

KLEUR BEKENNEN

*Op weg naar meer migrantenburgemeesters
in Nederland*



KLEUR BEKENNEN

Op weg naar meer migrantenburgemeesters in Nederland

Colofon

'Kleur bekennen' is een uitgave van FORUM, Instituut voor Multiculturele Vraagstukken in Utrecht.

Projectleiding:

FORUM: Radj Ramcharan, Zeki Arslan, Peter Zwaga

Auteurs:

U-producties: Astrid van Unen, Mehmet Ülger

Tekstredactie:

Will Tinnemans

Fotografie:

Aylie Photography: Lilih Suhendra; en meewerkende gemeenten/provincies

Vormgeving:

Sanne Hendrixx

Productie:

InterCreation: Marco Peper

FORUM, Instituut voor Multiculturele Vraagstukken

Postbus 201

3500 AE Utrecht

Telefoon (030) 297 43 21

Website www.forum.nl



FORUM is een onafhankelijk kennisinstituut op het terrein van multiculturele vraagstukken vanuit het perspectief van de democratische rechtsstaat, sociale cohesie en gedeeld burgerschap. FORUM vergaart kennis op het brede terrein van integratie, stelt deze beschikbaar en zet de kennis om in praktisch toepasbare methoden en producten.

© 2014

Alle rechten voorbehouden. Niets in deze uitgave mag vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt worden in enige vorm of op enige wijze zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Inhoud

Voorwoord	pagina 5
Een eerlijke wedstrijd – door Will Tinnemans	pagina 6
Ahmed Aboutaleb, burgemeester van Rotterdam	pagina 10
Jan Franssen, voormalig commissaris van de Koning in Zuid-Holland	pagina 12
Faruk Uçar, VVD-raadslid in Enschede en vicefractievoorzitter	pagina 14
Oetra Gopal, wethouder in Hoogezand-Sappemeer	pagina 16
Bernt Schneiders, burgemeester van Haarlem	pagina 18
Ank Bijleveld, commissaris van de Koning in Overijssel	pagina 20
Salima Belhaj, fractievoorzitter D66 in Rotterdam	pagina 22
Turgay Tankir, wethouder in Nijmegen	pagina 24
Dagmar Oudshoorn-Tinga, burgemeester van Uithoorn	pagina 26
Roy Ho Ten Soeng, oud-burgemeester en voormalig burgemeestersscout	pagina 28
Songül Mutluer, PvdA-raadslid in Zaanstad en fractievoorzitter	pagina 30
Gilbert Isabella, wethouder in Utrecht	pagina 32
Wilma Delissen-van Tongerlo, burgemeester van Peel en Maas	pagina 34
Achmed Baâdoud, stadsdeelvoorzitter van Amsterdam Nieuw-West	pagina 36
Franc Weerwind, burgemeester van Velsen	pagina 38

VOORWOORD

Onze steeds meer diverse samenleving vraagt nieuwe vaardigheden van haar bestuurders. Zij zouden met hun beleid moeten weten in te spelen op de veelheid aan behoeften van de burgers. Zij moeten de ingangen en netwerken kennen om met verschillende groepen in gesprek te gaan om hen te betrekken in de ontwikkeling van beleidsplannen. Zij moeten in staat zijn om mensen van verschillende achtergronden en met verschillende perspectieven met elkaar te verbinden en sociale cohesie te kweken. Het is daarom van belang dat bestuurders een afspiegeling zijn van de verscheidenheid binnen onze samenleving. Zodat alle burgers zich in hen kunnen herkennen om samen met hen een veelkleurige samenleving willen vormgeven. Met deze publicatie wil FORUM bijdragen aan de benoeming van meer migranten in zichtbare bestuursfuncties.

In deze publicatie *Kleur bekennen. Op weg naar meer migrantenburgemeesters in Nederland* schetsen personen die een belangrijke rol spelen bij het voordragen en benoemen van burgemeesters een beeld van hun ervaringen. Het geringe aantal migrantenburgemeesters is al langer een punt van zorg, daarom werd al tussen 2008 en 2010 een diversiteitstraject gestart om talentvolle biculturelen te interesseren voor het burgemeestersvak. De hoofdrolspelers in dit boek geven antwoord op de vragen hoe we het aantal burgemeesters uit migrantengroepen kunnen vergroten, hoe in een profielschets voor een nieuwe burgemeester rekening kan worden gehouden met diversiteit en hoe de vertrouwenscommissie van de gemeenteraad daarmee zou kunnen omgaan.

Tot slot werd gevraagd naar mogelijke verklaringen voor het relatief geringe aantal migranten in het college van burgermeester en wethouders in verhouding tot het aantal raadsleden met een migrantenachtergrond. Vijftien personen staan centraal in de publicatie: commissarissen van de Koning, huidige en ex-burgemeesters, wethouders en vertegenwoordigers uit verschillende gemeenteraden.

EEN EERLIJKE WEDSTRIJD

Door Will Tinnemans

Bijna één op de vijf inwoners van Nederland staat volgens de officiële beleidsdefinities te boek als 'allochtoon'. Het gaat om mensen met één of twee allochtone ouders, maar ze zijn steeds vaker zélf in Nederland geboren en getogen, hebben hier gestudeerd en voelen zich doorgaans eerst en vooral Nederlander en daarnaast ook nog Marokkaan, Iraakees, Surinamer of wat dan ook. Ze zijn thuis in meerdere landen en culturen. 'Biculturelen' is dan ook een betere term, want in dat woord zitten 'twee culturen' besloten. Maar hoewel ze iets extra's in huis hebben, krijgen ze lang niet altijd dezelfde kansen en mogelijkheden als Nederlanders zonder recent migrantenverleden.

Neem nu het aantal burgemeesters met een allochtone herkomst. Van de 415 burgemeesters die Nederland in 2012 telde, konden er drie allochtoon genoemd worden. Dat is 0,7 procent. Dat het aandeel allochtonen in het burgemeesterskorps wat lager is dan hun aandeel in de totale bevolking, is nog begrijpelijk. Het kost immers tijd om een plek te vinden in de samenleving, zowel op groepsniveau als individueel. Maar dat het aantal allochtone burgemeesters bijna dertig keer lager is dan hun aandeel in de hele bevolking, dat is toch slecht te verkopen.

Gelijke toegang tot de arbeidsmarkt is in hoge mate bepalend voor de sociaaleconomische positie van een groep in de samenleving. Toch gaat het niet alleen om een eerlijke kans op banen. Het openbaar bestuur moet voor de hele bevolking herkenbaar zijn. Zichtbaarheid in publieke functies is daartoe een eerste vereiste. Om met iedereen rekening te kunnen houden, moeten de instituties van een democratische rechtsstaat plaats bieden aan mensen uit verschillende leeftijdsgroepen, mannen en vrouwen van uiteenlopende religieuze en politieke stromingen, van diverse etnische herkomst, met een handicap of met een andere seksuele oriëntatie. De diversiteit in het openbaar bestuur is van groot belang, omdat ambtenaren en politici op alle niveaus bruggen slaan tussen bevolkingsgroepen. En ze vervullen ook nog eens een voorbeeldrol voor de groep waar ze onderdeel van uitmaken. De samenleving functioneert dus beter als het landsbestuur op alle niveaus zoveel mogelijk groepen en subgroepen vertegenwoordigt.

Managen van diversiteit

Tot 2004 kende dit land wetgeving ter bevordering van de toegang van migranten en hun nakomelingen tot alle niveaus van de arbeidsmarkt. Na die tijd was er periodiek aandacht voor de belemmeringen en obstakels op de weg naar hogere functies, maar verder dan een moreel appèl kwam het vaak niet. Om het aantal vrouwelijke en biculturele burgemeesters te verhogen, besloten het ministerie van Binnenlandse Zaken en het Nederlands Genootschap van Burgemeesters (NGB) scouts aan te stellen. Van 2008 tot en met 2010 zochten zes burgemeestersscouts talentvolle vrouwen en biculturelen met interesse voor het hoogste ambt op lokaal niveau.

De high potentials kregen intensieve begeleiding en mochten met een burgemeester meelopen om zich te bekwamen in het vak. Niet alleen om ze een eerlijke kans te bieden op de arbeidsmarkt voor burgemeesters, want die zet geen zoden aan de dijk met in totaal 415 functies, waarvan er hooguit enkele tientallen per jaar vrijkomen. Veel belangrijker is het dat inmiddels uit heel wat onderzoeksrapporten is gebleken dat organisaties met een divers samengesteld personeelsbestand hun doelen beter realiseren. Organisaties die medewerkers van diverse pluimage in huis halen, kunnen met hun producten en diensten ook beter inspelen op de behoeften van hun afnemers. Een absolute voorwaarde is wel dat diversiteit goed gemanaged wordt, dat de top van de organisatie het beleid openlijk steunt en dat diversiteit door de werkvloer gedragen wordt. Bij organisaties met een divers samengesteld personeelsbestand dat niet vakkundig gemanaged wordt, ontstaan juist sneller conflicten en heerst meer ontevredenheid.

*Mijn advies aan
kandidaten uit
migrantengroepen
luit: begin bij
het begin.*

Lange weg te gaan

Deze publicatie vertelt het verhaal van vijftien mensen – autochtone en biculturele Nederlanders - die nauw betrokken zijn bij het ambt van burgemeester. Omdat ze het zelf zijn of geweest zijn of omdat ze als commissaris van de Koning, wethouder of raadslid betrokken zijn bij de benoeming van burgemeesters en er intensief mee samenwerken. De een spreekt schande van het geringe aantal biculturelen in openbare functies, de ander prijst de Nederlandse vooruitstrevendheid op dit terrein. De een vindt het hoog tijd worden voor strenge maatregelen, de ander meent dat het een kwestie van tijd is.

Volgens Jan Franssen, voormalig commissaris van de Koning in Zuid-Holland, zouden allochtonen in hun herkomstland veelal niet de intentie en mogelijkheden hebben gehad om toe te treden tot de bestuurlijke elite. “Men neemt misschien via overlevering uit het land van herkomst een gevoel mee: dit is niet voor ons, dat is voor anderen.” Dat geldt natuurlijk alleen voor de eerste generatie immigranten, de anderen zijn immers hier geboren en dus gesocialiseerd in de Nederlandse bestuurscultuur. Maar ook andere belemmerende factoren zijn volgens de liberaal toe te schrijven aan de herkomst en cultuur van allochtonen. “Nogal wat allochtonen kiezen vaak een economische of technische opleiding. De animo om te kiezen voor een studie in het recht of bestuur is kleiner. Daarmee wil ik zeggen dat de natuurlijke oriëntatie op het ambt van burgemeester niet sterk leeft onder allochtonen.” Sommige delen van hun culturele bagage en/of persoonskenmerken kunnen bij het bemachtigen van een burgemeesterspost danig in de weg zitten. “Ik denk dat de terughoudendheid, verlegenheid en bescheidenheid van allochtonen ook een factor zijn”, zegt Jan Franssen.

Er is nog een lange weg te gaan, vindt ook de Haarlemse burgemeester Bert Schneiders. “Je moet jezelf kwalificeren door over relevante ervaring te beschikken en dat kan toch alleen via de mars door de instituties. Je wordt eerst gemeenteraadslid, daarna een aantal jaren wethouder en dan ben je meestal wel gekwalificeerd om burgemeester te worden. Dus daar begint het eigenlijk.” De Utrechtse wethouder en locoburgemeester Gilbert Isabella denkt er hetzelfde over. “Mijn advies aan kandidaten uit migrantengroepen luidt: begin bij het begin, ga in buurtcomités, wijkraden en de raad zitten, leer de rollen en het proces kennen.” Hij krijgt bijval van de Nijmeegse wethouder Turgay Tankir: “Ik merk dat wethouders die niet eerst in de raad hebben gezeten, het moeilijker hebben. Je moet het politieke spel begrijpen en je verdiepen in allerlei elementen die een rol spelen in dit land. Je moet redelijk generalistisch zijn.”

Barrières

Een lange mars door de instituties is belangrijk, maar er is meer aan de hand. Biculturelen kunnen nog zo hun best doen, uiteindelijk stuiten ze op barrières die ze niet zelf uit de weg kunnen ruimen. Het is bijvoorbeeld 'voor allochtonen moeilijk om door de door witte mannen gedomineerde cultuur heen te dringen', zegt Jan Franssen. Al heeft Nederland een relatief schoon blazoen als het om corruptie en vriendjespolitiek gaat, toch blijken partijgenoten elkaar ook hier de bal toe te spelen. Als je niet op het veld staat, is de kans klein dat je aangespeeld wordt. En als je niet wordt aangespeeld, is het lastig om je capaciteiten te tonen. Allochtonen staan nu eenmaal vaak niet op de velden waar publieke functies worden verdeeld.

De Surinaamse Nederlander Franc Weerwind, burgemeester van Velsen, pleit voor meer begeleiding. Hij vindt dat 'sommige allochtonen' last hebben van 'Calimero-gedrag', maar het is toch eerst en vooral een belangrijke voorwaarde dat ze kansen krijgen: "Je hebt een samenleving nodig die je de ruimte geeft en kansen biedt om door te groeien." Nog te vaak worden ze in de gemeenteraad gekozen dankzij de stemmen van hun eigen, allochtone achterban. Zo'n 'etnisch mandaat' is een te zwakke basis voor het wethouderschap en al helemaal voor het ambt van burgemeester, zegt Salima Belhaj, voorzitter van de D66-fractie in Rotterdam. Een burgemeester moet er voor iedereen zijn, vindt ze. "Kandidaten moeten dus bereid zijn zich tevens in 'witte' netwerken te begeven."

Andere door de wol geverfde bestuurders vallen Belhaj bij. Ex-burgemeester Roy Ho Ten Soeng was één van de zes burgemeesterscouts: "Er heerst een onzichtbaar uitsluitingsmechanisme waar deze groep last van heeft." Met drie biculturele burgemeesters en twee gemeentesecretarissen kunnen we volgens Ho Ten Soeng in hogere functies van het openbaar bestuur niet spreken van een afspiegeling van de samenleving. Een deel van de verklaring ligt volgens hem in het gebrekkige netwerken van allochtonen. Politieke partijen zouden cursussen over dat onderwerp kunnen organiseren. De eerste allochtone burgemeester van Nederland stoort zich er ook aan dat allochtonen in politieke partijen niet dezelfde status hebben als vrouwen. In zijn eigen partij, het CDA, kan het Vrouwenberaad kandidaten voor de verkiezingslijst naar voren schuiven, zodat er een juiste balans tussen mannen en vrouwen ontstaat. Maar CDA Kleurrijk krijgt die positie niet. "Dat doet nu geen enkele partij. Dan zeggen ze: de goeden komen wel bovendrijven. Maar dat zeggen ze niet tegen vrouwen."

Komt wel goed...

Vrijwel alle mensen die in dit boekje aan het woord komen, zijn het erover eens: drie biculturele burgemeesters is veel te weinig voor een open samenleving als de Nederlandse. Toch is het Project Diversiteit van het ministerie van Binnenlandse Zaken en het NGB in 2010 stopgezet. Er staan voldoende deskundige kandidaten in de coulissen, mede door het project is het probleem van een tekort aan vrouwelijke en biculturele burgemeesterskandidaten in brede kring doorgedrongen, nu komt het aan op solliciteren en goed scoren in de sollicitatieprocedures.

Een enkeling denkt dat het allemaal vanzelf goed komt, op termijn. Dagmar Oudshoorn, de Surinaams-Nederlandse burgemeester van Uithoorn: "Toen ik op de universiteit zat, moest je de mensen met een kleur met een vergrootglas zoeken. Als je nu naar de hogescholen en universiteiten kijkt, is dat beeld heel anders. Ik denk dus dat het vanzelf zal gaan. Die overtuiging heb ik." De Rotterdamse burgemeester Ahmed Aboutaleb is in Europa de eerste allochtone burgemeester van een grote stad. Ook hij is ervan overtuigd dat het allemaal goed zal komen. "De tijd doet zeker z'n werk, maar je mag die ontwikkeling best een handje helpen."

Positieve actie?

De vraag is dan hoe je die ontwikkeling een handje kunt helpen. Achmed Baådoud, stadsdeelvoorzitter van Amsterdam Nieuw-West, ziet in elk geval geen oplossing in positieve discriminatie: voorkeur bij gelijke geschiktheid. Een vertrouwenscommissie moet in een profielschets voor een nieuwe burgemeester ook geen rekening houden met diversiteit, meent Baådoud. "Nadrukkelijk vrouwen en allochtonen uitnodigen vind ik symboolpolitiek. Het gaat vooral om kwaliteit."

Het is een oude discussie: moet de overheid diversiteit stimuleren? Positieve actie heeft immers ook nadelen. Wanneer is het middel erger dan de kwaal? De mensen die het erover eens zijn dat de overheid diversiteit moet stimuleren, vallen weer uiteen in een groep die een moreel appèl genoeg vindt, een groep die meer heil ziet in streefcijfers en een groep die denkt dat er alleen iets gebeurt na het instellen en afdwingen van quota: van bovenaf opgelegde percentages per achterstandsgroep.

Dezelfde kampen zijn zichtbaar in de discussie over het bevorderen van het aandeel van vrouwen in topposities. Al sinds 2002 is slechts één op de vijf burgemeesters vrouw. Van de twaalf commissarissen van de Koningin zijn er twee vrouw. Van de 134 ambassadeurs in het buitenland zijn er achttien vrouw. Ruim een kwart van de topmanagers bij de rijksoverheid is vrouw, bij de provincies is dat krap een kwart. De overheid heeft grote bedrijven wettelijk verplicht om ervoor te zorgen dat in 2016 dertig procent van hun besturen uit vrouwen bestaat, maar ze voldoet zelf nog niet aan die norm. Het eerste kabinet-Rutte had geen streefcijfers en gaf niet langer prioriteit aan diversiteitsbeleid. Niet verstandig, vindt Guusje ter Horst, voormalig burgemeester van Nijmegen en minister van Binnenlandse Zaken in het laatste kabinet-Balkenende. "Er is een impliciet voorkeursbeleid voor witte mannen en dat moet je actief doorbreken, tegen alle weerstanden in en jaren achtereen", zei ze op 15 oktober 2012 in de Volkskrant.

Voorsprong doorbreken

Het tweede kabinet-Rutte, dat begin november 2012 aantrad, heeft in het Regeerakkoord weer wel opgenomen dat in 2017 ten minste dertig procent van de Algemene Bestuursdienst (ABD) uit vrouwen moet bestaan. Sancties zijn daar overigens niet aan verbonden, maar gericht beleid kan nét dat steuntje in de rug zijn dat een samenleving nodig heeft om de juiste balans te vinden. Want mensen zijn geneigd te kiezen voor mensen die op hen lijken. Oudere witte Nederlanders domineren nadrukkelijk in hogere functies en er is niet veel aanleiding om te denken dat zij hun positie vrijwillig opgeven. En dus zijn zij ook degenen die met de juiste opleiding en ervaring aan de start verschijnen.

Zo'n voorsprong is lastig te doorbreken. De Amerikaanse Democratische president Lyndon Johnson (1963-1969) was een groot voorstander van positieve actie met streefgetallen en roosters voor bedrijven met meer dan honderd werknemers die in aanmerking wensten te komen voor overheidsopdrachten. Om de zwarte bevolkingsgroep in de Verenigde Staten een betere toegang tot de arbeidsmarkt te verschaffen, zorgde hij in de jaren zestig voor wetgeving. Op de zwarte Howard Universiteit in Washington DC sprak hij in 1965 de veelzeggende woorden: "Je kunt nu eenmaal niet iemand nemen die jarenlang in kluisters heeft rondgestrompeld, hem bevrijden, hem aan de start brengen van een hardlooptwedstrijd en dan tegen hem zeggen dat hij in vrijheid mag wedijveren met anderen. Geloof je dan dat je volstrekt eerlijk bent geweest?"

‘Niet vergeten: we doen het in Europees verband heel goed’

Europees gezien is hij uniek in zijn soort. Ook in Nederland heeft geen enkele andere allochtoon het geschikt tot burgemeester van een grote stad. Als iemand veel kan vertellen over zijn ambt in combinatie met zijn afkomst, is het Ahmed Aboutaleb wel. Hij loopt over van de tips voor allochtonen met politieke ambities: “Lid worden van een partij, netwerken en zichtbaar worden.” In het statige, begin twintigste-eeuwse stadhuis van architect Evers heeft burgemeester Aboutaleb een ruime lichte kamer. Ondanks zijn drukke agenda vindt hij het onderwerp ‘diversiteit onder burgemeesters’ reden genoeg om tijd vrij te maken. “Dat er in Nederland maar drie biculturele burgemeesters zijn, is natuurlijk te weinig”, zegt hij stellig. “Hier moet zeker wat aan gebeuren. En anders dan in het verleden ligt nu het heft volledig in handen van de gemeenteraden en de politieke partijen. Politieke partijen zijn sinds 2006 actief op zoek naar allochtone kandidaat-gemeenteraadsleden. Dat kan ook op bestuurlijk niveau.”



In de Rotterdamse gemeenteraad valt over diversiteit niet te klagen. Aboutaleb somt moeiteloos het aantal allochtonen op, inclusief hun afkomst. “De PvdA is de meest gekleurde club. Die heeft drie Marokkanen, twee Turken en twee Surinamers – van wie er één fractievoorzitter is – in de raad. Bij GroenLinks is één van de drie allochtoon, bij D66 één van de vier, bij het CDA één van de drie, de VVD heeft er geen en Leefbaar Rotterdam heeft er één van de veertien. We hebben een Turkse wethouder en een Marokkaanse burgemeester, dus we komen zo aardig in de buurt van een goede afspiegeling van de Rotterdamse bevolking. Die bestaat nu voor de helft uit allochtonen.”

Het Project Diversiteit dat van 2008 tot halverwege 2010 liep en waarvoor zes burgemeestersscouts op zoek gingen naar vrouwelijke en allochtone burgemeesterskandidaten, vindt hij ‘een hele goede manier’. “Zo’n klasje vormen, hen stage laten lopen, dat is een goede kennismaking. We hebben hier toen eveneens enkele stagiairs gehad. Maar het betekent voor allochtonen met ambitie ook: lid worden van een politieke partij, netwerken en zichtbaar worden. Ze moeten zichzelf gaan manifesteren. Door te publiceren, te debatteren, door een vorm van actief burgerschap te tonen.”

Niet te hoog grijpen

De resultaten van dit project heeft Aboutaleb niet paraat, maar hij noemt ze wel ‘mager, onder de streep’. Tenminste, als we naar het aantal allochtone burgemeesters kijken. “Maar het is wel belangrijk om ergens een begin mee te maken. Het gaat om deelname, daardoor komen potentiële kandidaten bovendien. Het hangt bij plaatsing ook van het aantal vacatures af en of iemand bij een gemeente past. In 2012 hadden we 415 burgemeesters en per jaar zijn er maar enkele vacatures. Ik ben ervan overtuigd dat het aantal allochtone burgemeesters zal groeien. Maar het kost even tijd. En je moet niet vergeten: we doen het in Europees verband heel goed.”

Als de politieke partijen hun best doen om talenten te spotten, op te leiden en klaar te stomen, komen ze vanzelf bovendien, denkt Aboutaleb. “Maar de dames en heren moeten ook zichzelf laten zien. Kijk goed om je heen, maar ook naar jezelf. Je moet niet te hoog grijpen en ook niet teleurgesteld zijn bij de eerste afwijzing. Dan ga je er gewoon weer tegenaan.”

Hij heeft zelf ooit in een ver verleden een suggestie voor een allochtone kandidaat-burgemeester gedaan. “Maar de persoon in kwestie had geen belangstelling. Nu coach ik drie mensen voor het burgemeesterschap, van wie twee allochtonen. Zij willen graag de functie beter leren kennen.” Meerwaarde in diversiteit leest Aboutaleb af aan de extra bagage die hij bijvoorbeeld zelf kan inbrengen. “Of je geschikt bent voor het ambt van burgemeester is een persoonlijkheidskwestie, het heeft met ervaring te maken, het is een optelsom van kwaliteiten. Mijn Marokkaanse wortels hebben niet direct een toegevoegde waarde, maar ik spreek wat talen. Ik kan in het Midden-Oosten lezingen houden en toen de Tour de France in Rotterdam startte, kon ik in het Frans met organi-

satoren spreken. Een vertrouwenscommissie die sollicitatiegesprekken voert, moet vooral kijken welke kandidaat het best in de profielschets past die de gemeenteraad heeft opgesteld.”

Tegen vooroordelen

Een commissaris van de Koning (CvK) kan zeker een actieve rol spelen in het scouten van burgemeesters, denkt Aboutaleb. “Ik weet dat Jan Franssen (Zuid-Holland) erg gemotiveerd is. Hij informeert ook actief als er een vacature is. De CvK’s moeten goed om zich heen kijken, evenals gemeenteraden. Er zitten heel goede allochtone wethouders die die stap best kunnen maken.”

Tips voor potentiële migrantenkandidaten noemt hij tijdens het interview steeds terloops. “Manifesteer je, zorg dat je actief zichtbaar bent en bezoek bijeenkomsten. Veel allochtonen zitten niet in de traditionele netwerken. Dat heeft met hun achtergrond te maken. Maar ze moeten zich daar juist melden, naar ledenvergaderingen gaan en zich in het debat mengen. En politieke partijen dienen voor allochtone netwerken oog te hebben en te houden.”

Hij is tevreden met het diversiteitsbeleid in Rotterdam. “Dat is voor ons heel belangrijk. Ruimte maken voor diversiteit is ruimte maken voor andersdenkenden. Daar moet je niet bang voor zijn, dat houdt je juist scherp. De tijd doet zeker z’n werk, maar je mag die ontwikkeling best een handje helpen. En soms moet je vechten tegen vooroordelen. Ik heb eindeloze discussies op internet voorbij zien komen rond mijn benoeming. ‘Zou z’n vrouw een hoofddoek dragen?’ Zulke vragen krijgt een autochtone kandidaat-burgemeester niet. Ook: ‘Ga terug naar je eigen land’, als ik impopulaire maatregelen moet nemen. Zulke uitspraken kunnen pijn doen, ze zijn bedoeld om je te raken. Daar moet je mee om kunnen gaan.”

Je moet niet te hoog grijpen en ook niet teleurgesteld zijn bij de eerste afwijzing. Dan ga je er gewoon weer tegenaan.



Jan Franssen, voormalig commissaris van de Koning in Zuid-Holland

‘Je kunt als commissaris kansen bieden, maar niet beslissen’

Hij heeft al jaren een band met FORUM en hij was betrokken bij de benoeming van Ahmed Aboutaleb als burgemeester van Rotterdam. Voormalig commissaris van de Koning Jan Franssen denkt dat allochtonen minder bescheiden moeten zijn, vaker moeten solliciteren en dat het systeem minder star moet. “Ik denk dat het voor allochtonen moeilijk is om door de door witte mannen gedomineerde cultuur heen te dringen.”

In de ontvangstruimte van het provinciehuis van Zuid-Holland worden we begroet door een dame met hoofddoek. Zij is een van de ondersteuners van Jan Franssen. In zijn grote, modern ingerichte kamer zegt hij: “Verhoudingsgewijs zijn er natuurlijk te weinig allochtone burgemeesters. Maar tegelijkertijd moet je ook heel realistisch zijn. Zo’n proces heeft z’n tijd nodig, dat kun je niet forceren. Daarnaast is het aantal allochtonen dat zich meldt ook beperkt. Je moet altijd heel goed kijken naar het soort gemeente waarnaar iemand solliciteert. Het enige waar ik zelf echt mee worstel, is dat kandidaten die ogenschijnlijk in aanmerking komen door het systeem eerder worden belemmerd dan geholpen. Gemeenteraden kiezen heel erg op zekerheid.”

Franssen denkt dat gemeenteraden vaak het gevoel hebben dat ze met een allochtone burgemeester een risico nemen. “Ze vragen zich af: begrijpt zo’n sollicitant ten volle de politiek-bestuurlijke mores die gelden in een bepaalde gemeente? En is de eigen achtergrond voldoende verinnerlijkt op een manier die je ook open doet staan voor andere culturen? Naar de mate waarin je dit helder kunt maken, heb je een streep voor in een eventuele selectie. Maar de rol van de commissaris is natuurlijk niet zo dat hij mensen rechtstreeks naar voren kan schuiven als daar geen draagvlak voor is. Hooguit bij de benoeming van waarnemers, maar ook dan moet je voorzichtig zijn, afhankelijk van de situatie.”

Er moet voldoende draagvlak zijn binnen een gemeenteraad, stelt Franssen. “De ervaring is dat gemeenteraden en vertrouwenscommissies op zekerheid sturen. Die nemen liever geen gok met iemand met een afwijkend profiel. En dat gaat niet alleen om allochtoon/autochtoon, maar ook om de verhouding man/vrouw met wel of geen ervaring in het openbaar bestuur. Datzelfde probleem geldt ook voor de blanke zijinstromers. Je kunt als commissaris die mensen wel een kans geven, maar de beslissing is aan de gemeenteraad.”



Verlegen en bescheiden

Franssen wijst op alle veranderingen in de afgelopen jaren. Vroeger droeg de commissaris van de Koning alle burgemeesters in zijn provincie voor aan de minister van Binnenlandse Zaken, nu ligt de beslissing bij de gemeenteraden. "Doordat gemeenten steeds meer fuseren, zijn er steeds minder kleine gemeentes waar een burgemeester zijn of haar eerste ervaring kan opdoen. Dat betekent dat de sprong naar het burgemeesterschap nu veel groter is."

Gezien de bevolkingssamenstelling zou Nederland zo'n tien procent allochtone burgemeesters moeten hebben. "Dat zijn er ongeveer veertig", zegt Franssen. "Voor vrouwen geldt in wezen hetzelfde. Ze moeten allereerst solliciteren en ik stel vast dat het aantal allochtone sollicitanten heel beperkt is. Daar is een veelheid aan redenen voor te geven. Nogal wat allochtonen kiezen een economische of technische opleiding. De animo om te kiezen voor een studie in het recht of bestuur is kleiner. Daarmee wil ik zeggen dat de natuurlijke oriëntatie op het ambt van burgemeester niet sterk leeft onder allochtonen. Daarnaast

Het is slechts een kwestie van tijd.

denk ik dat het voor allochtonen moeilijk is om door de door witte mannen gedomineerde cultuur heen te dringen. Verder speelt ervaring een rol; die is beperkt. Ik denk dat de terughoudendheid, verlegenheid en bescheidenheid van allochtonen ook een factor zijn."

Eigenlijk zegt Franssen: Nederland biedt genoeg formele instrumenten voor allochtonen en vrouwen om burgemeester te worden. "We heb-

ben het scoutingteam gehad, we hebben de mogelijkheid van allerlei assessments, waarna ze gerichte stimuli krijgen om hun kwaliteiten verder te ontwikkelen. Maar de drempel om tot de bestuurlijke kern van het land toe te treden blijkt toch hoog. Het systeem is niet uitnodigend en bevat heel weinig correctiemogelijkheden om te interveniëren." Volgens Franssen zouden de allochtonen in hun herkomstland veelal niet de intentie en mogelijkheden hebben gehad om toe te treden tot de bestuurlijke elite. "Men neemt misschien via overlevering uit het land van herkomst een gevoel mee: dit is niet voor ons, dat is voor anderen."

Strijdbaar en correct

In de sollicitatieprocedure voor de vacature van burgemeester van Rotterdam wist Franssen dat hij met weerstand te maken zou krijgen. "Aboutaleb was natuurlijk staatssecretaris, hij is een allochtoon die zich op een bijzondere manier in de maatschappij genesteld heeft. Ik wist dat de discussie over zijn achtergrond zou kunnen spelen, maar op een manier waarvan ik dacht: daar ga ik niet voor opzij. Met name de mensen van Leefbaar Rotterdam hebben hem in het begin na zijn aanstelling op zijn herkomst en achtergrond proberen te pakken. Daar is hij op een hele strijdbare en correcte manier mee omgegaan en nu hoor je die geluiden nooit meer."

Franssen benadrukt dat het karakter van een gemeente en het profiel van de bewoners bepalend zijn voor een voordracht. "Zo'n bevolking moet openstaan voor mensen van allerlei rangen, standen en herkomst. Mensen moeten daar op een vrijzinnige manier mee om kunnen gaan. In delen van Zuid-Holland is die houding er niet. Dus moet je geen allochtone burgemeester in de *biblebelt* voordragen, tenminste geen moslim." Hij is er wel van overtuigd dat het aantal burgemeesters van allochtone herkomst zal toenemen. "Het is slechts een kwestie van tijd."

“Ons college van B en W is divers samengesteld: we hebben een vrouw, een homo, maar allochtonen ontbreken, terwijl de bevolkings-samenstelling van Enschede daar zeker aanleiding toe geeft.” Oog houden voor meer allochtone burgemeesters vindt Faruk Uçar, gemeenteraadslid in Enschede, zeker belangrijk. Maar dat oog moet niet alleen op kleur gericht zijn. “Het gaat eerst en vooral om kwaliteiten.”

Sinds 2003 is Faruk Uçar gemeenteraadslid in Enschede voor de VVD. Voorheen werkte hij als communicatiemanager bij Achmea, nu runt hij met een collega een adviesbureau in Almelo. “Om de schijn van belangenverstremming te voorkomen, hebben we voor Almelo gekozen”, zegt hij in de zakelijke ontvangstruimte van zijn kantoor. Op de tafel liggen Turkse abrikozen. In zijn gemeenteraadspakket zitten geen integratie en participatie. “Dat is een bewuste keuze, want ik zie mezelf niet als allochtoon en ben niet bij voorbaat deskundig op die onderwerpen. Ik vind de onderwerpen wel heel belangrijk en heb daar zeker ook mijn opvattingen over. De gemeente kan dit faciliteren, maar uiteindelijk moet het van de mensen zelf komen.” Hij is vicefractievoorzitter van de VVD, heeft financiën en economische zaken in zijn pakket en is lid van de raadsenquêtecommissie die onderzoek doet naar het gevoerde grondbeleid. Dat er maar drie biculturele burgemeesters in Nederland zijn, vindt hij weinig. “Maar daar is ook tijd voor nodig. Je kunt niet een-twee-drie burgemeester worden. Dat hier nu aandacht voor is vanuit FORUM, betekent dat we op de goede weg zijn. Op deze manier kun je geschikte kandidaten scouten en stimuleren om die stap te nemen. Elke stap helpt.”

Je kleur telt op zo'n moment niet, wel je kennis, kunde en vaardigheden.

Stage lopen bij burgemeester

De rol van gemeenteraads- en collegelid zijn twee verschillende takken van sport, stelt Uçar. “Het burgemeester- en wethouderschap vereist andere kwaliteiten. Daarbij moet je het van jezelf hebben, niet van je kiezers. Vaak stemmen allochtonen op allochtonen en zo komen ze in de raad. Soms begrijp ik de keuze van kandidaat-raadsleden voor een partij niet. Het is, vind ik, belangrijk dat je persoonlijke kijk past bij de grondbeginselen van een politieke partij. Bij het aanstellen van burgemeesters en wethouders spelen ook andere zaken een rol.”

Kandidaat-burgemeesters moeten volgens Uçar over de juiste kwaliteiten beschikken, in beeld zijn en een breed netwerk hebben. “Anders kom je er niet. Je kunt goede kwaliteiten hebben, maar zonder de juiste netwerken blijf je onzichtbaar. Een van de routes naar het burgemeesterschap gaat via de functie van wethouder. In die functie doe je bestuurlijke ervaring op, ben je in beeld, leren mensen je kennen en je op je bestuurlijke waarde schatten.”

Uçar zou graag de eerste burgemeester van Turkse afkomst worden. “Als ervaren raadslid zou ik graag binnen twee jaar een gooi doen naar het wethouderschap en als ik wat bestuurlijke grijze haren heb gewonnen, dan zou het burgemeesterschap een mooi vervolg zijn.” Hij is niet op de hoogte van de activiteiten van de burgemeestersscouts, die actief op zoek zijn gegaan naar onder meer allochtone kandidaat-burgemeesters. “Jammer dat dat mij niet heeft bereikt, want ik vind het een goede zaak. Niet alleen het scouten, maar ook het aanbieden van een programma aan geschikte kandidaten, zoals een stageplek bij een burgemeester, kan hierbij helpen. Uiteraard zou ik hier graag aan meewerken. Je kunt wel ambities hebben, maar misschien vind je de functie uiteindelijk helemaal niet leuk. Dat kun je dan ontdekken.”

Voorbeeldfunctie

In het profiel van een nieuwe burgemeester is een kleurtje misschien wel leuk, stelt Uçar, maar het gaat toch vooral om kwaliteiten. “Je kleurtelt op zo'n moment niet, wel je kennis, kunde en vaardigheden. Het is goed om een voorbeeldfunctie voor allochtonen te hebben, daar mag je ook trots op zijn, maar je moet je functie als burgemeester toch vooral goed kunnen uitoefenen. Je moet er voor iedereen zijn, niet alleen voor een smaldeel van de bevolking.”

Het laatste, beslissende woord bij een burgemeestersbenoeming ligt hoe dan ook bij een gemeenteraad. “Je kunt een correcte sollicitatieprocedure volgen, voorgedragen worden en de instemming hebben van een commissaris van de Koning, maar uiteindelijk heb je te maken met de gemeenteraad. Die moet instemmen. Dat betekent in elk geval dat je boven de partijen moet staan, of het nu om politieke of maatschappelijke groeperingen gaat.”

Het diversiteitsbeleid binnen de gemeente Enschede is op papier goed geregeld, denkt hij. “Maar in de praktijk ben ik nog geen allochtone directeur binnen de gemeente tegengekomen. De meeste allochtone medewerkers zitten in het uitvoerende werk. Dat geldt ook voor ons college van B en W: we hebben een vrouw, een homo, maar allochtonen ontbreken. In die zin hebben we in Enschede nog wel een slag te maken. Een allochtone wethouder of burgemeester zou welkom zijn.”

Faruk Uçar, VVD-raadslid in Enschede en vicefractievoorzitter

‘Een allochtone
kandidaat
moet zorgen
dat ie in beeld
blijft’



Oetra Gopal, wethouder in Hoogezand-Sappemeer

‘Politieke partijen moeten mensen stimuleren voor het ambt’



Zeker zijn er te weinig allochtone burgemeesters in Nederland, stelt wethouder Oetra Gopal van Hoogezand-Sappemeer. “En dat geldt ook voor wethouders.” Ze wijst naar de politieke partijen. “Zij moeten onderzoeken hoe zij hierin een afspiegeling van de samenleving kunnen verwezenlijken.” Het zou helpen als burgers meer vertrouwd zouden raken met het politieke bestuur. “Laat jongeren hiermee in aanraking komen.”

Ze is sinds mei 2010 wethouder voor GroenLinks. Oetra Gopal heeft een lange lijst aan zaken in haar portefeuille: financiën, belastingen, emancipatie en ontwikkelingssamenwerking, maatschappelijke opvang, verslavingsbeleid, monumentenzorg, ouderen- en gehandicaptenbeleid, volksgezondheid, minderhedenbeleid, kunst en cultuur. Sinds 2006 is ze lid van GroenLinks en in dat jaar deed ze voor het eerst mee aan de gemeenteraadsverkiezingen. “Ik werd toen helaas niet gekozen, maar bleef als fractievertegenwoordiger actief. In 2009 werd me gevraagd om lijsttrekker te worden. Tijdens de collegeonderhandelingen is me gevraagd of ik wethouder wilde worden. Daar heb ik ja op gezegd.” Na twee jaar wethouderschap zegt ze: “Ik heb geen spijt van deze beslissing. Het is een geweldig ambt en ik ga er helemaal voor. Mijn politieke ambitie blijft, maar hoe zich dat verder gaat ontwikkelen, weet ik nog niet.” Hoogezand-Sappemeer telt bijna 35 duizend inwoners, van wie achttien procent een andere afkomst heeft. “We vormen een multiculturele samenleving.”

Politiek heeft een imago dat niet aantrekt.

Gopal vindt een goede afspiegeling van de samenleving in de raadszalen heel belangrijk. “Het gaat mij niet om de percentages, maar of de burgers zich kunnen terugvinden in de bestuurders. Daarbij staat wel voorop dat de competenties van de bestuurders zwaar tellen. Ik kan me niet voorstellen dat die competenties niet in alle groepen van de samenleving zijn te vinden, want ik denk dat er veel geschikte mensen rondlopen.” Maar drie biculturele burgemeesters in Nederland, dat vindt ze te weinig. “En dat geldt ook voor wethouders.”

Ze legt de nadruk op de rol van de politieke partijen. “Zij moeten een visie hebben op het ambt van wethouders en burgemeesters. Zij moeten onderzoeken hoe zij hierin een afspiegeling van de samenleving kunnen verwezenlijken. Zodat vanuit de partijen politiek actieve burgers voortkomen die zich beschikbaar stellen als raadslid, wethouder of burgemeester.” Ze vindt dat GroenLinks daar een voorbeeld in geeft, niet alleen in gemeenteraden, maar ook landelijk. “Als je naar de lijsten van GroenLinks kijkt, zie je wel een goede vertegenwoordiging van allochtonen en autochtonen.”

Stage lopen

Wethouder Gopal is er niet van op de hoogte dat er van 2008 tot in 2010 zes burgemeestersscouts werkzaam zijn geweest, speciaal met een diversiteitsoogmerk. Wel is er binnen haar eigen partij meer discussie en aandacht voor het vinden van potentiële kandidaten. “Ik ben nu wethouder en ik denk: laat ik dat eerst maar eens goed doen. Dit is

mijn eerste termijn en mijn eerste ervaring in de politiek en ik vind het geweldig. De komende twee jaar zullen voor mij bepalen wat ik daarna ga doen en ik sluit niets uit.”

Hoogezand-Sappemeer heeft 23 raadsleden, waarvan de PvdA er acht levert. Van hen zijn er twee allochtoon. Er zijn zes partijen die twee zetels bezetten, waaronder GroenLinks, CDA en de ChristenUnie.

“Alleen GroenLinks heeft een allochtoon in de raad, de andere kleine partijen niet. De VVD heeft drie zetels, maar ook geen allochtoon. Dus in totaal zijn er drie raadsleden van allochtone afkomst. In het college van B en W ben ik naast de vrouwelijke burgemeester de enige vrouw en allochtoon.” Lachend: “Dus het vrouwelijke gehalte mag ook wel iets hoger worden.”

Ze heeft wel tips voor allochtonen die belangstelling hebben voor het wethouder- of burgemeestersambt. “Als je niet in het politieke wereldje actief bent, is het altijd belangrijk dat je een poos meeloopt in de vorm van stage of als fractievertegenwoordiger. Dat je echt voelt wat dit betekent. Is dit de cultuur die bij je past, kun je hiermee omgaan, kun je het politieke wereldje handelen en vind je het leuk? Politiek is ongrijpbaar, je moet je heel flexibel kunnen opstellen. Daar moet je bepaalde competenties voor hebben. Dus loop een paar maanden mee, liefst op twee of drie verschillende plekken. Verder moet je je realiseren dat een wethouder of burgemeester niet alleen voor de eigen achterban in het ambt zit, maar voor alle burgers.”

Kindergemeenteraad

Hoe kunnen we ervoor zorgen dat er meer allochtonen in beeld komen? “Politiek heeft een imago dat niet aantrekt, dus ik denk dat er ook gewerkt moet worden aan het verbeteren daarvan”, stelt Gopal.” Als je kijkt naar het beroepsonderwijs, dan blijkt dat ons democratische en politieke stelsel niet als een vanzelfsprekendheid in het vakkenpakket zit. Dat zou een onderdeel moeten zijn van bijvoorbeeld maatschappijleer: het lokale, provinciale en landelijke bestuur. We gaan voorbij aan het feit dat we in ons land iets opgebouwd hebben dat we koesteren, we doen daar heel weinig mee in het onderwijs. Wij hebben geen oorlog, maar hoe komt dat eigenlijk? Dat zou veel meer verankerd moeten zijn in het onderwijs.”

ProDemos, huis voor democratie en rechtsstaat, organiseert in samenwerking met de gemeente Hoogezand-Sappemeer het project De Kindergemeenteraad. Aan dat project doen 32 leerlingen van vier basisscholen mee. “Dat zou je kunnen uitbreiden naar het voortgezet en hoger onderwijs door daar een bepaald concept op te ontwikkelen”, denkt Gopal. “Dat je jongeren in aanraking laat komen met het politieke bestuur van dit land, hen laat proeven en voelen wat het betekent. En dat je door die directe contacten werkt aan imagoverbetering. Dan zijn ze onderdeel geweest van dit fenomeen en ik denk dat ze daardoor veel meer in beweging komen.”

Het zou interessant zijn om te onderzoeken hoe in bijvoorbeeld Rotterdam en Velzen de sollicitatieprocedure voor een nieuwe burgemeester is gelopen, oppert Bernt Schneiders, burgemeester van Haarlem. In het Genootschap van Burgemeesters, waarvan hij voorzitter is, staat meer diversiteit ook op de agenda. “Maar uiteindelijk hebben commissarissen van de Koning en gemeenteraden hierop meer invloed.”

“Het zou mooi zijn als het burgemeesterskorps een afspiegeling zou zijn van de Nederlandse samenleving”, zegt Bernt Schneiders in zijn grote, klassieke burgemeesterskamer. “We hebben er nu te weinig. Het is ook een onderwerp in het Genootschap voor Burgemeesters. Twee à drie jaar geleden is er een groep geweest die geschikte kandidaten in het vizier probeerde te krijgen. Zij konden kennis maken met het ambt en soms liepen ze mee met een burgemeester.”

Schneiders weet niet wat de resultaten zijn van het Project Diversiteit. “Een burgemeester wordt gekozen door de gemeenteraad en daar moet het uiteindelijk gebeuren. Dus ook het Genootschap van Burgemeesters kan eigenlijk alleen faciliteren, maar verder kunnen we er niet heel veel aan doen. Het ligt buiten het bereik van onze beroepsvereniging. De commissarissen van de Koning maken een voorselectie voor de vertrouwenscommissie, dus die kunnen kandidaten die aan het profiel voldoen wel doorsturen. Maar dan heb je meteen het volgende probleem, want die gemeenteraden vragen natuurlijk ruime bestuurlijke ervaring. Dus je kunt niet zonder die ervaring solliciteren, want het is best een ingewikkeld vak. Het zou slecht zijn om zomaar in dit ambt te stappen, want dan is het afbreukrisico veel te groot.”

Kandidaten moeten als het even kan dagelijkse bestuurservaring in een gemeente hebben, stelt Schneiders. “Kandidaat-burgemeesters moeten eerst de mars door de instituties maken, zoals ze dat vroeger noemden. Je wordt eerst gemeenteraadslid, daarna een aantal jaren wethouder en dan ben je meestal wel gekwalificeerd om burgemeester te worden. Dus daar begint het eigenlijk.”

Zelf inspanssen

Schneiders noemt het scoutingproject ‘leuk’, maar hij denkt niet dat daarmee de diversiteit geregeld kan worden. “Mensen moeten het van hun eigen kracht hebben, van hun eigen ervaring. Er zijn wel politieke partijen die migranten bewust een kans bieden en ook bewust vanuit

het idee een afspiegeling te willen zijn. Maar in de politiek is het een ander verhaal. Je moet jezelf kwalificeren door over relevante ervaring te beschikken en dat kan toch alleen via die mars door de instituties.” Het zou hem niet verwonderen als meer allochtone wethouders een kweekvijver zouden vormen voor het burgemeesterschap. “In die zin is het misschien vooral een kwestie van tijd.”

Hoe er in een profielschets voor een nieuwe burgemeester rekening kan worden gehouden met diversiteit, weet hij niet precies. Ook niet hoe een vertrouwenscommissie van de gemeenteraad daarmee om moet gaan. “Het zou interessant zijn om eens in Velzen, Uithoorn en Rotterdam te kijken hoe die procedures zijn verlopen. Ik weet niet of men daar actief naar op zoek is geweest. Maar ik kan me niet voorstellen dat iemand die gekwalificeerd is, op grond van huidskleur niet gekozen zou worden.”

Hij denkt niet dat gemeenteraden potentiële migranten-burgemeesters moeten gaan scouten. “Mensen moeten zich vooral zelf inspanssen om te komen waar ze willen zijn. En verder de Staatscourant goed in de gaten houden, want daar komen alle vacatures in.” De VNG zou wel een handje kunnen helpen door oog te houden voor allochtone raadsleden en wethouders die zitting kunnen hebben in VNG-commissies. “Misschien kan de VNG gericht op zoek gaan naar allochtonen, want die commissies bieden wel kans om ervaring op te doen.”

*Misschien kan de VNG
gericht op zoek gaan
naar allochtonen,
want die commissies
bieden wel kans om
ervaring op te doen.*

Bernt Schneiders, burgemeester van Haarlem

‘Ze moeten eerst de mars door de instituties maken’



Politieke slangenkuil

De *bottom line* is volgens Schneiders toch dat potentiële kandidaten in de gemeenteraad hebben gezeten. “Anders heb je gewoon te weinig ervaring. Je moet ook zicht krijgen op het vak. Je werkt vaak in een politieke slangenkuil, er is altijd veel gedoe. De stabiliteit in een gemeenteraad is niet groot. Er ontstaan ruzies, mensen treden af. Ik geloof dat ongeveer de helft van de raadsleden tussentijds opstapt. Het is ook een redelijk meedogenloos spel. Als je het niet goed doet als burgemeester, dan kun je gaan. Je moet weten waar je aan begint en dus sterk in je schoenen staan”. Hij is nu zelf achttien jaar burgemeester, eerst in de kleinere gemeenten Landsmeer en Heemskerk. “Ik ben klein begonnen. In de vorige gemeenten had ik nog een aantal portefeuilles. Dan ben je een soort evenwichtskunstenaar, omdat je als burgemeester ook boven de partijen moet staan. Je bent in zo’n positie kwetsbaar, want als je een zootje van je portefeuille maakt, kun je het wel vergeten. Ik ben drie keer verhuisd met vrouw en kinderen. Ik weet niet of mensen zich dat allemaal realiseren. Het is een mooi vak, want je bent dienstbaar aan de maatschappij en het is hypersociaal werk. Je kunt mensen met elkaar verbinden. Maar het heeft ook een hoog afbreukrisico en je hebt weinig privéleven. Ik zou zeggen: bezint eer ge begint.”

Ank Bijleveld, commissaris van de Koning in Overijssel

‘Solliciteren
is wel
stap één’



In de ruim twee jaar dat ze nu commissaris van de Koning (CvK) is, heeft slechts één nieuwe Nederlander gesolliciteerd op het ambt van burgemeester. Terwijl er toch zo'n tien procedures hebben gelopen. "Ik denk dat er wel alloctonen zijn met relevante ervaring", zegt Ank Bijleveld-Schouten, commissaris van de Koning in Overijssel. "Maar solliciteren is wel stap één."

Het Provinciehuis van Overijssel bevindt zich in een jarenzeventig-gebouw in Zwolle. Commissaris van de Koning Ank Bijleveld heeft een hoekkamer op de zesde verdieping. Drie biculturele burgemeesters in Nederland, dat is volgens haar 'te weinig'. "Dat is geen afspiegeling van de samenleving." In Overijssel wonen veertien procent allochtonen, van wie de helft niet-westers, met name in Enschede en Deventer. "Maar voor mij is diversiteit meer dan allochtoon/autochtoon. Ook het evenwicht tussen aantallen mannen en vrouwen, de verschillende achtergronden en verschillende leeftijden zijn hierin belangrijk. In 2001 werd ik burgemeester van Hof van Twente en ik was lang de enige vrouwelijke burgemeester in Overijssel. Nu zijn er drie."

Die vrouwelijke burgemeesters heeft Bijleveld zelf benoemd. En allochtonen? "Geen enkele, want er zaten bijna geen allochtone sollicitanten tussen. Op één vacature heeft wel een allochtoon gesolliciteerd, maar hij had geen relevante ervaring. Ik denk dat er wel mensen zijn met relevante ervaring. Aboutaleb heeft bewust gesolliciteerd op het burgemeesterschap in Rotterdam. Dat is wel stap één."

Als stap twee noemt ze aandacht voor vrouwen en allochtonen in de bespreking met de gemeenteraad. "Zij moeten een profielschets maken. De commissaris van de Koning neemt die in ontvangst en kan de raad daarop bevragen. Dat doe ik altijd en ik vraag altijd of ze rekening hebben gehouden met diversiteit."

Bij een sollicitatieprocedure probeert ze altijd zo veel mogelijk kandidaten te spreken, ook als er dertig worden geselecteerd. "Een brief moet competentiegericht zijn. Op de site van het Nederlands Genootschap van Burgemeesters is daarover informatie te vinden. Geïnteresseerden kunnen zonder directe bestuurlijke ervaring solliciteren, ook zonder openbaar-bestuurlijke ervaring. Het is ook belangrijk dat ze ervaring opdoen in het solliciteren, want dat is heel bijzonder en ook zwaar."

*Ik zie om me heen
dat er in de jongere
generatie
allochtonen heel
veel talent zit.*

Speciaal klasje

De CvK doet de voorselectie, daarna heeft de kandidaat een gesprek met soms wel tien fractievoorzitters, de secretaris van de vertrouwenscommissie en een wethouder. "Dan zit de hele tafel vol. Dat betekent uren praten en vaak volgt er nog een assessment. Zo'n sollicitatie

vraagt specifieke voorbereiding, dat moet men zich realiseren. Het eerste gesprek is altijd heel belangrijk, daar wordt de indruk bepaald."

Bijleveld kent uiteraard het Project Diversiteit dat van 2008 tot in 2010 liep met de bedoeling vrouwelijke en allochtone kandidaten te scouten voor het burgemeesterschap. Ze sloot destijds als staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties het project af. De vorderingen en resultaten van het project heeft ze niet paraat. "Die zijn op te vragen bij het ministerie van Binnenlandse Zaken. Binnenlandse Zaken heeft een speciaal klasje voor kandidaat-burgemeesters gevormd. Aan de CvK's is gevraagd mensen voor te dragen. Ik heb er twee aangevoerd, een vrouw en een jongere. Het is een klasje van ongeveer 24 mensen, die trainingen krijgen en mogen meelopen met burgemeesters."

Ze heeft zelf twee keer een suggestie gedaan voor een potentiële migrantenburgermeester, maar dat heeft nog geen resultaat opgeleverd. "Dat zou nog wel kunnen, maar dat heeft blijkbaar z'n tijd nodig." Ze gelooft niet dat het nodig is om in een profielschets voor een nieuwe burgermeester rekening te houden met diversiteit. "Van een profielschets moet je het niet hebben, daar kan iedereen in passen. Mensen moeten zelf op zoek gaan naar vacatures en eens solliciteren."

Niet heel hip

Bijleveld wijst erop dat politieke partijen hun eigen bemiddelaars hebben, die binnen de partij kandidaten scouten en adviseren. "Zij zoeken actief naar allochtone kandidaten, ook voor de Tweede Kamer. Binnen het CDA draagt ook Kleurrijk, de allochtonengroep binnen de partij, mensen voor en dat heeft hetzelfde gewicht als de kandidaten uit het Vrouwenberaad. Het CDA heeft een scoutings- en talentencommissie die twee keer per jaar een talentendag organiseert. Zij laten mensen langskomen om te onderzoeken of hun ambities matchen met hun kwaliteiten."

Als CvK probeert ze haar omgeving zo veel mogelijk attent te maken op een vacature binnen een gemeente. "Dat doe ik tijdens lezingen of in toespraken. Ik geloof wel dat het een kwestie van tijd is, dat geldt ook voor vrouwen. Die aantallen gaan ontegenzeggelijk toenemen. Ik zie om me heen dat er in de jongere generatie allochtonen heel veel talent zit." Het zou misschien helpen om migrantengroepen specifiek te benaderen, oppert Bijleveld. "Aan hen kun je uitleggen hoe veelzijdig zo'n functie van burgemeester is. Het lijkt wel of men zich gemakkelijker oriënteert op het ondernemerschap dan op de politiek. Het imago van de politiek is niet heel hip en ondernemen betekent: snel geld verdienen." Voor alle kandidaten met ambities richting het burgemeesterschap geldt volgens Bijleveld dat ze zich breed oriënteren. "Ze moeten bestuurlijke ervaring opdoen, stage lopen of met een jongerenraad meedoen, zodat ze een beter beeld krijgen van de functie. Zo'n sollicitatie is een ingewikkelde procedure, dus een goede voorbereiding is heel belangrijk."



‘Burgemeester moet geen etnisch mandaat hebben’

Salima Belhaj, fractievoorzitter D66 in Rotterdam

Ze noemt het aantal allochtone burgemeesters ‘schrikbarend laag’. Salima Belhaj, fractievoorzitter voor D66 in de gemeente Rotterdam denkt dat dit te maken heeft met de allochtone kandidaten zelf. “Vaak komen allochtonen in een gemeenteraad dankzij de eigen achterban. Maar een burgemeester is van en voor iedereen.” Belhaj zat in de vertrouwenscommissie die de Rotterdamse burgemeester Aboutaleb heeft voorgedragen.

Salima Belhaj zit nu in haar tweede periode in de Rotterdamse gemeenteraad. In haar eerste termijn was ze het enige D66-raadslid, nu heeft ze er drie collega's bij. Bovendien zitten er twee D66-wethouders in het college van B en W. “Ik heb goed onderhandeld”, zegt ze glimlachend. Belhaj is van Marokkaanse afkomst. Haar burgemeester is Ahmed Aboutaleb, die zij mede naar voren heeft geschoven. “Een vertrouwenscommissie wordt vaak gedomineerd door witte mannen. Daardoor kom je als allochtoon moeilijk aan de bak, tenzij een commissaris van de Koning zich sterker bemoeit met een benoeming.”

Een commissaris van de Koning heeft veel invloed op de procedure, zegt Belhaj. “Hij of zij bekijkt de sollicitatiebrieven en mocht een allochtone kandidaat niet interessant zijn voor de ene gemeente, dan kan die kandidaat misschien wel geschikt zijn voor een andere. Dat is dus een kwestie van bewaren en bewaken. Ook kan een commissaris van de Koning iemand tijdelijk benoemen. Als een allochtone kandidaat zich als waarnemend burgemeester kan waarmaken, dan krijgt hij een voorsprong.”

Voor iedereen

Maar allochtone kandidaten zelf hebben hierin ook hun eigen verantwoordelijkheid, stelt Belhaj. “De meeste raadsleden van allochtone herkomst hebben een etnisch mandaat. Zij worden gekozen door hun eigen achterban, die bijna alleen uit allochtonen bestaat. Maar een burgemeester moet er voor iedereen zijn, ook voor Henk en Ingrid. Dus kandidaten moeten bereid zijn zich tevens in ‘witte’ netwerken te begeven.” Burgemeesterskandidaten moeten een breder profiel hebben, vindt ze. “Ze moeten kennis en kunde hebben over economie, veiligheid, onderhandelingskwaliteiten met het bedrijfsleven. Ze moeten zich dus niet alleen maar profileren op bijvoorbeeld integratie. Maar bovenal moeten ze ook solliciteren. Als zij geen brief aan de commissaris van de Koning sturen, dan houdt het op.” Volgens Belhaj moeten we ook de rol van de politieke partijen niet vergeten. “Zij kunnen allochtone kandidaten scouten en naar voren schuiven. En verder kijken dan alleen die allochtone achterban.” Van het Project Diversiteit had Belhaj nog niet gehoord. “Het verbaast me dat ik hier niets van weet, maar het is wel goed dat zo'n project is ingesteld.”



Op de vraag of Belhaj zichzelf als burgemeester ziet, zegt ze: "Het zou kunnen. Je moet nooit 'nooit' zeggen, maar dan moet je eigenlijk bestuurder zijn. Ik ben politica. Een burgemeester moet boven de partijen staan, ik vind het leuker om politiek te bedrijven." Ze noemt Aboutaleb 'echt' een burgemeester van iedereen.

*Diversiteit speelt eigenlijk
geen rol in onze gemeente.
We spreken over participatie.*

"Hij doet het goed, en zo moet het ook zijn. Hij moet er niet apart voor de alloctonen zijn. Ik denk dat dit centraal moet staan in een profielschets: zo breed mogelijke kennis en er voor iedereen zijn."

Oudere, grijze mannen

Kansen hierin ziet ze ook voor de gemeenteraden. Als zij een vertrouwenscommissie samenstellen voor een nieuwe burgemeester moeten ze oog houden voor potentiële alloctone commissieleden. "Die commissie moet ook zo breed mogelijk worden samengesteld. Niet alleen maar witte mannen, maar juist een mix

van ouderen, jongeren, alloctonen, autoctonen, vrouwen en mannen. Nu bevolken de fractievoorzitters vaak automatisch zo'n vertrouwenscommissie en dat zijn in de meeste gevallen oudere, grijze mannen. Dus kan het zo zijn dat zij eerder selecteren op wat voor hen vertrouwd is."

Een commissaris van de Koning bekijkt de sollicitatiebrieven bij een vacature voor een burgemeesterschap. Die maakt de eerste selectie en stuurt die door naar de vertrouwenscommissie van de betreffende gemeente. "Een commissaris heeft dus een hele cruciale rol hierin. Maar een sterke gemeenteraad bekijkt die voordrachten kritisch", zegt Belhaj. "En een sterke vertrouwenscommissie kan alle sollicitatiebrieven alsnog opvragen om te zien of de selectie juist was."

Met een alloctone burgemeester en een wethouder scoort Rotterdam goed op diversiteit binnen het gemeenteapparaat. Op de vraag of diversiteitsbeleid binnen haar gemeente genoeg gestalte krijgt, zegt Belhaj: "Diversiteit speelt eigenlijk geen rol in onze gemeente. We spreken over participatie en dat zit in de portefeuille van een D66-wethouder. We hebben wel problemen rond overlast van groepen jongeren, maar dat heeft in mijn optiek niets te maken met afkomst. Daar wordt aandacht aan besteed, maar dat is geen groot probleem. We hebben onderzoek laten doen naar participatie onder de bevolking van Amsterdam en Rotterdam. In Amsterdam blijkt de segregatie vele malen groter dan bij ons."

“De belangrijkste boodschap is: ondanks belemmeringen is het mogelijk om in dit land wethouder, burgemeester of minister-president te worden.” Wethouder Turgay Tankir van Nijmegen heeft vertrouwen in de mogelijkheden. Maar hij plaatst ook kanttekeningen, want het is voor allochtonen wat moeilijker om in een burgemeestersambt te geraken. “Als je hier geboren bent, kun je je gemakkelijk bewegen in de samenleving. Als allochtone wethouder of burgemeester kunnen er vragen opborrelen. Trekt hij zijn eigen gemeenschap niet voor?”

Turgay Tankir is sinds april 2010 in Nijmegen wethouder van Werk & Inkomen, Openbare ruimte en Wijken. Hij kwam als achttienjarige vanuit Turkije naar Nederland en begon onderaan als arbeider in een fabriek. Hij werkte zich op tot directeur van de Nijmeegse welzijnsinstelling Inter-lokaal. “Ik ben gevraagd door mijn partij om als kandidaat-wethouder op de lijst te staan. Ik was al 25 jaar lid van de PvdA en ik woonde al zo'n tien jaar in Nijmegen. Ik ben in die tijd een bekende persoon geworden, omdat ik overal mijn contacten had. Maar je moet dat wel zelf doen. Anderen kunnen je helpen door open te staan voor je ambities en je te steunen.”

In zijn bescheiden, maar sfeervolle werkkamer op het stadhuis in Nijmegen neemt Tankir de tijd voor dit gesprek. “Het is jammer dat er zo weinig allochtone burgemeesters zijn,” zegt hij, “omdat ik zie dat er veel allochtoon talent is voor het functioneren in het burgemeestersambt. En in het algemeen zijn er te weinig vrouwen, homoseksuelen en allochtonen in dit ambt, dus daar moeten we toch wat meer aandacht aan besteden.”

Als een van de redenen voert Tankir aan dat in de zoektocht naar geschikte kandidaten altijd binnen ‘bepaalde kringen en netwerken’ wordt gezocht. “Dat is natuurlijk ook reden voor allochtonen om daarin actief te worden”, denkt hij. “Als je eenmaal op een bepaalde positie zit, is het niet zo moeilijk. Ik ken de wegen. Maar voor mensen die niet in politieke functies zitten, is het moeilijk om burgemeester te worden. Zij moeten er heel veel moeite voor doen.”

*Ik ben ook altijd naast mijn
werk actief geweest.
Niet vanuit berekening, maar
vanuit hart en ziel.*

Natuurlijke talenten

Hoe dan ook vindt hij dat allochtonen zich in dit opzicht actiever kunnen opstellen. Tankir: “Het besef dringt steeds meer door dat Nederland hun land is geworden. Juist maatschappelijke functies vragen meer dan alleen hard werken. Dat betekent dat je moet zorgen dat je iets te vertellen hebt, kennis van zaken hebt en met goede ideeën kunt

komen. Anderzijds moeten anderen dat ook waarderen. Dat maakt dat je maatschappelijk aanzien krijgt en dat mensen jou kennen.”

Maar hij maakt ook kanttekeningen ten aanzien van de Nederlandse maatschappij. “Als je als allochtoon op een hogere positie komt waar je allochtonen vertegenwoordigt, dan heb je een streepje voor. Maar als je op een algemene hogere positie komt, die voor alle Nederlanders bedoeld is, dan moet je soms twee keer zo hard je best doen. Dat is niet eens discriminatie, maar een soort automatisme in mensen. Als je hier geboren bent, kun je je gemakkelijk bewegen in de samenleving. Als allochtone wethouder of burgemeester kunnen er vragen opborrelen. Trekt hij zijn eigen gemeenschap niet voor? Je moet als allochtoon bewijzen dat je ook als ‘autochtoon’ kunt functioneren. Dat went, maar het is wel een gegeven.”

Het diversiteitsproject met zes burgemeestersscouts kent Tankir niet. “Mij hebben ze niet benaderd.” Of Tankir ook burgemeestersambities heeft? “Als ik kijk naar mijn natuurlijke talenten, dan zou die functie me wel passen. Ik kan me heel goed en gemakkelijk in de samenleving bewegen. Ik ben een verbinder, ook een belangrijke vaardigheid voor een burgemeester. En ik heb feeling voor politieke verhoudingen en weet daarmee om te gaan. Dus ja, ik zou wel burgemeester willen worden, maar niet op korte termijn. Want wat ik nu doe, vind ik heel erg leuk.”

Lid worden

Tips voor potentiële migranten burgemeesters heeft Tankir wel. “De belangrijkste boodschap is: ondanks belemmeringen is het mogelijk in dit land om wethouder, burgemeester of minister-president te worden. De vraag is: wat heb je ervoor over? Voor zo'n ambt moet je wel iets laten zien in de samenleving, die dat op haar beurt weer moet waarderen. Het gaat altijd ten koste van iets: kinderen, gezin, familie of hobby. Zonder offers kom je er niet.” Maatschappelijke betrokkenheid is heel belangrijk, stelt Tankir. “Ik ben ook altijd naast mijn werk actief geweest. Niet uit berekening, maar vanuit hart en ziel. Dit wethouderschap is een mooie verzilvering. Allochtonen moeten dus vooral lid worden van een politieke partij. En ze moeten zich bekwamen in dit vak, de politiek leren kennen. Ik merk dat wethouders die niet eerst in de raad hebben gezeten, het moeilijker hebben. Je moet het politieke spel begrijpen en je verdiepen in allerlei elementen die een rol spelen in dit land. Je moet redelijk generalistisch zijn.” Wat niet wegneemt dat hij vindt dat er wel meer inspanningen verricht kunnen worden om allochtonen te begeleiden in de richting van een ambt als burgemeester. “In Nederland zijn de allochtonen sowieso ondervertegenwoordigd in publieke functies. Er kan niet genoeg geïnvesteerd worden om die achterstand in te halen.”

Turgay Tankir, wethouder in Nijmegen

‘Je moet redelijk
generalistisch
zijn’





Dagmar Oudshoorn-Tinga, burgemeester van Uithoorn

‘Je moet niet denken dat er een glazen plafond bestaat’

Ze is sinds twee jaar burgemeester van de witte gemeente Uithoorn. Het is haar eerste ambt, maar ze deed wel bestuurlijke ervaring op in het Rotterdamse stadsdeel Feijenoord, eerst als wethouder, later als deelraadvoorzitter. Dagmar Oudshoorn-Tinga: "Ik ben de politiek in gerold en dat heeft me nooit losgelaten. Ik vind het burgemeesterschap een prachtig ambt."

Ze heeft orthopedagogiek gestudeerd, met als specialisatie opvoedings- en gedragsproblemen, maar Dagmar Oudshoorn komt uit een politiek nest. Ze is 'heel maatschappelijk' opgevoed. Ze heeft een Nederlandse moeder en een Surinaamse vader. De opvoeding kreeg ze van haar moeder in Zeeland. "Ik ben wettelijk geen allochtone burgemeester, maar uiterlijk wel. Ik heb me nooit allochtoon gevoeld. Ik houd niet van hokjes, maar ik ben me wel bewust van mijn kleur en achtergrond. Dat zie ik als een verrijking. Ik heb als kind nooit nagedacht over het allochtoon-zijn, totdat ik de politiek inging.

Toen was ik ineens een allochtoon." Lachend: "Maar ik heb geen Surinaams netwerk en nu ben ik ineens niet allochtoon genoeg. Dus ik zit ineens in een soort schemerzone. Dit wordt naar believen in- en uitgeschakeld. Wanneer het uitkomt, ben ik toch weer allochtoon." Soms wordt ze 'bounty' genoemd, waar ze heel boos om kan worden. "Hoezo ben ik wit van binnen? Alsof zwart-zijn een bepaald gedrag impliceert. Ik ken zwarte Surinamers die zich net zo gedragen als ik."

Maar past Oudshoorn in het beeld van de allochtone burgemeesters in Nederland? "Ja en nee. De perceptie van de gemiddelde bewoner in Nederland is dat ik een allochtone burgemeester ben. Dan kan ik wel zeggen: ik voel me geen allochtoon. Of: wat is een allochtoon? Maar die perceptie is er wel degelijk. Er zijn gewoon niet genoeg mensen met een kleur die op deze positie zitten, ook niet genoeg vrouwen met een kleur."

Ze wijst erop dat ze hoe dan ook tegen dezelfde dingen aanloopt als allochtonen. "Mensen kijken in eerste instantie niet verder dan wat ze zien. Dan maakt het niet uit of ik een Nederlandse opvoeding heb gehad." Het enige wat telt, is dat ze burgemeester is van alle inwoners van Uithoorn. "Dat is het enige wat ik relevant vind. Die kleur is niet zo interessant. Ik hoor een geschikte burgemeester te zijn. En of je nu pimpelpaars met een gouden randje bent, dat maakt niet uit, want je moet burgemeester zijn voor de gemeente waar je zit."

Vanzelf gaan

Oudshoorn was 37 toen ze werd benoemd als burgemeester. Ze was dus jong, vrouw en allochtoon. "Mijn partijgenoot die binnenlands en lokaal bestuur in zijn portefeuille had, zei toen ik werd voorgedragen: 'Drie vliegen in één klap.' Dat heeft mij heel erg geïrriteerd. De enige vraag die ik hem toen heb gesteld, is: 'Kan ik ook nog wat?' Dat ze die drie elementen meenemen, dat begrijp ik. Maar ik neem aan dat ik hier

blijf zitten, omdat ik inhoudelijk wat toe te voegen heb."

Essentieel is volgens Oudshoorn dat een burgemeester bij een gemeente past, en dat hij of zij zich daar thuis voelt. "Ik ben niet zwaar religieus en een zeer *open minded* persoon en dat zou kunnen botsen met de meer orthodoxe levensstijl van een zwaar religieuze gemeente. Maar ik denk dat een Turkse of Marokkaanse rustig in bijvoorbeeld Groningen zou kunnen zitten. Want het gaat erom of je aansluit bij de bevolking. Qua besturen moet dat gewoon kunnen. Als mensen je als

persoon leren kennen, vallen die kenmerken weg. Het gaat om de klik tussen personen." Dat er maar drie allochtone burgemeesters in Nederland zijn, vindt ze te weinig, zegt ze direct. "Ik weet dat er een heleboel mensen zijn van verschillende culturen die deze functie ook zouden kunnen uitoefenen." Ze denkt dat dat komt doordat er nog te veel vrees bestaat bij de mensen die de sollicitatieprocedure doen. "Voor een deel is het ook dat de zwaardere bestuurlijke functies in de toekomst vervuld gaan worden. De eerste generatie

gastarbeiders die hier kwam, had geen tijd om te investeren in de Nederlandse taal en in een opleiding. Toen ik op de universiteit zat, moest je mensen met een kleurtje met een vergrootglas zoeken. Als je nu naar de hogescholen en universiteiten kijkt, is dat beeld heel anders. Ik denk dus dat het vanzelf zal gaan. Die overtuiging heb ik."

Geen glazen plafond

Ze noemt het burgemeestersambt 'een witgrijs bolwerk'. "Vrouwen zijn er al weinig en in de raden zitten witte, grijze heren en zij kiezen mensen die bij hen passen." Hoelang ben je nog allochtoon, vraagt ze zich af. "Als je hier al voor de derde generatie zit... Waarom moeten we elkaar steeds in een hokje stoppen? Ik zie het als een verrijking, al die verschillende achtergronden, maar het wordt meer gezien als een stigma. Daar moeten we vanaf."

Voor migrantenkandidaten heeft Dagmar Oudshoorn-Tinga de tip dat ze vooral zichzelf moeten blijven. "Sta boven de partijen. Je moet doorbijten en niet denken dat er een glazen plafond bestaat, want dat bestaat veelal alleen in de hoofden van mensen. Weet dat je burgemeester wordt van iedereen en niet alleen van je eigen achterban." Over het scouten van kandidaat-burgemeesters zegt ze: "Dat is een mooi project, maar het moet vooral om de inhoud gaan en niet om het kleurtje of het geslacht."

Het moet vooral om de inhoud gaan en niet om het kleurtje of het geslacht.

Hij was de eerste allochtone burgemeester van Nederland. Roy Ho Ten Soeng werd in het jaar 2000 aangesteld als eerste burger van Venhuizen. Later werd hij burgemeester van Medemblik, tot aan de opheffing van de gemeente in 2008. Ho Ten Soeng spreekt van een 'ernstige achterstandssituatie' als het gaat om allochtonen en openbaar bestuur. "Er heerst een onzichtbaar uitsluitingsmechanisme waar deze groep last van heeft."

Dat Roy Ho Ten Soeng niet in een derde gemeente burgemeester werd, had alles te maken met zijn leeftijd. "Toen Medemblik als gemeente werd opgeheven, was ik inmiddels 63. Dan ben je eigenlijk te oud om nog te solliciteren." Hij besloot als mediator aan de slag te gaan en dat werk blijft hij doen zolang zijn gezondheid het toelaat. Ondertussen is hij nog steeds lid van het CDA en politiek actief, daarnaast is hij voorzitter van de programmacommissie van de nieuwe politieke partij 50Plus. "Ook het CDA is niet helemaal klip en klaar als het gaat om deelname van allochtonen in de politiek", zegt hij in het drukke Grand Café-Restaurant 1e Klas op Amsterdam CS. "We hebben een organisatie binnen de partij, CDA Kleurrijk. We hebben altijd gesteld dat we dezelfde positie willen als het CDA Vrouwenberaad. Dat mag namelijk kandidaten voor de lijst naar voren schuiven, zodat er een goed evenwicht ontstaat tussen het aantal mannen en vrouwen. Maar die status en gelijkstelling wil de partij niet voor Kleurrijk."

Op dezelfde kritische toon analyseert Ho Ten Soeng de kansen die allochtonen in Nederland krijgen als het gaat om hoge posities. "Het feit dat er nu maar drie biculturele burgemeesters zijn, betekent dat er sprake is van een ernstige achterstandssituatie. In dit land is op hogere posities geen afspiegeling van de samenleving te vinden. De functie van gemeentesecretaris wordt ook nauwelijks vervuld door allochtonen. Daarvan zijn er om precies te zijn twee."

De geesten rijp maken

Volgens de oud-burgemeester zou de VNG via haar magazine betere voorlichting kunnen geven. "Ze zouden de geesten rijp kunnen maken door regelmatig artikelen te plaatsen. VNG Magazine wordt gratis aan alle raadsleden verzonden, ook aan degenen die in een benoemingscommissie zitten. Bij hen moet tussen de oren gaan zitten dat ook allochtonen geschikt kunnen zijn voor het burgemeesterschap. Die artikelen moeten benadrukken hoe belangrijk het is om in organisaties een afspiegeling van de samenleving te hebben."

Hij denkt dat gemeenteraden nu vaak nog aarzelend zijn, bang voor een afbreukrisico. Als de nieuw aangestelde burgemeester niet goed functioneert, dan heeft de gemeente een probleem. "Maar ik denk ook dat er een onzichtbaar uitsluitingsmechanisme heerst waar deze groep last van heeft." Het zou migranten helpen als politieke partijen ervan doordrongen raken dat ze allochtonen fors moeten ondersteunen, stelt Ho Ten Soeng. "Allochtonen beheersen het netwerken onvoldoende. Dus moeten er cursussen komen waar ze kunnen leren hoe dat moet. Dat kunnen partijen heel goed organiseren. In politieke partijen horen

allochtonen dezelfde status te krijgen als vrouwen. Dat doet nu geen enkele partij. Dan zeggen ze: de goeden komen wel bovendrijven. Maar dat zeggen ze niet tegen vrouwen."

Ho Ten Soeng was een van de zes burgemeestersscouts die van 2008 tot halverwege 2010 actief op zoek gingen naar vrouwelijke en allochtone kandidaten. Over de resultaten van dit project zegt hij: "Scouten heeft pas op de langere termijn succes. We hadden een aantal sterke kandidaten en ik ben ervan overtuigd dat dit project de geesten wel gerijpt heeft. Ik had er zelf aanvankelijk 64, maar daaruit moest ik selecteren. Uiteindelijk had ik zo'n achttien à negentien kandidaten over die ik twee jaar lang heb gecoacht. Het is jammer dat het project niet vijf jaar duurde. Dan had het meer opgeleverd. Nu zijn in de looptijd van dit project uitsluitend witte vrouwen geplaatst. Een van mijn zorgen was: hoe wordt dit project geborgd? Dat is naar mijn oordeel gebrekkig geweest. Ik hoor er niks meer van."

*Niets is moeilijk
voor hen die willen. Volhouden
is de boodschap.*

Faire kans

Volgens Ho Ten Soeng zou het al enorm schelen als in een profielschets voor een nieuwe burgemeester wordt opgenomen dat de gemeenteraad ernaar streeft de diversiteit in de gemeente te bevorderen. "Dan voelen allochtonen zich uitgenodigd. Ik heb dat ook verschillende malen voorgesteld, maar dan hoor je: 'Nee, we willen de beste.' Maar het zou zeer stimulerend werken als dat wel gebeurt."

Commissarissen van de Koning kunnen ook een positieve rol spelen. "Op iedere vacature komen tig brieven binnen, waaruit de commissaris er zo'n zes selecteert. Zij kunnen allochtonen dus een faire kans geven. Als je doorgestuurd wordt en je krijgt de baan niet, oké. Van verliezen leer je, daar word je sterk van. Maar als je de kans niet eens krijgt?" Hij denkt ook dat vacatures nadrukkelijker in migrantennetwerken bekend moeten worden. "Dan kan niemand zeggen: ik heb de vacature niet gezien. En allochtonen zullen dan absoluut meer gaan solliciteren." Tips voor allochtone kandidaten heeft hij rijkelijk. "Ten eerste: laat je goed scholen. Iedere partij heeft een eigen scholingsinstituut, waar je politiek inhoudelijke zaken kunt leren. Maar werk ook in algemene zin aan je spreekvaardigheid. Ten tweede: blij volhouden, want ook autochtone kandidaten moeten vaker solliciteren voordat ze het worden. Niets is moeilijk voor hen die willen. Volhouden is de boodschap, want zo steekt het leven in elkaar. En ten derde: leer netwerken als je dat niet kan. Zonder netwerk haal je het niet in Nederland, dat is de achilleshiel voor wie hogerop wil."



‘Commissarissen van de Koning kunnen allochtonen een faire kans geven’

Roy Ho Ten Soeng, oud-burgemeester en voormalig burgemeestersscout



Songül Mutluer, PvdA-raadslid in Zaanstad en fractievoorzitter

‘Ik hoop dat
we naar een
tijd
gaan dat
achtergrond
er niet meer
toe doet’



Kwaliteit staat voorop, bij welke functie ook. Daarover is Songül Mutluer, al zes jaar het jongste gemeenteraadslid in Zaanstad, heel uitgesproken. “Er lopen echt wel allochtone mensen rond die kwaliteiten hebben, maar je moet je ambitie ook uitspreken. Veel gekozen raadsleden doen het goed en dat valt op. Ik denk dat het een kwestie van tijd is dat er meer allochtone burgemeesters komen.”

*Het moet allereerst om
kwaliteit gaan, voor welke
functie dan ook.*

Wat vindt ze ervan dat er op dit moment maar drie biculturele burgemeesters zijn? Een gewetensvraag noemt ze het. “Het moet allereerst om kwaliteit gaan, voor welke functie dan ook. Je streeft naar een mix, een weerspiegeling van de samenleving. Die is er helaas nog niet. Dat komt deels doordat de Nederlandse samenleving er niet klaar voor is, maar ook doordat de tweede en derde generatie allochtonen er nog niet klaar voor zijn. Ik vind het heel knap dat Aboutaleb als tweede generatie nu al burgemeester is geworden.”

Songül Mutluer is PvdA-raadslid in de gemeente Zaanstad. Op haar 25ste, in 2006, werd ze gekozen en in 2010 volgde ze de toenmalige fractievoorzitter in haar gemeente op. “Ik werd naar voren geschoven en ik heb ja gezegd.” Ondertussen werkte ze aan haar proefschrift aan de Vrije Universiteit Amsterdam. In de zomer van 2012 hervat ze haar docentschap op de faculteit der rechtsgeleerdheid, waar ze 36 uur werkt.

“Mijn ervaring is dat vrouwen en multiculturelen harder hun best moeten doen”, zegt ze in een van de vele functionele flexwerkkamers die het nieuwe gebouw van de VU-faculteit telt. “Het vergt voor hen veel meer tijd en energie om te komen waar ze willen. Maar we moeten wel oog houden voor de kwaliteiten en daar wat mee doen. Soms schort het bij allochtonen aan goed netwerken. Daar kan iets aan gedaan worden, dat kun je leren. Niet alleen je eigen achterban bedienen, maar breder mixen, netwerken en lobbyen.”

Snuffelen aan het vak

Volgens Mutluer moeten allochtonen de oorzaken ook deels bij zichzelf zoeken: “Met name multiculturele mensen denken vaak: ‘Ik word het toch niet.’ Je moet juist wel je ambitie uitspreken. Niet aan zelfoverschatting doen, maar weten waar je sterke punten liggen. Het gaat om de kwaliteiten, niet om de achtergrond of het geslacht.”

Ze realiseert zich dat ze zelf ook een soort push nodig had om in de VU te landen. “Ik heb na een strenge selectie een beurs gekregen, die bedoeld is voor studenten met een niet-westerse achtergrond. Daardoor kon ik als assistent in opleiding hier aan de slag.”

Ze gelooft dat het aantal allochtone burgemeesters en wethouders zal groeien. “Ik denk dat het er steeds meer worden. Gemeenteambtenaren en -bestuurders kijken steeds vaker door de culturen heen. Raadsleden doen het goed en dat valt op. Ik hoop dat we naar een tijd gaan dat achtergrond er niet meer toe doet.”

Over de burgemeestersscouts heeft Mutluer gehoord. “Dat zijn wel dingen die handig zijn. Je zou ook klasjes kunnen formeren. Dat is een manier om een kandidaat te proeven, maar ook om zelf te ontdekken of zo’n functie wel geschikt is voor jou. Je kunt dan een beetje snuffelen aan het vak. Voorwaarde is dat een stad zich moet kunnen herkennen in een burgemeester.” Zelf gelooft ze dat de beste weg naar het burgemeesterschap nog steeds via de Tweede Kamer loopt. “Mensen kennen je dan en raken sneller met je vertrouwd.”

Ambities genoeg

Wil Songül Mutluer zelf ooit burgemeester worden? Ze antwoordt tactisch: “Ik ben nu 32, ik heb ambities, ook in de politiek, maar eigenlijk daar waar ik het beste in kan functioneren. Ik vind het uitdagend om te managen, visies te bedenken en die uit te voeren. Ik zou nu nog geen burgemeester willen zijn, dat kan ik me nu niet voorstellen. Ik heb ambities genoeg, maar ik ga niks plannen. Over twee jaar hebben we weer gemeenteraadsverkiezingen. Ik ben nu fractievoorzitter, dus de stap naar het wethouderschap lijkt een logische. Maar in de politiek is niks zeker. Mijn ambitie is voorlopig om het fractievoorzitterschap zo goed mogelijk te volbrengen.”

Een profielschets van een burgemeester heeft ze wel paraat. “Goed kunnen communiceren, het Nederlands goed beheersen, ervaring hebben met besturen, contact hebben met veel netwerken. Het moet iemand zijn die zich geliefd kan maken in alle culturen en boven de partijen uit kan stijgen.” Van teksten als ‘bij gelijke geschiktheid gaat de voorkeur naar een allochtoon of een vrouw’ krijgt ze kriebels. “Dat is me te gedwongen. Ik heb liever dat iedereen in de selectiecommissie dat besef al tussen de oren heeft.”

Ze ziet in de aanstelling van meer multiculturele burgemeesters ook een grote rol voor de commissarissen van de Koning weggelegd. “Die moeten zich goed laten informeren door scouts die de provincie al helemaal hebben verkend. Ze kunnen klasjes samenstellen en stages invoeren. Maar laat het vooral aan de provincies over en niet aan de overheid.”

Volgens Mutluer moeten potentiële kandidaten zich vooral onverstoorbaar verder ontwikkelen. “Rijp worden, de nodige bestuurlijke ervaring opdoen, netwerken en hun ambities duidelijk uitspreken. Ik geloof dat de derde en vierde generatie allochtonen het gaan doen. Het is een kwestie van tijd, de ontwikkelingen gaan in rap tempo.”



Gilbert Isabella, wethouder in Utrecht

‘Je moet meer in huis hebben dan, een kleurtje’

Het wethouder- en burgemeesterschap is een zware functie, zegt Gilbert Isabella, wethouder en locoburgemeester in Utrecht. “Daar mag je strenge eisen aan stellen.” Maar dat is niet de reden waarom er zo weinig allochtonen in die functies zitten. “Migranten hebben al flinke inhaalslagen gemaakt. De toe- en doorstroom naar de hogere opleidingen is gegroeid, maar dat stagneert op bestuursniveau, ook in de politiek.”

Hij wil geen etiket van ‘allochtoon’ opgeplakt krijgen. “Dat vind ik eerder een diskwalificatie”, stelt de op Curaçao geboren wethouder Gilbert Isabella in zijn zonnige werkkamer in het klassieke Utrechtse gemeentehuis. Hij noemt het aantal burgemeesters met een andere herkomst in Nederland ‘veel te laag’. “We hebben wel veel actieve raadsleden van allochtone herkomst en ik ben ervan overtuigd dat er veel kwaliteit rondloopt. Dan moet er misschien iets zijn als een uitsluitingsmechanisme of hapert het aan het selectiemechanisme. Dat is de moeite van een onderzoek waard.”

De wethouder ziet om zich heen dat migranten steeds zichtbaarder worden. “Migranten hebben al flinke inhaalslagen gemaakt. De toe- en doorstroom naar de hogere opleidingen is gegroeid, maar het stagneert op bestuursniveau, zeker ook in de politiek. Aan de andere kant: het wethouder- en burgemeesterschap zijn zware functies. Daar mag je strenge eisen aan stellen. Je moet meer in huis hebben dan een kleurtje; je moet wel kwaliteiten hebben.”

Hij kan zich voorstellen dat er in de selectie onbewust al bepaalde keuzes worden gemaakt. “Waartoe ben je bereid als je iemand aanneemt? Ik ben bij heel wat sollicitatiegesprekken geweest. Ikzelf ben al snel bereid iemand aan te nemen als de papieren in orde zijn, ook als die persoon misschien nog een beetje aan zijn of haar Nederlands moet werken. Maar zo’n persoon kan het worden omdat het totaalplaatje klopt.”

Kandidaten paraat

Volgens Isabella speelt ook de tijd een rol. "Kandidaten moeten het spel leren spelen, zowel in de raad als in hun eigen politieke partij. En je moet goed leren netwerken op de plekken waar de beslissers zitten." Als wethouder van onder meer ruimtelijke ordening, wonen, krachtwijken en grondzaken en vastgoed wordt hij regelmatig betrokken bij projecten. Zo vroeg Giving Back - een stichting voor allochtone jongeren die wat in hun mars hebben maar wel wat extra coaching kunnen gebruiken - hem iets te vertellen over zijn werk. "Ik heb toen een rollenspel bedacht van wethouders, burgemeester en raadsleden. De jongeren vonden het geweldig. En de leerlingen van de Turkse weekendschool heb ik een middag uitgenodigd op het stadhuis om te laten zien dat politiek best interessant is." Isabella is sinds november 2011 wethouder voor de PvdA. "Ik had eerder gesolliciteerd, maar ben het toen niet geworden. Ja, dat was een teleurstelling, maar je moet leren incasseren. Mijn advies aan kandidaten uit migrantengroepen luidt: begin bij het begin, ga in buurtcomités, wijkraden en de raad zitten, leer de rollen en het proces kennen. Onderga het hele proces van lid worden van een politieke partij en je actief opstellen. Je hoeft echt niet twee periodes in de gemeenteraad te zitten om wethouder te kunnen worden of te solliciteren op een burgemeestersambt. Ik heb zelf eerst 5,5 jaar in de raad gezeten en in die periode was ik plaatsvervangend voorzitter van de raad en voorzitter van de vertrouwenscommissie bij de benoeming van de nieuwe burgemeester. Ik heb dus ervaring op dat vlak en ik weet nu hoe zo'n selectie gaat." Of hij nog eens op een vacature voor burgemeester solliciteert? Hij sluit het niet uit. "Ik weet nu wat er van me verwacht wordt." Hij weet de vacatures op de website van Binnenlandse Zaken te vinden.

"Bijna alle politieke partijen hebben scouts rondlopen die mensen spotten. Want wil je als partij burgemeestersposten krijgen, dan moet je kwalitatief goede kandidaten paraat hebben. Daar zijn klasjes voor. Ik ben daar zelf nog niet aan toe, want ik wil eerst het wethouderschap onder de knie krijgen." Lachend: "Ik heb de eerste score van meest gewaardeerd collegelid al binnen."

Het old boys network is heel hardnekkig.

Kwaliteit-plus

Van de burgemeestersscouts die in 2008 tot halverwege 2010 op zoek gingen naar geschikte vrouwelijke en allochtone kandidaten heeft hij wel gehoord. "Maar ik heb met hen geen contact gehad. Ik ben ook van de school: laat eerst maar eens zien dat je goed bent. Aan goede voorbeelden is een grote behoefte. Ik word heel vaak aangesproken door Utrechters omdat ik in het college zit. En ik raak ontroerd als een

Marokkaanse man mij op de schouders slaat en zegt: 'Ik ben trots op u.' Ik ben een echt rolmodel voor de mensen. Dat vind ik prima. Het old boys network is heel hardnekkig. Ik zou graag een eigen netwerk willen opbouwen met mensen die kwaliteiten hebben en als rolmodel actief willen zijn." Gilbert Isabella vindt niet dat in een profielschets voor een burgemeester rekening moet worden gehouden met diversiteit. "Dat is geen kwaliteit *an sich*. En het gaat nu juist om kwaliteiten. Ik zeg altijd: je bent kwaliteit-plus. En die plus staat voor een andere herkomst, die in dit vak voordelen heeft, omdat je bijvoorbeeld jongeren uit je herkomstland gemakkelijker kunt aanspreken."

Maar kwaliteiten heeft een burgemeester zeker nodig om te kunnen overleven. "De politieke arena is verscherpt en versneld, zeker door de komst van sociale media. Gemeenteraden sturen bestuurders eerder naar huis sinds het dualisme is ingevoerd. Er zit dus een afbreukrisico in. Je moet stevig in je schoenen staan."

Wilma Delissen-van Tongerlo, burgemeester van Peel en Maas

‘Vertrouwenscommissies zijn nog redelijk behoudend’

Geschikte migrantenkandidaten zijn er zeker, maar ze moeten ook een beetje doorzetten. “Er wordt te vaak gedacht: ik heb toch geen ervaring.” En de vertrouwenscommissies zouden misschien wat anders kunnen denken. “Ze stellen zich nog redelijk behoudend op.” Zo verklaart burgemeester Wilma Delissen-van Tongerlo van de Limburgse gemeente Peel en Maas het lage aantal allochtone burgemeesters.



Ze was als een van de zes burgemeesterscouts betrokken bij het Project Diversiteit van het ministerie van Binnenlandse Zaken. Ze zag tussen 2008 en 2010 zo'n 25 vrouwelijke en allochtone burgemeesterskandidaten voorbij komen. "Als je kijkt naar de hoeveelheid energie die er in dit traject is gestoken - scouts die actief aan de slag gingen en klasjes die werden gevormd - dan is het resultaat wel teleurstellend", zegt burgemeester Delissen. "Waar dat aan ligt? Ik denk dat dit toch te maken heeft met de vertrouwenscommissies die redelijk behoudend kiezen. Ik heb met verschillende kandidaten gesproken en gewerkt. Zij hadden veelal geen link met het openbaar bestuur, maar wel met besturen in het bedrijfsleven, maatschappelijke organisaties of financiële instellingen. Het waren zogenoemde zijinstromers, die een link met de politiek misten. Daar ketst dan een benoeming op af."

Volgens Delissen kunnen commissarissen van de Koning hier wel een positieve rol in spelen. "Zij roepen als eersten mensen op voor een sollicitatiegesprek en zouden hierin een wat nadrukkelijker rol kunnen spelen."

Toch blikt ze tevreden terug op het Project Diversiteit. "Ik heb de kandidaten gezien, gehoord en gesproken. Het was een goede kennisgeving voor alle partijen. Het burgemeesterschap legt een claim op je privéleven, je weekenden, alles is gevuld. Dat schrikt mensen soms ook af. Vooral vrouwen zijn daarvoor nogal huiverig. Zij zouden misschien wat beter kunnen doorzetten."

Glazen plafond afgeschaft

Uiteraard kent Delissen de resultaten van het Project Diversiteit. "We hebben een hele reeks aanbevelingen gedaan. Bijvoorbeeld vrouwen en allochtonen stage laten lopen bij een burgemeester en ook klasjes formeren, waarin ze kennis en ervaring opdoen. Ik ben niet meer bij dit project betrokken, maar ikzelf ben hier nog steeds volop mee bezig. Ik streef ernaar om elk jaar een vrouwelijkebestuurdersdag te organiseren, waar ook spreeksters uit de landelijke politiek komen. Verder regel ik nog steeds stages voor wie belangstelling heeft voor het ambt van burgemeester of wethouder."

Meer diversiteit in het ambt zou mooi zijn, zegt Delissen. "Ik zou ook graag meer vrouwelijke collega's willen hebben. Het glazen plafond is allang afschaft, maar de vloer plakt zo heerlijk, zeg ik altijd. Natuurlijk is het moederschap voor vrouwen met kinderen belangrijk, maar soms denk ik: dat zou je anders kunnen regelen. Het is ook jammer dat er weinig allochtone burgemeesters zijn. We zijn een multiculturele samenleving."

In een profielschets voor een nieuwe burgemeester zouden gemeenteraden zich expliciet moeten uitspreken, denkt Delissen, over wat voor soort persoon ze zoeken. "Maar ze moeten geen aparte oproep doen voor allochtone of vrouwelijke kandidaten en ook geen quota invoeren. Dat vind ik allemaal vreselijk. Kwaliteit staat voorop en de sekse of afkomst moet geen rol spelen. Het moet een heel open profiel zijn waar een vertrouwenscommissie mee kan werken."

Kwaliteit staat voorop en de sekse of afkomst moet geen rol spelen.

Het is ook een stuk bewustwording om meer oog te krijgen voor diversiteit. Ik geloof wel dat het een kwestie van tijd is. De kandidaten die ik in het project heb begeleid, en die nog steeds interesse hebben voor het ambt, landen in de komende jaren nog wel."

Actief de boer op

Ze wijst erop dat ook onder migranten een visieverandering moet ontstaan. "We reiken hier elke zes weken het Nederlanderschap uit aan nieuwkomers. Dat zijn mensen uit allerlei windstreken en soms merk je dat ze verbaasd zijn dat er een vrouwelijke burgemeester staat. Maar als je twintig jaar vooruit zou kunnen kijken, dan denk ik dat Nederland er wat dat betreft heel anders uitziet. We hebben misschien nog een aantal goede voorbeelden nodig, maar dan loopt het wel."

Vertrouwenscommissies moeten zich meer bewust worden van diversiteit, maar allochtone kandidaten kunnen volgens Delissen zelf ook actie ondernemen. "Ze zouden eens kunnen aankloppen bij een burgemeester uit hun gemeente, zelf actief de boer op gaan. Mensen komen je echt niet vragen, dat geldt ook voor autochtone kandidaten. Lid worden van een politieke partij zou het proces wel gemakkelijker maken."

Delissen pleit niet voor een aparte procedure in migrantennetwerken. "Daar zou ik zelfs voor waken. Migrantten moeten zelf op onderzoek uit gaan. Als iemand echt interesse heeft voor het burgemeesterschap, dan vindt hij of zij met al die moderne communicatiemiddelen wel de juiste weg."

Hij is nu twee jaar voorzitter van het Amsterdamse stadsdeel Nieuw-West, dat 140 duizend inwoners telt. Van hen is de helft van niet-Nederlandse afkomst. Achmed Baâdoud denkt dat het een kwestie van tijd is tot er meer allochtone burgemeesters zijn. “Maar we kunnen die tijd wel een handje helpen. Politieke partijen laten hier kansen liggen.”

Je gaat vissen en je wilt eigenlijk een ander soort vis. Dan moet je dus ook in andere vijvers gaan zoeken, anders blijf je maar bij die goudvissen hangen.

kweekvijvers. Politieke partijen zouden meer moeten linken met verenigingen, zodat mensen geïnteresseerd raken in politiek. Maar ik denk ook: een burgemeester pluk je niet zomaar van de straat. Het is wel belangrijk dat het iemand is die weet wat er onder de bewoners leeft.”

Van het Project Diversiteit, waarvoor zes scouts tussen 2008 en 2010 op zoek gingen naar geschikte allochtone en vrouwelijke kandidaten voor het burgemeestersambt, heeft Baâdoud niet gehoord. “Ik heb er ook weinig van gemerkt”, zegt hij glimlachend. “Maar ik ben er ook niet mee bezig geweest. Ik ben sinds 2010 stadsdeelvoorzitter met de portefeuilles veiligheid en openbare orde, economie, werkgelegenheid, financiën en algemene zaken. Het is een druk bestaan.”

Coachen en begeleiden

Hij heeft zelf zitting genomen in de Centrale Commissie Managementontwikkeling. “Die commissie houdt zich bezig met meer diversiteit onder topambtenaren. Ik vond bij mijn aantreden dat er te weinig allochtonen op die posities zitten en dacht: dan ga ik ook maar aan tafel zitten en meedenken. We laten nog te veel talenten onbenut. Ik zit er nu twee jaar en het heeft wel wat opgeleverd. Maar als je iets wilt, kan dat niet zonder inspanning. Het gaat nog niet vanzelf.”

Baâdoud sluit niet uit dat hij zelf nog eens burgemeester wordt. “In mijn bestuurlijke droom past dit er wel bij.” Hoe gaat hij dat aanpakken? “Ik wil resultaten laten zien, mezelf blijven, dicht bij de mensen blijven en hun taal begrijpen.”

Hoe komt het dat er wel veel allochtone raadsleden zijn en maar zo weinig wethouders en burgemeesters? “Dat is hetzelfde als met voetbal: je begint onderaan. Eerst amateur, dan eerste divisie en dan eredivisie. Hoe zorg je dat amateurs naar het profvoetbal gaan? Er zijn inderdaad veel allochtone raadsleden die het vak kunnen leren van hun mederaadsleden. Er is al veel talent in Nederland opgestaan op het gebied van kunst en cultuur, in de media, et cetera, maar in de politiek krijgen ze nog te weinig kans. Er heerst een soort angst voor het imago van een allochtonenpartij.”

Hij denkt dat politieke partijen hierin een grote rol kunnen vervullen. “Zij laten hier kansen liggen. Je moet het politieke spel leren begrijpen. Alleen als je de infrastructuur goed kent, red je het in de politiek. Als je het verschil niet kent tussen een amendement en een motie, dan

Amsterdam Nieuw-West is een van de nieuwere wijken in Amsterdam. De huizen zijn van na de oorlog en nog steeds worden er nieuwe bijgebouwd. De helft van de bevolking bestaat uit allochtonen. Nieuw-West is een smeltkroes van culturen, en ook van problemen. “Daar hebben we de afgelopen twee jaar hard aan gewerkt”, zegt Baâdoud in zijn ruime werkkamer in het voormalige stadsdeelkantoor Slotervaart.

Hij noemt het ‘niet goed’ dat er zo weinig allochtone burgemeesters in Nederland zijn. “Nederland is echt een internationaal land, met zoveel culturen bij elkaar. Dan is het vreemd dat er zo weinig allochtone burgemeesters zijn. Dat geldt overigens ook voor het aantal vrouwen in het ambt.” Het zou helpen, oppert Baâdoud, als meer allochtonen lid zouden worden van een politieke partij. “Het begint met die relatie, zodat je je talenten kunt laten zien. Als meer mensen meedoen en betrokken zijn bij de democratie, krijgen we grotere

heb je een probleem. Daar zouden politieke partijen beter op kunnen coachen, door bijvoorbeeld stages te organiseren. Als een ex-voetballer kan uitleggen hoe voetbal werkt, dan kan een ex-politicus het politieke spel ook uitleggen. Er zitten er genoeg in het wachtgeld die graag een beginnende politicus willen begeleiden. Organiseer daarop.”

Andere vijvers

In positieve discriminatie ziet Baâdoud geen oplossing. Een vertrouwenscommissie moet in zijn profielschets voor een nieuwe burgemeester ook geen rekening houden met diversiteit. “Een profielschets je naar aanleiding van een gebied. Daar moeten een aantal taken in gedefinieerd en problemen in beschreven worden. Het is handig om een burgemeester te hebben die op dat gebied ervaring heeft. Die moet zorgen dat het weer goed gaat met een gemeente. Verder speelt ook de bevolking een rol: heb je overwegend jonge inwoners, dan moet je niet op zoek gaan naar een oudere, grijze man. Nadrukkelijk vrouwen en allochtonen uitnodigen vind ik symboolpolitiek. Het gaat vooral om kwaliteit.”

In het benaderen van migrantennetwerken ziet hij wel heil: “Het zijn in elk geval de plaatsen waar migranten en de talenten te vinden zijn. Denk aan de Turkse en Marokkaanse ondernemersverenigingen. Die leden hebben al ervaring met besturen. Je gaat vissen en je wilt eigenlijk een ander soort vis. Dan moet je dus ook in andere vijvers gaan zoeken, anders blijf je maar bij die goudvissen hangen.”

Achmed Baâdoud, stadsdeelvoorzitter van Amsterdam Nieuw-West

‘Een burgemeester pluk
je niet zomaar van de
straat’



Franc Weerwind, burgemeester van Velsen

‘Ga ontdekken
hoe mooi dit
vak is’



Slechts drie allochtone burgemeesters op een aantal van 415 noemt Franc Weerwind, burgemeester van Velsen, “bijzonder weinig”. Het is een enthousiaste burgemeester, Franc Weerwind. Hij houdt van Velsen, om de simpele reden dat er enorme bedrijvigheid plaatsvindt. Als havengemeente heeft Velsen veel wisselwerking met Amsterdam en kleinere gemeenten in het Noordzeekanaalgebied. Hij laat het zien in zijn kamer, waar een grote kaart hangt, de watergebieden aanwijzend, maar ook de mooie natuur aanprijzend.

Weerwind is een kind van Surinaamse ouders. “Het is wel leuk om te vertellen dat mijn vader in 1959 de boot nam vanuit Paramaribo naar Nederland. Hij kwam aan in IJmuiden-Velsen. En in september 2009 werd ik hier in Velsen burgemeester. Dus waar hij eerste voet aan wal zette, werd zijn zoon vijftig jaar later burgemeester.” Hij werd geboren in Amsterdam en is opgegroeid in de Haarlemmermeerpolder. “We waren het tweede gekleurde gezin in Nieuw-Vennep. We vielen er op, maar we hadden geen last van discriminatie. Ik kreeg een Hollandse opvoeding met spruitjes en bloemkool, behalve als er op zon- en feestdagen familie op bezoek kwam. Dan werd er uitgebreid exotisch gekookt.” In Velsen woont geen grote Surinaamse gemeenschap. “Ik doe wel wat voor de Surinaamse gemeenschap, bijvoorbeeld als Amsterdam-Zuidoost mij nodig heeft. Toen ik burgemeester was in Niedorp heb ik een bus vol Surinaamse senioren uit Amsterdam-Zuidoost ontvangen en kennis laten maken met de senioren in ons bejaardentehuis. Dat was een prachtige, muzikale en swingende ontmoeting.”

De allochtonen waren op twee handen te tellen op een populatie van twaalfduizend inwoners. De gemeenteraad ging voor kwaliteit, op die basis ben ik gekozen.

Mooi stukje Nederland

Weerwind vindt het eervol dat hij burgemeester mag zijn van Velsen. En hij gunt anderen diezelfde kans. Daarom noemt hij het aantal allochtone burgemeesters in Nederland “bijzonder laag”. “Als je kijkt naar de Nederlandse bevolkingssamenstelling, dan lijkt het of er een glazen plafond is. En dat is er ook. Sommige gemeenteraden en vertrouwenscommissies vinden het heel moeilijk om vrouwen of allochtonen te benoemen.”

Zijn eerste burgemeesterschap was in Niedorp, “een puur Hollandse gemeente”, zegt hij. “De allochtonen waren op twee handen te tellen op een populatie van twaalfduizend inwoners. De gemeenteraad ging voor kwaliteit, op die basis ben ik gekozen en ik heb er bijna vijf jaar gewerkt. De gemeente ging toen op in een nieuwe gemeente en toen ben ik weggegaan. Het was een fantastische tijd in een mooi stukje Nederland, waar ik een deel van mijn hart heb liggen.”

Als ik met ambtenaren op een afspraak kom bij mensen die mij niet persoonlijk kennen, wordt al snel gedacht dat een van die ambtenaren de burgemeester is. Ik heb dit als tiener al meegemaakt. Toen

mijn vader mij inschreef op het lyceum, zei de rector: ‘Als hij het examen haalt, is hij de eerste donkere die het atheneum afmaakt.’ Migranten hebben wel baat bij burgemeestersscouts, denkt hij. “Maar ik vind het ook een paardenmiddel om talenten te spotten. In de vier grote steden is de helft allochtoon. Daar móeten talenten tussen zitten. Het moet beginnen bij de rekrutering binnen partijen en de commissarissen van de Koningin dienen hun ogen open te houden.”

Helden benoemen

Maar ook allochtonen zelf moeten actiever en alerter worden. “Ga eens na of je het werkelijk kan”, adviseert Weerwind. “Denk na over je motivatie en presentatie. Kandidaten moeten zelf aan de slag. Ze moeten gaan ontdekken hoe mooi dit vak is. Ik bied mensen de mogelijkheid om bij mij stage te lopen en ik geef ook lezingen over mijn functie. Je moet een maatschappelijk ondernemer zijn en van mensen kunnen houden. Dat is ook besturen. Mijn tip aan kandidaat-burgemeesters is: leef je goed in in je vak en spiegel je aan huidige burgemeesters. Durf je helden te benoemen en ze te volgen.”

KLEUR BEKENNEN

Op weg naar meer migranten- burgemeesters in Nederland

Deze publicatie vertelt het verhaal van vijftien personen - autochtone en biculturele Nederlanders - die nauw betrokken zijn bij het ambt en de benoemingen van burgemeesters. Omdat ze zelf burgemeester zijn of zijn geweest of omdat ze als commissaris van de Koning, wethouder of raadslid betrokken zijn bij benoemingen van burgemeesters. De ene betrokkene spreekt schande van het geringe aantal personen met migrantenachtergrond in openbare functies, de ander prijst de Nederlandse vooruitstrevendheid op dit terrein. De een vindt het hoog tijd worden voor strenge maatregelen, de ander meent dat het een kwestie van tijd is.

Nederland heeft een zeer divers samengestelde bevolking en overheidsorganisaties willen die diversiteit graag terugzien in hun personeelsbestand. De geïnterviewden in dit boek geven antwoord op de vraag hoe we het aantal burgemeesters uit migrantengroepen kunnen vergroten en hoe we dat in de toekomst zouden kunnen bestendigen.

Aan het woord komen: *de burgemeesters Ahmed Aboutaleb (Rotterdam), Wilma Delissen-van Tongerlo (Peel en Maas), Dagmar Oudshoorn-Tinga (Uithoorn), Bernt Schneiders (Haarlem), Franc Weerwind (Velsen); de commissarissen van de Koning Ank Bijleveld (Overijssel) en Jan Franssen (Zuid-Holland); de wethouders Oetra Gopal (Hoogezand-Sappemeer), Gilbert Isabella (Utrecht), Tungay Tankir (Nijmegen); de raadsleden Songül Multluer (Zaans-tad), Faruk Uçar (Enschede), Salima Belhaj (Rotterdam); stadsdeelvoorzitter Achmed Baâdoud (Amsterdam Nieuw-West) en oud-burgemeester Roy Ho Ten Soeng.*

