

Werkdruk onder raadsleden

Handreiking met tips en adviezen



Januari 2018

Inhoudsopgave

1. Voorwoord	3
2. Samenvatting	4
3. Raadsleden over werkdruk.....	6
Mate van werkdruk.....	6
Disbalans raadswerk, privé en baan.....	7
Suggesties voor minder werkdruk van Raadsleden voor Raadsleden	7
a. Pick your battles	8
b. Samenspel met de griffie.....	8
c. Honorering: hogere vergoeding raadswerk, vooral in kleinere gemeenten	9
d. Overige suggesties	9
4. Bijlagen.....	10
Publicaties.....	10
Deelnemers werkdrubbijeenkomsten.....	13
Hoe nu verder – rapportage Maarten de Winter	15
Bronnen.....	18

1. Voorwoord

Werkdruk is een van de belangrijkste thema's voor raadsleden. Raadswerk is leuk en inspirerend om te doen, maar een belangrijk knelpunt is en blijft de werkdruk, die door de regionalisering van taken en de uitbreiding van taken en verantwoordelijkheden alleen maar is toegenomen. Voortdurend bereikten Raadslid.Nu, de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, al in de tweede helft van 2016, ruim anderhalf jaar voor de gemeenteraadsverkiezingen van 2018, signalen van raadsleden dat juist de werkdruk een belangrijk punt van overweging is voor het continueren van het raadslidmaatschap in een nieuwe periode, in het bijzonder vanuit de jongere leeftijdsgroep tussen 20 en 45 jaar.

Naar het tijdsbeslag en tijdsverdeling was al het nodige onderzoek gedaan, zodat duidelijk is hoe de urenbelasting is voor raadsleden. Met name de regelmatige Nationale Raadsledenonderzoeken van Raadslid.Nu-kennispartner Daadkracht lieten zien dat de urenbelasting een belangrijk probleem is. Gemiddeld 15,9 uur per week is een raadslid bezig met het raadswerk, zo bleek uit het in 2016 gepresenteerde Nationaal Raadsledenonderzoek 2014. Dat urental werd door de Raad voor het openbaar bestuur in april 2016 als titel gebruikt voor een advies over de verbindende rol van het raadslid in een vitale democratie. Uit het Nationaal Raadsledenonderzoek 2016, gepresenteerd op 17 maart 2016 op de Dag voor de Raad, bleek dat raadsleden gemiddeld 16 uur per week besteden aan raadswerk.

Voor Raadslid.Nu was er voldoende reden om aandacht te besteden aan het thema werkdruk. We wilden dat doen op een manier om zowel de ervaringen van raadsleden te inventariseren en ook lessen en tips van raadsleden op een rij te zetten om zo handvaten te bieden voor raadsleden voor de nieuwe raadsperiode.

In 2017 heeft Raadslid.Nu, de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, daarom een uitgebreid onderzoek gehouden over werkdruk onder raadsleden. De resultaten daarvan zijn gepubliceerd op de website en terug te vinden in deze bundel. Tevens zijn er diverse bijeenkomsten gehouden over werkdruk waarbij we dankbaar hebben gebruik gemaakt van de expertise van Maarten de Winter. Het heeft niet alleen geleid tot antwoorden op de vraag wat raadsleden individueel kunnen doen om werkdruk te tackelen maar ook welke rol de vereniging daarbij kan vervullen. Deze bundel bevat daarom als handreiking tips en adviezen voor raadsleden individueel maar geeft ook een inzicht hoe Raadslid.Nu, de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, de komende jaren aandacht aan dit belangrijke thema kan geven.

Wij hopen dat met deze aanpak werkdruk niet zo zeer als ballast maar ook als een mooie uitdaging wordt gezien om als raadslid slim, effectief en betekenisvol een goed raadslid te zijn.

Wij wensen u veel leesplezier.

Henk Bouwmans, directeur Raadslid.Nu, Nederlandse Vereniging voor Raadsleden
Den Haag, januari 2018

2. Samenvatting

Het takenpakket van de gemeenteraad is in de huidige, bijna afgelopen raadsperiode 2014-2018 fors uitgebreid. Denk hierbij aan de decentralisaties in het sociaal domein, die per 1 januari 2015 zijn uitgevoerd en waardoor gemeenten verantwoordelijk werden voor participatie, ondersteuning en (jeugd)zorg. Voor raadsleden betekende dit een forse verzwaring van het raadswerk waarvan nog niet duidelijk is wat de exacte omvang is. In tal van gemeenten wordt namelijk de discussie nog gevoerd over hoe en op welke wijze gemeenten en gemeenteraden het beste deze nieuwe taken kunnen uitvoeren. Met de implementatie van de Omgevingswet lijkt er in de toekomst nog meer op het bordje van de gemeenteraad terecht te komen. De tijd die raadsleden beschikbaar hebben om het raadswerk uit te voeren blijft echter gelijk. Door meer van raadsleden te vragen in dezelfde tijd is het meer dan aannemelijk dat de werkdruk toe neemt.

Raadslid.Nu, Nederlandse Vereniging voor raadsleden, stelt zich ten doel om raadsleden te ondersteunen en krachtig in positie te brengen. Met de groeiende verantwoordelijkheden voor de gemeenteraad groeit ook de noodzaak om de werkbelasting van het raadswerk acceptabel te houden. Om raadsleden te helpen hier het hoofd aan te bieden heeft Raadslid.Nu allereerst onderzocht in welke mate raadsleden werkdruk ervaren. Vervolgens is er onderzocht met welke instrumenten en mogelijkheden de werkdruk in de toekomst op een acceptabel niveau kan worden gehouden. De enquête die is uitgezet onder alle raadsleden en is ingevuld door ruim 1800 raadsleden bevestigt het beeld van een (te) hoge werkdruk. 86 % van de raadsleden ervaart werkdruk. 38 % ervaart zelfs een (zeer) sterke werkdruk.

Uit het Nationaal Raadsledenonderzoek 2017 bleek dat raadsleden de meeste tijd besteden aan bestuurlijke activiteiten in plaats van aan volksvertegenwoordigende activiteiten (Daadkracht, 2017). Raadsleden zijn over deze rolverdeling (veel stadhuis/gemeentehuis, te weinig in de stad en/of dorp) steeds minder tevreden. Zij wensen liever meer tijd te besteden aan de volksvertegenwoordigende rol buiten het gemeentehuis. Deze trend is ook zichtbaar in de gehouden raadsledenenquête. Raadsleden geven aan te weinig tijd te kunnen besteden aan de volksvertegenwoordigende rol. De vergaderdruk vinden zij bovendien te hoog. Van de raadsleden geeft 47% aan te weinig tijd te hebben om het raadswerk naar behoren uit te kunnen voeren.

Drie tips van raadsleden

Om de ontevredenheid over de tijdsbesteding en de werkdruk om te kunnen draaien, is de raadsleden om suggesties gevraagd om deze werkdruk aan te pakken.

1. Veruit de meest genoemde suggestie is om als raadslid keuzes te durven maken. Door selectief te zijn in het aantal beleidsterreinen wat je in je portefeuille hebt, het aantal bijeenkomsten die je bezoekt en de hoeveelheid tijd die je per agendapunt spendeert kun je als raadslid veel effectiever werken.
2. Het samenspel met de griffie is ook een verbeterpunt wat volgens raadsleden kan bijdragen aan het verminderen van de werkdruk. Raadsleden zien graag een griffie die zich actief bezig houdt met vaste eisen over zowel de vorm als de kwaliteit van de beleidsstukken die richting de raad gaan.

3. Een derde tip die raadsleden meegeven is het verhogen van de honorering. Deze tip heeft vooral betrekking op de kleinere gemeenten. Hier kunnen raadsleden over het algemeen niet minder gaan werken naast het raadswerk, omdat de lage vergoeding dit niet voldoende kan compenseren. Verhoging van de vergoeding in gemeenten met minder dan 40 duizend inwoners biedt ruimte om meer tijd vrij te maken het raadswerk naar eigen inzicht te kunnen indelen.

Drie aanbevelingen

Raadslid.Nu, Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, heeft 2017 verder aangegrepen om met Maarten de Winter, expert in timemanagement, het gesprek te gaan voeren met raadsleden over werkdruk. Bijeenkomsten zijn er gehouden in Veenendaal, Kampen en Zeist, bovendien zijn er gesprekken gehouden met raadsleden en kandidaat-raadsleden in Apeldoorn, Amersfoort, Groningen, Venlo en Rotterdam. Ook met het bestuur van de vereniging is gesproken over de rol van Raadslid.Nu, Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, op het thema werkdruk. Voor zijn bevindingen verwijzen naar zijn rapportage zoals die in deze handreiking als bijlage is opgenomen.

De kernpunten uit zijn rapportage bestaat uit een drietal aanbevelingen voor programmalijnen:

- (1) De eerste en de belangrijkste is het houden van een reflectiegesprek. Doel van het gesprek is om vast te stellen waar er een probleem zit. Door dit probleem te delen met meerdere raadsleden kan dat leiden tot een gezamenlijke aanpak. Het voordeel daarvan is dat verwachtingen aan alle kanten, en niet alleen bij het ene raadslid dat worstelt met werkdruk, kunnen worden gemanaged.
- (2) Een tweede aanpak betreft een innovatief coachingsysteem. In dit systeem kunnen raadsleden en voormalig raadsleden de huidige raadsleden ondersteunen door te luisteren vragen te stellen. Door te zorgen voor een statusoverzicht, tools en andere hulpmiddelen kan ervoor gezorgd worden dat deze vorm van 'lekencoaching' een kwalitatief hoge standaard krijgt en behoudt.
- (3) De derde aanpak is: collectieve benadering door de gemeenteraad. Volgens Maarten de Winter vinden raadsleden het moeilijk om werkdruk te erkennen. Zij zien het probleem persoonlijk wel, maar het collectieve bewustzijn hierover ontbreekt. Hij raadt dan ook aan om het probleem breder te trekken en te stellen dat de kwaliteit van het democratische proces bedreigd wordt door de groeiende werkdruk. Door de vraag "Hoe vergroten we de kwaliteit van het democratisch besluitvormingsproces?" te stellen, kunnen belangen worden gebundeld. De relatie tussen werkdruk, keuzes, en proceskwaliteit wordt zo bewust en inzichtelijk. Bovendien wordt het thema werkdruk zo van een individueel vraagstuk naar een collectief vraagstuk gebracht. Daarmee wordt werkdruk voor raadsleden bespreekbaarder dan in de oude situatie.

Voor Raadslid.Nu, Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, ligt er daarom een uitdaging het thema werkdruk niet zo zeer als een individueel probleem te benaderen, maar als een collectief probleem wat de hele raad aangaat. Eventuele interventies zullen ook als doel hebben om de collectieve werkdruk van de gemeenteraad aan te pakken.

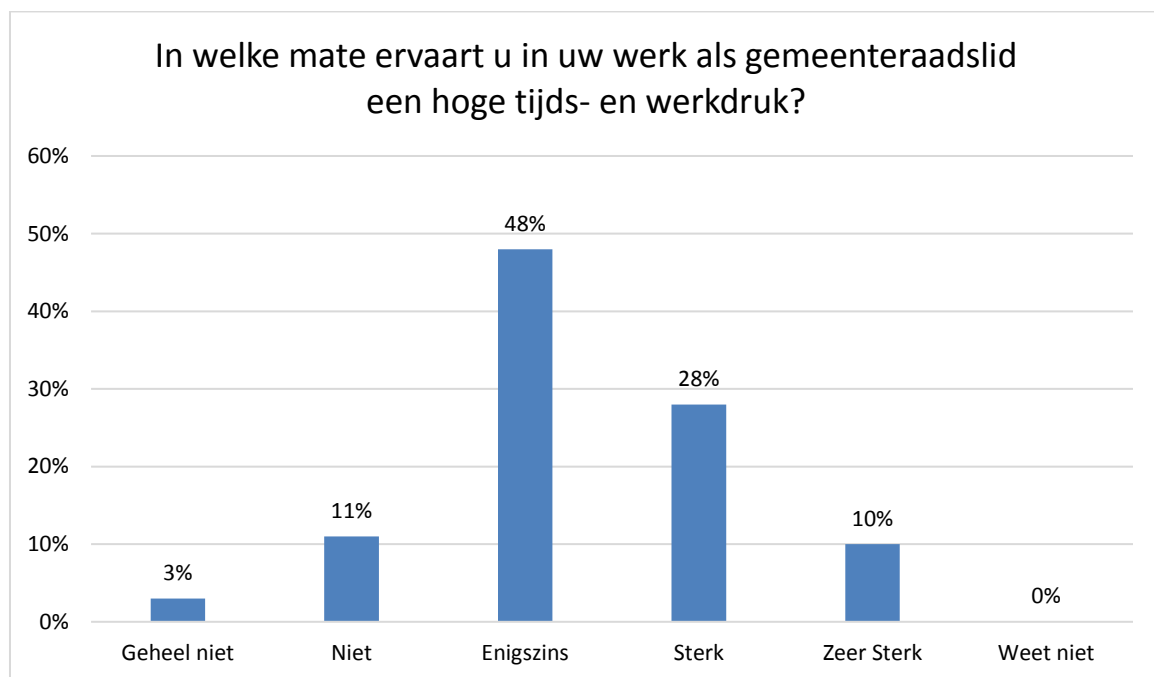
3. Raadsleden over werkdruk

Een groot deel van de raadsleden ervaart (hoge) werkdruk. Dit is een van de conclusies die getrokken kan worden uit de enquête die is ingevuld door ruim 1800 raadsleden (22,40 % van de populatie). Raadsleden zijn in deze enquête bevraagd over de mate van werkdruk die zij ervaren en met welke methoden deze werkdruk aangepakt kan worden.

In dit hoofdstuk zullen de belangrijkste resultaten uit deze enquête worden benoemd. Vervolgens zullen ook suggesties van raadsleden om de werkdruk beheersbaar te maken worden uitgelicht. Voor een volledig overzicht van de enquêteresultaten is de complete rapportage te raadplegen via [deze link](#).

Mate van werkdruk

Met het gegroeide takenpakket als gevolg van bijvoorbeeld de decentralisaties binnen het sociaal domein en de beperkte tijd waar een raadslid mee te maken krijgt, is het aannemelijk dat de werkdruk voor raadsleden toegenomen is. Dit beeld wordt bevestigd door de enquête. Zoals te zien in onderstaand overzicht geeft 86 % van de raadsleden aan dat zij werkdruk ervaren. Een groep van 38 % geeft zelfs aan (zeer) sterke werkdruk te ervaren. Slechts 14 % van de raadsleden voelt geen werkdruk bij het raadswerk.



Figuur 1 Mate van ervaren werkdruk

Raadsleden geven bovendien aan dat de vergaderdruk en de tijd die zij kwijt zijn aan het lezen van stukken een grote impact hebben op de mate van werkdruk die zij ervaren. Dit zorgt voor een situatie waarbij het zijn van volksvertegenwoordiger, de favoriete rol van raadsleden, een ondergeschoven kindje wordt. Een van de raadsleden: "Als volksvertegenwoordiger heb je ook een publieke taak. Daar schiet ik duidelijk in tekort." Bijna de helft van de raadsleden (47 %) geeft bovendien aan dat zij vinden dat er te weinig tijd is om het raadswerk naar behoren uit te kunnen voeren. Een derde geeft daarentegen aan hier wel voldoende tijd voor te hebben.

Disbalans raadswerk, privé en baan

De werkdruk die ervaren wordt, komt ook voort uit een disbalans tussen het raadswerk, het privéleven en een eventuele betaalde baan. Drie van de vier raadsleden combineert het raadswerk met een gezin en/of baan. 27 % geeft bovendien aan om minder tijd aan het betaalde werk te besteden om het raadswerk naar behoren te kunnen uitvoeren. Een van de raadsleden: "Ik heb een deel van mijn betaalde baan opgezegd om meer tijd te hebben. Dat kost mij zowel inkomen als pensioenopbouw."

Raadsleden geven ook aan dat het van belang is om duidelijke afspraken te maken in de privésfeer. Een derde van de raadsleden heeft dit actief gedaan. Dit gaat bijvoorbeeld om het aannemen van een werkster of het vrijhouden van een vaste avond in de week voor het gezin. "Een stabiele, ondersteunende thuissituatie is noodzakelijk. Zonder een ondersteunend thuisfront lukt het niet." Wanneer raadsleden gevraagd wordt om suggesties om de werkdruk beheersbaar te maken, is het vinden van de balans tussen betaald werk, raadswerk en het privéleven de meest genoemde suggestie, na het focussen op een beperkt aantal beleidsterreinen.

Suggesties voor minder werkdruk van Raadsleden voor Raadsleden

Om ervoor te zorgen dat er initiatieven worden genomen tegen werkdruk op de terreinen waar ook de behoefte zit, is aan raadsleden gevraagd of zij zelf suggesties op dit gebied hebben. Zij hebben immers vaak de ervaring om te weten waar zij behoefte aan hebben en wat wel of niet werkt binnen het raadswerk. Ruim de helft van de raadsleden (58 %) heeft aangegeven dat initiatieven om de werkdruk te verlagen vanuit zowel de raad als de griffie wenselijk zijn. Bijna de helft van de raadsleden die aan de enquête meededen, 808 raadsleden om precies te zijn, heeft een suggestie in de toelichting gegeven hoe werkdruk van het raadswerk kan worden aangepakt. Om hier vervolgens conclusies uit te kunnen trekken zijn de verschillende gegeven suggesties gerubriceerd op hoofdlijnen. Er zijn acht hoofdlijnen opgesteld waaronder de suggesties zijn verdeeld. Uit het onderzoek blijkt dat $\pm 50\%$ van de gegeven suggesties betrekking heeft op het maken van keuzes en het focussen op een aantal beleidsterreinen. Er zijn een aantal suggesties die regelmatig naar voren komen. Op de volgende pagina's zijn de belangrijkste suggesties uitgelicht.

a. Pick your battles

Een van de meest genoemde suggesties door raadsleden is het maken van keuzes. Keuzes maken heeft zowel betrekking op het aantal beleidsterreinen, als het aantal bijeenkomsten wat bezocht wordt of hoeveel tijd er aan welk agendapunt besteed wordt. Door het stellen van prioriteiten en het maken van keuzes kan er effectief gewerkt worden. Raadsleden geven aan dat het beter is om een beperkt aantal beleidsterreinen goed te doen dan op alle terreinen half werk te moeten leveren. Ze zeggen hierbij tevens dat dit niet betekent dat er in deze beperkte portefeuille tot op de details gestuurd moet worden. Een van de raadsleden: “Probeer een generalist te zijn, duik niet in de details als het weinig van invloed is op het eindresultaat”.

b. Samenspel met de griffie

Naast het maken van keuzes binnen het raadswerk, ligt er behalve bij de raadsleden ook een belangrijke rol bij de griffiers. Raadsleden hebben in het verleden aangegeven een hoge vergaderdruk te ervaren en de griffie kan een rol spelen bij het aanpakken van deze druk (Van Wijnen & Hulsen, 2015). Dit beeld uit het verleden wordt bevestigd door de suggesties van raadsleden uit de enquête. Zij zien bijvoorbeeld ruimte voor verbetering in de vergaderagenda en de informatiestroom richting de raad.

Raadsleden geven aan dat door de groeiende digitalisering de drempel om een uitnodiging of beleidsstuk richting de raad te sturen bijna verdwenen is. “Met de komst van de iPad en Notubox is de fysieke grens aan stukken totaal verdwenen. Het is gebruikelijk om stukken van grote omvang te verstrekken zonder een oplegnotitie en vaak ook zonder standpunt van het college. Dan mag je al het spit- en leeswerk zelf doen”, aldus een raadslid. Meerdere raadsleden geven bij de enquête aan dat zij het wenselijk zouden vinden wanneer er door de griffie vaste eisen worden gesteld aan de verschillende stukken die richting de raad worden verstuurd. Deze eisen hebben bijvoorbeeld betrekking op een samenvatting of een standpunt van het college. “De griffie zou een rem kunnen vormen op de alsmaar uitlopende vergaderingen en op het toenemende aantal vergaderingen en vergaderstukken. Het leidt af van het echte raadswerk.”

Naast het aanpakken van de informatiestroom richting de raad, zou de griffie ook een rol kunnen spelen bij een effectievere vergaderagenda en vergaderstructuur. De vergaderdruk komt zowel naar voren in eerdere onderzoeken als in deze enquête, en is in veel gevallen een gevolg van slecht geplande of georganiseerde vergaderingen.

Initiatieven die in het verleden bijvoorbeeld genomen zijn is het op één avond organiseren van zowel het vragenhalfuur als de commissie- en de raadsvergaderingen. Door dit te doen kan de besluitvorming versneld worden. De agendapunten waar men het over eens wordt tijdens de commissievergadering worden later die avond, tijdens de raadsvergadering, meegenomen en over besloten. Wanneer men het er tijdens de commissievergadering niet over eens wordt, zal het drie weken later tijdens de raadsvergadering besproken worden. Uit de enquête blijkt bovendien dat meer dan de helft van de raadsleden vindt dat de genomen initiatieven hebben geholpen bij het verlagen van werkdruk.

c. Honorering: hogere vergoeding raadswerk, vooral in kleinere gemeenten

De vergoeding die raadsleden ontvangen voor het raadswerk wordt door de raadsleden in de enquête ter discussie gesteld. "Hogere vergoeding waardoor je meer tijd vrij kan maken voor het raadswerk" is een van de suggesties die door raadsleden gegeven wordt. De vergoeding die raadsleden ontvangen varieert in 2018 van € 250,82 tot € 2352,29, afhankelijk van het inwoneraantal binnen de gemeente (Rijksoverheid, 2017).

Raadslid.Nu riep, in samenwerking met de VNG en Vereniging van Griffiers, minister van Binnenlandse Zaken Ollongren in het najaar van 2017, kort na het aantreden van de nieuwe bewindsman, op om de vergoeding voor raadsleden in kleine gemeenten te verhogen. Voormalig minister Plasterk heeft in het verleden kenbaar gemaakt hier werk van te willen maken. In zijn begroting maakte hij echter bekend dit door te willen schuiven naar een volgend kabinet. Ollongren heeft in navolging van de oproep van Raadslid.Nu kenbaar gemaakt te gaan kijken of de vergoeding voor raadsleden in kleine gemeenten nog voldoende is.

Dat raadsleden ontevreden zijn over de vergoeding, blijkt behalve uit de Raadsleden-enquête ook uit het Nationaal Raadsledenonderzoek 2017. Hierin werd duidelijk dat er voor het eerst een meerderheid van de raadsleden negatief oordeelt over de hoogte van de vergoeding. Ook een onderzoek van de VNG Denktank, onder voorzitterschap van de huidige minister Ollongren, concludeerde in 2016 dat het verschil in vergoeding tussen de 25 grotere en de kleine gemeenten te groot is. Volgens de VNG Denktank zal de vergoeding voor raadsleden uit kleine gemeenten hetzelfde moeten bedragen als die van gemeenten met 24.000-40.000 inwoners.

Raadsleden geven in de enquête aan dat de hoogte van de vergoeding op dit moment niet in verhouding staat met het werk en de verantwoordelijkheid waar een raadslid mee te maken heeft. "Met de huidige vergoeding kun je het financieel niet permitteren om minder te gaan werken." Een ander raadslid vult aan: "Wanneer er een hogere vergoeding voor raadsleden zou zijn, kun je hier makkelijker tijd voor vrijmaken of hier een betaalde werkplek van maken. De verantwoordelijkheid als raadslid wordt onderschat!"

d. Overige suggesties

Behalve de drie genoemde suggesties die hierboven zijn uitgelicht, zijn er nog een aantal categorieën waarbinnen raadsleden met suggesties zijn gekomen. Een van de suggesties die door minder dan 1% van de raadsleden is genoemd, is dat men maar moet stoppen met het raadslidmaatschap of er niet aan moet beginnen wanneer zij de werkdruk te hoog vinden. De raadsleden geven aan dat de werkdruk inherent is aan het raadswerk en dat dit gegeven geaccepteerd dient te worden. Een suggestie die door 10% van de raadsleden wordt gegeven is het maken van betere afspraken binnen de eigen fractie. Door een betere werkverdeling van de portefeuilles, de raadsstukken en de verschillende activiteiten die bezocht worden kan de werkdruk evenredig verdeeld worden over de fractie. Naast het maken van betere afspraken wordt er ook opgeroepen tot betere fractieondersteuning. 7,5% van de raadsleden vraagt om een betere fractieondersteuning. Hier gaat het bijvoorbeeld over extra burgerraadsleden die zich kunnen richten op commissievergaderingen.

4. Bijlagen

Publicaties

Raadsleden: werkdruk is hoog

DEN HAAG – Raadsleden ervaren, vrijwel zonder uitzondering, dat de druk op het uitvoeren van het raadswerk hoog is. Om het raadswerk goed te kunnen uitvoeren, is daarom zelfs een kwart van de raadsleden minder gaan werken in zijn gewone baan. Dit blijkt uit een onderzoek van Raadslid.Nu onder raadsleden over werkdruk.

Het onderzoek van Raadslid.Nu toont aan dat 86 procent van de raadsleden een hoge tot zeer hoge werkdruk ervaart om het raadswerk uit te voeren. Drie van de vier raadsleden doet het raadswerk naast een gewone baan en/of heeft ook nog een gezin. Raadsleden geven in het onderzoek aan dat de gevoelde werkdruk vooral komt door de tijd die zij kwijt zijn aan leeswerk en vele vergaderingen. Raadsleden geven aan dat zij daardoor te weinig aandacht kunnen geven aan een belangrijk deel van het raadswerk: het zijn van volksvertegenwoordiger.

Mark den Boer, voorzitter van Raadslid.Nu, herkent het beeld wat uit de enquête naar voren komt en roept op tot actie: "Dat de werkdruk bij raadsleden hoog is zie ik al langer om mij heen. De uitkomsten van deze enquête bevestigen dit nog een keer duidelijk. Het is zaak dat dit probleem bespreekbaar wordt gemaakt. Bij raden en griffies, maar ook bij werkgevers. Raadsleden die zich voor hun gemeente inzetten moeten ook de ruimte hebben dat op een goede manier te doen."

Zware wissel

Uit de enquête blijkt dat het raadswerk een zware wissel kan trekken op het privéleven en de betaalde baan naast het raadswerk. 27 % geeft aan minder te zijn gaan werken om de werkdruk van het raadswerk beheersbaar te houden. Eén van de raadsleden: "Ik heb een deel van mijn betaalde baan opgezegd om meer tijd te hebben. Dat kost mij zowel inkomen als pensioenopbouw." Bovendien geeft 31 % van de raadsleden aan duidelijke afspraken te hebben gemaakt in de privésfeer. Hier gaat het bijvoorbeeld over het streven één avond in de week vrij te houden voor het gezin of het aannemen van een werkster om minder tijd kwijt te zijn aan huishoudelijke taken. "Je kunt niet alles doen. Verdeel het werk goed in de fractie. Een stabiele, ondersteunende thuissituatie is noodzakelijk. Zonder een ondersteunend thuisfront lukt het niet."

Bijna de helft van de raadsleden (47 %) geeft aan dat zij vinden te weinig tijd te hebben om het raadswerk goed genoeg uit te kunnen voeren. Bijna een derde deel (32 procent) van de raadsleden vindt dat zij wel voldoende tijd hebben voor het raadswerk. Vanwege het tekort aan tijd wordt het lastig alle rollen van het raadslidmaatschap naar behoren uit te voeren: "Als volksvertegenwoordiger heb je ook een publieke taak. Daar schiet ik duidelijk in tekort," aldus een raadslid. Een ander voegt toe: "Er gebeurt heel veel, kaders stellen en controleren is erg moeilijk omdat er weinig tijd over is voor werkbezoeken en inlezen in de nieuwe wetgeving."

Werkdruk aanpakken

Ruim de helft (58 procent) van alle raadsleden vindt dat er initiatieven wenselijk zijn om de werkdruk te verlagen. Noch door raadsleden zelf noch door de griffier zijn tot nog toe initiatieven genomen om de werkdruk te verlagen waar dat wel nodig is, zo constateert 70 procent van de raadsleden. Zij zien als verbeterpunten vooral het beter plannen en organiseren van vergaderingen en de informatiestroom richting de raad. “Met de komst van de iPad en Notubox is de fysieke grens aan stukken totaal verdwenen. Het is gebruikelijk om stukken van grote omvang te verstrekken zonder een oplegnotitie en vaak ook zonder standpunt van het college. Dan mag je al het spit- en leeswerk zelf doen”, aldus een anoniem raadslid. Om daar wat aan te doen zou “de griffie een rem kunnen vormen op de alsmaar uitlopende vergaderingen en op het toenemende aantal vergaderingen en vergaderstukken. Het leidt af van het echte raadswerk”, aldus een van de raadsleden in de enquête.

Meer informatie

Voor wie het gehele onderzoek (Onderzoek naar zwaarte functie en werkbeleving gemeenteraadsleden) van Raadslid.Nu wil lezen, [klik hier](#).

Bron: Raadslid.Nu, de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 28 september 2017

Raadsleden geven adviezen over verlagen werkdruk

DEN HAAG – Raadsleden vinden niet alleen dat de griffier en de eigen partij een rol hebben om de werkdruk van het raadswerk te verlagen. Raadsleden vinden dat raadsleden zelf ook keuzes kunnen maken om de ervaren werkdruk van het raadswerk te verminderen. Dit blijkt uit het onderzoek [“Werkdruk onder raadsleden”](#) van Raadslid.Nu onder raadsleden over werkdruk.

Raadsleden hebben volgende lessen en tips voor nieuwe raadsleden om te voorkomen dat zij dan ook weer met te hoge werkdruk te maken krijgen:

- Afspraken maken over werk- en taakverdeling;
- Keuzes maken, selecteren en prioriteiten stellen;
- Focus op de hoofdlijnen; probeer niet alle dossiers bij te houden;
- Leer snel en selectief te lezen; niet alles willen lezen;
- Generalist en duik niet in de details; doe niet alles;
- Pick your battles: alles doen is niet mogelijk;
- Blijf je dicht bij jezelf;
- Blijf in je rol; laat je niet gek maken;
- Regel voldoende ondersteuning;
- Zorg dat je een goede balans hebt tussen werk, privé en raadswerk en zorg voor voldoende ontspanning.

Het onderzoek “Werkdruk onder raadsleden” van Raadslid.Nu toont aan dat 86 procent van de raadsleden een hoge tot zeer hoge werkdruk ervaart om het raadswerk uit te voeren. Drie van de vier raadsleden doet het raadswerk naast een gewone baan en/of heeft ook nog een gezin. Raadsleden geven in het onderzoek aan dat de gevoelde werkdruk vooral komt door de tijd die zij

kwijt zijn aan leeswerk en vele vergaderingen. Raadsleden geven aan dat zij daardoor te weinig aandacht kunnen geven aan een belangrijk deel van het raadswerk: het zijn van volksvertegenwoordiger.

Waarschuwing aan nieuwe raadsleden

Raadsleden geven in het onderzoek ook waarschuwingen aan (nieuwe) raadsleden:

- Bezint eer ge begint; denk goed na voordat je raadslid wordt;
- “Dwing ambtenaren korte en bondige stukken te presenteren.”
- “Begin niet aan het raadslidmaatschap als je kleine kinderen hebt, vooral niet als je zwanger wordt.”
- “Neem een dag vrij, betaald!”
- “Er is veel tijd te besparen door, indien ze worden verstrekt, de conclusies en aanbevelingen te bestuderen en niet de lijkige rapporten te lezen want daarvoor heb je geen tijd.”

Vergoeding

De vergoeding die raadsleden ontvangen voor het raadswerk wordt ook ter discussie gesteld door de raadsleden in de enquête. “Hogere vergoeding waardoor je meer tijd kan vrijmaken voor het raadswerk” is een van de suggesties die gegeven wordt. De minister heeft zich onlangs bereid getoond te kijken naar een betere vergoeding voor raadsleden uit kleinere gemeenten. Uit de Rijksbegroting bleek dat dit echter voorlopig doorgeschoven wordt naar een volgend kabinet.

Meer informatie

Ruim de helft (58 procent) van alle raadsleden vindt dat er initiatieven wenselijk zijn om de werkdruk te verlagen. Noch door raadsleden zelf noch door de griffier zijn tot nog toe initiatieven genomen om de werkdruk te verlagen waar dat wel nodig is, zo constateert 70 procent van de raadsleden. Zij zien als verbeterpunten vooral het beter plannen en organiseren van vergaderingen en de informatiestroom richting de raad. Voor meer informatie over het onderzoek Werkdruk onder raadsleden, uitgevoerd door Overheid in Nederland in opdracht van Raadslid.Nu, klik op [deze link](#). Dat raadsleden meer op hoofdlijnen moeten sturen, kwam ook naar voren in het Raadslid.Nu-onderzoek “Rol en positie van de gemeenteraad”. Meer informatie over dit rapport kunt u vinden via [deze link](#).

Bron: Raadslid.Nu, de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2 oktober 2017

Deelnemers werkdrukbijeenkomsten

In het kader van het thema werkdruk, door Raadslid.Nu, Nederlandse Vereniging voor Raadsleden in 2017 als een van de belangrijkste thema's op de agenda gezet, zijn er diverse bijeenkomsten gehouden. In deze bijlage geven wij u een overzicht van de locatie en de deelnemers aan de bijeenkomsten en deelsessies over het thema werkdruk.

Veenendaal	06-06-2017	Gemeente	Aanwezig?
Laura	Geerlings	Bunnik	✓
Evert	Jansen	Ede	✓
Dinno	de Meer	Stichtse Vecht	✓
Ton	de Mol	Nieuwegein	✓
Teunis	Reedijk	Utrechtse Heuvelrug	✓

Kampen	24-10-2017	Gemeente	Aanwezig?
Harry	Bruins	Kampen	✓
Janine	de Kleine	Kampen	✓
Manfred	Haveman	Kampen	✓
Theo	Nieuwenhuizen	Kampen	✓
Jan	Noorland	Kampen	✓
Elsa	Pelleboer	Kampen	✓
Jacolien	van de Wetering	Kampen	✓
Bas	van Swigchem	Deventer	
Gerben	Wijnja	Kampen	✓

Zeist	18-11-2017	Gemeente	Aanwezig?
Machiel	Blok	Zeist	
Mark	den Boer	Molenwaard	✓
Roelie	Bosch	Almere	
Marja	Damman	Houten	✓
Melody	Deldjou Fard	Utrecht	✓
Gert	van Ewijk	Zeist	✓
Marco	Huijben	Zeist	✓
Julia	Kleinrensink	Utrecht	
Linda	Oostwal	Utrechtse Heuvelrug	
Peter	Otten	Zeist	✓
Marian	Pater	Zwijndrecht	
Ans	Pereboom	Zeist	✓
Gerard	Ram	Zaanstad	✓
Piet	Reitsma	Tytsjerksteradiel	✓
Nicolet	Rorije	Montfoort	
Martin	Sagel	Assen	✓
Alex	Stalenberg	Ronde Venen	✓
Tjarda	Struik	Zeist	✓
Ernst	van Splunter	Zeist	✓
Paula	Veltink	Bilthoven	✓
Linda	Verschuur - Otter	Hardenberg	
Julian	Wassink	Zeist	✓

Apeldoorn	4-11-2017	Aanwezig?
Hanneke	Bruinsma	✓
Marika	van Doorn	✓
Arjan	Groters	
Marianne	Luiting	✓
Marianne	Mulder	✓
Max	van Oort	✓
Arjan	Oudbier	

Amersfoort	11-11-2017	Aanwezig?
Amy	Hogenbirk-de Jong	✓
Lilly-Ann	De Jong	✓
Evelien	Kars	✓
Sacha	Kuijs	✓
Liseth	Oosterbroek	✓
Jos	Pel	✓
Ernst	van Splunter	✓
Annemariëk	Weith-Plomp	✓
Tim	Wolf	

Groningen	25-11-2017	Gemeente	Aanwezig?
Rik	Berends	Ooststellingwerf	✓
Pieter	Norder	Oldambt	✓
Ina	Scholten	Onbekend	✓

Venlo	2-12-2017	Aanwezig?
Patricia	Buis-Iven	✓
Paul	Haanen	✓
Jacqueline	Kho	✓
Sandu	Niessen	✓
Nancy	Peppelenbos	✓
Frank	Smit	✓
Clim	Titulaer	✓

Rotterdam	9-12-2017	Aanwezig?
Andrea	Bakhuizen	✓
Giovani	Bernadine	
Ton	de Bok	✓
Caroline	Ekeler	✓
Betty	Jochem	✓
Steven	Lammering	✓
C	Mantingh	✓
Juliette	Meurs-Troch	
Tim	van Putten	✓
Hans	van Putten	✓
Annemiek	Schaap	✓

Hoe nu verder – rapportage Maarten de Winter

Er zijn verschillende manieren om werkdruk aan te pakken. Raadslid.Nu heeft Maarten de Winter, expert in tijdmanagement, gevraagd om een aantal opties in kaart te brengen hoe dit programma vormgegeven kan worden. Hij heeft in de afgelopen periode verschillende bijeenkomsten van Raadslid.Nu bijgewoond, met raadsleden gesproken en workshops verzorgd bij bijeenkomsten van Raadslid.Nu. Aan de hand van zijn ervaringen in deze periode is hij tot een drietal programmalijnen gekomen waarmee Raadslid.Nu aan de slag kan om raadsleden beter te ondersteunen bij het aanpakken van werkdruk. Onderstaand zijn de programmalijnen die Maarten de Winter aanbeveelt uitgelicht.

DRIE PROGRAMMALIJNEN

Ad 1. De Raad reflecteert op schaarse tijd

Reflectie is een waardevol proces om de eigen rol en positie als hoogste bestuursorgaan te versterken. De raad kan zichzelf via het onderwerp werkdruk in een reflecterende stand zetten. Door reflectie op de vraag hoe je met werkdruk om kunt gaan opent er een nieuwe wereld van mogelijkheden. En dat heeft waarde, omdat er in de raadsagenda niet veel aanleidingen voor reflectie zijn. De raad is hier ook niet altijd vertrouwd mee. Werkdruk en hoe je als raad omgaat met schaarse tijd als katalysator van reflectie dus. De waarde van deze reflectie overstijgt de doelgroep.

Ik heb in de deelname van de griffier in twee van de zes bijeenkomsten twee keer wederzijdse meerwaarde gezien. Ik krijg de indruk dat veel griffiers op zoek zijn naar collectieve overeenstemming in de Raad over de wijze waarop de griffier zijn rol vervult. Welke eisen stellen we aan stukken? Wie schrijft de moties? Dat soort vragen leven. Dit gesprek heeft bij gebrek aan reflectie dan vaak reactief plaats. De werkvorm is een oefening om te komen van het stellen van kaders, naar het stellen van vragen. En iedere verandering begint bij het stellen van een goede vraag. Een workshop over het onderwerp schaarse tijd zou dit element makkelijk kunnen worden meegenomen. Daarmee worden griffiers van belanghebbende ook deelnemer. Ook de burgemeester en de gemeentesecretaris hebben vermoedelijk belangen, al heb ik nog onvoldoende beeld hiervan.

Oud raadsleden hebben kennis van de verhoudingen en kunnen een waardevolle rol spelen in de voorbereiding van een reflectiebijeenkomst. Je kunt je voorstellen dat zij een casus inbrengen die de deelnemers aan het denken zet.

Ik adviseer een ontwikkelproces in te gaan om de bestaande workshop vanuit de toepassing tot een waardevol format te brengen, dat kan worden overgedragen aan een groep van facilitatoren, deze groep te selecteren en op te leiden en dit als dienst aan te bieden.

Ad 2. Werkdruk hanteerbaar: voor en door raadsleden

De raadsleden die worstelen met de vraag hoe zij met werkdruk om kunnen gaan, herkennen hun eigen niet-helpende patronen en zoeken steun om die te doorbreken (bijvoorbeeld nee leren zeggen). Dat is een heel normaal en gezond proces van persoonlijke ontwikkeling.

Gedragsverandering is mogelijk door individuele reflectie aan te bieden en te begeleiden bij keuzevraagstukken. Je zou dit kunnen organiseren in een coachingsysteem, waarin de behoefte en belofte goed op elkaar aansluiten.

(Oud-) raadsleden kunnen andere raadsleden een stapje verder helpen door goed te luisteren en de juiste vragen te stellen. Houdt dat even vol en de coachee kan een mooie stap maken. De toegevoegde waarde van een raadslid is, dat deze met hetzelfde werk bezig is of was en de specifieke situatie goed kent. Er zijn uiteraard nog wel haalbaarheidsvragen, zoals welke professionaliteit biedt deze vorm van lekencoaching (wordt burn-out risico onderkend?), hoe veel tijd zijn (oud-)raadsleden in deze rol beschikbaar en hoe organiseer je dit in het proces?

Dit zouden we kunnen uitwerken in een combinatie van lekencoaching en erkende coaching, waarbij de lekencoach ondersteuning ontvangt van een professionele coach. Via een matching worden zij gekoppeld aan getrainde lekencoaches.

Tijdens de bijeenkomsten Raad op zaterdag is bij raadsleden hun belangstelling gepeild voor de rol van coach. Daardoor hebben zich 8 belangstellenden gemeld. Ik heb hen per e-mail gevraagd naar vaardigheden, motivatie en beschikbare tijd. Het zijn in mijn ogen veelal mensen met waardevolle vaardigheden en een gezonde motivatie. Ook bespraken we oud raadsleden via een enquête te benaderen met de vraag of zij in een rol als werkdrukcoach willen inzetten.

De rol van lekencoach is verantwoord mogelijk wanneer het coachingsproces goed wordt ondersteund met een statusoverzicht, tools en andere hulpmiddelen. Denk aan specifieke vragenlijstinstrumenten die bijdragen aan reflectie op het eigen functioneren. Je kunt inspiratie aanbieden bij hoe iemand een specifiek probleem heeft opgelost, in de vorm van een verhalenbank. Dit kan worden ondersteund vanuit een portal. De waarde van de tools kun je regelmatig evalueren, zodat je de werking steeds verbeterd op basis van de praktijk. Een dergelijk portal kan worden aangeboden via griffiers en ook via de eigen website. Via een goede matching kan het eerste contact tussen de coachee en de lekencoach tot stand komen.

Ik adviseer dit uit te laten werken door een klein team van deskundigen (arts, psycholoog, bedrijfskundige, ICT), goede voorbeelden op te zoeken en de lessen die daar zijn geleerd mee te nemen in een programma. Op basis van dit programma worden (oud-) raadsleden getraind en ondersteund om een rol als lekencoach te vervullen. Raadsleden krijgen tijdens het proces en op andere manieren informatie over deze mogelijkheid.

Ad 3. De kwaliteit van het democratisch proces

Een van de problemen is dat Raden een blinde vlek kunnen hebben en hun gezamenlijk veroorzaakte werkstress niet goed herkennen. Raadsleden zien het zelf wel, maar het collectief bewustzijn ontbreekt en is (om een of andere reden) geblokkeerd. Het is bijvoorbeeld niet helemaal veilig. In dat geval zoeken zij geen reflectie, ook al biedt je dat aan.

Een ingang voor dit probleem is dan niet zozeer individuele werkdruk, want dat wordt dus niet als relevant herkend. Een ingang is dan mogelijk wel de kwaliteit van het democratisch proces. De vraag kan zijn: hoe vergroten we de kwaliteit van het democratisch besluitvormingsproces? Daarop kun je belangen bundelen.

Na een individuele diagnose bij een voldoende grote steekproef rapporteer je per dossier de kwaliteit van de processen, door te laten zien welk deel van de door raadsleden aangegeven benodigde tijdsbesteding zij daadwerkelijk beschikbaar hebben per dossier. Ook laat je per raadslid de taakdruk zien, zonder overigens inzicht in hun keuzen te hoeven geven. Deze informatie is globaal en veilig en desgewenst volledig anoniem. Hieruit blijkt niet alleen hoezeer raadsleden overbelast zijn, maar vooral ook wat de consequenties hiervan zijn voor de beperkte tijd en de gevolgen om aan bepaalde taken wel (groen), misschien (oranje) of niet te (kunnen) werken (rood).

De relatie tussen werkdruk, keuzeprocessen, proceskwaliteit en een cultuur die voldoening geeft wordt bewust en inzichtelijk. Dat bewustzijn wordt door deze interventie van het individuele naar het collectieve gebracht. Daarmee wordt de belasting bespreekbaar en dan kun je weer verder.

Ik adviseer dit innovatieve idee te toetsen aan enkele stakeholders en in co-creatie de mogelijkheden te verkennen hiermee te werken aan een cultuur waarin het raadswerk voldoening geeft. Als werkvorm daarvoor stel ik een of enkele workshops voor, waarin verschillende stakeholders gezamenlijk een beeld krijgen van de interventie en hierop vanuit hun ervaringen en perspectief reflecteren. De bedoeling daarvan is het idee te verrijken tot een in pilots toepasbare interventie.

Bronnen

- Daadkracht (2017). *Nationaal Raadsledenonderzoek 2017. Vijfde trendonderzoek naar de tijdsbesteding en werkzaamheden van gemeenteraadsleden*. Nijmegen: Daadkracht.
- Rijksoverheid (2017). *Aangepaste bezoldiging en vergoedingen politieke ambtsdragers gemeenten*. Den Haag: Rijksoverheid.
- Van Wijnen, P. & M. Hulsen (2015). *Het aanzien van het politieke ambt*. Horst: Overheid in Nederland.