

**'WAAROM ZIJN WIJ DE
UITZONDERING?'**

**VROUWEN-GEMEENTEN IN
NEDERLAND**

ZAHRA RUNDERKAMP

**Nederlandse
Vereniging
voor
Raadsleden**

2023

Inhoudsopgave

Introductie	2
Theoretisch kader	3
Veranderingen in de werkcultuur	5
Inhoudelijke vertegenwoordiging	5
Het aantal vrouwen in de politiek: wie wordt er wethouder?	6
Methoden	6
Resultaten.....	8
Hoe komt een ‘vrouwen-gemeente’ tot stand?.....	8
Inhoudelijke veranderingen: vertegenwoordigen vrouwen zichzelf?	9
Veranderingen in het proces: raadsakkoorden	10
Veranderingen in de werkcultuur: small talk en samenwerking	10
Het aantal vrouwen in de gemeente: Rolmodellen	12
Conclusie	13
Suggesties voor vervolgonderzoek	14
Appendix 1: Overzicht geïnterviewden	16
Over de auteur.....	17
Dankwoord.....	17
Referenties	18

Introductie

In de film ‘Barbie’ (2023) is er in Barbieland sprake van een heus matriarchaat. Alle machtige posities worden door vrouwen ingenomen, zoals die van President. Ook Barbieland’s Supreme Court bestaat enkel uit vrouwen. Tot nu toe is dit een scenario uit een film en niet in de realiteit. Het is ook niet erg waarschijnlijk dat een matriarchaat binnenkort wél realiteit gaat worden. Wel treden steeds meer vrouwen toe tot politieke functies, ook in Nederland. De Nederlandse gemeente is daarbij nog een plek van aandacht; onder raadsleden, wethouders en burgemeesters zijn relatief weinig vrouwen te vinden, vergeleken met bijvoorbeeld de Tweede Kamer of het Europees Parlement. Toch resulteerden de afgelopen gemeenteraadsverkiezingen van 2022 in zes gemeenten met enkel vrouwelijke wethouders.

Tegelijkertijd is dit nog steeds een uitzondering op de regel. Ter vergelijking, van de ruim 300 gemeenten die Nederland kent, zijn er 93 die uitsluitend uit mannen bestaan. Zes gemeenten die enkel uit vrouwelijke wethouders gingen bestaan was wel een recordaantal. Het ging na de verkiezingen van 2022 om de volgende gemeentes: Bunnik, Culemborg, Ouder-Amstel, Terschelling, Tytsjerksteradiel en Teylingen. Uit dat rijtje had alleen Ouder-Amstel al een eerdere periode met enkel vrouwelijke wethouders (Bouwman, 2022; De Collegetafel, 2022). Hoewel dit aantal continue aan verandering onderhevig is, onder andere door de relatief hoge uitval onder wethouders, waren er bij aanvang van dit onderzoek nog drie gemeenten over die uitsluitend vrouwelijke wethouders hebben. Uit het rijtje van zes zijn bij telling op 1 augustus 2023 Terschelling, Tytsjerksteradiel en Teylingen over. Terschelling en Teylingen hebben daarnaast ook een vrouw als burgemeester. In tabel 1, verderop in dit rapport, geef ik hier een overzicht van.

Het onderwerp diversiteit en inclusie staat inmiddels op de agenda van de lokale politiek in binnen- en buitenland (Holman, 2015). Hoewel de situatie op dit moment, gezien over alle gemeenten, nog zorgelijk is. Het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties schrijft: “De samenstelling van de populatie gemeenteraadsleden en wethouders is over de gehele linie gezien redelijk eenzijdig. Lokale ambtsdragers zijn in meerderheid man, boven de vijftig jaar oud en hoogopgeleid. Van de wethouders is 71% man, 29% vrouw en heeft 85% een hbo- of wo-opleiding.” (2022, p. 55). Daar zitten dus uitschieters tussen naar boven en naar onder. In dit onderzoek richt ik me op de uitschieters naar boven.

Wanneer vrouwen niet onder-, maar oververtegenwoordigd zijn roept dat vragen op over wat dat betekent. En wat het verandert aan het lokale bestuur. Politieke gelijkheid is een belangrijke

voorwaarde in elke democratie. Diversiteit in de politiek heeft daarnaast onder andere een positief effect op het functioneren van de democratie en op verandering van heersende normen en stereotypen (Reynolds, 2013). Bovendien levert het de samenleving nieuwe rolmodellen (Campbell & Wolbrecht, 2006). Ook tonen meerdere studies aan dat politici met verschillende achtergronden (anders dan de huidige norm) standpunten inbrengen die anders over het hoofd worden gezien (Mügge et al., 2019; Saalfeld, 2011).

Het doel van dit rapport is om verkennend onderzoek te doen naar ‘vrouwen-gemeenten’, uit te vinden wat daarbinnen relevante sub-onderwerpen zijn, en suggesties te doen voor vervolgonderzoek in de toekomst. In dit rapport staat de vraag centraal: wat betekent de aanwezigheid van enkel vrouwelijk wethouders voor het gemeentebestuur? Daarop voortbouwend: wat zijn de lessen van zulke ‘vrouwen-gemeenten’ voor de lokale politiek in het algemeen, en gemeenteraden in het bijzonder?

Theoretisch kader

De academische literatuur over dit onderwerp spreekt van een ‘kritische massa’ als er eenmaal meer vrouwen tot de politiek toetreden. De kritische massa is een concept overgenomen uit de natuurkunde waarin de kleinste massa wordt aangeduid waarmee een kettingreactie kan ontstaan. Maar of die bestaat in de politiek, hoe die er precies uit ziet, en wat het kantelpunt dan zou zijn, is nagenoeg onduidelijk.

De discussie over een ‘kritische massa’, in andere woorden, of en wanneer vrouwen na hun verkiezing een verschil zouden (kunnen) maken, speelt al decennia. Dertig procent vrouwen is het meest genoemde percentage voor zo’n kritische massa. Dat werd en wordt ook veelvuldig overgenomen door organisaties zoals de Verenigde Naties als het punt waarop vrouwen verschil gaan maken. Waar dat precies empirisch op gebaseerd is, blijft grotendeels onduidelijk. Wel kunnen we met zekerheid vaststellen dat het 30 procent-*argument* veel invloed heeft gehad, vooral waar het aankomt op de invoering van quota, waarbij 30 procent verreweg het meest gebruikte percentage is. Zo is het kritische massa argument, ook zonder verdere onderbouwing, op zichzelf al krachtig geweest.

Een van de meest invloedrijke stemmen in het debat over de kritische massa is de Zweedse politicoloog Drude Dahlerup. In haar artikel ‘The critical mass theory in public and scholarly debates’ (2014) legt zij uit dat het argument van de kritische massa vooral wordt gebruikt om het aantal vrouwen omhoog te krijgen én om uit te kunnen leggen *waarom* vrouwen tot op dat moment weinig

verschil hebben kunnen maken - of in ieder geval minder dan misschien van ze werd verwacht. Immers, zo gaat het argument dan, ze zijn met te weinig om échte impact te hebben.

Dahlerup ziet het argument vooral als een goede poging om het gesprek te veranderen van het *gepercipieerde gebrek aan kwalificaties* van vrouwen naar de *voorwaarden waaronder* deze vrouwen hun politieke werk (moeten) doen. Vooral als ze nog met weinig zijn in een tot op heden door mannen gedomineerde en vormgegeven politieke cultuur (Puwar, 2004). Dahlerup noemt wat in het Engels bekend is gaan staan als de ‘critical mass theory’ dan ook de ‘critical mass hypothesis’. Oftewel: het verschil dat vrouwen (kunnen) maken en wanneer dat plaatsvindt moet getest (blijven) worden. Dat wordt extra lastig gemaakt omdat er niet op dezelfde wijze, zoals in de natuurkunde, gecontroleerde experimenten kunnen worden vormgegeven, want in de politicologie lopen een heleboel factoren tegelijkertijd door elkaar heen. Uit onderzoek weten we dat allerlei meso-, micro- en macro-factoren zoals cultuur en hoelang vrouwen al mogen stemmen ook effecten hebben op het aantal vrouwen in de politiek (Wängnerud, 2009). In de Nederlandse context kunnen we daarnaast ook denken aan verschillen in gemeentegrootte en bestuurscultuur. Eerder zijn al algemene verschillen in bestuurscultuur in kaart gebracht. De auteurs onderscheiden daarin een arena-, gemeenschaps-, en debatcultuur (Boogers et al., 2022), naar aanleiding van een aantal kenmerken zoals regio en stedelijkheid. Het is dus niet zo makkelijk vast te stellen ‘wat het verschil maakt’.

Om daartoe toch een poging te doen is empirisch gezien Dahlerup’s artikel ‘From a Small to a Large Minority: Women in Scandinavian Politics’ bijzonder nuttig. In het artikel identificeert Dahlerup zes factoren die kunnen volgen na verandering in het relatieve aantal vrouwen ten opzichte van mannen (Dahlerup, 1988, pp. 283–284):

1. Veranderingen in de reactie op vrouwelijke politici;
2. Veranderingen in de prestaties en efficiëntie van vrouwelijke politici;
3. Veranderingen in het sociale klimaat van het politieke leven (de politieke cultuur);
4. Veranderingen in het politieke discours;
5. Wijzigingen in het beleid (de politieke beslissingen);
6. Toename van de macht van vrouwen (emancipatie van vrouwen).

Deze zes punten hebben betrekking op verschillende sub-onderwerpen. 1 gaat om houdingen van anderen van buitenaf, 2 en 3 gaan om werkomstandigheden, 4 om de toon van het debat in het algemeen, 5 gaat over substantieel verschil en 6 over macht in het algemeen. Het gaat bij deze punten soms om de mogelijkheid om verandering teweeg te brengen, en soms om verandering in een specifieke richting teweeg te brengen.

Niet al deze punten zijn direct te vinden door naar gemeentes te kijken. Sommige punten draaien meer om externe krachten, zoals de media. Wat zouden we dan wel kunnen waarnemen in gemeenten? Een nuttige manier om dit onderwerp te onderzoeken is door in te zoomen op de rol van vrouwen wat betreft (1) veranderingen in de werkcultuur; (2) veranderingen in inhoudelijke vertegenwoordiging (ook wel substantiële vertegenwoordiging), (3) verbetering of versnelling van het aantal vrouwen in de politiek (ook wel descriptieve vertegenwoordiging). Op deze drie punten zal ik in dit verkennende onderzoek ingaan.

Veranderingen in de werkcultuur

Recent wordt er meer onderzoek gedaan naar ‘gender sensitive parliaments’ (Galligan & Meier, 2016; Inter-Parliamentary Union, 2012). Hier ligt de focus op de werkomstandigheden van politici om hun politieke werk uit te kunnen voeren zonder barrières, zoals bijvoorbeeld seksisme (Childs, 2016). Een subtiel Nederlands voorbeeld van seksisme in de politiek is het nieuws uit 2021 dat toenmalig minister-president Rutte vrouwelijke ministers niet zou laten uitpraten.¹ Zou dit er met enkel vrouwen anders uitzien, en hoe dan? Hoe ziet samenwerking eruit? Dat kunnen we in interviews met betrokkenen uitvragen.

Inhoudelijke vertegenwoordiging

Wat voor inhoudelijke veranderingen kunnen vrouwen maken? In de politicologie heet dit ook wel ‘substantieve vertegenwoordiging’. In ‘Analysing Women's Substantive Representation: From Critical Mass to Critical Actors’ verdelen de auteurs Childs & Krook de mogelijkheid tot substantieve vertegenwoordiging onder in vijf sub-onderwerpen: (1) de geanticiperde effecten van meer vrouwen; (2) mogelijkheden binnen het wetgevings-systeem; (3) de identiteiten en interesses van politici; (4) definitie van wat vrouwenonderwerpen zouden zijn; en (5) het wetgevingsproces (Childs & Krook, 2009).

Punt twee over de mogelijkheden binnen het systeem is relevant in de context van dit onderzoek. De wethouders, man of vrouw, zijn natuurlijk niet als enige het gemeentebestuur, en zijn niet de enige die inhoudelijke ideeën bedenken. We moeten ons afvragen wat de mogelijkheden zijn om binnen de beperkingen van het systeem inhoudelijk vrouwen te vertegenwoordigen; juist waar het gemeenteraden betreft die in veel Nederlandse gemeenten nog overwegend uit mannen bestaan. Ook zijn er diverse en diffuse belangen van verschillende groepen vrouwen onder de noemer ‘vrouwen’ samen gebracht.

¹ Zie bijvoorbeeld: <https://nos.nl/artikel/2372382-vrouwelijke-ministers-vertellen-openlijk-hoe-hun-het-woord-werd-ontnomen>

Dat sluit ook aan bij punt vier. Wat zijn ‘vrouwen-onderwerpen’? De auteurs zien daarbij verschillende mogelijkheden. Bijvoorbeeld onderwerpen die zich in de privésfeer begeven of onderwerpen waarbij enquêtes laten zien dat mannen en vrouwen hier hele andere meningen over hebben. Over het algemeen gaat het bij ‘mannen-onderwerpen’ over onderwerpen uit het openbare leven, zoals financiën, defensie, economie, en binnenlandse zaken. Bij ‘vrouwen-onderwerpen’ gaat het eerder over gezondheidszorg, onderwijs en welzijn (Kroeber, 2023, p. 4). In de Nederlandse gemeentelijke context is dit lastig te duiden. Er zijn heel veel onderwerpen die vrouwen in het bijzonder aangaan, juist ook omdat de gemeentepolitiek zo dicht bij haar inwoners staat. Recente decentralisaties van onder andere het sociale domein hebben deze onderwerpen op gemeenteniveau nog urgenter gemaakt. Toch is het een onderwerp wat in dit verkennende onderzoek lastig te duiden zal zijn, want juist waar er enkel vrouwen wethouder zijn, zullen *alle* onderwerpen bij een vrouwelijk wethouder ondergebracht zijn. We kunnen wel vragen of de portefeuille nog wordt gezien als mannen-onderwerp.

Het aantal vrouwen in de politiek: wie wordt er wethouder?

Als we helemaal uitzoomen, moeten we ons eerst afvragen hoe een ‘vrouwen-gemeente’ tot stand komt en wie er wethouder wordt. Dit is te duiden aan de hand van het ‘legislative recruitment process’ (Norris, 1997). Gegeven dat wethouders nog voornamelijk vanuit de functie van raadslid doorstromen naar het wethouderschap moeten we ons eigenlijk eerst afvragen wie er raadslid wordt. Uit de Staat van het Bestuur 2022: “(...) in het lokaal bestuur veelal sprake is van een politieke ‘loopbaan’, waarbij men doorgroeit van de ene functie naar de andere. Maar liefst 79% van de wethouders is eerder raadslid geweest” (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2022, p. 60).

Nog vóór het raadslidmaatschap is een relevante vraag wie lid wordt van een politieke partij, en nog eerder wie politieke ambitie ontwikkelt. We weten dat tijdens dit gehele en lange proces veel vrouwen uitvallen (Runderkamp, 2023). Vooral bij de stap naar het partijlidmaatschap zien we over het algemeen weinig vrouwen terug (Kjaer & Kosiara-Pedersen, 2019). Dit verkleint de pool waaruit, jaren later, vrouwelijke wethouders kunnen worden geworven (L. M. Mügge & Runderkamp, 2019).

Ook in ‘vrouwen-gemeenten’ zijn in andere posities wellicht minder vrouwen te vinden. De casus van Terschelling is hierin interessant om op te merken, waar enkel vrouwen wethouder zijn er een vrouwelijke burgemeester is, maar in de raad slechts één vrouw zit. In Teylingen en Tytsjerksteradiel gaat het wat betreft m/v-verhoudingen in de gemeenteraad relatief beter.

Methoden

Het verkennende onderzoek is in augustus 2023 aangevangen met een literatuurstudie. In dit rapport

zijn de belangrijkste uitkomsten daarvan als theoretisch kader hierboven opgenomen.

Vervolgens zijn de betreffende gemeentes geïnventariseerd. De gemeenten Bunnik, Culemborg en Ouder-Amstel zijn bij inventarisatie op 1 augustus 2023 uitgesloten van dit onderzoek omdat daar niet meer sprak was van een ‘vrouwen-gemeente’. In tabel 1 staan de gemeenten die worden bestudeerd.

Opvallend in de hertelling is de grote terugval in ‘vrouwen-gemeenten’ van zes naar drie. We weten al langer dat relatief veel wethouders tussentijds vertrekken (Bouwmans, 2019). Ook in de meest recente voltooide periode 2018-2022 vertrok meer dan de helft van de wethouders tussentijds (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2022, p. 62; De Collegetafel, 2022).

Tabel 1: de gemeenten die worden bestudeerd in dit rapport (stand per 1 augustus 2023)

Gemeente	m/v verdeling in College van B&W	Grootte gemeente	Partijen in coalitie
Terschelling	Alle wethouders vrouw (2), burgemeester vrouw	minder dan 25.000 inwoners	VVD, Plaatselijk Belang Terschelling
Tytsjerksteradiel	Alle wethouders vrouw (3), burgemeester man	25.000 tot 50.000 inwoners	FNP, CDA en PvdA/GL
Teylingen	Alle wethouders vrouw (4), burgemeester vrouw	25.000 tot 50.000 inwoners	Trilokaal, GroenLinks/PvdA, VVD, CDA

Na de hertelling zijn zes diepte-interviews gehouden met betrokkenen uit de geselecteerde gemeenten. Dit betroffen zowel wethouders, burgemeesters, raadsleden, gemeentesecretarissen, als griffiers. Op het moment van onderzoek speelt in Terschelling een aantal crises, waardoor er weinig respondenten beschikbaar bleken te zijn en deze gemeente minder goed vertegenwoordigd is in de interviews.

In semigestructureerde interviews met betrokkenen bij de geselecteerde gemeenten laat ik de volgende onderwerpen aan bod komen: verandering in beleid; veranderingen in omgang; veranderingen in werkcultuur; reactie media en derden; wat aanwezigheid (enkel) vrouwelijke wethouders betekent voor gemeentebestuur; wat andere gemeenten kunnen leren van deze gemeente.

Alle interviews zijn getranscribeerd en systematisch gecodeerd middels coderingssoftware Atlas.ti om gemeenschappelijke thema's in kaart te brengen. Gegeven het geringe aantal gemeenten heb ik, in overleg met de geïnterviewden, ervoor gekozen om wel directe citaties te geven maar daarbij geen namen te vermelden. Appendix 1 laat wel zien welke functie zij bekleeden en de volgorde waarin ik ze heb gesproken.

Resultaten

Hoe komt een ‘vrouwen-gemeente’ tot stand?

Om te beginnen ben ik middels de geïnterviewden geïnteresseerd in begrijpen hoe de ‘vrouwen-gemeente’ tot stand is gekomen. Hierbij wordt gender door hen geïnterpreteerd. De geïnterviewden geven aan dat er niet vanuit een grote pool vrouwen gekozen kon worden. Geïnterviewden leggen het ‘legislative recruitment process’, in andere bewoordingen, ook uit in de context van hun gemeente:

Veel vrouwen willen het gewoon niet. Ze waren er gewoon niet. Veel vrouwen die het heus wel kunnen maar die hun man boven hun eigen behoeftes stellen. Of die zeggen, wie moet er dan op de kinderen passen?

En dan ook de inspanning die je daarvoor moet verrichten, nou, dan gaat het om het hele politieke spel om ook gezien te worden binnen een partij (...) mijn observatie is dat we voor een deel conservatiever worden in dit land. En het gekke is, dat heeft er ook altijd mee te maken dat vrouwen dan meer en meer naar de achtergrond verdwijnen op de één of andere manier. (...) Het gemeentebestuur bestond voornamelijk altijd uit 50+ mannen aan het eind van hun carrière en ook wij als [partij] hadden daar in die gemeente toen een vertegenwoordiger, dus een wethouder, die wilde graag nog een periode door. Maar het draagvlak voor hem was tanende. Dus het bestuur wilde een verkiezing voor kandidaat-wethouders destijds, toen ben ik gevraagd of ik mij kandidaat wilde stellen.

Het gebrek aan vrouwen in het wethouders-ambt wordt in verband gebracht met de veeleisendheid van de baan:

Het is ook gewoon een baan met veel uren. Het is een fulltime baan maar daarnaast ook nog 2-3 avonden in de week weg en 1 dag in het weekend. In wat je te doen hebt, complexiteit van de vraagstukken, en qua inzet. Ik heb niet het gevoel dat ik een super drukke baan heb, maar dat heb ik stiekem wel.

Ik denk dat vrouwen... het is nogal een baan hè, het is 80 uur in de week. Dat zijn wel de inspanningen die je daarvoor doet, dus met een gezin te combineren is dat altijd lastig. Dat gaat toch altijd nog net iets anders dan voor vrouwen met kinderen. (...) maar ik heb geen kinderen, dat maakt uit. (...) En als rode draad valt op dat het merendeel van vrouwen, die voor een inhoudelijke carrière kiest, om maar zo te zeggen, geen kinderen heeft.

Ondanks een gebrek aan vrouwen in het gemeentebestuur in het algemeen is het toch ‘gelukt’ om tot een ‘vrouwen-gemeente’ te komen. Hier lijken geïnterviewden vooral op toeval en andere contextuele factoren te wijzen. Politieke partijen lijken in coalitie-onderhandelingen grotendeels individueel te functioneren en niet per se te coördineren op factoren zoals gender van de wethouder:

Op geen enkel moment is gesproken over de m/v-verdeling. Het was toevallig dat alle partijen een vrouwelijke kandidaat hadden. Binnen die partijen is er ook niet over gesproken. Bij gemeenten als deze moeten politieke partijen best wel hun best doen om voldoende mensen te hebben die actief willen zijn en dingen willen doen. In de aanloop heeft mijn partij wel met meerdere kandidaten gesproken. Dat waren ook allemaal vrouwen. Toen het zo was [enkel

vrouwelijke wethouders], was het wel heel leuk.

Portefeuilleverdelingen lijken hierin ook een belangrijke rol te spelen:

Ik weet dat één van de fracties die ook een wethouder hebben geleverd zeiden: we hebben drie kandidaten en afhankelijk van de portefeuilles die we uiteindelijk krijgen, schuiven we de juiste kandidaten naar voren. Dus nou, de fracties hebben daar wel naar gekeken, maar dat is raads-breed niet over besproken. Dus wel van, is dat dan ook de beste kandidaat, gelet op de papieren die de persoon heeft.

We weten nog weinig over interne partijpolitiek waarmee we dit kunnen verhelderen. Het is in politicologisch onderzoek nog grotendeels een 'black box', denk aan de dynamiek van coalitieonderhandelingen en het proces waarmee wie wethouder wordt. In deze gevallen lijken portefeuilleverdelingen (en bijbehorende expertises) en partij-factoren doorslaggevend te zijn in het vormen van 'vrouwen-gemeenten'.

Inhoudelijke veranderingen: vertegenwoordigen vrouwen zichzelf?

Wat betekent de aanwezigheid van enkel vrouwelijke wethouders voor de inhoud? Geen van de geïnterviewden geeft aan inhoudelijke veranderingen te zien *omdat* er alleen vrouwen wethouder zijn. Zij geven aan dat dit eerder partijpolitieke beslissingen zijn. Verschillen zitten dus vooral tussen verschillende coalities en de bijbehorende prioriteiten van de partijen:

Je hebt [veranderingen in beleid] in een nieuwe coalitie. Dus met een nieuw college veranderen wel degelijk een aantal dingen [noemt specifieke partijen in gemeentebestuur afgelopen jaren] Ja, daarmee heb je wel een iets andere kleuring in je college en ook in je programma, maar dat ligt dus niet zozeer aan vrouwen, dat ligt aan inhoud van het programma. (...) Als dat een mannelijk college was geweest, was precies diezelfde inhoud, naar mijn idee, op tafel gekomen.

Gevraagd naar belangrijke onderwerpen in hun gemeente noemen geïnterviewden een breed scala aan onderwerpen: onder andere veiligheid, duurzaamheid, wonen, jeugd, onderwijs, bestaanszekerheid. Het is geen nieuw gegeven dat de gemeente, zeker sinds recente decentralisaties, over vele onderwerpen gaat. Dit wordt ook weerspiegeld in de grote diversiteit in de portefeuilles van de wethouders. Gegeven dat dit onderzoek ook over relatief kleine gemeenten gaat (tot 50.000 inwoners) zijn er relatief weinig wethouders (2 - 4) die alle portefeuilles onderling verdelen.

Dit levert een interessante omkering van logica op wat betreft mannen- en vrouwenportefeuilles. Uiteraard worden traditionele mannenportefeuilles zoals financiën in deze gemeenten door vrouwen ingevuld, maar nog wel zo gepercipieerd:

Thuis werd wel gezegd, hoe komen ze daar nou weer bij [dat je portefeuille financiën hebt] (...) maar ik hoef geen controleur te zijn, wel te snappen hoe dat werkt, en daar sturing aan te geven (...) ik vind het leuk om mezelf daarin ook dingen eigen te maken.

'Vrouwen-gemeenten' kunnen zo functioneren als breekijzer om ideeën over mannen- en

vrouwenonderwerpen te doorbreken.

Veranderingen in het proces: raadsakkoorden

Het is op de schaal van dit onderzoek in drie gemeenten speculeren welke rol democratische innovaties op gemeenteniveau spelen, zoals het raadsakkoord voor specifiek meer vrouwen in het ambt van wethouder.

Van de drie gemeenten hebben twee een raadsakkoord gemaakt deze periode (Teylingen en Tytsjerksteradiel), soms naast een coalitieakkoord, waarbij de twee vervolgens grotendeels in elkaar worden geschoven. Twee punten zijn hierin relevant als we nadenken over de rol van gender.

Ten eerste maken raadsakkoorden de mogelijkheid voor de specifieke inhoudelijke vertegenwoordiging van de vrouwelijke wethouders ('namens' vrouwen) kleiner. Immers, het is dan primair aan de raad om ambities en prioriteiten aan te geven. De vraag is vervolgens wat de diversiteit van deze gemeenteraden is. Het maakt dat de wethouders een programma onderschrijven maar niet per se evenveel ruimte hebben om het vorm te geven als bij een 'traditioneel' coalitieakkoord. In sommige gemeenten wordt ook wel gesproken over 'wat': het raadsakkoord, en het 'hoe': het collegeakkoord. Hierbij verkleint de inhoudelijke input die vrouwelijke wethouders kunnen geven aan de voorkant. Wel kunnen zij binnen hun portefeuilles prioriteiten geven en richtingen bepalen over het 'hoe'.

Ten tweede is een andere manier waarop het raadsakkoord een rol speelt als we nadenken over gender dat het procesmatig een andere logica lijkt aan te houden die positief zou kunnen uitwerken voor vrouwen. Het lijkt dat bij raadsakkoorden pas later in het proces geschikte wethouders op expertise worden gezocht. Het is mogelijk dat juist de onderwerpen die nu in de gemeente spelen (jeugd, sociaal domein, om enkele te noemen) meer traditionele vrouwen-onderwerpen zijn en er dus ook gevist kan worden uit een wat grotere pool van potentiële vrouwelijke wethouders op inhoudelijke expertise, in plaats van raadsleden die doorgroeien. Geïnterviewde wethouders hadden al eerder professionele kennis opgedaan op hun specifieke portefeuilles.

Veranderingen in de werkcultuur: small talk en samenwerking

In de manier van omgang komen voornamelijk twee onderwerpen voor. Dat is enerzijds aandacht voor (het belang van) de 'zachte kant' en anderzijds de *small talk*. Om met dat laatste te beginnen:

(...) dat het heel vaak over schoenen gaat. De wethouder is een bestuurder met een hele representatieve functie. En bij mannen is natuurlijk al snel van: nou, het is een pak aan, en klaar. Vrouwen worden in hun openbaar functioneren meer beoordeeld op hoe ze eruit zien dan mannen. Het is natuurlijk heel erg fout, maar het is wel zo, dus als je het nou weet, is het toch ook maar handig om er gebruik van te maken.

Als er al ergens een korte koffiepauze is of zo, dan wil het wel vaak gaan over laarzen of schoenen. De andere collegeleden die inderdaad zien, en dat mis ik vaak bij mannen - niet bij alle mannen hoor - die zien dat je naar de kapper geweest bent of dat je een nieuwe jurk hebt of zo.

En natuurlijk gaat het aan de collegetafel wel eens over leuke schoenen, waar heb je die gekocht en wanneer ga je naar de kapper. Zo'n soort praatje heb je overal, maar onderwerpen zijn bij ons misschien verschillend.

Zulke small talk kan ook een functie hebben:

Dat je iets makkelijker contacten legt omdat je iets meer raakvlakken hebt.

Er wordt door respondenten verder gereflecteerd op *de manier waarop* er wordt samengewerkt in de gemeente, zoals in deze citatie:

Voor de prioriteiten zelf denk ik het niet, voor hoe we dat aanvielen wel. Zouden we dezelfde prioriteiten gehad hebben als er allemaal mannen gezeten hadden? Ja, ik, ik denk het wel, want dat zou raar zijn. De samenleving heeft namelijk behoefte aan deze dingen op dit moment. (...) In de communicatie of in het aanvielen dat het anders opgepakt wordt. (...) Wat de samenleving vooral nu nodig heeft [noemt specifiek onderwerp in deze gemeente], ik denk dat ook mannelijke colleges dezelfde interventies plegen. Het is alleen de manier waarop, dus hoe vlieg je zo'n discussie aan?

Vertrouwen en onderlinge verhoudingen zijn hierbij bijzonder belangrijk:

Mijn reflectie op die samenstellingen van die colleges is dat ik in de stijl van werken eigenlijk niet gezien heb dat er iets veranderd is nu we alleen vrouwen hebben. Dus ik zie dat hoe het gaat in zo'n college meer afhankelijk is van hoe verhouden die verschillende collegeleden zich tot elkaar en hoe verhouden die fracties zich tot elkaar? Dus dan gaat het eigenlijk over wat voor soort mens ben je of wat voor soort fractie zit er achter je in de raad? Dat heeft volgens mij een groter effect (...) Voel jij nou als bestuurder primair lid van het college van burgemeester en wethouders, of voel jij je primair lid van je politieke partij? En naarmate je in de balans meer zit in dat je je lid voelt van een politieke partij, betekent dat iets voor de samenwerking in zo'n college. Ik denk dat hier de bestuurders zich primair lid voelen van het college, en dan zijn ze natuurlijk ook altijd onderdeel van een politieke partij. Ik ervaar dit wel als een sterk bindend geheel.

Het is heel belangrijk dat je elkaar iets gunt. Soms ook iets voor je partij of voor iets anders iets moet binnenhalen; "politiek scoren". Tegelijkertijd moet je aanspreekbaar zijn op het collectief. Dat vergt een zekere souplesse. Het is best wel een gekke baan, waarbij je verschillende loyaliteiten hebt als wethouder. En het helpt om dat expliciet te maken, om dat tegen elkaar te zeggen: ik heb deze, en jij hebt deze. Niet per se met kruisjes maar zo moet het wel een beetje gaan.

In *de manier waarop* wordt bestuurd is politiek scoren nog steeds een realiteit, gegeven onderlinge verschillen van partijen. Hoe meer vrouwen er in het college plaatsnemen, hoe meer ze ook van elkaar zullen verschillen, bijvoorbeeld van welke partij ze lid zijn en waar ze zich op de schaal van deze geïnterviewden begeven. Inderdaad hebben deze gemeenten allemaal een vrij breed scala aan collegepartijen. Hoewel alle drie 'vrouwen-gemeenten', zijn er ook andere verschillen tussen de gemeenten die een rol kunnen spelen bij inhoudelijke verschillen, bijvoorbeeld specifieke problematiek van een regio of mate van stedelijkheid.

Meerdere geïnterviewden geven ook het belang van de ‘zachte kant’ van de gemeentepolitiek aan versus de ‘harde kant’ van formele besluitvorming:

Dat gesprek wat wij nu hier hebben, over hoe wil je samen gemeentebestuur zijn en welke afspraken maak je daarover - dat gun ik ieder iedere gemeentebestuur om daar de tijd en ruimte voor in te lassen. Per gemeente kunnen er andere keuzes worden gemaakt.

Ik denk dat mijn belangrijkste boodschap is: investeer in die zachte kant. Want wat we wel eens vergeten is dat we één gemeentebestuur zijn, dus gemeenteraad en college is samen het gemeentebestuur. Dus als je niet investeert in samen, maar alleen in de inhoud, is dat best wel lastig. (...) En wat bij ons ook goed werkt is: wij plannen altijd extra tijd voor de collegevergaderingen die in de agenda staan. Dat is best wel heel lang, maar dat laten we wel altijd gewoon staan. Dus er is tijdens de vergadering ook best wel veel ruimte voor smalltalk maar ook om te reflecteren: hoe ging de raadsvergadering? Om even wat dingetjes uit te wisselen die in de samenleving gaande zijn. Dus wij besteden misschien wel de helft van de tijd aan dat soort dingen en de helft van de tijd aan formele besluitvorming.

Dit sluit ook aan bij eerder onderzoek naar bestuursculturen binnen gemeenten. Bestuurscultuur refereert aan “het geheel van normen, waarden, routines en rolopvattingen dat van invloed is op het samenspel tussen raad, college, ambtelijk apparaat en samenleving” (Boogers et al., 2022, p. 8). De onderzoekers onderscheiden daarbij een debat- arena- en gemeenschapscultuur. Helaas zijn er tot nu toe niet genoeg respondenten per gemeente geweest om de gemeenten die hier worden bestudeerd per bestuurscultuur in één van die categorieën in te delen. Wel kunnen we iets zeggen over de cultuur op COROP-gebiedsniveau. Teylingen hoort in deze indeling bij gebied Agglomeratie Leiden en Bollenstreek, gekenmerkt door een arenacultuur. Terschelling en Tytsjerksteradiel horen bij het gebied Noord-Friesland, gekenmerkt door een gemeenschapscultuur.

Het aantal vrouwen in de gemeente: Rolmodellen

Wat betreft de descriptieve vertegenwoordiging van vrouwen in de gemeentepolitiek spreken meerdere geïnterviewden over de rolmodelfunctie die ze hebben als vrouw. De effecten hiervan kunnen niet op korte termijn waargenomen worden, maar kunnen we op basis van internationaal onderzoek verwachten in de toekomst. Zittende, zichtbare vrouwelijke politici zijn belangrijke rolmodellen voor jonge vrouwen (Campbell & Wolbrecht, 2006; Wolbrecht & Campbell, 2007). Op de korte termijn is de zichtbaarheid van vrouwen in de gemeente als wethouder (of burgemeester) goed voor hun toegang tot (alle) portfolio’s, en het is dus te verwachten dat dit op lange termijn positief effect heeft op de hoeveelheid vrouwen die zich, bijvoorbeeld als raadslid, aanmelden voor het gemeentebestuur. De geïnterviewden reflecteren hier ook op:

Wat ik mooi vind om te zien....dat mensen in je samenleving daar ook een soort van, ja, tenminste dat zeggen ze wel eens: jullie zijn ook een soort van rolmodel voor jonge meisjes. Die denken nu, wacht even, raadslid dat is misschien ook wel wat voor mij. Daar zitten niet alleen maar grijze, oude mannen of jonge blonde mannen, ik zeg maar wat, hè, want het hoeft niet alleen maar wat ouder en grijs te zijn. (...) Daar ben ik net zo goed voor bezig, om

jongeren enthousiast te maken voor de politiek. (...) Dan zeg ik helemaal niet dat wij het altijd allemaal zo perfect doen of zo, maar laat maar door je eigen voorbeeldgedrag zien dat het ook iets moois kan zijn, dat het scheppend bezig zijn is, dat je iets kan brengen en dat even zo goed een man als een vrouw dat kan.

De media en andere derde partijen kunnen een rol spelen om dit zichtbaar te maken:

In de media werd er wel wat over gezegd, ik had zo'n standaard zinnetje: wij zijn ook op kwaliteit uitgezocht. Ik kan me mateloos ergeren aan zo'n rijtje grijze witte mannen die ook allemaal op kwaliteit zijn uitgezocht.

Ik heb denk ik meer reacties gekregen op het feit dat er zo veel colleges zijn [om ons heen] waar geen enkele vrouw in zit. Daar is het ook veel minder of alleen maar mannelijke colleges. En dan roep ik altijd: worden daar dan ook vragen over gesteld? Dus waarom zijn wij de uitzondering? Eerlijk gezegd vind ik dat andersom [enkel mannen als wethouder] de uitzondering is. Ik vind dat totaal niet meer in deze tijd passen.

De drie 'vrouwen-gemeenten' leveren zichtbare vrouwelijke rolmodellen die op langere termijn de aanwezigheid van jonge vrouwen in de (gemeente)politiek kunnen verbeteren.

Conclusie

Dit verkennende onderzoek heeft een aantal onderwerpen in kaart gebracht die relevant zijn in het bestuderen van 'vrouwen-gemeenten': veranderingen in de inhoud, in de werkcultuur, en in het aantal vrouwen in de gemeente. Het levert veel vragen op voor vervolgonderzoek. Deze zijn hieronder als suggesties opgenomen. Naast onderzoek alleen zijn interventies om de diversiteit van het ambt van wethouder verder te verbeteren nodig. Hierbij spelen instroom, doorstroom, en behoud alle drie een rol.

In deze drie gemeenten gaat het nog om allemaal witte vrouwen. Verdere diversiteit onder vrouwen én mannen in de gemeentepolitiek kan de herkenbaarheid van het lokaal bestuur een verdere boost geven, zoals voor mensen van kleur of mensen met een beperking. Politieke partijen zijn aan zet om in de toekomst het aantal 'mannen'- en 'vrouwen-gemeenten' te verbeteren. Partijen zullen zich in de lijn van het eerder uitgesproken streven van minimaal 40 procent vrouwen over de hele linie bezien moeten zien te stabiliseren (Ollongren, 2019). Of, nog beter, een stap verder gaan: daarbinnen is dan ook ruimte voor verschillende identiteiten buiten primair en binair gender, zoals etniciteit en opleidingsniveau. Partijen spelen ook een essentiële rol in het naar voren schuiven van bestuurders van kwaliteit. Het is belangrijk daarbij óók op gender en diversiteit in bredere zin te letten. Partijen kunnen zich committeren om het college van B&W de volgende collegeperiode meer divers te maken door, bijvoorbeeld, voor alle portefeuilles zowel een mannelijke als vrouwelijke kandidaat klaar te hebben staan. Colleges met uitsluitend mannen of vrouwen als wethouders zijn niet een onomkeerbaar gegeven maar worden vormgegeven door mensenwerk.

De Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, Wethoudersvereniging, en het Nederlands Genootschap

van Burgemeesters spelen daarbij een belangrijke rol maar opereren niet in een vacuüm. Gegeven de ‘loopbaan’ van het Nederlandse openbaar bestuur is het essentieel dat zij allen het onderwerp diversiteit op de agenda behouden en daarin ook samenwerking opzoeken. Bestaande netwerken kunnen helpen bij de instroom van meer diverse lokale ambtsdragers (Stem op een vrouw, Meer vrouwen in de politiek, Kleur de Kamer, enzovoort). Investerings zijn noodzakelijk, zowel op eigen terrein als simultaan.

Enkel mannelijke wethouders in een college is, hoewel het nog veel voorkomt, ‘niet meer van deze tijd’, zoals een van de geïnterviewden het treffend verwoordde. Ook het burgemeesterskorps en de gemeenteraden bestaan nog overwegend uit mannen. Dat maakt dat vrouwen zich in hun gemeentebestuur minder zullen herkennen. Vrouwelijke wethouders zijn hierbij belangrijke rolmodellen voor verbeteringen in de toekomst.

Wellicht zijn gemeenten als matriarchaat met enkel vrouwelijke wethouders niet per se wenselijk vanuit het oogpunt van diversiteit aan standpunten en identiteiten, zelfs als het in de film Barbie als utopie wordt neergezet. Maar zolang zulke gemeenten zeer de uitzondering zijn in het Nederlandse openbaar bestuur spelen deze ‘vrouwen-gemeenten’ als breekijzer een belangrijke rol om te laten zien: het kan ook anders. Deze ‘vrouwen-gemeenten’ leggen bloot wat tot nu toe als norm is doorgegaan – gemeenten met overwegend mannen, zelfs enkel mannen als wethouder. Die zijn, in tegenstelling tot ‘vrouwen-gemeenten’, namelijk niet op één hand te tellen.

Naast instroom is tegelijkertijd de doorstroom en behoud van zittende (meer diverse) lokale ambtsdragers een tweede belangrijk punt van aandacht, waar tot nu toe minder naar is gekeken dan naar werving (overigens ook door academici). Gegeven de hoge uitval onder wethouders moeten we ons afvragen wat de aantrekkelijkheid van het ambt (nog) is en vooral hoe die te verbeteren is. Daarbij is het omarmen van diversiteit essentieel – inclusie op basis van verschillen, niet op basis van aanpassing aan de (mannelijke) norm. Zo kan het lokaal bestuur haar kwaliteit verbeteren als het aankomt op meedoen, meepraten, en mee besluiten voor alle inwoners van de gemeente.

Suggesties voor vervolgonderzoek

- Onderzoek zou de dynamiek van partijpolitiek en coalitieonderhandelingen in beeld kunnen brengen om het specifieke vraagstuk over het *proces* dat aan een ‘vrouwen-gemeente’ (of ‘mannen-gemeente’) vooraf gaat beter in beeld te brengen.
- ‘Vrouwen-gemeenten’ kunnen van begin tot eind een periode in beeld worden gebracht, waarbij ook ruimte is voor het bestuderen van tussentijds vertrek van wethouders. Hoe hangt uitval samen met gender, maar ook met politieke ervaring of leeftijd?
- Ik merk op dat er verschillen in de gemeenten zijn in hoe divers hun eerdere colleges waren.

Sommigen waren al eerder heel dichtbij enkel vrouwen als wethouder, voor anderen was het nieuwe. Een interessante vervolgvraag is welke rol de *grootte* van de transitie naar enkel vrouwelijke wethouders speelt en welke rol specifieke inhoudelijke partijpolitieke factoren spelen. Lokale partijen zijn hierbij een uitdagend onderzoeksobject om ideologisch verder te duiden (Otjes, 2018).

- Onderzoek zou gemeenten die al langer (vooral) vrouwelijke wethouders hebben kunnen vergelijken wat betreft de effecten daarvan op de descriptieve groei van vrouwen onder raadsleden.
- Democratische innovaties en de rol van gender zijn nog weinig onderzocht. Doen vrouwen juist meer of minder mee in ‘nieuwe’ manieren van democratie? Maakt het coöperatieve karakter van raadsakkoorden het raadswerk voor vrouwelijke politici aantrekkelijker? Dit vraagstuk kan ook breder bekeken worden vanuit het perspectief van innovaties zoals de participatie van vrouwen in burgerraden, referenda, etc.
- Het ligt ook voor de hand om gemeenten met en zonder vrouwelijke wethouders met elkaar te vergelijken. Of juist op de inhoud in te zoomen: in welke gemeenten zien we substantiële vooruitgang op het gebied van gender? En welke rol spelen ‘descriptieve vertegenwoordigers’ daarbij - het zijn immers niet alleen vrouwen die in het belang van vrouwen kunnen handelen.
- Onderzoek zou alle Nederlandse gemeenten kunnen onderzoeken op gender-sensitiviteit in de breedste zin van het woord zoals op het gebied van infrastructuur en cultuur. Als voorbeeld kan het rapport ‘The good parliament’ dienen dat de gender-sensitiviteit van het Britse parlement in kaart bracht (Childs, 2016). Bestuurscultuur kan hierbij ook een factor zijn.

Appendix 1: Overzicht geïnterviewden

Functie	Datum interview
Wethouder	13 september 2023
Wethouder	20 september 2023
Burgemeester	27 september 2023
Griffier	27 september 2023
Raadslid	1 oktober 2023
Gemeentesecretaris	4 oktober 2023

Over de auteur

Zahra Runderkamp is promovenda politicologie aan de Universiteit van Amsterdam. Zij doet onderzoek naar vrouwen in de politiek en politici met een migratieachtergrond op nationaal en lokaal niveau in Nederland. Daarnaast schrijft ze als columnist voor Binnenlands Bestuur over diversiteit en inclusie.

Dit onderzoek is najaar 2023 uitgevoerd in opdracht van de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden. De verantwoordelijkheid voor de inhoud van het onderzoek berust bij de auteur. De inhoud is geen directe weergave van het standpunt van de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden. Dit onderzoek is mogelijk gemaakt dankzij een bijdrage van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Dankwoord

Ik wil graag de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden bedanken voor de mogelijkheid dit onderzoek uit te voeren, en Henk Bouwmans in het bijzonder voor het vertrouwen. Mijn dank gaat ook uit naar alle geïnterviewden voor hun tijd en openhartigheid. Daarnaast zijn de bestuurssecretariaten van de desbetreffende gemeenten zeer behulpzaam geweest in het helpen maken van afspraken om dit onderzoek mogelijk te maken.

Referenties

- Boogers, M., Zuydam, S. van, Peters, K., Meijeren, J. van, & Woudstra, N. (2022). *Van Alkmaar tot Zevenaar. Beelden van bestuurscultuur*. University of Twente, Necker van Naem, Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Bouwman, H. (2019). *Valkuilen voor wethouders. Lessen uit valpartijen van wethouders in de periode 2002-2018*. Boom Bestuurskunde.
- Bouwman, H. (2022). *Recordaantal vrouwelijke colleges in gemeenteland*. Binnenlands Bestuur. <https://www.binnenlandsbestuur.nl/bestuur-en-organisatie/twee-derde-van-alle-wethouders-man>
- Campbell, D. E., & Wolbrecht, C. (2006). See Jane Run: Women politicians as role models for adolescents. *Journal of Politics*, 68(2), 233–247. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2508.2006.00402.x>
- Childs, S. (2016). *The Good Parliament*. University of Bristol. <https://doi.org/10.2307/1857167>
- Childs, S., & Krook, M. L. (2009). Analysing Women's Substantive Representation: From Critical Mass to Critical Actors. *Government and Opposition*, 44(2), 125–145.
- Dahlerup, D. (1988). From a Small to a Large Minority: Women in Scandinavian Politics. *Scandinavian Political Studies*, 11(4).
- Dahlerup, D. (2014). Critical mass theory in public and scholarly debates. In R. Campbell & S. Childs (Eds.), *Deeds and words: gendering politics after Joni Lovenduski*. ECPR: Studies in European Political Science.
- De Collegetafel. (2022). *Records in collegevorming*. De Collegetafel. <https://www.decollegetafel.nl/2022/actueel/records-in-collegevorming/>
- Galligan, Y., & Meier, P. (2016). *The gender-sensitive parliament: recognising the gendered nature of parliaments*. Conference paper.
- Holman, M. R. (2015). *Women in politics in the American City*. Temple University Press.
- Inter-Parliamentary Union. (2012). *Plan of Action for Gender-sensitive Parliaments*. <http://archive.ipu.org/pdf/publications/action-gender-e.pdf>
- Kjaer, U., & Kosiara-Pedersen, K. (2019). The hourglass pattern of women's representation. *Journal of Elections, Public Opinion and Parties*, 29(3), 299–317. <https://doi.org/10.1080/17457289.2018.1530678>
- Kroeber, C. (2023). Gendered Patterns of Committee Assignments—To What Extent Are Women in Parliamentary Party Groups Game Changers? *Parliamentary Affairs*, May, 1–21. <https://doi.org/10.1093/pa/gsad011>
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (2022). *Staat van het Bestuur 2022*.
- Mügge, L. M., & Runderkamp, Z. (2019). De tweede sekse in politiek en openbaar bestuur. In *Op weg naar een betere m/v-balans in politiek en bestuur*. Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Mügge, L., van der Pas, D., & van de Wardt, M. (2019). Representing their own? Ethnic minority women in the Dutch Parliament. *West European Politics*, 42(4), 705–727.

<https://doi.org/10.1080/01402382.2019.1573036>

- Norris, P. (1997). *Passages to Power: Legislative Recruitment in Advanced Democracies*. Cambridge University Press.
- Ollongren, K. (2019). *Kamerbrief met reactie op rondetafelgesprek vrouwen in het openbaar bestuur*.
- Otjes, S. (2018). Pushed by national politics or pulled by localism? Voting for independent local parties in the Netherlands. *Local Government Studies*, 44(3), 305–328.
<https://doi.org/10.1080/03003930.2018.1427072>
- Puwar, N. (2004). *Space Invaders: Race, Gender and Bodies out of Place*. Berg.
- Reynolds, A. (2013). Representation and rights: The impact of LGBT legislators in comparative perspective. *American Political Science Review*, 107(2), 259–274.
<https://doi.org/10.1017/S0003055413000051>
- Runderkamp, Z. (2023). *Barrières voor vrouwen om politiek actief te worden, zijn en blijven*. Alliantie Politica.
- Saalfeld, T. (2011). Parliamentary questions as instruments of substantive representation: Visible minorities in the UK House of Commons, 2005-10. *Journal of Legislative Studies*, 17(3), 271–289. <https://doi.org/10.1080/13572334.2011.595121>
- Wängnerud, L. (2009). Women in parliaments: Descriptive and substantive representation. *Annual Review of Political Science*, 12, 51–69.
<https://doi.org/10.1146/annurev.polisci.11.053106.123839>
- Wolbrecht, C., & Campbell, D. E. (2007). Leading by example: female members of parliament as political role models. *American Journal of Political Science*, 51(4), 921–939.
<https://doi.org/10.1111/j.1540-5907.2007.00289.x>