



Gemeentesecretaris Eva van der Bruggen van Texel - Eiland met ambities

 Onderdeel van VNG Magazine nummer 18 (2019)

VNG Magazine nummer 18, 22 november 2019

Auteur: Leo Mudde | Beeld: Jiri Büller

Kleine gemeentelijke organisaties hebben het niet gemakkelijk. Het werk wordt complexer en omvangrijker. Veelbelovende ambtenaren vertrekken vaak al snel naar een grotere gemeente, wat overblijft vergrijst. En dan zit je ook nog op een eiland, afgesloten van de rest van de wereld na de laatste afvaart van de veerboot. Hoe houdt gemeentesecretaris Eva van der Bruggen van Texel haar organisatie boven water?

Er zijn kinderen die ervan dromen ooit burgemeester te worden. Eva van der Bruggen had een andere ambitie: gemeentesecretaris. Van jongs af aan liep ze rond in gemeentehuizen. Eerst in Vianen, waar haar vader wethouder was. Ze deed er vakantiewerk bij de receptie. Haar eerste echte baan was bij de gemeente IJsselstein, als commissiegriffier. Ze noemt zichzelf 'een echt gemeentemens'.



En nu is ze gemeentesecretaris van Texel. De baan kwam op haar pad nadat ze was verhuisd uit de Randstad, waar ze werkte als manager communicatie bij de gemeente Pijnacker-Nootdorp. De vacature van gemeentesecretaris zag ze pas nadat ze op het eiland een huis had gekocht. Ze solliciteerde en werd het. Een meisjesdroom kwam uit: 'Het heeft zo moeten zijn.'

VNG Magazine ging naar Texel om te horen hoe het is om directeur te zijn van een gemeentelijk apparaat dat letterlijk op een eiland zit. Waar haal je je medewerkers vandaan, hoe houd je ze vast, hoe werk je samen met andere gemeenten – wat in een 'normale' gemeente vanzelfsprekend is, is dat niet op een eiland.

'Als je verwacht hier allemaal problemen te vinden, dan moet ik je teleurstellen', zegt Van der Bruggen. Het gaat namelijk best goed op Texel. Misschien wel omdat het een eiland is.

Concurrenten

Jan Wolkers vond Texelaars heel prettig, omdat ze zich niet met je bemoeien.

Werd u snel geaccepteerd op het eiland, als Randstedeling?

‘Haha, ja hoor. Ik ervaar de Texelaars als heel open. Een warm bad klinkt zo klef, maar ik ben ook op het gemeentehuis heel hartelijk ontvangen. Ik dacht in het begin: misschien let iedereen wel op me, kan ik op zondag op m’n gympen naar de supermarkt? Maar dat is geen enkel probleem.’

Wat is de grootste uitdaging voor Texel? Personeel behouden, nieuwe medewerkers aantrekken, uitbreiding van de formatie?

‘Het liefst zou ik het houden zoals het nu is. We doen het vrij redelijk met onze in-, door- en uitstroom van medewerkers. We richten ons sinds kort meer op mensen van eiland zelf. Hier zit veel talent, en de huizenmarkt op het eiland maakt ons minder flexibel. De vergrijzing is wel een punt, maar daar anticiperen we op door tandems te vormen van jonge medewerkers en medewerkers die zich voorbereiden op hun pensioen. Zo krijgen jonge talenten de kans om begeleid het vak in te stromen en als organisatie voorkomen we dat we kennis verliezen.’

“ Van een braindrain is geen sprake ”

Uit een recente enquête onder gemeentesecretarissen bleek dat niet het bedrijfsleven maar andere, grotere gemeenten de grootste concurrenten op de arbeidsmarkt zijn.

‘Als kleine gemeente betalen we natuurlijk wel wat minder, vooral in de managementlagen kun je in Den Helder een schaal hoger krijgen. Maar anders dan Den Helder is er geen grote gemeente in de buurt, geen steden als Amsterdam of Den Haag die inderdaad een aanzuigende werking hebben op ambtenaren uit kleinere gemeenten. In de Noordkop concurreren we met Den Helder, Hollands Kroon en Schagen. We stuivertje-wisselen wel met personeel, maar van een braindrain is geen sprake.’

Bijzondere eisen

Stelt een eiland bijzondere eisen aan het ambtelijk apparaat?

‘Absoluut. Om negen uur ’s avonds gaat hier de deur op slot, dan vaart er geen boot meer en zijn we op onszelf aangewezen. In een aantal voorzieningen die je normaal met je burens deelt, moeten wij zelf kunnen voorzien. Die moeten allemaal vanuit het ambtelijk apparaat gefaciliteerd worden. We hebben verhoudingsgewijs ook iets meer ambtenaren dan gemeenten met een vergelijkbare schaal, die hebben we ook echt nodig. Het toerisme is goed voor een miljoen overnachtingen per jaar. De bezoekers gebruiken allemaal onze wegen, fietspaden en riolering. Dus ook de infrastructuur vraagt meer aandacht en zorg dan in andere gemeenten.’

“ Om negen uur 's avonds gaat de deur op slot, dan vaart er geen boot meer ”

Wat betekent dat voor de organisatie?

‘We zijn een heel platte organisatie. Klein, maar in een aantal zaken lopen we voorop. Zaakgericht werken doen we al jaren, alles is gedigitaliseerd en managementlagen zijn weggesneden. Daardoor zijn we flexibeler geworden. Recent zijn Zaanstad en nog een aantal andere gemeenten komen kijken hoe wij hier het zaaksysteem hebben ingevoerd. En we werken veel samen met gemeenten in de Noordkop en de andere Waddeneilanden, dat maakt ons minder kwetsbaar.

‘Het eiland is ambitieus. We openden in september een sportcomplex, voor de vijf basisscholen in Den Burg gaan we één nieuw onderwijscentrum bouwen, en we onderzoeken de mogelijkheden voor een kunstencentrum waarin bibliotheek, jeugd- en jongerenwerk en muziekschool bij elkaar komen. We hebben pas nog met onze partners een nieuwe buitendijk aangelegd. Dat zijn voor een kleine gemeente bijzondere projecten.

‘Die ambities en kwaliteiten zie je terug bij onze mensen. Waar elders twintig mensen aan iets werken, gebeurt dat hier door één ambtenaar. Onze mensen krijgen ook alle kansen om aan projecten mee te doen en door te stromen, er is hier zo veel te doen. Dat maakt de organisatie erg interessant en dynamisch.’

“ Als je hier hebt gewerkt, heb je alles wel een keer gezien ”

USP

Het eiland is ook een *unique selling point* van Texel, zegt Van der Bruggen. ‘Er zijn mensen die hier graag willen werken. We hebben net een manager beleid aangenomen die uit Hoofddorp komt en echt voor het eiland hiernaartoe is gekomen. Ook wie aan de overkant een schaal hoger zou kunnen krijgen, kiest voor het eiland.’

Dus u hoeft uw mensen straks, als dat wettelijk mogelijk is, niet meer dan het cao-loon te bieden om ze te behouden?

‘Niet om te voorkomen dat ze vertrekken. Ik kan me wel voorstellen dat we op andere manieren iets extra's doen, bijvoorbeeld collega's die iedere dag met de boot komen, compenseren voor de reiskosten. De oversteek met de auto kost 37 euro... Je kunt natuurlijk ook, zoals meerdere collega's doen, met de fiets komen, of hardlopen. Zeven kilometer van de pont naar het gemeentehuis is een mooie afstand.’

Gemeenten zoeken een nieuw soort ambtenaren, generalisten in plaats van specialisten. Lukt dat?

‘Bij onze zoektocht naar medewerkers kijken we niet meer naar diploma's of ervaring bij een gemeente. Dat traditionele principe laten we los. We kijken naar talent. Wat voor ons belangrijk is, is of iemand kan léren, contact kan maken met de omgeving en

past binnen de organisatie. Daardoor halen we andere typen mensen binnen. Wij merken dat het eiland zichzelf verkoopt, maar we zoeken vooral in de eigen Texelse markt, hier zit ongelooflijk veel talent.'

'Mensen kiezen er bewust voor hier te werken, ook als ze in Alkmaar en Den Helder wonen. Je praat hier rechtstreeks met de bestuurders over de uitdagingen die specifiek zijn voor een eiland. Dit is Nederland in het klein: havens, een vliegveld, toerisme, landbouw, de Noordzeekust en een waddendijk. Als je hier hebt gewerkt, heb je alles wel een keer gezien.'

Het klinkt mooi allemaal. Zijn er nog wel uitdagingen?

'Er is nog veel te doen, er komt veel op ons af. Grote infrastructurele projecten, de Omgevingswet. Met vragen als: gaan we de organisatie daarop aanpassen of niet, hoe gaan we ze in de tijd uitvoeren, hoe organiseren we het overleg met de inwoners? We zijn een eiland, dus we doen het met elkaar. Hoe we dat samen met onze inwoners en de politiek goed gaan vormgeven, is nog wel een vraagstuk.'

[Overzicht VNG Magazine nummer 18 \(2019\)](#)

> [Thema HRM](#)

- > [Gemeentesecretaris Eva van der Bruggen van Texel - Eiland met ambities](#)
- > [De waarde van een vast contract](#)
- > [Inwoner zoekt ambtenaar](#)
- > [Omgaan met veranderend werk: leren nieuwsgierig te zijn](#)

> [Achtergrond](#)

- > [BuitenBeeld: In Weiter Ferne, so Nah](#)
- > [Samen de schulden te lijf](#)

> [Actueel](#)

- > [Commentaar: 'Ooo, you are VNG!'](#)
- > [Lopende zaken](#)
- > [VNG-vergaderingen staan zelden op de raadsagenda](#)
- > [Wethouders in actie - 'Blijf van onze jeugd af'](#)
- > ['Het staande horloge mag ook voor meer dan 10.000 euro weg'](#)

> [#VRIJ75](#)

- > [Column #VRIJ75 Antoin Scholten - Venlo: uit de as herrezen](#)

> [Opinie](#)

- > [Betoog: Nieuwe afspraken afval zijn dilemma voor Schiedam](#)
- > [Column André Krouwel: Gewoon vragen](#)