid en zijn deze voor specifieke groepen die nu minder vertegenwoordigd zijn in het burgemeesterskorps (vrouwen, mensen met een migratieachtergrond, zij-instromers) ontmoedigend. Als laatste is er de perceptie van onbereikbaarheid: meer diverse aspiranten vragen zich af of zij werkelijk kans maken, gegeven het huidige burgemeesterskorps én de verder weinig diverse vertrouwenscommissies, commissarissen van de Koning, en andere betrokkenen bij het proces. Dit beeld klopt met de cijfers, maar houdt ook zichzelf in stand, omdat deze aspiranten minder geneigd zijn om solliciteren en zo het korps niet veranderd.

Het perspectief van **aantrekkelijkheid** geeft ons een aantal belangrijke inzichten. Ten eerste is het burgemeestersambt een complex ambt dat lang niet iedereen past: een burgemeester is 24 uur per dag, 7 dagen in de week in functie. Niet iedereen wil dat. Ten tweede is er de rol van geweld. Alhoewel geweld de gestage daling in de laatste jaren niet kan verklaren, duiden onze kwalitatieve en kwantitatieve data wel op een verschil in hoe mensen reageren op gepercipieerd of reëel geweld. We zien dat mensen verschillend reageren, waar ervaring met bedreiging, gezinsleven en gender een rol lijken te spelen. We zien dat vooral vrouwelijke aspirant-burgemeesters hier moeite mee hebben. Dat geldt zowel voor vrouwelijke politici met eerdere ervaringen met geweld als vrouwelijke zij-instromers die nog niet bekend zijn met dit aspect van het werk. Mannelijke politici hebben hier minder moeite mee, zeker ook als ze aan het risico gewend zijn. Vervolgens zien we dat meer onveilige gemeenten minder sollicitanten krijgen. Ten derde maakt het woonplaatsvereiste het voor potentiële sollicitanten essentieel welke gemeente het is waar ze op solliciteren. Mensen willen wonen in een gemeente met veel recreatiemogelijkheden (musea, theaters, sportfaciliteiten). Dat geldt voor allerlei theoretisch geschoolde professionals, en dus ook voor burgemeesters. Een nieuwe burgemeester betekent vaak ook een verhuizing voor een gezin, en dat kan beperken waar mensen solliciteren. De mogelijkheden voor familieleden en afstand tot vorige woonplaats blijken belangrijke individuele overwegingen te zijn.

Deze conclusies blijven abstract en geven nog weinig handvaten voor onze tweede vraag wat er gedaan kan worden om het aantal sollicitaties te verhogen. Daar gaan wij met deze aanbevelingen verder op in.

Diversiteit & inclusie: Een tekort op de arbeidsmarkt is normaliter een reden om nieuwe kanalen te openen voor rekrutering en om nieuwe groepen aan te spreken die zich eerder niet in de vacature herkenden. In dit onderzoek zien we dat diversiteit en inclusie niet alleen een

⁴⁴ Dit lijkt nu nog geen effect te hebben gehad op het aantal sollicitanten in doorgroeigemeenten maar verdere herindelingen zouden dit effect wel kunnen hebben.

normatief streven kan zijn, maar ook een noodzakelijk antwoord op een krappere arbeidsmarkt is.

We zien geen verschil in de ambities van vrouwen en mensen met een migratieachtergrond maar tegelijkertijd wel ongelijke uitkomsten waar het deze groepen betreft. Dat betekent in onze ogen dat het traject naar het burgemeestersambt ook met deze bril bekeken moet worden. We zien in de formulering van profielschetsen en samenstellingen van vertrouwenscommissies barrières die mensen die op het eerste gezicht minder goed passen in de mal van de traditionele burgemeester ontmoedigen. Het is in dat licht belangrijk om op diversiteit in het proces te letten, bijvoorbeeld in de samenstelling van de vertrouwenscommissie. Het ministerie adviseert nu om ten minste één vrouw op te nemen. Dit is een weinig dwingend vereiste, terwijl elders op de arbeidsmarkt de diversiteit van sollicitatiecommissies minder vrijblijvend is. In de praktijk bestaan veel vertrouwenscommissies uit fractievoorzitters (in overweldigende meerderheid witte mannen die ouder dan vijftig zijn) waarbij de neiging groot is om, zoals in veel selectieprocessen, ook voor een kandidaat met een vergelijkbaar profiel te kiezen.

Buiten de gevestigde partijen: Diversiteit en inclusie gaan niet alleen maar over identiteitskenmerken als gender, etniciteit, of het hebben van een beperking, maar ook over partij. Alhoewel we niet zien dat een dalend aantal vertegenwoordigers van gevestigde partijen een voorspeller is van het aantal sollicitanten is het onvermijdelijk zo dat deze pool opdroogt. We vinden het een positieve ontwikkeling dat de gevestigde partijen geen oligopolie op de burgemeestersbenoeming meer hebben, maar dat ook mensen van lokale partijen of zonder partij burgemeester kunnen worden. Op al die plekken zit ook bestuurlijk talent. Oriëntatie- en trainingsprogramma's gericht op mensen buiten de gevestigde partijen mogen in onze ogen uitgebreid worden. Dat geldt zeker voor het Oriëntatieprogramma van het NGB dat nu meer aanmeldingen heeft dan het aankan.

Zij-instromers: Het burgemeesterschap sluit qua taken en verantwoordelijkheden aan bij mensen die raadslid of wethouder zijn geweest. Tegelijkertijd hebben deze mensen minder ervaring met de veiligheidsportefeuille. Hier hebben andere mensen in de 'driehoek', leidinggevend bij de politie en officieren van justitie, meer ervaring mee. Ook gemeentesecretarissen en griffiers zien het werk van burgemeesters van dichtbij. We denken dat een gericht programma om mensen vanuit deze functies door te laten groeien naar het burgemeesterschap een manier kan zijn om de instroom te diversifiëren waar het gaat om beroepsmatige ervaring.

Actieve werving: In de gemeenten waar wij het proces bekeken hebben lijkt rekrutering met name passief te verlopen. Enerzijds schept dat een verantwoordelijkheid voor de centrale overheid om de communicatie rondom burgemeestersvacatures te verbeteren. Het vacatureplatform van BZK is een goede stap die verder uitgebreid kan worden om nieuwe doelgroepen aan te spreken. Men zou functies toe kunnen voegen zoals een nieuwsbrief en het gebruik van sociale media kunnen inzetten om op actieve wijze een breder publiek te bereiken. Anderzijds is het bij topfuncties buiten het openbaar bestuur normaal om actief en gericht te rekruteren, iets wat in onze ogen ook voor burgemeestersvacatures moet gebeuren.

Instapgemeenten: Het valt buiten onze onderzoeksoopdracht om te beoordelen of het onderscheid tussen instap- en doorgroeigemeenten vanuit bestuurlijk perspectief gerechtvaardigd is. Wel observeren we dat juist doorgroeigemeenten het sterkst kampen met een laag aantal sollicitanten. De grens van wat instap- en doorgroeigemeenten zijn, lijkt in de hoofden van alle betrokkenen vrij vast te liggen. Deze norm beperkt de keuze van waar te (kunnen) solliciteren. We raden het ministerie aan om in vervolgonderzoek deze norm kritisch tegen het licht te houden: is zo'n grens waardevol, en zo ja waar moet die grens dan liggen?

Arbeidsvoorwaarden: Het is een basale economische wet dat als iets schaars is, de prijs stijgt. Als het aantal sollicitanten daalt op een krappe arbeidsmarkt, is dat een reden om te kijken naar de arbeidsvoorwaarden. Ook de groei van de verantwoordelijkheden van de burgemeester is reden om dat te heroverwegen. Dat kan in termen van het salaris, maar ook in termen van de andere arbeidsvoorwaarden. Hierbij springen de leeftijdsbeperking en het woonplaatsvereiste in het oog. Het is goed om over zulke regels kritisch na te blijven denken: zijn die nog wel van deze tijd?⁴⁵ We raden het ministerie aan om deze norm kritisch tegen het licht te houden in vervolgonderzoek.

Instroom gevestigde partijen: de gevestigde partijen leveren op dit moment met name gericht maatwerk voor sollicitanten. Dit werk draait op de vrijwillige inzet van vaak zittende burgemeesters. Uit onze interviews komt naar voren dat dit waardevol is. Omdat dit draait op vrijwillige inzet lijkt dit niet sterk bedreigd te worden door zetel- en ledenverlies van de gevestigde partijen. Veel partijen hebben daarnaast een robuust trainingsprogramma voor mensen die actief willen worden, maar sommige partijen hebben geen structureel programma of hebben dit moeten wegbezuinigen. Wij denken dat dit op lange termijn de ontwikkeling van politieke en bestuurlijke talenten (en daarmee ook van burgemeesters) onder druk kan zetten.

Vervolgonderzoek: de aanwas van politiek en bestuurlijk talent is een punt van zorg voor het ministerie. Er lopen tal van onderzoeken die hiernaar kijken zoals de Basismonitor Politieke Ambtsdragers en het rekruteringsonderzoek van Boogers en Voerman (2023) gericht op raadskandidaten. We denken dat een meer thematische benadering van onderzoek naar politieke ambitie, scouting en selectie waardevol is om verklaringen te kunnen bieden voor trends en om problemen vroegtijdig te signaleren. Onderzoek naar de aanwas, scouting en selectie van wethouders is, op enkele uitzonderingen na,⁴⁶ afwezig. Ook gericht onderzoek naar het burgemeesterschap is in onze ogen belangrijk. Zeker waar het gaat om het gegeven van de relatief korte zittingsduur van burgemeesters.⁴⁷ Het begrijpen van vertrekmotieven van zittende burgemeesters kan ons meer inzicht verschaffen in het dalende aantal sollicitanten.

⁴⁵ In veel Duitse deelstaten is het bijvoorbeeld geen vereiste dat de burgemeester woont in de gemeenten waar deze burgemeester is.

⁴⁶ Zie alleen Meer vrouwen in de politiek, Wethoudersvereniging & Runderkamp, Z. (2024). Een onverwacht beeld. Vrouwen als wethouders en hun weg naar het ambt.

⁴⁷ De helft van de burgemeesters zit nu korter dan zes jaar (Staat van het Bestuur 2022, p.57).

Bibliografie

- Aars, J., & Offerdal, A. (1998). Local political recruitment in crisis? A comparison of Finland and Norway. *Scandinavian Political Studies*, 21(3), 207-230.
- Andeweg, R. B., & Derksen, W. (1978). The appointed burgomaster: Appointments and careers of burgomasters in the Netherlands. *Netherlands Journal of Sociology*, 14(1), 41-58.
- Baakman, N. (2004). De nomenklatoera in Nederland: over het verschijnsel van partijpolitieke benoemingen. In Jaarboek DNPP 2003 (pp. 173-197). Documentatiecentrum Nederlandse politieke partijen.
- Beasley, E. (2018). Survivor Bias. In *Misperceptions of the Social World* (pp. 168-174). Routledge.
- Bertrana, X., Magre, J., Sánchez, J. M., Steyvers, K., Valcke, T., & Verhelst, T. (2015). The political career of county councillors in Europe: examining the internal logic of professionalization and comparative country patterns. In X. Bertrana, B. Egner & H. Heinelt (red.), *Policy making at the second tier of local government in Europe*. London: Taylor & Francis. (pp. 223-246). Routledge.
- Black, G. S. (1972). A theory of political ambition: Career choices and the role of structural incentives. *American Political Science Review*, 66(1), 144-159.
- Boogers, M., Peters, K., Vollaard, H., Denters, B., & Boogaard, G. (2021). *Te veel van het goede? De staat van het burgemeestersambt anno 2020*. <https://doi.org/10.5553/bk/092733872022031002005>
- Borchert, J. (2011). Individual ambition and institutional opportunity: A conceptual approach to political careers in multi-level systems. *Regional and Federal Studies*, 21(2), 117–140. <https://doi.org/10.1080/13597566.2011.529757>
- Bouwman, H. (2020). *Lessen en valkuilen voor wethouders*. Boom.
- Bovens, M. & Wille, A. (2014). *Diplomademocratie*. Prometheus.
- Budd, D., Myers, A., & Longoria, T. (2016). The role of a gendered policy agenda in closing the mayoral ambition gap: The case of Texas female city council members. *Journal of Research on Women and Gender*, 6, 81-93.
- Cohen, J. & Holla, M. (2018) “Gemeenteraden en de burgemeester” in: Vollaard, H., Boogaard, G., Van den Berg, J. & Cohen, J. (red.) *De Gemeenteraad*. Boom.
- Davidson-Schmich, L. K. (2006, 29 maart). Gender and political ambition revisited: What questions does American politics research raise for Western Europeanists?. Fifteenth International Conference of the Council for European Studies. Chicago.

- Dodeigne, J., Krukowska, J., & Lazauskienė, A. (2018). The Mayors' Political Career: Between Local and National Ambition. *Governance and Public Management*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-67410-0_4
- Dijk, R. E. van. (2024). Ambitious Women: Hidden within the Party? *Politics of the Low Countries*, 5(3), 281–302. <https://doi.org/10.5553/PLC/.000064>
- Dutton, W. H. (1975). The Political Ambitions of Local Legislators: A Comparative Perspective. *Polity*, 7(4), 504- 522.
- Einstein, K. L., Glick, D. M., Palmer, M., & Pressel, R. J. (2020). Do mayors run for higher office? New evidence on progressive ambition. *American Politics Research*, 48(1), 197-221.
- Erikson, J., & Josefsson, C. (2024). Leaders' desires to lead: progressive ambition and norms around gender balance in the Swedish parliament. *Politics, Groups, and Identities*, 1-21.
- Galais, C., Öhberg, P., & Coller, X. (2016). Endurance at the top: Gender and political ambition of Spanish and Swedish MPs. *Politics & Gender*, 12(3), 596-621.
- Guérin, É., & Kerrouche, E. (2008). From amateurs to professionals: The changing face of local elected representatives in Europe. *Local Government Studies*, 34(2), 179-201.
- Bouwmeester, J., Buijn, S., Hekkema, M., Klein Kranenburg, L., Van Miltenburg, C., Kempenaar, B. *Monitor Integriteit en Veiligheid 2024*. Ipsos I&O.
- Karsten, N., & Jacobs, S. P. (2022). 'Moral Person' or 'Ethical Leader'? A Longitudinal Quantitative Analysis of Councilors' Integrity Requirements for Dutch Mayors (2008–2019). *Public Integrity*, 24(3), 267-279.
- Karsten, N. (2019). What councillors expect of facilitative mayors: The desired leadership competencies in job advertisements for the Dutch mayoralty and how they are affected by municipal size. *Lex Localis*, 17(1), 179-199.
- Karsten, N., Oostendorp, H., & Kooten, F. van. (2018). Gezocht: integere en daadkrachtige verbinder (m/v). Het onderscheidend vermogen van profielschetsen voor Nederlandse burgemeesters beoordeeld. *Bestuurswetenschappen*, 72(1), 26–44.
- Karsten, N., Schaap, L., Hendriks, F., Zuydam, S. Van, & Leenknecht, G.-J. (2014). *Majesteitelijk en magistratelijk: De Nederlandse burgemeester en de staat van het ambt*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2421190>
- Klein Kranenburg, L., Brookman, S., Miltenburg, C. van, Bouwmeester, J., Weijkamp, E., & Jong, B. de. (2022). *Monitor Integriteit en Veiligheid 2022*.
- Kolltveit, K. (2022). Gender and ambitions for elected and appointed political positions: insights from Norway. *European Journal of Politics and Gender*, 5(1), 109-125.
- Laakso, M., & Taagepera, R. (1979). "Effective" number of parties: a measure with application to West Europe. *Comparative political studies*, 12(1), 3-27.

- Mohr, T.S. (2014) “Why Women Don’t Apply for Jobs Unless They’re 100% Qualified” Harvard Business Review.
- Mollema, E., & Driel, J. van. (z.j.). Inclusief werven, selecteren en schrijven.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (2017). *Circulaire benoeming, klankbordgesprekken en herbenoeming burgemeester*.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (2020). *Handreiking burgemeesters. Benoeming, herbenoeming, klankbordgesprekken en afscheid*.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2024). *Staat van het Bestuur 2024*.
- Mügge, L.M, Runderkamp, Z., & Kranendonk, M. (2019). *Op weg naar een betere m/v-balans in politiek en bestuur*. Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Mügge, L. M., & Runderkamp, Z. (2023). *Bent ú de volgende burgemeester? Evaluatie ‘Oriëntatieprogramma voor burgemeesters.’* Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Mügge, L.M, Runderkamp, Z., & Spierings, N. (2024). Descriptive Representation of Marginalized Groups in Dutch Politics. In S. de Lange, T. Louwers, P. ’t Hart, & C. van Ham (Red.), *Handbook of Dutch politics*. Oxford University Press.
- Norris, P. (1997). *Passages to Power: Legislative Recruitment in Advanced Democracies*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.2307/2647810>
- Ohmura, T., Bailer, S., Meißner, P., & Selb, P. (2018). Party animals, career changers and other pathways into parliament. *West European Politics*, 41(1), 169-195.
- Otjes, S. (2018). *The phoenix of consensus democracy: Party system change in the Netherlands*. In: Party system change, the European crisis and the state of democracy (pp. 171-193). Routledge.
- Otjes, S. (2020). Going local. Voting for independent local parties in the Netherlands 1986-2010. *Local Government Studies*, 46(1), 91-115.
- Otjes, S. (28/3/2022) “Groeiende versplintering? Een ‘Urban Myth’”. De Hofvijver.
- Otjes, S. (2024). Local political space: Localism, the left-right dimension and anti-elitism. *Party Politics*, 30(4), 662-677.
- Piscopo, J. M., & Kenny, M. (2020). Rethinking the ambition gap: Gender and candidate emergence in comparative perspective. *European Journal of Politics and Gender*, 3(1), 3–10. <https://doi.org/10.1332/251510819X15755447629661>
- Runderkamp, Z. (2024). No More Simultaneous Chess: Understanding Dropout of Local-Level Women Politicians in Gendered Institutions. *Journal of Diversity and Gender Studies (DiGeSt)*.

- Runderkamp, Z. (2023). Barrières voor vrouwen om politiek actief te worden, zijn en blijven. *Alliantie Politica*.
- Runderkamp, Z., & Mügge, L.M. (2023). Agressie en geweld bedreigen de diversiteit van het burgemeesterskorps. *Burgemeester 106*, 59–61.
- Schlesinger, J. (1966). *Ambition and Politics*. Rand McNally.
- Schilder, A.E. & G.H.A. Van der Grinten. (2023). “Afwegingskader bevoegdheden burgemeester” Vrije Universiteit Amsterdam.
- Sociaal Economische Raad (2023). Divers werven en selecteren. *Diversiteit in bedrijf*.
- Sokolow, A. D. (1989). Legislators without ambition: Why small-town citizens seek public office. *State & Local Government Review*, 23-30.
- Steijaert, M., Thijs, P., Bruijn, S., & Klein Kranenburg, L. (2024). “Ga aardappelen schillen of zoiets” Onderzoek naar de omvang, aard en gevolgen van online agressie en geweld tegen vrouwelijke politici in Nederland. Atria/I&O
- Steyvers, K., & Medir, L. (2018). From the Few Are Still Chosen the Few? Continuity and Change in the Social Background of European Mayors. *Governance and Public Management*, 79–108. https://doi.org/10.1007/978-3-319-67410-0_3
- Van der Woude, W. (z.j.) “Artikel 131 - Aanstelling burgemeester en commissaris Koning” <https://www.nederlandrechtsstaat.nl/grondwet/inleiding-hoofdstuk-7-decentralisatie/artikel-131-aanstelling-burgemeester-en-commissaris-koning/>
- Van Leeuwen, L. (2006). “Wat maakt een burgemeester?” *Liberaal Reveil*, 47(3), 161-165.
- Verhelst, T., Reynaert, H., & Steyvers, K. (2013). Political recruitment and career development of local councillors in Europe. In B. Egner, D. Sweeting & P.J. Klok (red.), *Local councillors in Europe* (pp. 11-25). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Vermeulen, F. (2023). *Hoe divers zijn de Nederlandse gemeenteraden?* Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Vollaard, H. (red.) (2024) “Aansprekend en uitdagend. Raadsleden, wethouders en burgemeesters over hun ambt”. Basismonitor Politieke Ambtsdragers 2024.

Colofon

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.

Over de auteurs

Zahra Runderkamp is promovenda politicologie aan de Universiteit van Amsterdam en zelfstandig onderzoeker.

Simon Otjes is universitair docent Nederlandse politiek aan de Universiteit Leiden.

ZahraRunderkamp.nl



**Universiteit
Leiden**

Dankwoord

De auteurs bedanken het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, in het bijzonder Hella van de Velde, Noud Dumoulin en Dike Garrelts. Ook danken we de deelnemers van de ‘Leiden Workshop on Local Party Politics’ en het Symposium ‘Onafhankelijkheid onder druk’ voor hun feedback, en Invior voor het beschikbaar stellen van hun data. Grote dank gaat ook uit naar alle deelnemers aan het onderzoek, onder andere via de Basismonitor Politieke Ambtsdragers en via alle afgenomen interviews.

Appendices

Appendix bij ‘Individuele overwegingen voor het burgemeesterschap’

Overzicht van geïnterviewde profielen

Profielen die wel aan Oriëntatieprogramma meededen, onder andere afgenomen in het kader van de evaluatie van het programma (zie: Mügge & Runderkamp 2023, p. 36).

Burgemeester geworden

- Vrouw
- Vrouw
- Vrouw
- Vrouw
- Vrouw

Geen burgemeester geworden, wel gesolliciteerd

- Man, migratieachtergrond
- Vrouw
- Man
- Man
- Man
- Vrouw, migratieachtergrond
- Vrouw
- Vrouw, migratieachtergrond

Geen burgemeester, niet gesolliciteerd

- Vrouw
- Vrouw
- Vrouw
- Man, migratieachtergrond
- Man
- Vrouw, migratieachtergrond
- Vrouw

Daar voegen we in het kader van dit onderzoek verschillende profielen aan toe die niet meededen aan het Oriëntatieprogramma:

Wel gesolliciteerd

- Vrouw, wethouder
- Man, zij-instromer (onderwijs)
- Vrouw, migratieachtergrond, raadslid

Niet gesolliciteerd

- Vrouw, migratieachtergrond, raadslid

- Vrouw, migratieachtergrond, raadslid
- Vrouw, raadslid
- Vrouw, raadslid
- Vrouw, wethouder
- Vrouw, wethouder
- Man, wethouder
- Man, zij-instromer (officier van justitie)
- Vrouw, zij-instromer (gemeentesecretaris)
- Man, zij-instromer (concerncontroller)
- Man, zij-instromer (concerncontroller)
- Vrouw, zij-instromer (communicatieprofessional)

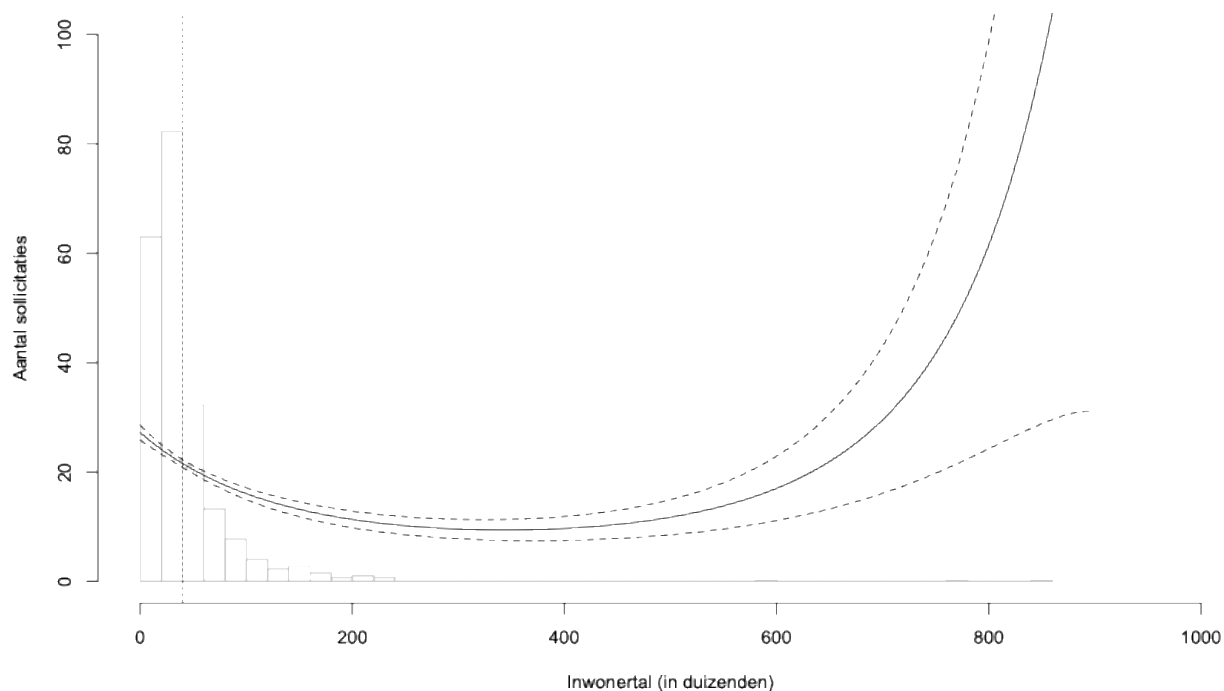
Appendix bij ‘Overwegingen voor het burgemeesterschap getoetst’

Tabel A.1: Gecombineerd model

Variabele	Coëfficiënt
Functie = wethouder	1.15*** (0.31)
Gender = vrouw	0.80* (0.31)
Ervaring met onveiligheid	1.23*** (0.43)
Leeftijd	0.09 (0.13)
Leeftijd ²	-0.00 (0.00)
Migratieachtergrond	0.09 (0.57)
Partij = Gevestigd	0.46 (0.33)
Opleiding = BA/MA	0.84 (0.63)
Gender = vrouw * Ervaring met onveiligheid	-2.36* (1.09)
Intercept	-6.20* (2.94)
N	604
AIC	350
*** < 0.001; ** < 0.01; * < 0.05	

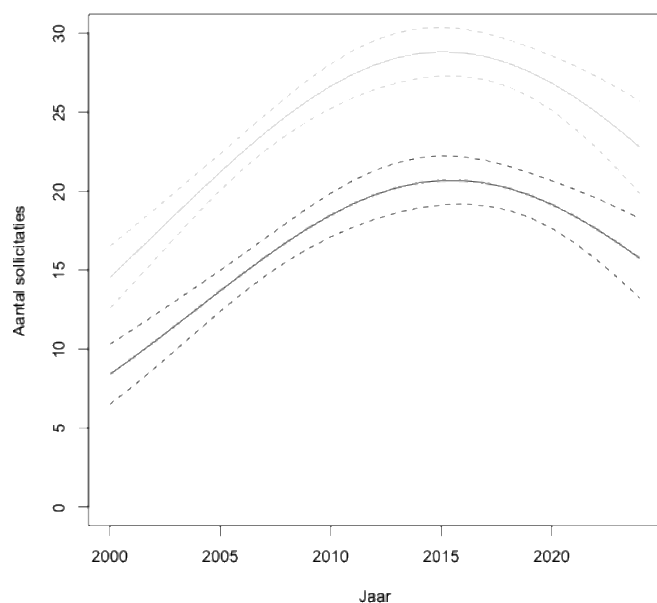
Appendix bij ‘Wat verklaart het aantal sollicitaties op burgemeestersvacatures?’

Figuur A.1: Aantal sollicitaties als functie van inwonertal



Kolommen: verdeling van de onafhankelijke variabele; zwarte lijn: schatting van het niet-lineair verband. Onderbroken zwarte lijn: 95% onzekerheidsinterval; stippellijn: 40.000 inwoners.

Figuur A.2: Aantal sollicitaties als functie van een inwonertal boven of onder de 40.000



Geschat aantal sollicitaties met 95% onzekerheidsinterval; zwarte lijn meer dan 40.000 inwoners; grijze lijn: minder dan 40.000 inwoners

Tabel A.2: Multivariate negatief binomiale regressieanalyse

Model	(1)	(2)	(3)
Inwoners < 40.000	0.27*** (0.05)	0.26*** (0.04)	6.90*** (1.37)
Bijstandsgerechtigden per inwoner	2.37 (3.47)		134.14 (93.46)
Verdachten per 100,000 inwoners	-0.00*** (0.00)	-0.00*** (0.00)	-0.07*** (0.03)
Nettoschuldenquote	-0.00 (0.00)		-0.01 (0.01)
Recreatieve bedrijven per inwoner	77.83*** (9.30)	73.01*** (8.51)	2315.03*** (260.37)
Afstand tot Amersfoort	-0.00 (0.00)		-0.02 (0.03)
Effectief aantal raadspartijen	0.00 (0.02)		0.08 (0.40)
Aantal volksvertegenwoordigers van gevestigde partijen	-0.00 (0.00)		-0.01 (0.00)
Herindeling geweest	-0.29*** (0.07)	-0.28*** (0.06)	-4.26** (1.82)
Krapte op de arbeidsmarkt	-0.00*** (0.00)	-0.00*** (0.00)	-0.02*** (0.01)
Jaar sinds 2000	-0.15** (0.07)	-0.03 (0.05)	-4.09** (1.99)
Jaar sinds 2000 ²	0.00* (0.00)	0.00 (0.00)	0.11* (0.06)
Wethouder vertrokken	-0.04 (0.04)		-1.26 (1.02)
Voorganger vertrokken	-0.08 (0.06)		-1.81 (1.48)
Provincie = Drenthe	0.59*** (0.12)	0.52*** (0.10)	16.69*** (3.19)
Provincie = Flevoland	0.29 (0.17)	0.24* (0.14)	8.53* (4.56)
Provincie = Limburg	0.02 (0.10)	-0.06 (0.09)	1.70 (2.63)
Provincie = Gelderland	0.43*** (0.12)	0.45*** (0.08)	12.32*** (3.23)
Provincie = Groningen	0.20 (0.16)	0.28*** (0.10)	4.96 (3.90)
Provincie = Noord-Brabant	0.25** (0.10)	0.23*** (0.08)	7.00** (2.74)
Provincie = Noord-Holland	0.22* (0.11)	0.20** (0.08)	6.31** (3.03)
Provincie = Overijssel	0.33*** (0.11)	0.36*** (0.09)	8.52*** (2.94)
Provincie = Utrecht	0.43*** (0.15)	0.47*** (0.09)	12.71*** (3.95)
Provincie = Zeeland	0.40*** (0.12)	0.31*** (0.11)	10.72*** (3.32)
Provincie = Zuid-Holland	0.22* (0.11)	0.20** (0.08)	6.39** (3.02)
Constant	5.02*** (1.28)	2.64*** (0.31)	69.56** (34.39)
N	466	578	466
AIC	3384	4157	3485

Significantie: *** < 0.001; ** < 0.01; * < 0.05; Model 1 en 2 zijn negatief binomiale regressies; model 3 een OLS

Appendix bij ‘Vergelijking van twee wervingsprocessen’

Tabel A.3: Interviews

Geïnterviewde	Functie tijdens proces
Henk Smit	Kabinetschef van Commissaris van de Koning van Noord-Brabant
Martijn Meuwissen	Plaatsvervangend kabinetschef van Commissaris van de Koning van Noord-Brabant
Hetty van der Hamsvoort	Wethouder Bladel en adviseur van de vertrouwenscommissie
Cor Smits	Gemeentesecretaris Etten-Leur
Maurits van den Bosch	Sollicitant in Bladel (en nu burgemeester)
Marina Starmans	Sollicitant in Etten-Leur (en nu burgemeester)

Appendix bij ‘Oriëntatie- en Trainingsprogramma’s’

Tabel A.4: Interviews

Geïnterviewde	Functie	Periode
Marc Haverkamp	Coördinator CDA Academie en Senior HRM en Scouting	2018-nu
Sofie Kuilman	Voormalig allround medewerker Centrum voor Lokaal Bestuur	2018-2024
Ron de Rover	Talentmanager en opleidingsontwikkelaar ChristenUnie	2022-nu
Martijn Donselaar	Coördinator Bestuurdersvereniging SGP	2024-nu
Evert Jan Nieuwenhuis	Voorzitter Bestuurdersvereniging SGP	2019-nu
Jan Schinkelshoek	Voormalig Tweede Kamerlid CDA met burgemeestersbenoemingen in de portefeuille	2006-2010
Sharona Simons	Organisator Opleidingen en Trainingen	2023-nu
Yvonne Bijenhof	Algemeen Bestuurslid VVD Bestuurdersvereniging	2022-nu
	Medewerker Landelijk Bureau GroenLinks	2023-nu
Marcella Heijboer	Ondersteuner Burgemeesterscommissie D66	2015-nu
	Voormalig senior adviseur landelijk bureau D66	2015-2023