

100 jaar vrouwen

in de lokale politiek



Meer actieve vrouwen in de lokale politiek

Belemmeringen en kansen

november 2017

Samenstelling: Mariëlle van Boxtel & Irma Bultman
Raadslid.Nu, Nederlandse Vereniging voor Raadsleden

 **RAADSLID.NU**
NEDERLANDSE VERENIGING VOOR RAADSLEDEN

INHOUD

1. Inleiding
2. Waarom zijn er (weinig) vrouwen actief in de politiek?
3. Meer vrouwen in de politiek: hoe?
 - a. Bewustwording
 - b. Werving en selectie
 - c. Nazorg: zorg dat ze blijven
 - d. In de praktijk
4. Conclusie
5. Aanbevelingen

FOTO'S VOORKANT

Links: Mathilde Haan, eerste vrouwelijke raadslid in Nederland (1919) ¹

Rechts: Suze Groeneweg, eerste vrouwelijke Tweede Kamerlid in Nederland (1918) ²

¹ <https://ifthenisnow.eu/en/node/320>

² <http://resources.huygens.knaw.nl/vrouwenlexicon/lemmata/data/Groeneweg>

1. INLEIDING

Op 17 september 1918 werd **Suze Groeneweg** gekozen als eerste vrouwelijke lid van de Tweede Kamer. Haar verkiezing had nogal wat voeten in de aarde: het Tweede Kamergebouw aan het Binnenhof had namelijk de nodige veranderingen nodig met de komst van een vrouwelijk Kamerlid. Groeneweg kreeg een eigen kleedkamer en de gang die erheen leidde werd 'het Groenewegje' genoemd.³

Een jaar later werd **Mathilde Haan** het eerste vrouwelijke raadslid van Nederland namens de Katholieke Kiesvereniging in de gemeenteraad van Roermond. Er zouden dat jaar nog 87 vrouwelijke raadsleden volgen. De verkiesbare plek van Haan op de lijst leverde niet enkel gejuich op. Volgens de liberalen had de Katholieke Kiesvereniging haar niet 'uit sympathie voor de vrouwenbeweging' kandidaat gesteld, maar 'zuiver en alleen als lokvogel om kiezers te vangen'. Wat wist zij als jonge, ongehuwde vrouw 'van huishouden, van het leven, van de gezinsbehoeften, van de opvoeding der kinderen, van gemeentepolitiek, enz.' (verkiezingspamflet, mei 1919).⁴

Hoe staat de participatie van vrouwen in de lokale politiek er vandaag de dag, dus 100 jaar later, voor?

Met de Grondwetwijziging van 1917 kregen vrouwen *passief* kiesrecht: ze mochten niet zelf stemmen, maar mochten wel gekozen worden. Om net als mannen zelf te kunnen stemmen – *het actief kiesrecht* – moesten de vrouwen geduld hebben tot 1 januari 1920. Na de invoering van het kiesrecht voor vrouwen heeft het lang geduurd voordat het aantal vrouwelijke raadsleden boven de 5% uitkwam. In 1962 was het percentage vrouwelijke raadsleden nog maar 4%. Hierna nam het aantal vrouwen in de gemeenteraad toe tot 23% in 1998. Deze groei is sindsdien afgezwakt. In de twintig jaar erna steeg het aandeel met 5%.⁵ Van de 9.018 raadsleden in 2017 hadden er 2.552 vrouwen verdeeld over de 388 gemeenten zitting in de gemeenteraden: een percentage van 28,3%. Het aantal vrouwelijke raadsleden stijgt dus licht, maar staat nog ver af van een 50/50-verhouding.

28,3 %
vrouwelijke
raadsleden
in 2017

Hoe groter een gemeente qua inwoners, des te hoger het percentage vrouwen in de gemeenteraad. Gemeenten met meer dan 100.000 inwoners doen het beter in de diversiteitsstatistieken. De gemeente Blaricum is de enige gemeenteraad waarin meer vrouwen dan mannen zitten (zeven van de dertien raadsleden). Daarentegen bestaan de gemeenteraden uit Alblasterdam en Hardinxveld-Giessendam enkel uit mannen. Beide gemeenten hebben wel één vrouwelijke wethouder.

Anno 2017 komt het percentage vrouwen in de gehele lokale politiek niet boven de 30% uit: raadsleden (28,3%), wethouders (22%), en burgemeesters (25,3%). Het aandeel vrouwen in de lokale politiek is in vergelijking met hogere bestuurslagen veel lager: Provinciale Staten (34,7%), Eerste Kamer (37,3%) en Tweede Kamer (35,3%)⁶. In het *Meerjarenbeleidsplan Emancipatie 2006-2010* van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid werd gesteld dat in 2010 minimaal 45% van de politieke posities moest worden bekleed door vrouwen. Een percentage dat – zelfs zeven jaar later in 2017 – bij lange na niet wordt gehaald.

³ Naar: <https://socialhistory.org/bwsa/biografie/groeneweg>

⁴ Naar: <http://resources.huylgens.knaw.nl/vrouwenlexicon/lemmata/data/HaanMathilde>

⁵ Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2016). Staat van het Bestuur 2016.

⁶ Gemeten op: 20 november 2017

Waarom diversiteit?

Diversiteit: een evenwichtige verdeling is een afspiegeling van de bevolking.

Bovenstaande geeft aan dat weinig vrouwen in het algemeen, maar zeker in de lokale politiek, politiek actief zijn. Jet Bussemaker, voormalig minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap stelde in 2016 dat vrouwen zelf meer in actie moeten komen. Er moet niet langer worden voorgeschreven wat vrouwen en mannen hieraan moeten veranderen, maar er moet gestimuleerd worden om over de huidige verhoudingen na te denken (Emancipatiemonitor 2016: 11). Daarnaast zijn er verschillende argumenten voor een meer diverse samenstelling van de gemeenteraad.

Betere representativiteit als volksvertegenwoordiging

Het streven naar een diverse samenstelling van de gemeenteraad en het college van Burgemeester en Wethouders draagt bij aan een goede afspiegeling van de gehele bevolking. Hierdoor neemt de kans toe dat de kwesties die de politieke agenda domineren een goede afspiegeling geven wat er speelt in de gehele samenleving. Als de raad een homogene groep wordt of blijft dan is het lastig om een ander soort oplossing, manier van vergaderen of taalgebruik te ontwikkelen. De kans op blindheid voor nieuwe ideeën en vormen neemt hierdoor toe (Janssen, 2016). Als er meer vrouwen lokaal politiek actief worden, zullen meer vrouwelijke burgers zich kunnen identificeren met hun politieke vertegenwoordigers. De herkenbaarheid en toegankelijkheid van raadsleden zal daardoor toenemen.

Politieke aandacht

Bij een evenwichtigere verdeling neemt de kans toe dat in de gemeenteraad een bredere vakkennis aanwezig is. Een voorbeeld hierbij is dat thema's als geweld jegens vrouwen en huiselijk geweld vaker worden aangekaart door vrouwen. Daarnaast kiezen meisjes vaker zorg-, onderwijs, en sociaal-culturele opleidingen en kiezen jongens nog steeds vaker voor natuur en techniek (Emancipatiemonitor, 2016: 44). Het is dan ook logisch dat er meer vrouwen actief zijn binnen beleidsthema's als jeugdzorg en andere facetten van het sociale domein (Atria, 2016: 98). Vrouwen en mannen zijn dus complementair aan elkaar.

Meerwaarde en verhoogde effectiviteit van divers samengestelde team

Uit het proefschrift 'Diversity and Team Performance: A series of Field Experiments' van S. Hoogendoorn (2014: 34) blijkt dat teams met diverse samenstelling tot betere prestaties leidt dan een team bestaande uit alleen mannen. Teams enkel uit vrouwen presteren slechts iets slechter dan genderdiverse teams. Ook uit de interviews die Atria heeft gebruikt voor haar onderzoek brengen respondenten (vrouwelijke raadsleden) naar voren dat een gemengd team beter presteert. De respondenten stellen dat vrouwen andere kwaliteiten inbrengen dan mannen (2016: 36, 37).

2. WAAROM ZIJN ER (WEINIG) VROUWEN ACTIEF IN DE POLITIEK?

“Je kon aangeven indertijd of je fractievoorzitter wilde worden, maar ik heb bewust ‘nee’ aangekruist. Dat neemt zoveel extra tijd in beslag, en die tijd heb ik niet. Om dezelfde reden zit ik niet in het presidium, waarin de agenda en de stukken voor de raadsvergadering wordt voorbereid.” (raadslid Fatima Kalai-El Mousaoui in het onderzoek van Atria)

“Nou is het er mooi doorheen. Kan mij het nou schelen of hij het doet of ik het doe.” (vrouwelijk raadslid in het onderzoek van Atria)

De combinatie van het raadslidmaatschap met gezin, zorgtaken of werk en het ‘haantjesgedrag’ binnen de raad spelen een belangrijke factor waarom vrouwen niet actief worden in de politiek.

Hoe komt het dat het aantal vrouwen die actief zijn in de lokale politiek achterloopt? Het onderzoek ‘Vrouwenstemmen in de raad. Ambities, belemmeringen en successen van vrouwen in de lokale politiek (2016)’⁷ uitgevoerd door Atria, geeft een aantal redenen waarom er weinig vrouwen actief zijn in de politiek. De factoren waarom er weinig vrouwelijke raadsleden zijn worden gevoed door een aantal belemmeringen die vrouwen ervaren om in de lokale politiek actief te worden. De grootste barrière voor vrouwen blijkt het **combineren van het raadslidmaatschap met zorgtaken, gezin en werk**. Daarnaast heerst het gevoel dat **persoonlijke profilering** noodzakelijk is in de lokale politiek. Het onderzoek laat verder zien dat het lage aantal vrouwelijke raadsleden mede afhankelijk is van meerdere praktische factoren, zoals de partijkeuze en duur van aanblijven.

- **Combineren van raadslidmaatschap (Atria, 2016)**
Vrouwelijke raadsleden geven aan moeite te hebben met het combineren van het raadslidmaatschap met zorgtaken, het gezin en werk.
- **Heersende cultuur van profilering (Atria, 2016)**
Het gevoel dat persoonlijke profilering noodzakelijk is in de lokale politiek. Vrouwen zijn vaker inhoudelijk gedreven, terwijl mannen vaker ‘haantjesgedrag’ vertonen (Atria, 2016: 6).
- **Beleving raadslidmaatschap (Castenmiller, 2002)**
Vrouwelijke raadsleden ervaren vaker dan mannen negatieve aspecten in het functioneren van raad en fractie.
- **Linkse oriëntatie (Atria, 2016)**
Vrouwen zijn beter vertegenwoordigd in linkse partijen (GroenLinks, PvdA, SP). Vooral buiten de stedelijke gebieden zitten lokale en rechtser partijen in de gemeenteraad. Het laagste aantal vrouwelijke raadsleden ligt in de provincie Limburg, waar 23% van de raadsleden vrouwen zijn (Castenmiller, 2002: 277)

Vrouwen ervaren vaker negatieve aspecten in het functioneren van de raad en fractie

⁷ Atria, het Kennisinstituut voor Emancipatie en Vrouwengeschiedenis heeft in februari 2016 een uitgebreid onderzoek gehouden waarom dit zo is en wat hieraan kan worden gedaan. Het onderzoek is uitgevoerd door middel van afgenomen enquêtes onder 160 vrouwelijke raadsleden met spreiding over het land, politieke partijen, gemeentegrootteklassen, leeftijd, gezins- en arbeidssituatie. Uit deze enquêtes zijn een aantal vrouwelijke raadsleden gekozen om meer over deze vrouwen te weten te komen door middel van interviews. Bron: https://www.atria.nl/epublications/IAV_00111589.pdf

- **Hogere uitstroom (Castenmiller et al., 2002)**
36% van de vrouwelijke raadsleden stoppen vroegtijdig met het raadswerk (na één raadsperiode of korter), tegenover 29% van de mannelijke raadsleden.
- **Kortere duur van aanblijven (Castenmiller et al., 2002)**
17% van de vrouwelijke raadsleden blijft langer dan drie periodes aan, tegenover 31% van de mannelijke raadsleden.
- **Beperkte tussentijdse instroom (Atria, 2016)**
Als enkele raadsleden de lokale politieke verlaten, werden ze vaker opgevolgd door mannen (75%) dan door vrouwen (25%).

3. MEER VROUWEN IN DE POLITIEK: HOE?

“Politiek is veel te belangrijk om aan mannen over te laten” (Els Borst)

A. BEWUSTWORDING EN BEELDVORMING

Vrouwen ervaren de nodige belemmeringen waardoor ze niet kiezen voor het raadslidmaatschap of niet gekozen worden. Toch moeten vrouwen ook kritisch naar zichzelf kijken. Het aantal aanmeldingen voor een functie in de lokale politiek is laag. Weinig vrouwen nemen het initiatief om zichzelf te kandideren, waardoor er simpelweg minder vrouwen verkiesbaar zijn (Bussemaker, 2014). Ook uit de gesprekken met Liesbeth Tettero (trainer en adviseur voor het openbaar bestuur), Ank Bijleveld (Commissaris van de Koning, Overijssel) en Irene Janssen (gelukslobbyiste, traint en coacht vrouwen in politiek-bestuurlijke wereld) kwam bij alle drie het belang van bewustwording en beeldvorming naar voren.

De bewustwording dat lokale politiek ook een vrouwenaangelegenheid is kan onder andere bewerkstelligd worden door het vergroten van de zichtbaarheid van vrouwelijke raadsleden, voorlichting vanaf een jongere leeftijd maar voornamelijk door het organiseren van bijeenkomsten door vrouwen in de lokale politiek.

Vergroten zichtbaarheid vrouwelijke raadsleden

Het vergroten van de zichtbaarheid kan door een aantal vrouwelijke raadsleden op te laten treden als rolmodel binnen de eigen gemeente. Vrouwelijke raadsleden laten hierdoor zien dat het vanzelfsprekend is om deel uit te maken van de gemeenteraad. Van de vrouwelijke raadsleden die zijn geïnterviewd voor het onderzoek van Atria vond 53% van de respondenten dat het gebruik maken van lokale rolmodellen een goede aanpak is (Atria, 2016: 54). Deze rolmodellen zullen wel onder de aandacht moeten worden gebracht bij de (vrouwelijke) inwoners. Dit kan bijvoorbeeld door een interview of een artikel in de streekkrant. Uit het Lokaal Kiezersonderzoek 2016 blijkt dat het nog steeds effectiever is om het nieuws te verspreiden via streekkranten in plaats van *social media* (Raadslid.Nu, 2016)

Tips voor het vinden van de juiste rolmodellen

- Rolmodellen moeten passen bij de gemeente
- Diverse rolmodellen uit verschillende politieke partijen
- Laat de rolmodellen spreken op bijeenkomsten
- Laat geïnteresseerde vrouwen meelopen met een rolmodel
- Laat de rolmodellen aandacht besteden aan de combinatie gezin, werk, raadslidmaatschap
- Ga op zoek naar vrouwen die enthousiasme kunnen overdragen
- Laat dezelfde rolmodellen terugkomen in de media, bijeenkomsten en persoonlijk contact

Organiseren van algemene bijeenkomsten

De rolmodellen kunnen ook worden ingezet bij het organiseren van partij-overstijgende bijeenkomsten. Dit kan binnen een gemeenteraad of door verschillende vrouwelijke raadsleden uit een regio. Tijdens deze bijeenkomsten kunnen de vrouwelijke raadsleden hun ervaringen delen met enthousiaste en nieuwsgierige vrouwelijke inwoners van de gemeenten. Het is van belang dat de politieke kleur van de vrouwelijke raadsleden niet de boventoon voert. Vragen als ‘wat houdt het raadslidmaatschap in’, ‘hoe wordt je raadslid’ en ‘hoe breng je een boodschap over die bij jou past’ zijn hier voorbeelden van.

De bijeenkomst kan worden ondersteund door bijvoorbeeld een debat- of lobbytraining. Dit zorgt ervoor dat de deelnemers niet alleen maar naar vraag en antwoord luisteren maar ook zelf interactief bezig zijn met facetten van de politiek. Het is aan te raden om in te gaan wat de beweegredenen van de deelnemers zijn om een dergelijke bijeenkomst te bezoeken. Hierop kan in een later stadium worden ingespeeld door politieke partijen.

Opleiding en scouting

Binnen landelijke partijen zijn uitgebreide vrouwennetwerken, zoals FemNet (GroenLinks), ViP (PvdA), Els Borst Netwerk (D66) en CDA Vrouwen (CDA), die proberen om de politiek aantrekkelijker te maken voor vrouwen. Deze organisaties bieden trainingen, workshops en profileringsmogelijkheden aan vrouwelijke leden. 26% van de vrouwelijke raadsleden is aangesloten bij een lokale partij (tegenover 35% gemiddeld). Zij kunnen geen gebruik maken van partij gerelateerde vrouwennetwerken. Het is dan ook van belang dat gemeenten partij-overstijgende bijeenkomsten organiseren waaraan iedereen deel kan nemen.

Om meer vrouwen actief te laten worden in de lokale politiek is het noodzakelijk dat er wordt gestart met de bewustwording, het enthousiasmeren om politiek actief te worden, er voor te zorgen dat vrouwen ook in de politiek blijven en het werven van nieuw politiek vrouwelijk talent!

B. WERVING EN SELECTIE

Nadat de eerste algemene bijeenkomsten zijn gehouden en de eerste wederzijdse contacten zijn gelegd is het tijd dat politieke partijen specifiek op de voorgrond treden. Politieke partijen zijn immers verantwoordelijk voor de werving en selectie van nieuwe raadsleden (Bussemaker, 2016). Met de gemeenteraadsverkiezingen van maart 2018 in het vooruitzicht is het belang dat in het werving- en selectieprocedure stil wordt gestaan bij het vormen van een zo'n divers mogelijke kandidatenlijst.

Selectiecriteria

Om de kandidatenlijst zo divers mogelijk te laten zijn is het belangrijk dat de selectiecriteria zo inclusief mogelijk zijn. Hiermee wordt bedoeld dat mannen en vrouwen evenveel kans hebben om in aanmerking te komen voor de kandidatenlijst. *Zijn de criteria die opgesteld zijn voldoende inclusief? Ligt de nadruk op persoonlijk profileren of op inhoud, samenwerking en overeenstemming of is het een combinatie van deze kenmerken?* Het eerste kenmerk is vooral aan mannen toegeschreven en de laatste drie aan vrouwen (Atria, 2016: 127 en Bijleveld, 2016). Wijs de kandidatencommissie hierop, zodat ze er van bewust zijn.

*Maak de
selectiecriteria
zo inclusief
mogelijk*

Dit komt overeen met het opstellen van de profielschets door de vertrouwenscommissie voor een nieuwe burgemeester. In een gesprek tussen Ank Bijleveld, voormalig commissaris van de Koning in Overijssel, en Raadslid.Nu benadrukte Bijleveld (november, 2016) het belang van de rol van de vertrouwenscommissie. Raadsleden die plaatsnemen in deze commissie moeten kritisch kijken naar de profielschets of deze uitnodigend is voor vrouwen. Uit onderzoek is gebleken dat tijdens een sollicitatiegesprek mannen en vrouwen eerder een man kiezen dan een vrouw ook al hebben zij dezelfde competenties. Een vertrouwens-

commissie kan worden getraind hoe zij diversiteit onder de kandidaten kunnen waarborgen en deze verstoring kunnen herkennen. Daarnaast voegde Bijleveld er aan toe dat het erg belangrijk is dat in de vertrouwenscommissie minstens evenveel mannen als vrouwen zitten want "van mannen komen mannen".

Tevens moeten fracties bij zichzelf te rade gaan of deze nieuwe leden passen in de partij en wat er eventueel moet gebeuren om deze nieuwe kandidaten zich thuis te laten voelen (Atria, 2016: 126).

Persoonlijk werven

Een van de belangrijkste aanbevelingen uit het rapport van Atria (2016: 125) is dat politieke partijen vrouwen persoonlijk moeten benaderen of ze raadslid willen worden voor een politieke partij. Bijvoorbeeld vrouwen die zijn opgevallen of interesse hebben getoond tijdens de algemene bijeenkomsten in de gemeenten. Doordat deelneemsters hun persoonlijke motivatie hebben gedeeld kunnen politieke partijen hierop inspelen als die visie bij de partij past. Nodig deze vrouwen uit om een fractievergadering bij te wonen zodat ze weten hoe het er aan toe gaat. Daarnaast is het altijd een eer om ergens voor gevraagd te worden wat wordt beaamd in het rapport van Atria (2016: 50). 60% van de respondenten gaf hierin aan het erg prettig zou vinden om persoonlijk te worden gevraagd.

Waar nog meer op zoek?

Naast de algemene bijeenkomsten is het aan te raden om op zoek te gaan naar vrouwen die actief zijn in maatschappelijke organisaties als schoolraden en raden van toezicht in zorginstellingen. Deze vrouwen hebben interesse in publieke aangelegenheden en hebben veelal bestuurlijke ervaring. Het plannen van werkbezoeken aan maatschappelijke organisaties draagt er aan bij dat je persoonlijk contact kan opbouwen (Atria, 2016: 125).

Groter probleem

Niet alleen het vinden van vrouwelijke raadsleden is een probleem maar het vinden van nieuwe raadsleden in het algemeen is een probleem. Dit geldt voornamelijk voor kleinere gemeenten met minder dan 50.000 inwoners (Buitelaar, 2014). Persoonlijk benaderen, zelf actief opzoek gaan naar nieuw talent en het organiseren van algemene bijeenkomsten over het raadslidmaatschap en lokale politiek zijn dan ook zeer aan te raden.

C. NAZORG: HOE ZORG JE DAT ZE BLIJVEN?

Eén van de factoren waarom er weinig vrouwelijke raadsleden zijn is de hoge(re) (tussentijdse) uitstroom van vrouwelijke raadsleden ten opzichte van mannelijke raadsleden (*draaideureffect*). Daarnaast stromen vrouwen minder vaak door naar het wethouderschap (Castenmiller et al. 2002, 272). Hieraan kan de gehele gemeenteraad, fracties en het vrouwelijk raadslid zich tegen weren.

Rol gemeenteraad en griffier

- **Planning (raads)vergaderingen en bijeenkomsten**

Plan (raads)vergaderingen en (informatie)bijeenkomsten in overleg met de raad, zodat er rekening gehouden kan worden met 'spitsuren' voor raadsleden met kinderen.

- **Bewustwording van de heersende cultuur**

Ga met de raad in gesprek over wat voor 'werksfeer' er gecreëerd moet worden om zo een prettige en werkbare cultuur te maken en behouden.

- **Organiseren van partij-overstijgende activiteiten**

Organiseer algemene scholing- en coachingsbijeenkomsten voor vrouwelijke raadsleden, zodat ze als vrouwen onder elkaar inhoudelijke vaardigheden en ervaringen kunnen uitwisselen.

*Plan buiten de
spitsuren van
jonge ouders
(v/m) om*

- **Efficiënt vergaderen**

Het waarborgen door de gehele raad, presidium en burgemeester (voorzitter) van het zo efficiënt en inhoudelijk mogelijk vergaderen door minder tijd te besteden aan het profileren van raadsleden.

Politieke partijen

- **Organiseer bijeenkomsten met politieke partijen in de regio**

Laat vrouwelijke raadsleden onderling tips uitwisselen per regio. Andere verhalen en situaties kunnen tot nieuwe inzichten leiden. Dit kan partij-overstijgend, maar landelijke partijen kunnen elkaar in de regio opzoeken.

- **Plaats voldoende vrouwen (hoog) op de lijst.**

Als er voldoende vrouwen (hoog) op de kieslijst staan is de kans groter dat ze daadwerkelijk raadslid worden. Bovendien is door de grote uitstroom voldoende vrouwen op de kiezerslijst nodig om zo het *draaideureffect* .

- **Cultuur binnen de partij**

Zorg dat er een goedmoedelijke en vrouwvriendelijke sfeer is binnen de partij en fractie. Zorg ervoor dat dezelfde cultuur binnen de gemeenteraad terug te zien is binnen de partij.

Het raadslid

- **Trek op tijd aan de bel**

Deel op tijd je problemen zodat hier op geanticipeerd kan worden.

D. IN DE PRAKTIJK

In een aantal gemeenten zijn projecten gestart om meer vrouwen te enthousiasmeren voor de lokale politiek en eventueel het raadslidmaatschap. In een aantal gemeenten zijn vrouwelijke raadsleden zelf begonnen om vrouwen te enthousiasmeren voor de lokale politiek.

In **Venlo** hebben GroenLinks-fractievoorzitter Ineke Hendrickx en PvdA-wethouder Vera Taks een initiatief gestart om meer vrouwen bij de lokale politiek te betrekken. De twee zochten steun bij de andere vrouwelijke raadsleden wat heeft geleid tot een bijeenkomst op 12 maart 2016; internationale vrouwendag. Tijdens deze bijeenkomst waren vrouwelijke politici uit het hele land aanwezig zijn zodat zij als rolmodel konden fungeren. Daarnaast was er een politieke markt waar eventuele geïnteresseerde vrouwen bij verschillende partijen konden kijken.

In de toekomstige gemeente **Vijfheerenlanden** (Zederik, Vianen en Leerdam) zijn drie vrouwelijke raadsleden van verschillende partijen de *VHL-vrouwen* gestart. De doelstelling van VHL-vrouwen is om meer vrouwen politiek actief te krijgen op gemeenteniveau. Dit deden ze door aandacht te vragen via Facebook, Twitter en door aanwezig te zijn op verschillende evenementen zoals een stand op een jaarmarkt. Daarnaast zochten ze contact met de lokale media die door middel van krantenberichten en interviews aandacht aan VHL-vrouwen schonk.

In gemeente **Baarn** heeft de gehele gemeenteraad ingestemd met het organiseren van drie bijeenkomsten voor vrouwen die interesse hebben in de lokale politiek. De bijeenkomsten bevatten geen politieke kleur, maar er wordt vooral stil gestaan bij de taken en verantwoordelijkheid van de gemeenteraad en het raadslidmaatschap.

4. CONCLUSIE

Honderd jaar geleden werden Suze Groeneweg en Mathilde Haan als eerste vrouwelijke politici in hun rol gekozen. In de afgelopen honderd jaar is het aantal vrouwelijke politici flink toegenomen, maar in het laatste decennium is de groei gestagneerd. Het streven naar een diverse gemeenteraad om een goede afspiegeling van de samenleving te vormen is actueler dan ooit. Bovendien draagt het bij aan vakkennis die beschikbaar is binnen de gemeenteraad en draagt het bij aan betere samenwerking.

De eerste stap voor meer vrouwen in de lokale politiek is het vergroten van de bewustwording binnen de lokale politiek. Bestuurders en inwoners van gemeenten moeten normaal gaan vinden dat vrouwen deze posities vervullen. Raadsleden kunnen bij het opstellen van een profielschets voor een nieuwe burgemeester en in de kandidatencommissie voor het werven van nieuwe raadsleden rekening houden naar wat voor type ze op zoek zijn. Tevens draagt dit bij aan de bewustwording van vrouwelijke inwoners dat politiek wel degelijk iets voor hen kan zijn.

Om de toestroom van nieuwe vrouwelijke raadsleden te vergroten, zijn er meerdere stappen mogelijk. Een mogelijke stap hierin is de gemeenteraad en politiek als instituut te benaderen zonder teveel partijpolitiek. Het organiseren van algemene bijeenkomsten, gebruik maken van rolmodellen en het opzoeken van de lokale media zijn middelen die hieraan kunnen bijdragen. Dit zorgt er ook voor dat lokale partijen de gelegenheid hebben om zich (in een later stadium) te profileren.

Daarnaast moet het raadslidmaatschap voor vrouwen aantrekkelijk blijven, zodat de instroom meer én uitstroom minder wordt. Ook hier kan de gemeenteraad met ondersteuning van de griffier gezamenlijk optrekken. Het organiseren van aparte coaching, aanpassen van vergadertijden en een verandering van de vergadercultuur kan hier aan bijdragen.

5. AANBEVELINGEN

Vergroot de bewustwording

1. Vergroot de zichtbaarheid van vrouwelijke raadsleden, bijvoorbeeld door middel van het werken met rolmodellen
2. Organiseer speciale bijeenkomsten of voorlichtingsavonden voor vrouwen

Werving en selectie

3. Stel een inclusieve profielschets op
4. Wijs de kandidatencommissie op het belang van diversiteit en plaats voldoende vrouwen (hoog) op de lijst
5. Werf potentiële vrouwelijke kandidaten persoonlijk en benut kweekvijvers in de gemeente

Behoud vrouwelijke raadsleden

6. Houdt rekening met de planning en tijdstippen van vergaderingen en (informatie) bijeenkomsten
7. Analyseer de (vergader)cultuur binnen de raad en fractie. Realiseer een inclusieve en efficiënte vergadercultuur, zodat vrouwen zich thuis voelen

Vervolgonderzoek

8. Breng in beeld – door vervolgonderzoek - wat de waarde van meer vrouwen (en andere groepen) in het lokaal bestuur kan betekenen voor de lokale besluitvorming en de lokale democratie

LITERATUURLIJST

- Atria (2016). *Vrouwenstemmen in de raad. Ambities, belemmeringen en successen van vrouwen in de lokale politiek*. Amsterdam.
- Buitelaar, S. (2014). "Inwoner kleine gemeente wil niet in raad", *Binnenlands Bestuur* beschikbaar via: <http://www.binnenlandsbestuur.nl/bestuur-en-organisatie/nieuws/inwoner-kleine-gemeente-wil-niet-in-raad.9187733.lynx>
- Bussemaker, J (2014). 'Gastblog Jet Bussemaker: Vrouwen, kijk kritisch naar je eigen rol', *Damespraatjes* beschikbaar via: <http://damespraatjes.nl/column-jet-bussemaker-internationale-vrouwendag/>
- Castenmiller, P., M. Leijenaar, K.Niemoller en H. Tjalma (2002). *Afscheid van de Raad. Een terugblik op het raadslidmaatschap*. Den Haag: SGBO.
- CBS (2016). *Emancipatiemonitor 2016*. Den Haag.
- Janssen, J. (2016). 'Zoveel mannen in de gemeenteraad is slecht voor de democratie', *Blog Atria* beschikbaar via: <https://www.atria.nl/nl/blog/zoveel-mannen-de-gemeenteraad-slecht-voor-de-democratie>
- Hoogendoorn, S. M. (2013). *Diversity and team performance: A series of field experiments* Amsterdam.
- Raadslid.Nu (2016). 'Kranten voor raadsleden effectiever dan social media' beschikbaar via: <http://www.raadslid.nu/content/kranten-voor-raadsleden-effectiever-dan-social-media>