

PROVINCIE LIMBURG PROMOOT DIVERSITEIT

BEHOEFTE AAN MEER VROUWELIJKE KANDIDATEN

Hoewel het wettelijk streefcijfer niet verplicht is voor de (semi) publieke sector, hanteert het kabinet sinds 2017 dit wel degelijk bij het vervullen van hogere functies bij de overheid. De Provincie Limburg heeft begin 2019 belangrijke stappen gezet in het bevorderen van de diversiteit. Ook wat betreft het aantal vrouwelijke burgemeesters is de provincie koploper.

Volgens Guido Derks, algemeen directeur en provinciesecretaris bij de Provincie Limburg, speelt diversiteit binnen deze overheidsorganisatie een belangrijke rol. "De provincie is een grote organisatie en neemt beslissingen die veel impact hebben. Een divers team, bestaande uit mensen met verschillende achtergronden, zorgt ervoor dat alle argumenten en zienswijzen op tafel komen. Dat leidt uiteindelijk tot betere beslissingen. Daar hoort ook zeker een goede verdeling tussen man en vrouw bij. Daarom hebben we bij het samenstellen van het nieuwe directieteam niet alleen heel bewust gekeken naar kandidaten met de juiste competenties, maar ook naar de balans tussen man en vrouw. We hebben het executive search bureau nadrukkelijk de opdracht gegeven om voldoende vrouwelijke kandidaten te selecteren. Daarnaast hebben we zelf een aantal potentiële kandidaten benaderd, waaronder vrouwen, die in eerste instantie geen functie als directielid in het achterhoofd hadden." Het resultaat is een directieteam dat vanaf september definitief zal bestaan uit Carola van der Weijden (per 15 maart), Joyce Nelissen, Diederik Timmer (per 1 september) en Guido Derks zelf. "Met dit directieteam willen we een duidelijke boodschap uitstralen, namelijk dat we belang hechten aan diversiteit."



KWEEKVIJVERS

Naast het directieteam kijkt Derks ook kritisch naar de samenstelling van het ambtenarenapparaat. Op dit moment is zo'n 45 procent van de 900 ambtenaren die werkzaam zijn voor de Provincie Limburg vrouw. "Bij de managementlaag is er meer diversiteit nodig. Binnen een aantal jaar zullen er binnen de verschillende afdelingen zo'n 150 mensen met pensioen gaan, ook op sleutelposities. Om de diversiteit te bevorderen, zijn er twee kweekvijvers met elk twintig personen samengesteld die worden voorbereid op de vrij te komen zwaardere functies. Op die manier wordt de man-vrouw-balans uiteindelijk verbeterd. Hetzelfde geldt voor het aannemen van trainees. Ook daar letten we er onder andere op dat er voldoende vrouwelijke kandidaten bij zitten. Uiteraard doen we bij het vervullen van elke functie geen concessies aan de vereiste kwaliteiten, maar de ervaring leert dat als je goed zoekt er genoeg gekwalificeerde dames te vinden zijn."

BREED AANBOD AAN VAKGEBIEDEN

Derks benadrukt dat hij niet alleen voor de Provincie Limburg zelf, maar ook voor de 45 aan de provincie gelieerde bedrijven, altijd op zoek is naar medewer-

“MET DIT DIRECTIETEAM WILLEN WE EEN DUIDELIJKE BOODSCHAP UITSTRALEN, NAMELIJK DAT WE BELANG HECHTEN AAN DIVERSITEIT.”

kers die opereren op het snijvlak tussen publiek en privaat. Bij verbonden partijen zoals de Chemelot en Greenport Campus, Land Development AviationValley Maastricht C.V. en N.V. Industriebank LIOF zijn zij verantwoordelijk voor de aansturing en het managen van de positie van de Provincie Limburg. “De provincie is onder andere betrokken bij de selectieprocessen voor topfuncties zoals CEO’s, leden van raden van commissarissen en posities binnen raden van toezicht. Met 45 uiteenlopende deelnemingen hebben we experts op verschillende vakgebieden nodig die men niet snel associeert met de overheid, zoals privaatrecht, treasury en planeconomie. De Provincie Limburg heeft een traditioneel imago, waardoor jonge mensen niet altijd aan ons denken als werkgever. De medewerkers die we weten aan te trekken, raken enthousiast over bijvoorbeeld de vele ontwikkelingen op de Brightlands Campussen. Het feit dat in de laatste jaren jongeren vrij massaal zijn ingestroomd, bevestigt dit. Het loont dus zeker de moeite om je als vrouw te verdiepen in de mogelijkheden die de provincie biedt.”

VROUWELIJKE BURGEMEESTERS

Volgens gouverneur Theo Bovens is het eerder een kwestie van toeval dan extra inspanning, maar sinds zijn aantreden in 2011 is 50 procent van de nieuw benoemde burgemeesters vrouw. Eind 2018 werden 13 van de 33 Limburgse burgemeestersposten bezet door vrouwen. Dit was toen procentueel het hoogste aandeel van alle provincies (39 procent). Vanwege de gemeentelijke herindeling van de gemeenten Nuth, Schinnen en Onderbanken tot de nieuwe gemeente Beekdaalen hebben begin 2019 11 van de 31 Limburgse gemeenten een vrouwelijke burgemeester (35 procent). “Daarom is het belangrijk om alert te blijven en een streefcijfer helpt daar zeker bij”, zegt Bovens. “Het aanstellen van meer vrouwelijke burgemeesters begint al bij het selecteren van de kandidaten. De vijver voor vrouwelijke kandidaten moet veel groter worden. Het Nederlands Genootschap voor Burgemeesters heeft regelmatig een ‘klasje’ voor kandidaat-burgemeesters. Commissarissen van de Koning mogen daarvoor kandidaten voordragen, en kunnen dus bewust kiezen voor ondervertegenwoordigde groepen zoals vrouwen. Ik doe dat ook. Een van de elf vrouwelijke Limburgse burgemeesters komt bijvoorbeeld uit deze soort van kweekvijver.”

VOORSELECTIE

Voor elke burgemeestersvacature melden zich gemiddeld 20 tot 25 kandidaten aan. Bovens maakt een voorselectie van 6 of 7 kandidaten. “Ik zorg er altijd voor dat er wat te kiezen valt, en dat betekent dat er dus ook altijd - indien geschikt natuurlijk - vrouwelijke kandidaten tussen zitten. Hoewel het aantal vrouwelijke kandidaten de laatste jaren stijgt, blijft het aandeel nog altijd sterk in de minderheid. Vaak gaat het om slechts 2 van de 6 tot 7 kandidaten. Mijns inziens ligt hier een rol weggelegd voor de politieke partijen van de gemeenten. Wanneer binnen de gemeenteraden de verdeling wordt verbeterd en er meer vrouwelijke wethouders worden aangesteld, kunnen vrouwen bestuurlijke ervaring opdoen.

Daarmee help je de doorstroom naar hogere functies op gang. Het werkt zeker als vrouwen een voorbeeld hebben, daarmee krijg je ze over de drempel.”

TAKENPAKKET

Na het aandienen van de voorselectie aan de vertrouwenscommissie van de gemeenteraad is het aan de vrouwelijke kandidaten om zich te profileren in een selectiegesprek. “Doorslaggevend voor de benoeming is de klik tussen de kandidaat en de commissie”, vertelt Bovens. “Ook het tonen van enthousiasme maakt de kans groter, en dat is iets waar de vrouwelijke kandidaten van nu echt in uitblinken. Het burgemeestersambt bestaat uit meerdere taken. Je bent voorzitter van de gemeenteraad, crisismanager en boegbeeld. Ook het burgerouderschap behoort tot het takenpakket. Dat maakt de functie van burgemeester bij uitstek geschikt voor zowel mannen als vrouwen.” Wel vergt de functie van burgemeester de nodige mate van inzet en flexibiliteit. “Burgemeester ben je 24 uur per dag. Het is zeker geen parttime functie, maar dat betekent niet dat je dit niet kunt combineren met een gezinsleven. Dat doen de mannelijke burgemeesters immers ook. Je tijd is tot op zekere hoogte prima zelfstandig in te delen en met een goed college kun je prima piketdiensten draaien. Er is dus geen enkele reden waarom je als vrouw niet zou solliciteren naar een burgemeestersambt. Oriënteer jezelf, loop een dagje mee. Word lid van het bestuur van de school van je kinderen om ervaring op te doen. Kandidaten met een publiek profiel hebben een streepje voor. Ook instromen vanuit het bedrijfsleven is mogelijk. Maar het is wel aan jezelf om de stap te maken om te solliciteren.”

43

