



Nederlandse Vereniging
voor Raadsleden

Jong, Kleur & Vrouw in de Raad

*Rapportage project Diversiteit &
Inclusiviteit 2022-2023*



Hoofdpunten Jong, Kleur & Vrouw in de Raad

Jonge raadsleden, raadsleden met een migrantenachtergrond en vrouwelijke raadsleden. Hoe mogen en kunnen zij meedoen, meepraten en meebesluiten in de gemeenteraad. Kortom, hoeveel ruimte krijgen zij om hun perspectieven in de raad aan de orde te stellen maar ook om daarover te praten en besluiten te nemen?

Het beantwoorden van deze vraag is belangrijk om de diversiteit en inclusiviteit in kaart te brengen. Niet alleen om het raadslidmaatschap aantrekkelijk te houden voor zoveel mogelijk inwoners, maar ook de duurzaamheid van het raadswerk en daarmee de lokale democratie in de toekomst te kunnen garanderen.

De Nederlandse Vereniging voor Raadsleden is bij aanvang van de raadsperiode 2022-2026 in haar Democratieagenda gestart met het project Diversiteit & Inclusiviteit. Dit project is uitgewerkt en uitgevoerd via drie deeltrajecten met respectievelijk jonge raadsleden (Jong in de Raad), raadsleden met een migrantenachtergrond (Kleur in de Raad) en met vrouwelijke raadsleden (Vrouw in de Raad). Met deze drie groepen zijn telkens drie groepsgesprekken gevoerd, respectievelijk over de binnenkomst, de betrokkenheid bij de coalitievorming en bij de begrotingsbehandeling. Het doel van deze bijeenkomsten: enerzijds het gesprek voeren over het belang van meedoen, meepraten en meebesluiten, anderzijds om verbeter- en aandachtspunten ten behoeve van de gemeenteraden in het land in beeld te krijgen. De inzet van de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden is er op gericht om in deze raadsperiode permanente aandacht te geven aan het meedoen, meepraten en meebesluiten van raadsleden uit de groepen jong, vrouwen en met een migrantenachtergrond. Ook zal er in 2023 daarom gestart worden met een project om in beeld te krijgen hoe het zit met het meepraten, meedoen en meebesluiten van raadsleden zonder diploma (met een lage of geen opleiding).

Een conclusie trekken we nu al: de naam Kleur in de Raad is niet passend en daarom gaat de vereniging op zoek naar een andere benaming voor de gesprekken met raadsleden met migrantenachtergrond.

De belangrijkste verbeter- en aandachtspunten uit de drie projecten Jong, Kleur en Vrouw in de Raad zetten wij hier als hoofdpunten op een rij per deelproject.

Jong in de raad:

1. De meesten deelnemers hebben ervaren dat zij met belerend taalgebruik aangesproken zijn, of hebben dat bij mederaadsleden zien gebeuren. Dit taalgebruik spitst zich meestal toe op het gebrek aan ervaring en wordt soms gecombineerd met het geslacht van het jonge raadslid.
2. Als jong raadslid kun je erg aan je eigen kunde twijfelen: anderen, die er al langer zitten zullen het vast beter weten dan ik, dus ik zal maar niks zeggen, is een belangrijke belemmering om voluit mee te kunnen doen en praten.
3. Doordat commissieleden vaak ook op de kandidatenlijst moeten hebben gestaan moet je een grote toezegging doen, namelijk commitment voor de komende vier jaren. Dat toezeggen is voor studenten niet altijd mogelijk waardoor politiek actief worden (onnodig) lastig is.

Kleur in de raad:

1. Raadsleden met een migrantenachtergrond hebben de ervaring harder te moeten werken om op dezelfde manier behandeld te worden dan andere raadsleden. Zij ervaren discriminatie en worden weggezet als schoonmaakster of op een zogeheten humoristische wijze op hun afkomst.



2. Raadsleden met een migratieachtergrond raken na een tijdje gesocialiseerd in de raad – zij nemen de taal en gewoonten over, waardoor de voertaal ambtelijk en hoogopgeleid blijft. Dat draagt niet bij aan de inclusiviteit en toegankelijkheid. Tegelijkertijd blijkt er weinig ruimte te zijn – omdat alles vooraf al is dichtgetimmerd in akkoorden en afspraken van voor de verkiezingen – om specifiek eigen punten in te brengen. Dat wordt deels belemmerd door specifiek te sturen op dat raadsleden met migrantenachtergrond niet voor specifieke wijken of buurten geacht worden op te komen, want het algemeen belang staat voorop.
3. Raadsleden met een migrantenachtergrond worden niet altijd geaccepteerd, zowel door burgers als mederaadsleden. Zij hebben het gevoel serieus genomen te worden maar niet als gelijke te worden beschouwd. Er wordt bijvoorbeeld te weinig rekening gehouden met afwijkende eetpatronen.

Vrouw in de raad:

1. Vrouwelijke raadsleden twijfelen erg over de eigen kwaliteiten: ze werken extra hard om zich niet 'dom' te voelen en vragen zich vervolgens nog steeds af of ze wel goed genoeg zijn.
2. De beslissing om nare opmerkingen wel of niet aan de kaak te stellen is lastig: je wil jezelf niet reduceren tot dit ene onderdeel van je persoon, maar de invloed ervan is wel vaak merkbaar, zo blijkt uit de opmerkingen van mederaadsleden. Je bent altijd bedacht op de manier waarop je bekeken wordt door anderen: als je je ergens hard voor maakt ben je een 'bitch', maar als je wat meer je mond houdt ben je te zacht voor de politiek. Vrouwen vragen zich ook af of ze het onderscheid m/v wel of niet moeten benoemen: een vrouw zegt dat zij zich een "mieperd" voelt wanneer ze seksistische opmerkingen ter sprake brengt, terwijl ze wel vindt dat zulke uitspraken niet acceptabel zijn.
3. Anderen geven aan tijdens hun raadswork herhaaldelijk op hun vrouw-zijn te worden gewezen. Hen wordt (indirect) opgedragen om de koffie en thee te verzorgen, een datum te prikken voor een bijeenkomst en andere typisch "feminiene" taken. Opmerkingen als "Ja, jij wil zeker wel naast [vrouwelijk raadslid] zitten / staan / mee werken" worden ook vaak genoemd. De implicatie is dat deze keuze gemaakt wordt omdat het vrouwelijke raadslid knap is, niet omdat dat de meest logische plek is vanwege ideologische overeenkomsten of andere praktische redenen.
Daarnaast merken de aanwezigen dat vrouwen tijdens vergaderingen eerder het woord wordt afgenomen of worden onderbroken. Als jonge vrouw word je dubbel benadeeld. Opmerkingen zoals 'klein meisje' of je krijgt een klopje over je hoofd of raadsleden die zeggen dat je eruit ziet als hun dochter (voornamelijk oudere mannelijke raadsleden maken zich hier schuldig aan). Je wordt als vrouw soms ook op je uiterlijk beoordeeld en niet op de inhoud. Denk bijvoorbeeld opmerkingen over je kleding/haar, dit gebeurt tijdens het raadswork ongeacht de situatie.

In het vervolg van deze rapportage worden de belangrijkste uitkomsten van de bijeenkomsten weergegeven. We doen dat per deelproject, zie hieronder de bijlage.



Bijlage 1 | Jong in de Raad

Bijeenkomst 1 – algemeen, 12 april 2022

- De deelnemers gaven verschillende redenen op om politiek actief te worden in de lokale context:
 - De stad / het dorp verbeteren;
 - De jeugd / vrouwen een stem geven in de politiek;
 - Meebeslissen op belangrijke thema's / jonge mensen betrekken bij politieke besluitvorming;
 - Iets terugdoen voor de gemeente;
 - Bijdragen aan verandering;
 - Opkomen voor bewoners die wat verder van het politieke staan (niet per se alleen jongeren);
 - Kansen die ze als jongere krijgen aanpakken.
- De meeste deelnemers waren bij deze bijeenkomst nieuw verkozen en hadden dus nog geen raadsvergadering meegemaakt. Toch zeiden velen zich wel serieus genomen te voelen.
- Wel blijkt dat jong raadslid zijn niet altijd even makkelijk is. **Er bestaat een brede vraag naar een soort mentorfiguur die de fijne kneepjes van het vak uitlegt.**
- Vanuit de sprekers kwam het volgende naar voren: puur omdat je jonger bent en minder levenservaring hebt betekent dat nog niet dat je daardoor een slecht(er) raadslid bent. Ga in gesprek met de griffier, wethouders en de burgemeester. Ken de inhoud van stukken, zorg ervoor dat je het reglement van orde beheerst en begrijp de ideologie van de partijen. Hierdoor sta je niet te stuntelen wanneer je een punt probeert te maken en kom je beter voor de dag als (jong) raadslid.
- Ook binnen de eigen fractie mag je mensen tegen de haren instrijken wanneer ze aantoonbaar niet doen wat ze beloofd hebben. **Je hebt de verantwoordelijkheid om bruggen te bouwen, maar dat betekent niet dat je je altijd koest moet houden.**

Bijeenkomst 2 – coalitievorming, 9 juli 2022

- Jongeren hechten een groot belang aan transparantie in de coalitievorming en vinden dat er niet moet worden gesproken in termen van coalitie en oppositie, maar coalitie en mederaadsleden.
- De invloed die oppositiepartijen hebben kunnen uitoefenen is doorgaans gering.
- Tips van jonge raadsleden:
 - Begin nu (juli 2022) al met het formuleren van een raadsakkoord;
 - Breng het gesprek op gang: een goede sfeer is ontzettend belangrijk;
 - De waarde van een coalitieakkoord wordt sterker wanneer de vlakken waar we elkaar wel kunnen vinden als uitgangspunt worden genomen.
 - Zorg dat je het proces goed begrijpt;
 - Zorg dat je vier jaar zichtbaar bent en dat je de marketing op orde hebt;
 - Wees niet alleen politiek betrokken, maar ook maatschappelijk betrokken.

Bijeenkomst 3 – begroting, 26 november 2022

- De deelnemers hadden zich aangemeld omdat ze zich er zelf van bewust zijn dat er niet veel jonge raadsleden zijn en het dus fijn is om ze bij deze bijeenkomst(en) te ontmoeten en met elkaar in gesprek te gaan en van elkaar te leren.



- **De meeste aanwezigen hebben zelf te maken gehad met belerend taalgebruik, of hebben het zien gebeuren. Dit taalgebruik spitst zich meestal toe op het gebrek aan ervaring en wordt soms gecombineerd met het geslacht van het jonge raadslid.** Deelnemers merken op dat er door andere raadsleden weinig op gereageerd wordt.
- **Onderwerpen die voornamelijk betrekking hebben op de oudere bevolking worden breed behandeld, terwijl zogenoemde jongerenonderwerpen als minder belangrijk worden beschouwd.**
- Praktisch alle deelnemers hebben meegeschreven aan amendementen en moties, maar geven zelf aan dat zich dat nog niet direct laat vertalen naar invloed. Afhankelijk van de kwaliteit van de wethouders is de invloed haast nihil, maar dit geldt voor alle raadsleden, niet alleen jongeren.
- Een deelnemer noemt dat je als jong raadslid erg aan je eigen kunde kunt twijfelen: anderen, die er al langer zitten, zullen het wel beter weten dan ik, dus ik zal maar niks zeggen.
- Eén jonge fractievoorzitter benadrukte de spanning die hij voelde als lid van een coalitiepartij: aan de ene kant wil je je gezicht tonen en een beetje goed profileren, aan de andere kant wil je ook geen nutteloze politiek bedrijven.
- Stelling: vergaderen tot 23:00 max. draagt bij aan betrekking van jonge raadsleden.
 - Voor: 4, het is niet alleen positief voor jongeren maar ook bijv. mensen met (jonge) kinderen.
 - Tegen: 6.
- Stelling: een borrel na de raadsvergadering is een toevoeging voor (jonge) raadsleden.
 - Voor: 8, borrels vormen een goed moment voor groepsvorming bij jonge raadsleden, wat de kwaliteit (en sfeer) van de raad ten goede komt.
 - Tegen: 2, voor jongeren is een extra borrel logistiek vaak niet mogelijk (vanwege werk en reizen) waardoor ze minder onderdeel van de groep worden. Daarnaast is het doel van de borrel niet duidelijk: is het van toegevoegde waarde voor mezelf als persoon of voor het politieke werk? Een borrel draagt dus niet per se bij aan de toegankelijkheid (voor jongeren).
- **Afhankelijk van de grootte van de fractie valt het raadswerk goed te combineren met de opleiding. Wanneer onderwerpen worden besproken die niet bij de eigen portefeuille horen kun je namelijk ook gewoon aan een opdracht gaan tikken. Daarnaast helpt het ook dat bijna alles tegenwoordig live uitgezonden wordt.**
- Tips m.b.t. de achterban:
 - Verschilt per gemeente (grootte) en hoe groot je eigen achterban is.
 - Belangrijk om zichtbaar te zijn met positieve acties op straat.
 - Fysiek contact met mensen (koffie drinken, niet alleen digitaal); identificeren van leiders in je achterban.
- Tips m.b.t. de media:
 - Kwaliteit lokale media kan verschillen, dus niet altijd even betrouwbaar als communicatiemiddel. Hier heerst een spanningsveld, omdat het wel vaak de hoofdbron van informatie is voor oudere burgers.
 - Toegevoegde waarde van sociale media is gedeeltelijk afhankelijk van de grootte van de gemeente.



- “Laat je niet gek maken”, persoonlijke berichten op sociale media werken goed, contact met traditionele media is een actieve aangelegenheid en moet dus niet onderschat worden.
- Tips m.b.t. de werkdruk:
 - Verschilt erg per rol: voorzitter besteedt gemiddeld 20 uur per week aan het raadswerk (incl. vergaderingen), commissieleden aanzienlijk minder (6-7 uur per week). 4 mensen (incl. steunfractie etc.) is minimum om je werk goed te doen. Belang van commissieleden die niet op de lijst hebben gestaan ter bevordering van de toegankelijkheid. Vier jaar is een groot commitment, mag je dat van commissieleden vragen? Belangrijk voor jonge mensen (verhuizen, studie, etc.).
 - Piekmomenten op tijd aangeven werkt goed voor de werkdruk.
 - Kies je focus, houd jezelf daaraan en beperk je doelen.
 - Eigen grenzen gaan voor het raadswerk.
 - Werk met je eigen werkwijze; laat je niet afleiden door andere mensen die een andere techniek aanhouden. Jij weet hoe je het beste werkt.
 - Tijd die beschikbaar is voor het raadswerk is afhankelijk van wat je daarnaast doet: pensionado's hebben meer tijd dan ondernemers / mensen in loondienst. Dit heeft natuurlijk wel invloed op de wijze waarop jongeren invulling geven aan hun raadswerk.



Bijlage 2 | Kleur in de Raad

Bijeenkomst 1 – algemeen, 10 mei 2022 (online)

- Tijdens de intro zijn we ingegaan op de huidige cijfers van raadsleden met een niet geheel Nederlandse achtergrond en hoe zij zich voelen binnen de raad. Het merendeel van de deelnemers herkende zich in de cijfers over acceptatie. In een uitgevoerd onderzoek door de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden kwam aan het licht dat 50 procent zich niet (altijd) door de burgers geaccepteerd voelt, 57 procent zich niet door andere raadsleden geaccepteerd voelt en 45 procent door burgemeesters of wethouders.
- Na de intro kwam vervolgens Joan Nunnely (raadslid en adviseur klankbordgroep diversiteit D66) aan het woord om haar ervaringen te delen én hoe om te gaan met discriminatie en racisme.

Tijdens de vragenronde gaven enkele deelnemers aan dat ze het vreemd en misschien ook wel een beetje vervelend vonden dat er een witte man tegenover hen zat als gespreksleider, terwijl het juist over diversiteit gaat. De gespreksleider heeft aangegeven dat hij weliswaar een witte kleur heeft, maar dat hij op Curaçao is opgegroeid, de taal van daar spreekt en dat daar zijn roots eigenlijk liggen.

1. Waarom ben je raadslid geworden?
 - Alle deelnemers gaven aan dat ze raadslid zijn geworden om iets te doen voor de maatschappij. Ze hebben als achterliggende gedachte dat ze iets voor de gemeente willen betekenen en deze 'mooier' willen maken. Daarnaast zijn ze van mening dat dit ook nodig is, omdat er weinig mensen in de raad zitten met een niet (geheel) Nederlandse achtergrond.
2. Waar loop jij tegenaan in je raadswerk?
 - Diverse raadsleden geven aan dat **ze zowel binnen als buiten de raad tegen discriminatie aanlopen**. Zo is één van de deelnemers wel eens **een Duitse beveiliging** genoemd en zijn er regelmatig 'grapjes' gemaakt over zijn Duitse accent. Een andere deelnemer geeft aan dat ze **regelmatig schoonmaakster** genoemd is vanwege haar 'buitenlandse' uiterlijk. Daarnaast valt het een andere jonge deelnemer op dat ondanks dat ze over veel diverse masters beschikt, ze niet dezelfde kansen krijgt als witte mensen. Ze geeft aan hier erg van te balen, omdat ze harder lijkt te moeten werken dan de 'gewone' Nederlander. Dit wordt door de andere deelnemers beaamd.
3. Word jij voor je gevoel als raadslid serieus genomen?
 - Het merendeel van de deelnemers geeft aan zich wel serieus genomen te voelen. Wel zijn ze van mening dat ze niet altijd als 'gelijke' gezien worden. Ook vinden enkele het stuitend dat als het over diversiteit gaat, dat ze dan vaak aangekeken worden. Dit vanwege hun 'andere' uiterlijk dan de witte man. Dit ervaren ze als storend. Juist de witte personen zouden uit zichzelf de handschoenen moeten oppakken om het proces echt te doorbreken.
4. Wat is er volgens jou nodig om meer mensen met een migratieachtergrond politiek actief te krijgen?
 - Als eerste wordt aangegeven dat de deelnemers graag meer van dit soort bijeenkomsten zouden zien. Dit helpt om het proces verder in gang te zetten en eventuele taboes te doorbreken. Daardoor zouden meer mensen op de functie van raadslid gewezen kunnen



worden. Ook geeft één van de deelnemers aan dat het goed zou zijn om een jaarlijkse diversiteitsbijeenkomst/congres te organiseren waarbij iedereen kan aansluiten.

5. Wat is jouw advies aan gemeenteraden die nu weinig mensen met een migratieachtergrond hebben?
 - Het belangrijkste volgens de deelnemers is dat er naast een politieke campagne ook een campagne wordt gehouden met betrekking tot informatie over de lokale democratie. Wat houdt het in etc. dit omdat veel inwoners dat nu niet weten. Door dit te verduidelijken is de verwachting dat meer mensen en potentiële raadsleden zich zullen melden.
 - Daarnaast geeft een deelnemer aan dat er meer rekening gehouden mag/moet worden met de verschillende soorten raadsleden. Zo wordt **het voorbeeld genoemd dat 'witte Nederlanders' bijvoorbeeld voor de raadsvergadering eten, maar dat dit haar niet altijd lukt, omdat ze zelf een late eter is. Hierdoor komt ze soms in de knoei met haar planning of bijdrage tijdens een raadsvergadering. Ook komt het wel eens voor dat ze hierdoor met honger in de vergadering zit of dat ze 'verplicht' eerder moet eten omdat het tijdstip van de vergadering hier niet voldoende rekening mee houdt.**
6. Tips voor de vereniging
 - Tot slot werden er ook nog enkele tips gegeven voor de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden. Zo wordt aangegeven dat diversiteit bij onszelf begint. Hierbij is gewezen naar het raadslid van de week. Volgens de betreffende deelnemer zou dit nog een stuk diverser kunnen.
 - Daarnaast zouden er meer bijeenkomsten voor meedoen en meepraten georganiseerd moeten worden. Dit zodat het een echt 'merk' gaat worden, waardoor de groep en de boodschap steeds verder verspreid wordt. Tot slot wijst een deelnemer op mogelijke 1 op 1 gesprekken met betrekking tot racisme en discriminatie. Volgens de deelnemer kunnen mensen dan nog meer hun hart luchten, dan nu het geval is. Ook kan er dan dieper op het onderwerp worden ingegaan.

Bijeenkomst 2 – coalitievorming, 6 juli 2022

- De gesprekken voor deze bijeenkomst zijn op verschillende momenten gevoerd, omdat niet iedereen beschikbaar was op de betreffende dag en tijdstip. Omdat ze wel aangaven het gesprek te willen voeren is dit uitgesmeerd over de gehele week van 6 juli.
- "Wat mij bij is gebleven, is dat ik in het gemeentehuis niet met open armen werd ontvangen. Dat ging zelfs zo ver dat sommige gemeenteraadsleden me niet eens hebben begroet. Raadsleden gaven me het gevoel dat ik in de gemeenteraad eigenlijk niet thuishoorde. Ik kan me nog herinneren dat we met alle raadsleden in een bus naar een stad in het zuiden van het land op werkbezoek gingen, en dat ik helemaal alleen zat. Niemand kwam naast mij zitten. Op bepaalde momenten voelde ik me daarover wel teleurgesteld. In de loop van de raadsperiode verbeterden de onderlinge persoonlijke verhoudingen."

Bijeenkomst 3 – begroting, 18 januari 2023

- Het gesprek ging niet alleen over meedoen, meepraten en meebesluiten bij de begroting maar was tegelijkertijd een terugblik op de entree in de raad, de voorbereiding en de start in het eerste jaar;
- In het begin aardig wat weerstand vanuit de raad tegenover het thema diversiteit; mensen vatten het toch snel persoonlijk op wanneer ze erop worden aangesproken.



- Raadsleden met een migratieachtergrond raken gesocialiseerd in de raad – zij nemen de taal en gewoonten over, waardoor de voertaal ambtelijk en hoogopgeleid blijft. Dat draagt niet bij aan de inclusiviteit en toegankelijkheid. Zelfs als student bestuurskunde kan een aanwezige het niet altijd volgen, zeker niet uitleggen aan kennissen (met een migratieachtergrond).
- **Daarnaast merkten aanwezigen dat de ambtelijke top en maatschappelijke organisaties toch vaak erg wit waren, waardoor ze a) weinig voorbeeldfiguren hadden en b) deze mensen zich niet goed in de door aanwezigen ervaren realiteit konden inleven.**
- Met enige regelmaat als stemvee gezet → als 'ja-knikker' lijkt je meer gehoord te worden dan als kritisch raadslid. Ook het coalitieakkoord was van tevoren al grotendeels vastgesteld, waardoor zij er weinig invloed meer op uit konden oefenen. Het nadeel daarvan: het blijkt heel lastig te zijn om onderwerpen vanuit het perspectief van het raadslid met migrantenachtergrond er tussen te krijgen; de les: volgende keer moet dat ruim voor de raadsverkiezingen al gebeuren;
- Bij de borrel na raadsvergaderingen wel vegetarische opties, maar niets koosjer of halal.
- Een punt over gebruikte taal (specifiek gebruik Oost-Europa) werd wel in goede orde ontvangen.
- **Raadsleden van kleur lager en later op de lijst gezet of diversiteitssausje, niet zozeer op basis van inhoudelijke kwaliteiten.**
- **Expliciet gevraagd of ze niet alleen de deelbelangen van de etnische achterban vertegenwoordigden.**
- "Raadsleden met functiebeperkingen staan 2-0 achter."
- Vaak combinatie met andere factoren – functiebeperkingen, leeftijd, opleidingsniveau etc.



Bijlage 3 | Vrouw in de Raad

Bijeenkomst 1 – algemeen, 31 mei 2022

1. Waarom ben je raadslid geworden?
 - De meesten vertelden dat ze zich om één punt in de omgeving bekommerden en ze vanuit die positie “per ongeluk” de gemeenteraad zijn binnen gerold.
 - Een aantal vertelden dat ze vanuit hun eigen positie (in de bijstand of gebruikmakend van een rolstoel) het idee hadden een nuttige bijdrage te kunnen leveren.
 - Sommigen noemden ook dat ze vonden dat er te weinig vrouwen in de eigen raad zaten / op de lijst stonden en dat daar verandering in moest komen.
 - 7 mensen waren gevraagd, 3 zijn op eigen initiatief raadslid geworden.
2. Waar loop jij tegenaan in je raadswerk?
 - **Je bent altijd bedacht op de manier waarop je bekeken wordt door anderen: als je je ergens hard voor maakt ben je een bitch, maar als je wat meer je mond houdt ben je te zacht voor de politiek.**
 - Veel deelnemers horen van andere vrouwelijke (aspirant) raadsleden dat ze hun eigen karakter niet geschikt vinden voor de politiek.
 - Veel twijfelen over de eigen kwaliteiten; ze werken extra hard om zich maar niet dom te voelen en vragen zich nog steeds af of ze wel goed genoeg zijn.
 - **Vrouwen hebben moeite met de positie waar ze zich in bevinden; moeten ze het onderscheid (m/v) wel of niet benoemen? Eén vrouw zegt dat ze zich een “mieperd” voelt wanneer ze seksistische opmerkingen ter sprake brengt, terwijl ze wel vindt dat zulke uitspraken niet oké zijn.**
3. Voel je je een volwaardig raadslid?
 - Een aantal aanwezigen geven (gelukkig!) aan dat ze geen enkel probleem ondervinden.
 - Eén van hen zegt later wel er vanaf nu meer op te letten, omdat ze er misschien een blinde vlek voor heeft ontwikkeld door de tijd.
 - **Anderen geven aan tijdens hun raadswerk herhaaldelijk op hun vrouw-zijn te worden gewezen. Hen wordt (indirect) opgedragen om de koffie en thee te verzorgen, een datum te prikken voor een bijeenkomst en andere typisch “feminiene” taken.**
 - **Opmerkingen als “Ja, jij wil zeker wel naast [vrouwelijk raadslid] zitten / staan / mee werken” worden ook vaak genoemd. De implicatie is dat deze keuze gemaakt wordt omdat het vrouwelijke raadslid knap is, niet omdat dat de meest logische plek is vanwege ideologische overeenkomsten of andere praktische redenen.**
 - **Daarnaast merken de aanwezigen dat vrouwen tijdens vergaderingen eerder het woord wordt afgenomen of worden onderbroken.**
 - Eén aanwezige zegt: “Waarom moet ik het gevoel krijgen dat ik een vrouw ben?” ofwel, waarom is mijn identiteit als vrouw hier relevant (naast het feit dat je daardoor wel andere levenservaring hebt).
4. Vervolgbijsamenkomst
 - Niet uitvoerig over gesproken, maar meerdere aanwezigen zeiden wel dat ze een bijeenkomst als deze, waar ze hun ervaringen en frustraties kunnen delen, heel fijn vonden.

Bijeenkomst 2 – coalitievorming, 8 juli 2022



Aan het begin van de bijeenkomst werd er door verschillende deelnemers aangegeven dat de datum en tijdstip veel mensen niet goed uitkwamen. Omdat het de vrijdags overdag betrof, konden enkele collega-raadsleden niet aansluiten ivm werkzaamheden voor een werkgever. De dag en het tijdstip deed volgens één van de deelnemers denken dat "omdat ze vrouwen waren, en waarschijnlijk niet werkten, het wel overdag op een vrijdag kon". De vertegenwoordiger vanuit de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden heeft aangegeven dat dit absoluut niet de gedachte achter de datum en het tijdstip was.

1. Mocht je meedoen, meepraten en meebesluiten? Was je stemvee?

Bijna alle aanwezige deelnemers hadden het gevoel dat ze tijdens het coalitieakkoord mochten meedoen, meepraten én meebesluiten. Wel gaf de helft van de deelnemers aan dat ze geen deel uitmaakte van de coalitie. Hierdoor konden ze niet zoveel bijdragen als dat ze van tevoren zouden willen. Echter gaven ze ook aan dat dit niet door hun geslacht kwam, maar meer door het politieke stelsel (coalitie vs oppositie).

2. Wat hebben we nodig om meer vrouwen politiek actief te krijgen?

Het zou prettig zijn als er meer van dit soort bijeenkomsten georganiseerd zouden worden. Dit zodat vrouwelijke raadsleden samen kunnen komen om vanuit daar verder stappen te maken. Het zijn van raadslid neemt namelijk veel tijd in beslag, waardoor het zelf organiseren er niet of nauwelijks van komt.

Daarnaast waren enkele van de aanwezigen het erover eens dat er een soort campagne gevoerd zou moeten worden om meer vrouwen in de raad te krijgen. Het is namelijk van belang om hier een evenwicht in te krijgen als je kijkt naar het aantal mannen en het aantal vrouwen in de raad.

3. Wat heb jij nodig om het raadswerk beter te kunnen doen?

Door enkele raadsleden werd aangegeven dat het raadswerk als (zeer) druk wordt ervaren. Ze gaven dan ook aan vooral extra ondersteuning te kunnen gebruiken om zo de werklast te verlichten. Vooral de combinatie met een (parttime) baan hakt er volgens de verschillende raadsleden in.

4. Wat is jouw advies aan gemeenteraden die nu weinig vrouwen hebben?

Op deze vraag kwam een eenduidig advies. Namelijk meer promotie rondom de regionale verkiezingen. Het is volgens de aanwezigen daarbij niet zozeer belangrijk om de partijpolitiek te promoten, maar vooral de lokale/regionale verkiezingen zelf. Dit omdat veel inwoners van de gemeenten niet weten wat de raad precies doet.

Dit zorgt er volgens de aanwezigen voor dat het sowieso moeilijk is om aan goede en bekwame raadsleden te komen. Door de lokale verkiezingen meer uit te lichten én te zorgen voor een informatie campagne verwachten de vrouwen dat er meer kandidaten zullen zijn, waardoor ook meer vrouwen in de raad terecht zullen komen.

- Wel wordt er nog een toevoeging gedaan dat vrouwen nu ook vaak op onverkiesbare plekken staan. Ze moeten het dan vooral hebben van voorkeurstemmen. Het is dan ook van belang om vrouwen hoger op de kieslijsten te plaatsen, dan momenteel het geval is.

Bijeenkomst 3 – begroting, 19 januari 2023



1. Gedrag en taalgebruik
 - Je wordt als vrouw vaak wel overschreeuwd, dus als je tijdens een debat tussen mannen ergens tussen wilt komen moet je zelf als vrouw ook een schreeuwer worden, voordat mannen besluiten om naar je te luisteren.
 - Er vinden ook ongepaste opmerkingen plaats in de informele sfeer, terwijl je de volgende dag wel met dezelfde raadsleden moet samenwerken.
 - **Als jonge vrouw word je dubbel benadeeld. Opmerkingen zoals 'klein meisje' of je krijgt een klopje over je hoofd of raadsleden die zeggen dat je eruit ziet als hun dochter (voornamelijk oudere mannelijke raadsleden maken zich hier schuldig aan).**
 - **Je wordt als vrouw soms ook op je uiterlijk beoordeeld en niet op de inhoud. Denk bijvoorbeeld opmerkingen over je kleding/haar, terwijl je gewoon een punt staat te maken.**
 - Inclusief taalgebruik komt niet altijd voor in de begroting en het is lastig om dat soort dingen te veranderen.

2. Coalitievorming
 - Wethouderkandidaten hebben de coalitieonderhandelingen gevoerd samen met de fractievertegenwoordigers.
 - Een raadslid vertelt dat ze hoog op de lijst is gekomen, aangezien ze er hard voor heeft gewerkt, maar **je krijgt soms ook vragen waarom je zo hoog bent gekomen op de lijst als een vrouw. Dan denken andere mensen dat je op de lijst bent gekomen, omdat je een vrouw bent.**
 - **De onderhandelingen vinden ook wel plaats voor de uitslag van de verkiezingen, waardoor je er als nieuweling niet makkelijk doorkomt.**
 - Het is handig om een borrel bij te wonen, aangezien onderhandelingen/samenwerkingen in de informele sfeer worden besproken voornamelijk als de borrels niet aansluitend plaatsvinden na de raadsvergadering. Soms word je als vrouw helemaal niet uitgenodigd voor deze informele borrels, aangezien ze bijvoorbeeld plaatsvinden op een verjaardag/golftoernooi tenzij je meer mengt tussen de mannen.

3. Verdeling in de raad
 - Alle fractievoorzitters zijn man, terwijl er wel een verklaring was getekend waarbij het 50/50 moest zijn.
 - Vrouwen treden soms wat meer naar de achtergrond (zoals campagneleider), terwijl mannen treden naar de voorgrond (fractievoorzitter). Je moet vrouwen daarom actiever benaderen dan op de manier hoe het nu gaat, aangezien sommige partijen moeite hebben om vrouwen te vinden voor hun lijst.
 - Raad is geschikt voor hoog opgeleiden witte mannen tussen 35-60 (dominante groep en dat kan invloed hebben op de aanhoudende cultuur).
 - Sommige partijen vinden dat de status quo moet blijven.

4. Overige
 - Een raadslid was getrouwd en had de naam van haar man genomen. Het bleek dat het heel lastig was om dit te kunnen veranderen in het systeem van de gemeente + website van de gemeente.
 - Jongere vrouwen voelen ook een barrière om daadwerkelijk raadslid/volkvertegenwoordiger te worden, aangezien er een bepaalde cultuur is wat hun weerhoud om mee te doen. Terwijl jongere vrouwen wel politiek actief zijn.



- Wat ook ter sprake komt is dat het lastig is om soms naar iemand toe te gaan, aangezien raadsleden bij ongepast gedrag toch volksvertegenwoordigers blijven. Raadsleden kunnen weliswaar uit de partij worden gezet, maar behouden wel hun zetel bij zorgelijk gedrag.