

RAADSLEDEN (WEER) IN BALANS

5 juli 2019



© Jeroen Smit

Floris Meinardi (5894085)

Begeleider: H. Binnema



Voorwoord

Voor u ligt het onderzoek 'Raadsleden (weer) in balans'. Dit onderzoek is mijn afstudeerwerk voor de bacheloropleiding Bestuurs- en Organisationswetenschap aan de Universiteit Utrecht. De interesse voor de politiek is er bij mij altijd al geweest, maar die voor de lokale politiek is gedurende dit onderzoek nog eens aangewakkerd. Het werk dat raadsleden doen is belangrijk.

Dit onderzoek biedt inzicht in de manier waarop de combinatie van raadswerk en werk vorm krijgt, een thema dat zeker in het licht van werkdruk onder raadsleden erg belangrijk is. Het onderzoek is in eerste instantie interessant voor raadsleden. Maar zeker ook voor griffiers, fractiegenoten en andere geïnteresseerden biedt dit onderzoek boeiende inzichten.

Ik heb de afgelopen periode stage mogen lopen bij de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden. Deze vereniging heeft mij nader kennis laten maken met de gemeenteraad in de breedste zin van het woord, maar heeft mij ook ondersteund bij mijn onderzoek. De vereniging heeft onder andere via de nieuwsbrief een oproep gedaan aan raadsleden om mijn enquête in te vullen. Daarvoor wil ik de vereniging bedanken!

Er zijn nog meer mensen die ik wil bedanken voor hun hulp bij mijn onderzoek. Allereerst dank aan mijn begeleider Harmen Binnema voor de scriptiebijeenkomsten en adviezen. Ook de studenten uit mijn scriptiegroep wil ik bedanken voor de feedback en gezelligheid.

Daarnaast wil ik Merel van Hall bedanken. De gesprekken op het stadhuis hebben mij op weg geholpen bij het vinden van een interessant onderwerp. Jan Verburg, dank voor de hulp bij het ordenen van de data. Tot slot wil ik Jeroen Smit bedanken voor het vormgeven van de mooie illustratie op de cover.

Veel leesplezier!

Floris Meinardi

Samenvatting

Lekenbestuur is het uitgangspunt van Nederlandse gemeenteraden. Raadsleden zijn in staat burgers het best te vertegenwoordigen als zij zelf midden in de maatschappij, is de achterliggende gedachte. Het raadslidmaatschap geldt daarbij als nevenfunctie, een baan die naast een hoofdfunctie wordt uitgevoerd. Het combineren van de hoofd- en nevenfunctie lijkt steeds ingewikkelder te worden door werkdruk onder raadsleden en daardoor komt het lekenbestuur onder druk te staan.

Dit onderzoek poogt inzicht te bieden in de problemen die spelen onder raadsleden bij de invulling van het raadswerk. De focus ligt daarbij op raadsleden die het raadswerk combineren met een andere baan. Hiervoor is de volgende hoofdvraag opgesteld: *Hoe geven raadsleden invulling aan de combinatie van raadswerk en werk?*

Voor een antwoord op deze vraag is een kwantitatieve methode gebruikt. Er is gebruik gemaakt van een enquête die door 164 respondenten is ingevuld. Daarnaast hebben er drie interviews plaatsgevonden, twee met raadsleden en een met een raadsgriffier.

Uit het onderzoek blijkt dat de tijdsbesteding van raadsleden aan het raadswerk is gestegen. Werkdruk is daarbij nog steeds een prangend thema, in het bijzonder voor raadsleden van grote gemeenten. Werkende raadsleden ervaren daarnaast meer werkdruk dan niet-werkende raadsleden. Aanbevolen wordt om strakke keuzes te maken, grenzen te stellen, heldere afspraken met eventuele werkgevers te maken en in te zetten op efficiëntie.

Inhoudsopgave

Samenvatting	3
1. Inleiding	6
1.1 Wetenschappelijke relevantie	8
1.2 Maatschappelijke relevantie	8
1.3 Leeswijzer	9
2. Theoretisch kader	10
2.1 Ontwikkelingen in gemeenteland	10
2.2 Lekenbestuur vs. Professioneel bestuur	10
2.3 Gemeenteraad als lekenbestuur	12
2.4 Lekenbestuur in een nieuwe context	12
2.5 Werkdruk	13
2.6 Ondersteuning	14
2.7 Politiek verlot	15
2.7 Vergoeding als motivatie	16
2.8 Operationalisatie	17
3. Methodenhoofdstuk	18
3.1 Kwantitatieve methode	18
3.2 Meetinstrumenten	18
3.3 Data-analyse	19
3.4 Kwaliteitscriteria	20
3.5 Respondentenselectie	24
4. Resultaten	26
4.2 Stress	29
4.3 Tijdsbesteding	30
4.4 Vrije tijd	32
4.4 Attitude ten opzichte van lekenbestuur	35
4.5 Tegenwicht bieden aan college	36
4.6 Politiek verlot	36
4.7 Rotterdam als proeftuin voor raadsleden uit het bedrijfsleven	40
4.8 Vergoeding	42
4.9 Ondersteuning	44
4.10 Adviezen van en aan (werkende) raadsleden	45
5. Conclusie	47
6. Discussie	51
7. Aanbevelingen voor werkende raadsleden	52
Literatuurlijst	54



Bijlagen	57
<i>Bijlage 1: SPSS-output</i>	<i>58</i>
<i>Bijlage 2 – Enquête</i>	<i>70</i>
<i>Bijlage 3 – Codebomen interviews</i>	<i>83</i>
<i>Bijlage 4: Intentieverklaring: proef versterken positie raadsleden gemeente Rotterdam</i>	<i>85</i>

1. Inleiding

Formeel staat de gemeenteraad aan het hoofd van de gemeente. Raadsleden zijn daarbij belangrijke schakels tussen de samenleving en het gemeentebestuur. Zij behartigen de belangen van burgers, controleren het college van burgemeester en wethouders (B en W) en geven richting aan het beleid van de gemeente. Een verantwoordelijke taak dus, waarbij direct in de eigen leefomgeving invloed uitgeoefend kan worden. Dit alles klinkt als een aantrekkelijke baan, maar toch staat het raadslidmaatschap al jaren onder druk. Toch loopt lang niet iedereen warm voor het raadslidmaatschap. Burgers zien het vaak niet als een aantrekkelijke baan (Denters, 2012). Raadsleden zelf klagen over een hoge werkdruk (Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2018). Dit zet de kwaliteit van gemeenteraden onder druk. Of de gemeenteraad ook in de praktijk het hoogste bestuursorgaan is, is dus maar zeer de vraag.

Met de decentralisaties van de afgelopen jaren heeft de gemeente er tal van taken bijgekregen. Jeugdzorg, de Wet maatschappelijke ondersteuning en de Omgevingswet vragen van gemeenteraadsleden een voortdurende ontwikkeling van kennis. Er is dus extra werk op het bordje gekomen van raadsleden. Hoewel gemeenteraden in aantal zetels niet zijn toegenomen, dienen zij wel voldoende toegerust te zijn op deze nieuwe terreinen. Deze nieuwe gemeentetaken krijgen vorm in een tijd waarin werkdruk onder raadsleden een prangend thema is. Raadsleden vinden het combineren van het raadswerk met een andere baan vaak een moeilijke opgave en geven aan (te) veel tijd aan het raadswerk kwijt te zijn. Een deel van deze zorgen heeft betrekking op zaken waar raadsleden zelf invloed op kunnen uitoefenen, maar ook een deel richt zich op externe factoren. Denk daarbij aan vergoedingen en de mate van ondersteuning.

De discussie over werkdruk en bezoldiging heeft ertoe geleid dat er een aantal maatregelen genomen is om de positie van raadsleden te versterken. Zeer recent is het besluit 'Rechtspositiebesluit decentrale politieke ambtsdragers' van kracht gegaan, die tegemoet moet komen aan de spelende zorgen onder raadsleden. Niet alleen zou dit besluit eraan bijdragen bestaande zorgen en ongemakken van raadsleden weg te nemen, ook heeft het besluit tot doel de gemeenteraad toegankelijker te maken voor groepen die op dit moment barrières ervaren zich kandidaat te stellen.

Zo zou het raadslidmaatschap voor mensen uit het bedrijfsleven lastig zijn om het raadswerk te combineren met een baan. De toegankelijkheid van de gemeenteraad is eigenlijk een zorg van alle tijden. Reeds in 1993 verscheen er al een onderzoek met als titel 'Een democratie

van ambtenaren en leraren' waarbij geconstateerd werd dat er maar weinig ondernemers en mensen uit het particuliere bedrijfsleven in de gemeenteraad zitten (NCW, 1993). Dat wordt als problematisch gezien, want hoe verbindend is de gemeenteraad dan eigenlijk?

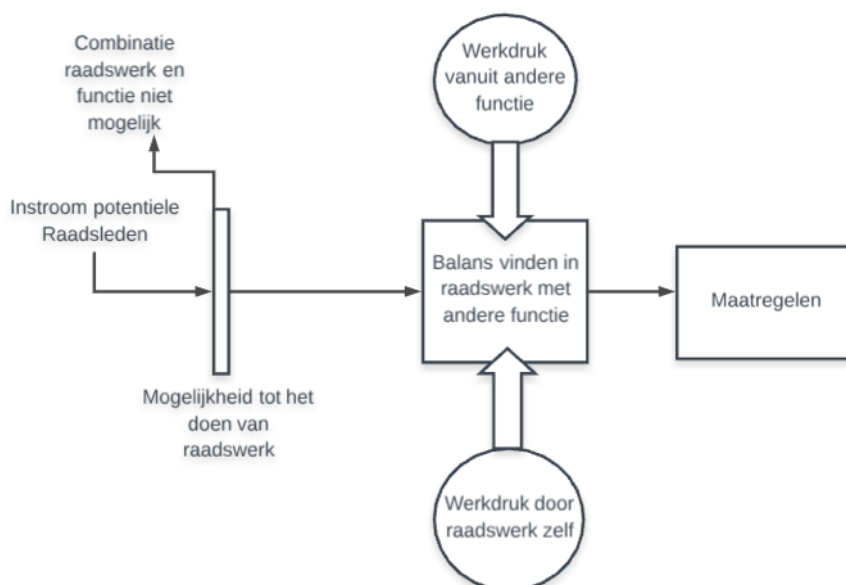
Aangezien het belangrijk is dat gemeenteraadsleden hun raadswerk kunnen blijven combineren met een andere baan zal de focus in dit onderzoek liggen op de combinatie van het raadswerk met regulier werk. De hoofdvraag is de volgende:

Hoe geven raadsleden invulling aan de combinatie van raadswerk en werk?

De hoofdvraag zal beantwoord worden aan de hand van de volgende deelvragen:

1. *Tegen welke problemen lopen raadsleden aan in hun raadswerk en de combinatie met een eventuele andere functie?*
2. *In hoeverre verschillen werkende raadsleden van niet-werkende raadsleden in de invulling van het raadswerk?*
3. *Op welke manier kunnen raadsleden zich laten ondersteunen om het raadswerk de bestaande problemen te tackelen?*

Het doel is om knelpunten te identificeren die de combinatie van raadswerk met een andere functie kunnen bemoeilijken. Dit kan tevens verklaren waarom mensen afzien van het raadslidmaatschap. Vervolgens zal onderzocht worden welke maatregelen raadsleden kunnen nemen. Schematisch ziet dat er als volgt uit:



1.1 Wetenschappelijke relevantie

Dit onderzoek raakt belangrijke aspecten van de wetenschappelijke discussie ten aanzien van het raadswerk. Ten eerste biedt het de mogelijkheid voor een bezinning op de realiteit en wenselijkheid van de gemeenteraad als lekenbestuur. Ten tweede biedt het onderzoek nieuwe inzichten in de werkdruk die raadsleden ervaren, een thema dat al langere tijd in de wetenschap als ook in de media aandacht heeft gekregen.

Tot slot is de focus op het combineren van raadswerk met werk nieuw. Over werkdruk onder raadsleden is al het nodige geschreven. Onder andere de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, de Nederlandse School voor Openbaar Bestuur en de Raad voor Openbaar bestuur hebben hun bijdrage hieraan geleverd. De focus op de combinatie van het raadswerk met werk komt in de literatuur nauwelijks aan bod, terwijl dit in het licht van werkdruk onder raadsleden juist erg belangrijk lijkt te zijn. Dit onderzoek is het eerste onderzoek dat primair focust op raadsleden die het raadswerk combineren met een andere baan.

1.2 Maatschappelijke relevantie

Het passief kiesrecht is een belangrijke democratische verworvenheid. In een democratie is het essentieel dat politieke functies zoals het raadslidmaatschap voor iedereen toegankelijk zijn. Het uitoefenen van een andere functie naast het raadswerk zou mensen niet mogen beletten om de gemeenteraad in te gaan. Uit het theoretisch kader kwam bovendien naar voren dat lekenbestuur in Nederland een belangrijk uitgangspunt is voor de lokale democratie, waar historisch en maatschappelijk veel waarde aan gehecht wordt.

In dit onderzoek is onderzocht hoe de combinatie van raadswerk en werk vormgegeven wordt. Er is gezocht naar manieren om werkprocessen efficiënter in te richten en ondersteuning effectief aan te wenden. Hierdoor krijgen raadsleden meer inzicht in de middelen die voorhanden liggen om het hoofd te bieden aan werkdruk en eventuele spanningen tussen verschillende banen.

Daarnaast biedt dit onderzoek inzicht in de vraag of er verschillen zijn te vinden tussen werkende en niet werkende raadsleden. Ook de verschillende sectoren waarin raadsleden werken zijn met elkaar vergeleken. Flexibiliteit tussen de verschillende banen lijkt een belangrijke voorwaarde te zijn voor het uitoefenen van het raadswerk. Daarom heeft ook de mogelijkheid tot politiek verlof aandacht gekregen binnen dit onderzoek. Eventuele onmogelijkheden tot politiek verlof zouden immers drempels op kunnen werpen voor de toegankelijkheid van het raadslidmaatschap.

1.3 Leeswijzer

Hoofdstuk 2 bestaat uit het theoretisch kader. In dit hoofdstuk zal de thematiek theoretisch verkend worden en zullen relevante concepten uitgediept worden vanuit de bestaande literatuur. Hoofdstuk 2 sluit af met een operationalisatie van de concepten.

Hoofdstuk 3 is het methodenhoofdstuk. Hierin staat de onderzoeksopzet beschreven. Eerst zal worden uitgelegd welke meetinstrumenten worden gebruikt in dit onderzoek en waarom deze meetinstrumenten geschikt zijn. Het methodenhoofdstuk sluit af met een toelichting van de kwaliteitscriteria betrouwbaarheid, validiteit en representativiteit.

Hoofdstuk 4 bevat de resultaten. Hoofdstuk 5 is de conclusie, waarin de belangrijkste bevindingen uit het onderzoek gepresenteerd en geduid worden. Hoofdstuk 6 bevat de discussie, waarin wordt gereflecteerd op de toegevoegde waarde en de beperkingen van het onderzoek. Hoofdstuk 7 bevat aanbevelingen aan raadsleden. Uiteraard is er ook een literatuurlijst van de geraadpleegde literatuur opgesteld en zijn de bijlagen bijgesloten.

2. Theoretisch kader

2.1 Ontwikkelingen in gemeenteland

De lokale politiek is aan verandering onderhevig. Zo hebben gemeenten er door de decentralisaties tal van taken bijgekregen (Hulsen en van Wijnen, 2015, p. 5). Gemeenten zijn nu belast met de uitvoering van verschillende wet- en regelgeving die voorheen aan rijk of provincie toebehoorden. Ook nieuwe regelgeving heeft het takenpakket van gemeenteraadsleden uitgebreid. Denk daarbij aan het uitvoeren van de Wet maatschappelijke ondersteuning, de Jeugdwet, de nieuwe Omgevingswet en de Regionale Energie Strategie. Al deze nieuwe taken vragen ook om aanpassingsvermogen van raadsleden.

Daarnaast is er in veel gemeenten sprake van regionale samenwerking. Veel gemeenten delen tegenwoordig bevoegdheden met andere gemeenten of gaan samenwerkingsverbanden aan. Dit zorgt voor nieuwe verantwoordingsstructuren waarbinnen het soms onduidelijk is welke rol er voor gemeenteraadsleden is weggelegd. Gemeenteraadsleden geven aan het lastig te vinden hun weg te vinden in deze complexe structuren (Hulsen en van Wijnen, 2015).

Raadsleden zeggen vooral problemen te ervaren in de uitvoering van hun controlerende taken (Schram et al., 2017). De toenemende regionale samenwerkingen en de recente decentralisaties verzwaren die controletaak nog eens. Controle wordt gezien als 'een moetje', en in sommige gevallen zelfs als corvee. Veel raadsleden geven aan soms te verdwalen in al het papierwerk (Van Ostaaijen, 2016).

2.2 Lekenbestuur vs. Professioneel bestuur

In de literatuur wordt het lekenbestuur afgezet tegen een professioneel bestuur (Egner et al., 2013). Het zijn beiden ideaaltypen, wat impliceert dat ze in de realiteit zelden in hun puurste vorm terugkomen. In de praktijk zullen gemeenteraden van beide ideaaltypen kenmerken vertonen. Tegenover het ideaaltype van lekenbestuur staat een professioneel bestuur. Waar in het lekenbestuur de nadruk ligt op representativiteit en inclusiviteit wordt politiek bedrijven in het professioneel bestuur als een professie gezien. In lekenbestuur staat het ambt van raadslid dus juist open voor iedereen, terwijl in professioneel bestuur het raadslidmaatschap een meer exclusieve aangelegenheid is.

Expertise wordt in het model van professioneel bestuur als het belangrijkste kenmerk gezien van een goed politicus. Die expertise is nodig om de uitvoerende macht te controleren en ter

verantwoording te roepen. Het ambt van een politicus gaat in dit model dan ook richting een fulltime functie. Het ambt van politicus is hier een professie die niet voor iedereen weggelegd is. Bij lekenbestuur draait het juist om representatie. Die representatie blijft het best gewaarborgd wanneer raadsleden ook werken naast hun raadswerk. Dan zijn zij in staat om echt een verbindende rol te spelen in de maatschappij. In dit model wordt het raadswerk dan ook meer gezien als vrijwilligerswerk.

Professionele bestuurders zijn meer op carrière gericht dan ‘lekenbestuurders’. Zij vertegenwoordigen vooral het partijbelang en minder de ‘geluiden uit de samenleving’. Omdat zij op carrière zijn gericht zijn zij doorgaans afkomstig van nationale partijen, terwijl lekenbestuurders vaker aangesloten zijn bij lokale partijen. Beide ideaaltypen hebben hun voordelen. Lekenbestuurders zijn beter in het articuleren van de wensen uit de maatschappij, terwijl professionele bestuurders door hun expertise beter in staat zijn het gemeentebestuur te controleren. In onderstaand overzicht van Egner en collega’s (2013) zijn beide typen nog eens scherp tegenover elkaar afgezet.

Table 2.1: Layman & professional recruitment and career development

Ideal-type	Layman	Professional
Principles	<ul style="list-style-type: none"> • Representation, equality & inclusiveness 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsiveness, expertise & exclusiveness
Process	<ul style="list-style-type: none"> • Permeable 	<ul style="list-style-type: none"> • Funnel
Practices		
Recruitment		
Social base	<ul style="list-style-type: none"> • Resembling pluralism/microcosm 	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitating isomorphism
Political active stratum	<ul style="list-style-type: none"> • Adult life experiences • Civic duty/issue motives 	<ul style="list-style-type: none"> • Political families & early life experiences • Partisan/program/career motives
Political apprenticeship	<ul style="list-style-type: none"> • Local group/organised community life 	<ul style="list-style-type: none"> • Party political cocooning
Election	<ul style="list-style-type: none"> • Local list • Civil society support 	<ul style="list-style-type: none"> • National list • Party political support
Career development		
Focus	<ul style="list-style-type: none"> • Free-time • No accumulation of mandates 	<ul style="list-style-type: none"> • Part/Full-time • Accumulation of mandates
Scope	<ul style="list-style-type: none"> • Discrete • Turnover 	<ul style="list-style-type: none"> • Static/progressive • Stability

2.3 *Inside the puzzle box: modelling recruitment and career development*

2.3 Gemeenteraad als lekenbestuur

Historisch gezien liggen er een aantal principes ten grondslag aan decentrale volksvertegenwoordiging als lekenbestuur. Dat geldt dus ook voor de gemeenteraad. De Raad voor Openbaar bestuur (2018) noemt er drie:

1. Er mogen geen financiële belemmeringen zijn om volksvertegenwoordiger te worden of te blijven.
2. De bezoldiging van volksvertegenwoordigers heeft het karakter van een vergoeding voor de gederfde inkomsten.
3. Dagelijks bestuurders en decentrale vertegenwoordigers nemen verschillende rollen en posities in het stelsel in.

Deze drie principes ondersteunen het idee van de gemeenteraad als lekenbestuur. Het raadswerk is in deze zin dus echt een nevenfunctie die naast een hoofdfunctie in de maatschappij wordt uitgeoefend. De gemeenteraad is bij uitstek een orgaan waarbij de burger met het gemeentebestuur wordt verbonden. De gedachte achter dit lekenbestuur is dat gemeenteraadsleden juist doordat zij naast hun raadswerk nog andere functies en taken vervullen midden in de maatschappij staan. Hierdoor zouden zij in staat burgers optimaal te vertegenwoordigen. Verder zijn er geen startkwalificaties of opleidingen voor nodig. Het raadslidmaatschap is toegankelijk voor eenieder die dat wilt. Het raadslid als leek wordt in dit verband ook wel liefkozend aangeduid als *professionele amateur*.

Onder voorgaand kopje is het lekenbestuur in een extreme vorm geschetst. Hierbij werden raadsleden vooral gezien als volksvertegenwoordigers die de wensen uit de maatschappij zo goed mogelijk kunnen vertalen in het lokaal bestuur. Wanneer we echter naar de uitgangspunten kijken van het lekenbestuur zoals Nederland dat kent, is een minder extreme vorm van lekenbestuur te zien. Het raadswerk is hier zeker geen vrijwilligerswerk, er staat een vergoeding tegenover. Het raadswerk krijgt daarmee meer een parttimekarakter, waarbij verlies in inkomen door het raadswerk een niet al te grote impact heeft op de financiële positie van een persoon.

2.4 Lekenbestuur in een nieuwe context

Het is goed om stil te staan bij de in het vorige hoofdstuk genoemde uitdagingen van decentralisatie en regionalisering. Dit vraagt om een herbezinning van de verwachtingen die op raadsleden rusten verantwoordelijkheden van raadsleden. In dit verband krijgt het woord 'lekenbestuur' vaak een negatieve annotatie connotatie (Schram et al., 2018). Het lekenbestuur staat in deze context symbool voor onmacht ten opzichte van het college van B

en W met haar ambtelijk ondersteunend apparaat. De ondersteuning van gemeenteraadsleden steekt soms schril af bij het college van B&W, die vaak niet evenveel mogelijkheden hebben om zich inhoudelijk te verdiepen. Raadsleden zouden binnen de gemiddelde tijdsinvestering van 16,5 uur (Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2017) niet altijd in staat zijn voldoende tegenwicht te bieden aan het college van B&W.

2.5 Werkdruk

De werkdruk onder raadsleden lijkt in de afgelopen jaren te zijn toegenomen. Uit onderzoek van de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden (2018) blijkt dat 86% van de raadsleden aangeeft werkdruk te ervaren. Een percentage van 38% ervaart zelfs een sterke werkdruk. Daarnaast geeft 47% van de raadsleden aan het raadswerk niet naar behoren te kunnen uitvoeren. Suggesties voor vermindering van werkdruk die uit dat onderzoek naar voren komen zijn een gezamenlijke (raadsbrede) erkenning van het probleem, nieuwe vergaderstructuren en een andere rol voor griffies.

Een aanmerkelijk deel van de raadsleden (41%) geeft aan al stappen ondernomen te hebben om een vermindering van de werkdruk te realiseren. Daarbij maakt het grootste deel (61%) van de raadsleden afspraken met zijn fractie en de gemeenteraad over procedures, taakverdeling en tijdsbesteding. Ongeveer een derde (31%) van de genomen maatregelen heeft betrekking op de werk/privé-balans. Dan gaat het bijvoorbeeld over het inlassen van een vrije gezinsavond. Opvallend is ook dat meer dan een kwart van de respondenten die aangegeven heeft maatregelen te hebben ondernomen tegen werkdruk (27%) minder is gaan werken.

Wat het raadswerk bijzonder maakt in het kader van werkdruk is dat het voor veel mensen niet een fulltimebaan is. Het grootste deel van de raadsleden combineert het raadswerk met een andere functie (ROB, 2019). Verschillende onderzoeken en adviezen laten zien dat de zorgen rondom werkdruk en het combineren van taken al langere tijd spelen. Reeds in 2008 concludeerde de *Commissie Positie Wethouders en Raadsleden* van de VNG in het rapport *Van werklast naar werklust*, dat de werkdruk voor raadsleden erg hoog is en dat dit een belangrijke reden is voor raadsleden om te stoppen (Commissie Aerts, 2008). Aanleiding voor dit rapport was het hoge verloop onder raadsleden. De commissie constateerde dat de belangrijkste reden voor raadsleden om met het raadswerk te stoppen bestond uit de (te) ingewikkelde combinatie van het raadswerk met (betaald) werk en andere zorgtaken.

Op basis van de conclusies uit het rapport stelde de commissie ook een aantal aanbevelingen op. Uitgangspunt hierbij was dat de gemeenteraad een lekenbestuur was en

moest blijven. Hiertoe werd onder andere aanbevolen om met kandidaat-raadsleden al in een vroeg stadium de financiële consequenties te bespreken, zodat al ver van tevoren te beoordelen valt of het raadslidmaatschap financieel haalbaar is. Uit het rapport van de commissie Aerts kwam ook naar voren dat het voor werknemers van de overheid eenvoudiger was op begrip te rekenen van hun werkgever dan voor werknemers uit de private sector. De commissie hechtte waarde aan de toegankelijkheid van de gemeenteraad voor werknemers uit de private sector en adviseerde dat er op dit gebied meer beleid moest komen.

Hierop aansluitend zegt een onderzoek over de combinatie raadswerk-werk het volgende: ongeveer driekwart (72%) van de raadsleden combineert het raadswerk met een betaalde baan. Het gemiddeld aantal uren dat een raadslid besteed aan die betaalde baan is 36 uur. (Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2018). Hiervoor is genoemd dat het gemiddeld aantal uur aan raadswerk rond de 16,5 uur ligt. De totale tijdsbesteding voor werkende raadsleden in dit onderzoek is 50 uur.

De laatste jaren is er meer aandacht gekomen voor de positie van raadsleden van lokale partijen. Waar raadsleden van nationale politieke partijen bij hun landelijke of provinciale fractie terecht kunnen voor ondersteuning en vragen, is dit voor raadsleden van lokale politieke partijen niet het geval. Om deze reden is onlangs het 'Kennispunt lokale politieke partijen' gelanceerd. Dit is een website waarop raadsleden van lokale partijen informatie kunnen vinden en uitwisselen. Ook worden via deze site aan politici van lokale partijen online en offline opleidingen aangeboden. Dit initiatief voedt het vermoeden dat het raadswerk voor lokale politici ingewikkelder kan zijn dan voor hun bij nationale partijen aangesloten equivalenten.

Te concluderen valt dat werkdruk voor raadsleden een onderwerp is dat sterk speelt onder raadsleden en al veel aandacht heeft gekregen uit onderzoek en binnen commissies. De combinatie van raadswerk en werk lijkt hier een belangrijke rol in te spelen. Het ambt van raadslid lijkt soms meer de persoon te bekleden dan andersom.

2.6 Ondersteuning

In het kader van werkdruk is het logisch om ook ondersteuning van raadsleden mee te nemen in dit onderzoek. Dit zou de werkdruk van raadsleden immers kunnen reduceren. In het onderzoek van Schram et al. (2017) komt naar voren dat er allerlei formele en informele manieren bestaan om raadsleden te hulp te schieten. Zij zijn er in allerlei vormen en maten; formeel, informeel, ambtelijk, niet-ambtelijk en op aanvraag of ongevraagd.

Zo bestaan er langs formele weg mogelijkheden om hulp in te schakelen door rekenkamers of raadsgriffiers en langs informele weg zijn belangenorganisaties, journalisten, ad-hoc commissies etc. Het bleek dat bepaalde ‘hulptroepen’ veelvuldig worden ingeschakeld. In het bijzonder de eigen politieke partij, accountants, belangenorganisaties, rekenkamers en participatieraden zijn partijen waar raadsleden veelvuldig een beroep op doen (Schram et al. 2017, p. 20). Andere partijen spelen een veel kleinere rol. Het onderzoek noemt cliëntraden, planbureaus, raden van commissarissen en de Rijkstoezichthouder als partijen waar haast geen beroep op wordt gedaan.

2.7 Politiek verlof

Raadsleden hebben net als alle andere decentrale volksvertegenwoordigers recht op politiek verlof wanneer zij naast hun politieke baan werken. Zij hebben in ieder geval áltijd het recht om de vergaderingen bij te wonen van de gemeenteraad. Of een raadslid werkt in de publieke sector, de private sector of bijvoorbeeld het onderwijs zou daarbij niet van belang mogen zijn. Alle raadsleden hebben recht op dit politieke verlof.

Werknemers in het bedrijfsleven kunnen aanspraak maken op een regeling in het Burgerlijk Wetboek (artikel 7:643), terwijl voor ambtenaren het politiek verlof geregeld is in de Ambtenarenwet. In de Ambtenarenwet is geregeld dat ambtenaren recht hebben op buitengewoon verlof voor de vervulling van de taken als raadslid. Diezelfde wet bepaalt ook dat een ambtenaar (gedeeltelijk) wordt ontheven van zijn taken in zijn reguliere werk als blijkt dat het raadslid zijn taken niet gelijktijdig kan vervullen met het raadswerk. Er vindt dan tevens een verrekening plaats met het salaris uit de reguliere baan en de vergoeding die de persoon ontvangt als raadslid.

Alhoewel in sommige cao's ook bepalingen zijn opgenomen ten aanzien van politiek verlof, is het Burgerlijk Wetboek leidend voor werknemers uit het bedrijfsleven. Artikel 7:643 biedt werkgever en werknemer de ruimte om zelf een overeenstemming te bereiken over het verlof. Wanneer werknemer en werkgever er niet uitkomen, kan de rechter uitkomst bieden. Wanneer de vergelijking met ambtenaren wordt getrokken valt dus op dat politiek verlof voor ambtenaren tot in groter detail is geregeld dan politiek verlof voor werknemers uit het bedrijfsleven. Dit heeft tot de suggestie van de ROB (2018) geleid dat het voor werknemers een grotere stap is politiek verlof te krijgen dan voor ambtenaren. Dit zou de oververtegenwoordiging van raadsleden uit de publieke sector ook deels kunnen verklaren.

In Rotterdam is in 2017 namelijk door de gemeenteraad van Rotterdam, het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en vertegenwoordigers van Rotterdamse werkgevers een intentieverklaring getekend die de positie van raadsleden uit het bedrijfsleven tracht te versterken. De inhoud van deze verklaring richt zich op het waarborgen van garanties voor politiek verlof en begrip van werkgevers voor het belang van het raadswerk.

2.7 Vergoeding als motivatie

Om burgers te interesseren in voor de gemeenteraad is het van belang dat zij gemotiveerd zijn om dit werk te doen. Onderzoek van (Georgellis et al, 2010) laat zien dat werknemers in de publieke sector ten opzichte van werknemers in de private sector intrinsiek gemotiveerder zijn dan werknemers in de private sector. Volgens de auteurs is Public Service Motivation (PSM) een typisch voorbeeld van intrinsieke motivatie, aangezien dit gaat over motivatie voor het werk *zelf*, in plaats van de *beloning*. Dit artikel gaat specifiek in op de manier waarop transitie van werknemers van de private naar de publieke sector kan worden vormgegeven. Georgellis en collega's vinden een negatief verband tussen externe motivatie zoals beloning en werkzekerheid en de kans dat werknemers een baan in de publieke sector accepteren. Dit sluit aan bij de 'crowding-out' hypothese uit de literatuur, die stelt dat de intrinsieke motivatie van werknemers afneemt naargelang de extrinsieke beloning toeneemt.

Ook de Commissie Aerts (2008) constateerde dat vergoedingen voor raadsleden niet van essentieel belang zijn om raadslid te worden. Toch deed ook dat rapport een aanbeveling voor (potentiële) kandidaten om te berekenen of het raadswerk financieel haalbaar is voordat men begint als raadslid. Een vergoeding van raadsleden zou in die zin dus wel een minimale waarborg kunnen zijn voor de financiële positie van raadsleden. Het is dan ook niet verwonderlijk dat het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) de vergoedingen voor raadsleden uit kleine gemeenten structureel verhoogd heeft (Overheid.nl, 2019).

Rol van de literatuur

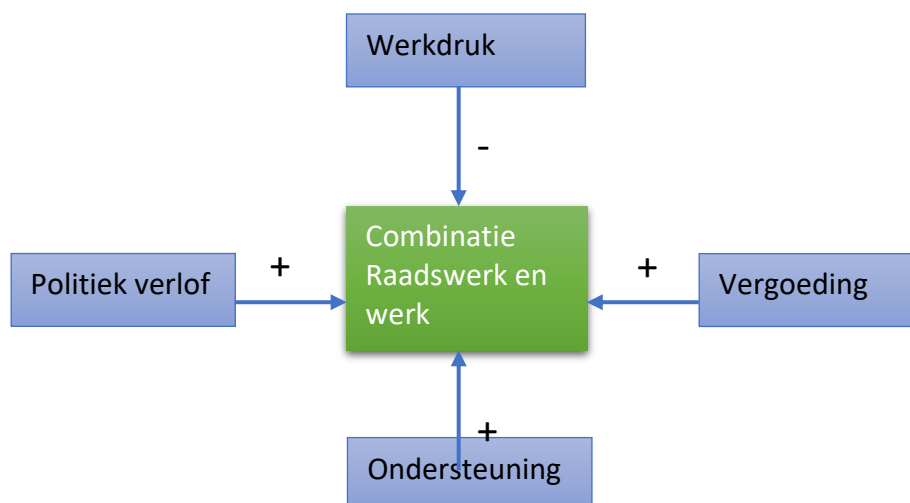
De literatuur biedt houvast voor het begrijpen van theoretische concepten en biedt inzicht in ontwikkelingen die zich ten aanzien van het raadswerk als nevenfunctie hebben voorgedaan. De literatuur is een vertrekpunt, maar biedt geen uitsluitsel over het resultaat van dit onderzoek. Uit de literatuur zijn belangrijke theoretische concepten te halen die relevant zijn bij dit onderzoek en ter inspiratie heeft gediend bij het opzetten van de enquête. De

literatuur heeft tevens als vertrekpunt gediend bij interviews, maar heeft de onderzoeker de ruimte geboden te anticiperen op nieuwe onderwerpen die ter tafel zijn gekomen.

2.8 Operationalisatie

Het thema werkdruk is al een aantal keer langsgekomen in dit onderzoek. Om misverstanden rondom dit concept uit de weg te helpen, volgt een nadere uitleg wat onder werkdruk verstaan wordt in dit onderzoek. Voor het afbakenen van werkdruk is het onderzoek dat TNO (2012) hierover heeft gedaan leidend. Hierin wordt onder werkdruk verstaan *“Een situatie waarin er een disbalans is ontstaan tussen de eisen van het werk wat betreft inhoud van het werk en de context van het werk en de mogelijkheden van de werknemer om het werk goed uit te voeren”* (p. 3). In deze definitie betekent werkdruk dat de werknemer niet de gewenste kwaliteit van het werk kan leveren binnen de beschikbare tijd. Deze uitleg is leidend bij de enquête en interviewvragen die gesteld zijn over dit thema.

Door middel van de literatuur is verkend welke thema's van belang zijn binnen dit onderzoek. Aan de hand van het theoretisch kader is een overzichtelijk schema gemaakt van de factoren die een rol spelen binnen de discussie over het raadswerk als nevenfunctie. De verschillende factoren geven met een plus of min de relatie tot het onderwerp weer. Zo heeft werkdruk een negatieve invloed op de combinatie van raadswerk en werk. (Goede) ondersteuning in het raadswerk stelt raadsleden juist in staat om het raadswerk naast een andere baan uit te voeren. Uiteraard is dit schema een sterke simplificatie van de werkelijkheid en niet volledig. Desalniettemin zijn hier de concepten in terug te vinden die centraal staan in dit onderzoek.



3. Methodenhoofdstuk

3.1 Kwantitatieve methode

Dit onderzoek is op een overwegend kwantitatieve manier uitgevoerd. De enquête die is uitgezet onder raadsleden is daarbij het belangrijkste instrument geweest. Via de nieuwsbrief van de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden is de enquête verspreid onder raadsleden. De enquête is ingevuld door 164 raadsleden. Daarnaast zijn er een drietal interviews afgenomen. De interviews hebben vooral gediend ter verdieping en illustratie van de kwantitatieve data. De kwantitatieve resultaten zijn hierdoor verder geduid. De interviews hebben tevens als functie om persoonlijke verhalen en achtergronden mee te nemen. Hierdoor krijgt het onderzoek meer kleur.

Door de combinatie van de enquête en de interviews is er sprake van triangulatie. Dit houdt in dat de datacollectie door middel van verschillende technieken plaats heeft gevonden (Bryman, 2012, p. 635). Hierbij worden de resultaten kruislings gecontroleerd. Dit heeft tevens als voordeel dat het beste van beide methoden verenigd wordt. Bryman (2012, p. 633) duidt dit voordeel aan als *Offset*. Individuele uitspraken in interviews kunnen gecheckt worden op hun generaliseerbaarheid, terwijl de data-analyse uit de interviews een goede manier is om te zoeken naar dieperliggende verklaringen, nuances aan te brengen en waar nodig de kwantitatieve data te corrigeren. Toch moet met betrekking tot dit onderzoek niet te zwaar worden gewogen aan deze triangulatie. De kwalitatieve data is beperkt en is met name gebruikt om persoonlijke achtergronden te laten zien.

3.2 Meetinstrumenten

Enquête

Er is een enquête opgesteld, onder andere op basis van reeds bestaande inzichten uit de literatuur. Aangezien er al veel is verschenen omtrent thema's als werkdruk en ondersteuning van raadsleden, is deze literatuur eerst geraadpleegd voordat de enquête is opgesteld. Deze literatuur biedt belangrijke handvatten voor de richting van het onderzoek. Het onderzoek *Raad en hulptroepen* (Schram et al., 2017) heeft bij het gedeelte in de enquête over ondersteuning als inspiratie gediend. De enquête is verspreid onder leden van de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden waar ongeveer de helft van alle raadsleden lid van is. Hierdoor is het bereik groot geweest.

De mate waarin de onderzoekspopulatie representatief is voor de totale populatie is onderzocht op basis van een vergelijking tussen landelijke cijfers en de achtergrondkenmerken van de respondenten. Er zijn geen extreme uitschieters te

vermelden. Wel viel op dat vrouwen, raadsleden uit gemeenten met meer dan 100.000 inwoners en raadsleden van de ChristenUnie oververtegenwoordigd zijn in dit onderzoek. Voor meer informatie over de representativiteit van het onderzoek is onder het kopje 'representativiteit' veel te vinden.

Semigestructureerde interviews

In dit onderzoek zijn drie interviews afgenomen. Een met een raadsgriffier uit Rotterdam over de stand van zaken ten aanzien van de intentieverklaring die in 2017 is getekend. Hierin zijn werkgeversorganisaties en de gemeenteraad samen opgetrokken om het raadswerk toegankelijker te maken voor mensen uit het bedrijfsleven. Daarnaast zijn twee raadsleden geïnterviewd. Een uit een kleine gemeente (40.000- aantal inwoners) en een uit een grote gemeenten (100.000+ aantal inwoners). Het ene raadslid is actief voor een lokale partij en de ander voor een nationale partij.

Hoe raadsleden vormgeven aan de combinatie van raadswerk en werk is uiteraard individueel bepaald. Daarom is een eerstepersoonsperspectief gehanteerd. Dit houdt in dat de onderzoeker als het ware door de ogen van de respondenten probeert te kijken. De onderzoeker probeert dan de wereld te zien op de manier waarop zijn respondenten die zien (Boeijs, p. 29). Dit is belangrijk, omdat het waarschijnlijk is dat de literatuur en de enquêteresultaten de onderzoeker in zekere mate al gestuurd hebben. Door het eerstepersoonsperspectief te hanteren is de onderzoeker zich bewust geweest van het belang dat de respondent zijn eigen verhaal vertelt, ook als dat afwijkt van de verwachtingen die zijn ontstaan op basis van de literatuur en de kwantitatieve analyse.

Een uitgewerkte topiclijst waarin de thema's vooraf gecategoriseerd de basis gevormd voor de interviews. De onderwerpen met bijbehorende vragen zijn vooraf opgesteld op basis van de enquêteresultaten en de literatuur. De onderzoeker heeft tijdens de interviews de ruimte gehad om ook in te gaan op 'nieuwe' onderwerpen die zijn aangedragen door de respondenten. De interviews zijn volledig getranscribeerd en ter verificatie gestuurd naar de respondenten, die de mogelijkheid gehad hebben feitelijke onjuistheden uit te filteren en nuances aan te brengen. De interviews zijn om privacy redenen niet bijgevoegd als bijlage, de codeboom van de interviews wel. Ook zijn citaten uit de interviews terug te vinden in het resultatenhoofdstuk.

3.3 Data-analyse

De kwantitatieve data is geanalyseerd met behulp van het statistische programma SPSS. Dit programma biedt mogelijkheden om verbanden te toetsen tussen verschillende variabelen.

Ook zijn op basis van de resultaten verschillende grafische figuren opgesteld die de data inzichtelijk maken door middel van het onlineprogramma *Qualtrics*.

De kwalitatieve data is geanalyseerd aan de hand van het programma NVIVO. Er is een codeboom gemaakt van de interviews. Een codeboom is opgesteld naar aanleiding van het interview met de raadsgriffier, de ander is een gecombineerde codeboom van de interviews met de raadsleden. De codeerfase heeft twee fasen gekend. Ten eerste is axiaal gecodeerd, hierbij is een codeboom opgesteld op basis van de van de getranscribeerde interviews, observaties en documentanalyses gemarkeerde gedeelten. Vervolgens is selectief gecodeerd, waarbij gefilterd is op basis van relevantie, en zijn er verbanden gelegd tussen de afzonderlijke codes (Bryman, 2012).

3.4 Kwaliteitscriteria

Hieronder zal worden uitgelegd op welke manier belangrijke kwaliteitscriteria in dit onderzoek gewaarborgd zijn. Er zal ingegaan worden op de mate van betrouwbaarheid, validiteit en representativiteit van dit onderzoek.

Betrouwbaarheid

Betrouwbaarheid heeft betrekking op de mate van precisie van de meetinstrumenten. Als de methode betrouwbaar is, is de kans op dezelfde resultaten wanneer het onderzoek herhaald wordt groot (Boeije, 2016).

Voor de interviews met de respondenten zijn twee topiclijsten opgesteld. Daarbij zijn vanwege de verschillende thematiek van de interviews twee verschillende topiclijsten opgesteld. Een is opgesteld voor de verdiepende interviews met de raadsleden, de ander is gericht op de stand van zaken met betrekking tot de acties die zijn ondernomen na het tekenen van de intentieverklaring in Rotterdam.

Validiteit

Met validiteit wordt bedoeld dat wat gepoogd te worden gemeten met onderzoek ook daadwerkelijk gemeten wordt (Bryman, 2012, p. 390). Validiteit is te onderscheiden in interne- en externe validiteit. Interne validiteit is de situatie waarin er een goede match is tussen hetgeen geobserveerd wordt en de theorie die de onderzoeker daarover ontwikkelt. Tijdens dit onderzoek worden verschillende meetinstrumenten gebruikt. De enquête is tot stand gekomen na een grondige bestudering van de bestaande literatuur. Hierdoor is er een goed beeld verschaft van de thematiek die relevant is voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag. Dit verhoogt de interne validiteit. Daarnaast zijn de interviews ter

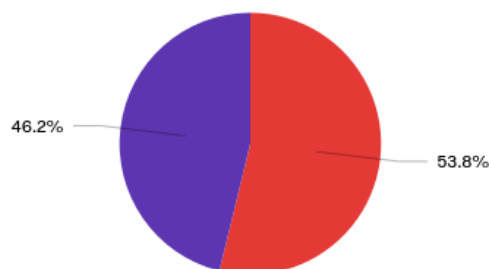
verificatie gestuurd naar de respondenten. De respondenten hebben hierdoor de mogelijkheid gehad nuances aan te brengen. Hier is door één respondent gebruik van gemaakt. Externe validiteit heeft betrekking op representativiteit. Om een volledig beeld te geven van de mate waarin de onderzoekspopulatie overeenkomt met de totale populatie is in onderstaand kopje een uitgebreid overzicht gegeven.

Representativiteit

In dit hoofdstuk zal gekeken worden naar (relevante) achtergrondkenmerken van de respondenten. De achtergrondkenmerken van de onderzoekspopulatie zal afgezet worden tegen de gehele populatie. Met deze vergelijking zullen uitspraken gedaan worden over de representativiteit van het onderzoek. De achtergrondkenmerken die aan bod komen zijn gender, leeftijd, gemeentegrootte en politieke partij.

Gender

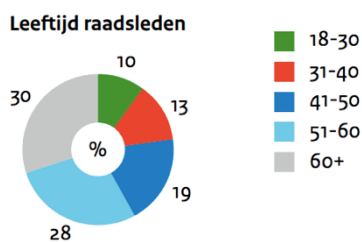
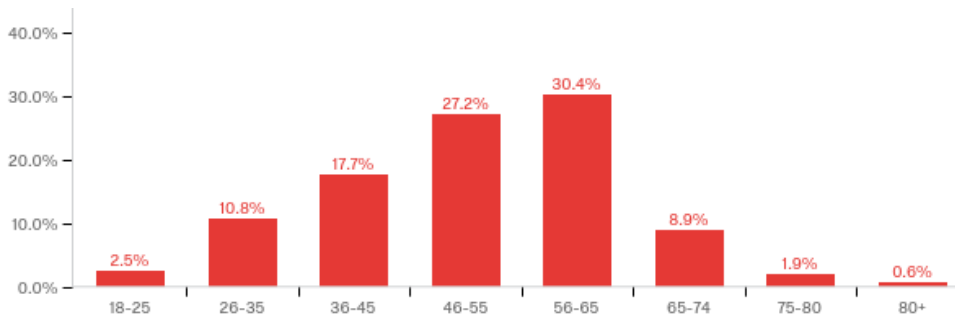
Te zien valt dat de man/vrouw verdeling nagenoeg gelijk is. Het percentage mannen is 46,2%, het percentage vrouwen is 53,8%. Landelijk is 68,38% man en 31,62% vrouw (Bouwman, 2018). Vrouwen zijn dus oververtegenwoordigd in de enquête.



■ Man ■ Vrouw ■ Ik herken mij niet in één van deze categorieën

Leeftijd

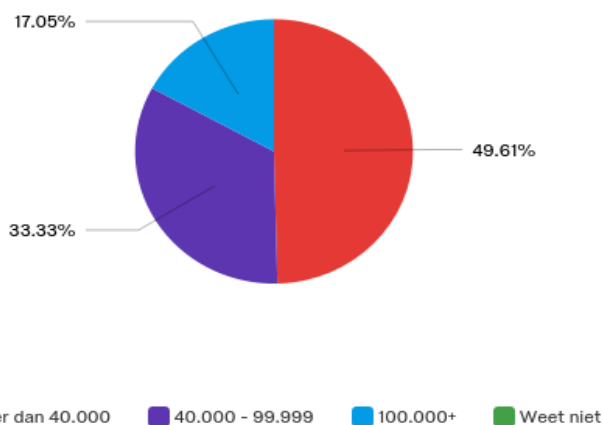
Alhoewel de indeling uit Staat van het Bestuur (2018, p. 40) afwijkt van de indeling die in de enquête gehanteerd is, wijken de cijfers uit de enquête niet veel af van de landelijke cijfers. Opvallend is dat raadsleden met een leeftijd van 50-65 een grote groep vormen. In dit onderzoek zijn de respondenten uit die leeftijdscategorie ook goed vertegenwoordigd. Uit de vergelijking tussen beide figuren zijn geen opvallende verschillen te zien. Wat betreft leeftijd is dit onderzoek dus representatief voor de gehele populatie raadsleden. Zie ook onderstaande figuren.



Bron: Overheid in Nederland, 2018

Gemeentegrootte

Nederland kent 355 gemeenten. Het overgrote deel (63,41%) kent een inwonersaantal van minder dan 40.000 inwoners, en is in dit onderzoek dus een kleine gemeente. Middelhoge gemeenten vormen 27,93% van het totaal. Tot slot is 8,66% van de gemeenten te betitelen als grote gemeente (CBS, 2019).



In dit onderzoek zijn raadsleden uit grote gemeenten sterk -, en raadsleden uit middelgrote gemeenten licht oververtegenwoordigd. Nu deze groepen zijn oververtegenwoordigd is een goede vergelijking beter mogelijk. Ook is het zo dat het zetelaantal van gemeenteraden toeneemt naarmate een gemeente meer inwoners heeft. In dit licht kan de ogenschijnlijke

oververtegenwoordiging van raadsleden uit middelgrote al gedeeltelijk verklaard worden: middelgrote en grote gemeenten zijn in aantal kleiner, maar hebben relatief meer zetels te verdelen.

Daarnaast hoeft een mogelijk scheve verdeling geen obstakel te vormen voor dit onderzoek. Dit onderzoek tracht immers uitspraken te doen over verschillen tussen raadsleden uit grote, middelgrote en kleine gemeenten. Hierbij worden er vergelijkingen getrokken tussen raadsleden uit gemeenten van verschillende groottes. Het kan daarom juist goed zijn dat raadsleden uit de middelgrote en grote gemeenten zijn oververtegenwoordigd in dit onderzoek. Het voordeel hiervan is dat de groepen beter met elkaar vergeleken kunnen worden. De *N*-waarde van deze groepen was bij een volledig representatieve afspiegeling immers erg laag geweest, een goede vergelijking was dan niet goed mogelijk geweest.

Partij

In onderstaande tabel is de verdeling te zien in verhouding tot de politieke partij die de respondenten vertegenwoordigen. Onder lokale partijen wordt in dit onderzoek verstaan 'alle partijen die niet vertegenwoordigd zijn in de Tweede Kamer'. Over het algemeen zijn dat partijen die een uitgesproken lokaal karakter hebben, maar onder deze groep vallen ook partijen die hun nationale ambities nog niet hebben kunnen waarmaken.

Partij	Landelijke cijfers			
	<i>Aantal</i>	%	Aantal zetels	%
DENK	0	0%	24	0,30%
50PLUS	0	0%	30	0,38%
PvdD	0	0%	33	0,41%
PVV	1	1%	75	0,94%
CU/SGP	1	1%	107	1,34%
PvdA/GL	1	1%	114	1,43%
SGP	2	2%	173	1,90%
SP	4	4%	285	3,57%
CU	10	11%	303	3,79%

D66	7	8%	602	7,53%
GroenLinks	7	8%	527	6,59%
PvdA	8	9%	549	6,87%
VVD	12	13%	1131	14,15%
CDA	12	13%	1293	16,18%
Lokale Partij	26	29%	2612	32,69%
Overig	0	0%	133	1,66%
<i>Totaal</i>	<i>91</i>	<i>100%</i>	<i>7991</i>	<i>100,0%</i>

**Op basis van cijfers van Kiesraad (2019) zijn de landelijke cijfers uit de bovenstaande tabel opgesteld. Deze cijfers geven het totaal aantal zetels van alle partijen in alle gemeenteraden van Nederland weer.*

De onderzoekspopulatie is wat betreft de verdeling over de partijen in grote lijnen representatief te noemen. Opgemerkt dient te worden dat raadsleden van de ChristenUnie zijn oververtegenwoordigd. Raadsleden van DENK, 50PLUS en de Partij voor de Dieren ontbreken. Dat doet niet veel af aan de representativiteit van het onderzoek, aangezien deze partijen zeer weinig zetels hebben op gemeenteraadsniveau.

Sectorverdeling werkende raadsleden

Van de respondenten die naast het raadswerk een baan heeft, werkt 35,6% in de publieke sector. Hierna is de grootste groep werkzaam in de private sector (29,6%), gevolgd door non-profit (14,1%) en de semipublieke sector (8%). 7,4% van de respondenten is zelfstandige zonder personeel (zzp'er).

3.5 Respondentenselectie

Zowel raadsleden van kleine, middelgrote en grote gemeenten namen deel aan de enquête. De indeling is als volgt:

Kwalificatie gemeente	Aantal Inwoners
Klein	0-39.999
Middelgroot	40.000-99.999
Groot	100.000+

Door de respondenten te categoriseren op basis van gemeentegrootte hebben er verschillende vergelijkende tests kunnen plaatsvinden met gemeentegrootte als onafhankelijke variabele.

Voor de respons op de enquête is gestreefd naar een zo representatief mogelijk 'respondentenpalet'. Er is geprobeerd raadsleden van verschillende leeftijd, opleiding, partijen en gemeentegrootte te bereiken. Ook politieke kenmerken van de respondenten zijn meegenomen. Daarnaast is er een onderscheid gemaakt tussen raadsleden die naast hun raadswerk werkzaam zijn in verschillende sectoren: in vragenlijst de volgende categorieën meenemen: publieke sector, semipublieke sector, private sector, non-profit en een restcategorie. Het totaal aantal raadsleden dat heeft deelgenomen aan de enquête is 164.

De respondenten zijn geworven door middel van de nieuwsbrief van de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden. De helft van alle raadsleden is hier lid. Uit navraag bleek dat de leden van de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden representatief zijn voor de gehele populatie. Toen bleek dat de respons van raadsleden uit 100.000+ gemeenten achterbleef, zijn willekeurig gekozen griffies uit grote gemeenten gemaild met een verzoek de enquête te delen onder raadsleden. Dit heeft ervoor gezorgd dat de respons uit deze categorie gestegen is.

In 2017 werd door de Gemeente Rotterdam, werkgeversorganisaties en het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties een intentieverklaring getekend met als doel de gemeenteraad aantrekkelijk te maken voor mensen uit het bedrijfsleven (Jorritsma, 2017). Hiermee wordt met name geprobeerd mensen uit het bedrijfsleven aan te trekken tot de gemeenteraad. Aangezien deze intentieverklaring veel raakvlakken heeft met dit onderzoek, is een raadsgriffier uit Rotterdam geïnterviewd over de stand van zaken van dit project.

De twee raadsleden die geselecteerd zijn voor de interviews komen respectievelijk uit een kleine en een grote gemeente. Daarnaast verschillen zij wat betreft partijachtergrond. Het eerste raadslid vertegenwoordigt een nationale partij in de gemeenteraad, de ander vertegenwoordigt een lokale partij.

4. Resultaten

De onderwerpen die voorbijkomen in dit hoofdstuk zijn de volgende:

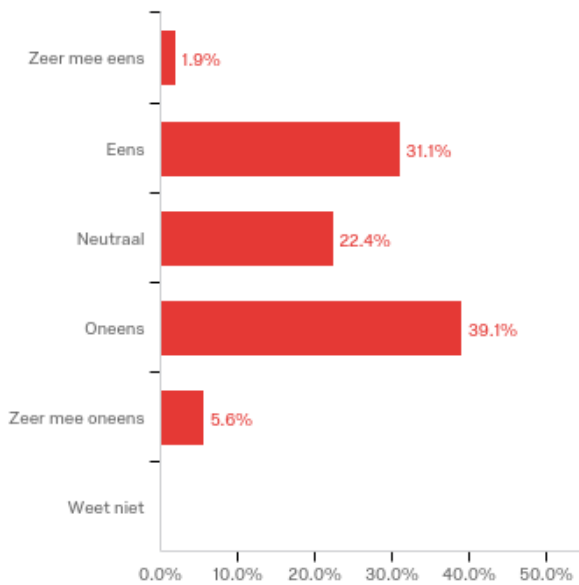
- 4.1 Werkdruk
- 4.2 Stress
- 4.3 Tijdsbesteding
- 4.4 Attitude ten opzichte van lekenbestuur
- 4.5 Tegenwicht t.o.v. college van B en W
- 4.6 Politiek verlof
- 4.7 Intentieverklaring in Rotterdam
- 4.8 Vergoeding
- 4.9 Ondersteuning
- 4.10 Adviezen

De beantwoording van de deelvragen vragen loopt in dit hoofdstuk soms door elkaar heen. In de conclusie zal daarom op overzichtelijke wijze het antwoord op de deelvragen gegeven worden.

4.1 Werkdruk

De eerste vraag die de respondenten werd voorgelegd was: *'In hoeverre ervaart u werkdruk in uw raadswork?'*. De respondenten konden antwoorden op een schaal van 1 t/m 10. Het cijfer 1 stelde een zeer lage werkdruk voor, het cijfer 10 een zeer hoge werkdruk. Het gemiddelde is een 6,2. De standaarddeviatie is relatief hoog (2). Dat duidt op grote verschillen in de ervaringen die raadsleden hebben met werkdruk.

Vraag 3 uit de enquête houdt verband met de vraag 1. Vraag 3 betreft een stelling die op de volgende manier is voorgelegd aan de respondenten: *'Ik heb genoeg tijd beschikbaar voor mijn raadswork'*. Deze stelling leverde de volgende resultaten op:



$N=161$

Een eenduidig antwoord op deze stelling is niet gegeven. Wel is de groep respondenten die het oneens/zeer oneens met de stelling is net iets groter (44,7%) dan de groep die het eens/zeer eens is met de stelling (33%). Het is dus duidelijk geworden dat bijna de helft van de raadsleden ervaart niet genoeg tijd over te houden voor het raadswerk. Uit de interviews bleek dat er door het jaar heen schommelingen plaatsvinden in de werkdruk. Zo gaf een raadslid aan (R1): “Het wisselt sterk, met de voorjaarsnota is het bijvoorbeeld erg druk. Maar er zijn ook periodes waarin het erg rustig is”. De werkdruk is dus ook afhankelijk van de periode in het jaar.

Om een beeld te krijgen van het verschil tussen werkende en niet-werkende raadsleden over het thema werkdruk is een (eenzijdige) t-toets uitgevoerd. De hypothesen die hieraan vooraf zijn gegaan zijn:

H_0 = *Werkende raadsleden ervaren evenveel werkdruk als raadsleden zonder ander werk.*

H_1 = *Werkende raadsleden ervaren meer werkdruk dan raadsleden zonder ander werk.*

De uitkomst van de t-test is significant ($p < 0,025$). Dit heeft als gevolg dat de H_0 -hypothese verworpen wordt. De gemiddelden voor werkende en niet-werkende raadsleden liggen op respectievelijk 6,4 en 5,3. Werkende raadsleden ervaren dus significant meer werkdruk dan niet-werkende raadsleden. De combinatie van raadswerk-werk heeft dus een invloed op de mate waarin raadsleden werkdruk ervaren. Aangezien de stelling over werkdruk in de

enquête toegelicht is als ‘een situatie waarin de werknemer niet de kwaliteit van het werk kan leveren binnen de beschikbare tijd’ (Enquête, bijlage 2), lijkt tijdsgebrek de belangrijkste oorzaak achter de werkdruk. Een werkend raadslid (R2) beaamt dat hij het na zijn verkiezing als raadslid een stuk drukker heeft: “Ik ben drukker dan voorheen. Als je kijkt naar het commissiewerk en het voorbereidend werk voor de raadsvergadering, dan kost dat mij in het weekend al snel vijf uur”.

In het open gedeelte van de enquête hebben respondenten aangegeven dat zij gemeentegrootte ook als een factor zien die invloed heeft op werkdruk. Daarom is een ANOVA-analyse uitgevoerd met de volgende hypothesen:

H_0 : Er zijn geen verschillen in werkdruk tussen de verschillende gemeenten.

H_1 : Er zijn verschillen in werkdruk tussen de verschillende gemeenten.

De uitkomst is significant ($p=0,021$). De hypothese H_0 wordt dus verworpen en de alternatieve hypothese H_1 wordt aangenomen. Aangezien er drie groepen zijn vergeleken is het nodig nader te bekijken waar de verschillen precies zitten. De gemiddelden van de groepen zijn in de onderstaande tabel weergegeven. Te zien valt dat raadsleden uit grote gemeenten het meeste werkdruk ervaren in hun raadswerk. In de post-hoc analyse is te zien dat de gemiddelden van de groep middelgrote en grote gemeenten significant van elkaar afwijken. Te concluderen valt dus dat raadsleden uit grote gemeenten significant meer werkdruk ervaren dan hun collega’s uit middelgrote gemeenten. De werkdruk voor raadsleden uit grote gemeenten is weliswaar hoger dan die van hun gelijken uit kleine gemeenten, maar dit is geen significant verschil. Werkdruk onder raadsleden van 100.000+ gemeente is dus het meest prangend.

Gemeentegrootte*	Werkdruk**
Klein (40.000-)	6,3
Middelgroot (40.000-100.000)	5,9
Groot (100.000+)	7.2

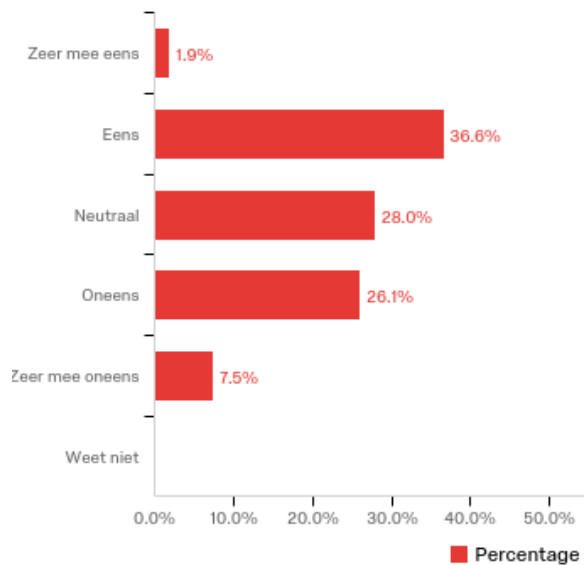
* in aantal inwoners

** schaal van 0-10

4.2 Stress

De tweede vraag uit de enquête ging over stress. De stelling die voorgelegd werd luidt: *'Ik voel me vaak gestrest tijdens mijn raadswerk'*. Te zien valt dat de stresservaring sterk verschilt. Wel is het opvallend dat de percentages vanaf 'zeer mee oneens' tot 'eens' oplopen. De groep die stress ervaart (38,5%) tijdens het raadswerk is groter dan de groep die dat niet ervaart (33,6%).

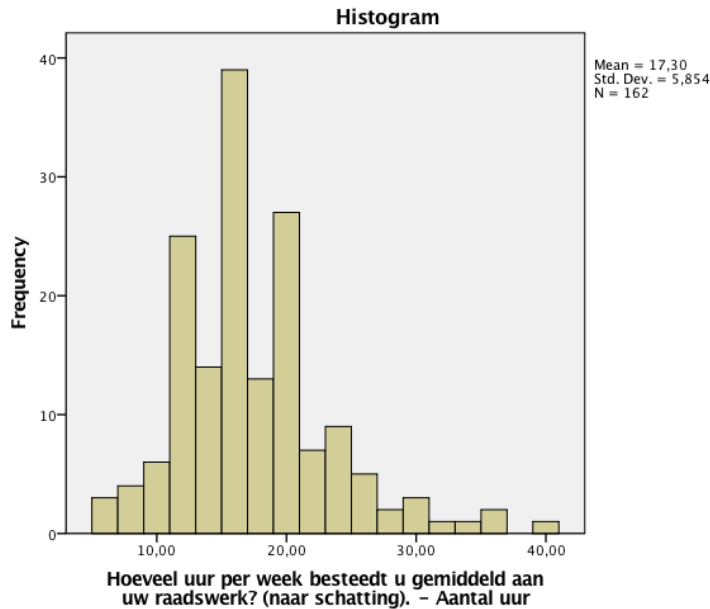
N=161



Aangezien uit het kopje 4.1 naar voren kwam dat werkende raadsleden meer werkdruk ervaren dan niet-werkende raadsleden, is ook een t-test uitgevoerd voor de mate waarin stress ervaren wordt. De gemiddelden van niet-werkende raadsleden en werkende raadsleden werd vergeleken. De uitkomst van deze test is verre van significant (Output-SPSS, bijlage 1). Dit is een opvallend resultaat in vergelijking met de uitkomst van de toets met betrekking tot werkdruk. Wat betreft de thema's werkdruk en stress kan tot de slotsom gekomen worden dat werkende raadsleden niet aan al het werk toekomen waaraan zij toe zouden willen komen maar dat uit zich (nog) niet in de psychische gesteldheid van de werkende raadsleden. Zij zijn ervaren gemiddeld in dezelfde mate stress als niet-werkende raadsleden.

4.3 Tijdsbesteding

De eerste vraag over tijdsbesteding die gesteld is aan de respondenten gaat over het aantal uur dat zij per week besteden aan hun raadswerk. Dat resulteerde in het volgende overzicht:



Te zien valt dat de grootste groep raadsleden tussen de tien en twintig uur per week aan het raadswerk besteedt. Het gemiddeld aantal uur ligt op 17,30 uur. Voor een completer overzicht is onderstaande tabel opgesteld. Hierin zijn de percentages te raadplegen van het aantal uur dat raadsleden aan het raadswerk besteden.

Tijdsbesteding raadswerk

Aantal uur	%	% (cumulatief)
0-10	8%	8%
11-20	72,9%	80,9%
21-30	15,7%	96,6%
31-40	3,4%	100%

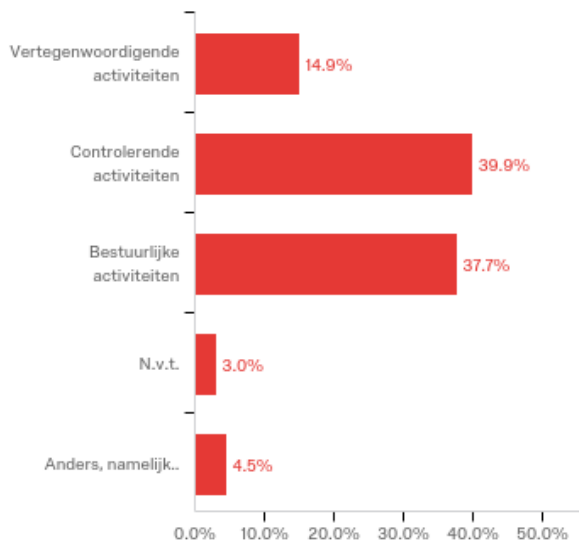
Uit bovenstaande figuur valt af te leiden dat ruim driekwart van de raadsleden niet meer dan 20 uur in het raadswerk steekt. Een grote groep raadsleden (43,9%) is 15-20 uur kwijt aan het raadswerk. Het is dan ook niet verrassend dat het gemiddelde op 17,30 uur ligt. Dit is een verhoging ten opzichte van het vaak aangehaalde rapport *15,9 uur* (Raad voor

Openbaar Bestuur, 2016).

In het theoretisch kader kwam een verwachting tot stand dat raadsleden van lokale politieke partijen meer tijd kwijt zouden zijn aan hun raadswerk dan raadsleden van nationale partijen. Wat betreft tijdsbesteding aan het raadswerk zijn geen verschillen te ontwaren tussen de twee groepen. Raadsleden van lokale partijen besteden niet meer tijd aan hun raadswerk dan raadsleden van nationale partijen (SPSS-output, bijlage 1).

Vervolgens werd aan de raadsleden gevraagd waar naar hun idee te veel tijd in ging zitten. Bij deze vraag was het mogelijk meerdere antwoorden aan te vinken. Dit is de reden dat de *N*-waarde hoog is. Om onduidelijkheden te voorkomen, is vooraf een omschrijving gegeven wat bedoeld werd met de verschillende keuzemogelijkheden. (Enquête, bijlage 2).

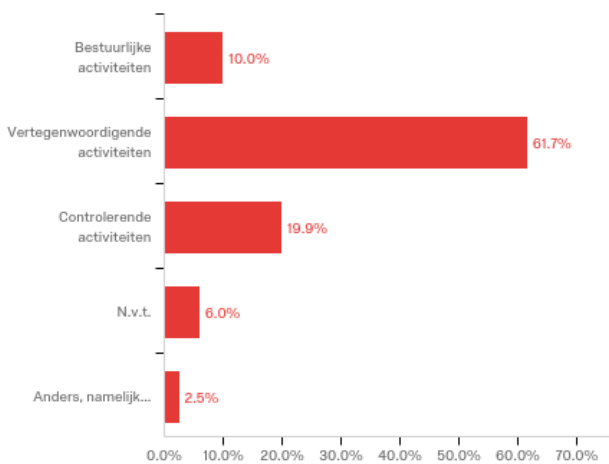
De respons op deze vraag leverde de volgende resultaten op:



N=268

Wat opvalt is dat een groot deel van de raadsleden aangeeft te veel tijd kwijt te zijn aan met name controlerende (39,9%) en bestuurlijke activiteiten (37,7%). Maar weinig raadsleden hebben de categorie n.v.t. aangevinkt, wat betekent dat het overgrote deel van de raadsleden sommige activiteiten als tijdrovend ervaren. In de open antwoorden kwam vooral naar voren dat de combinatie van de verschillende taken veel tijd vergt. Er werd gesteld dat de taken snel optellen. Ook het leiden van de fractie werd verschillende keren genoemd als iets wat veel tijd in beslag neemt. De geïnterviewde Raadsgriffier uit Rotterdam gaf daarnaast aan dat het zijn van commissievoorzitter een tijdrovende taak is.

Daaropvolgend werd de vraag voorgelegd waar raadsleden meer tijd in zouden willen steken. Opvallende uitschieter in dit overzicht zijn uiteraard de vertegenwoordigende activiteiten. Maar liefst 61,7% heeft aangegeven meer tijd te willen besteden aan vertegenwoordigende activiteiten. Bestuurlijke activiteiten waren met een score van 10% het minst populair.

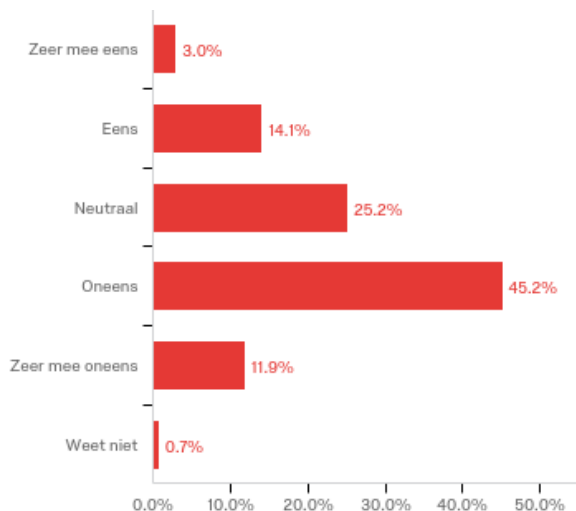


N=135

4.4 Vrije tijd

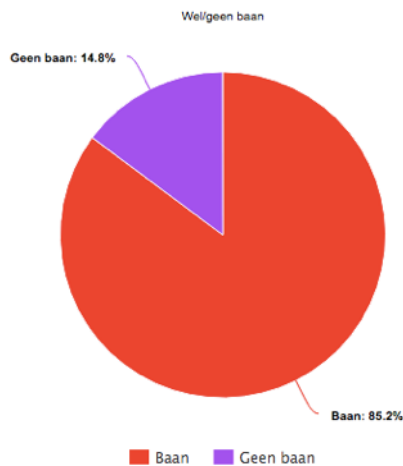
Aan raadsleden is de volgende stelling voorgelegd: *“Ik houd genoeg vrije tijd over”*.

Opvallend is hoe weinig tijd raadsleden over zeggen te houden. Slechts 17,1% van de respondenten kan zich vinden in de stelling, terwijl meer dan de helft (57,1%) aangeeft te weinig vrije tijd over te houden. Dat is een zorgwekkend gegeven.



N=135

Om een onderscheid te maken tussen werkende raadsleden en niet-werkende raadsleden is de vraag gesteld of raadsleden naast hun raadswerk een andere betaalde baan hebben. De verdeling werkend/niet-werkend van de respondenten is als volgt:



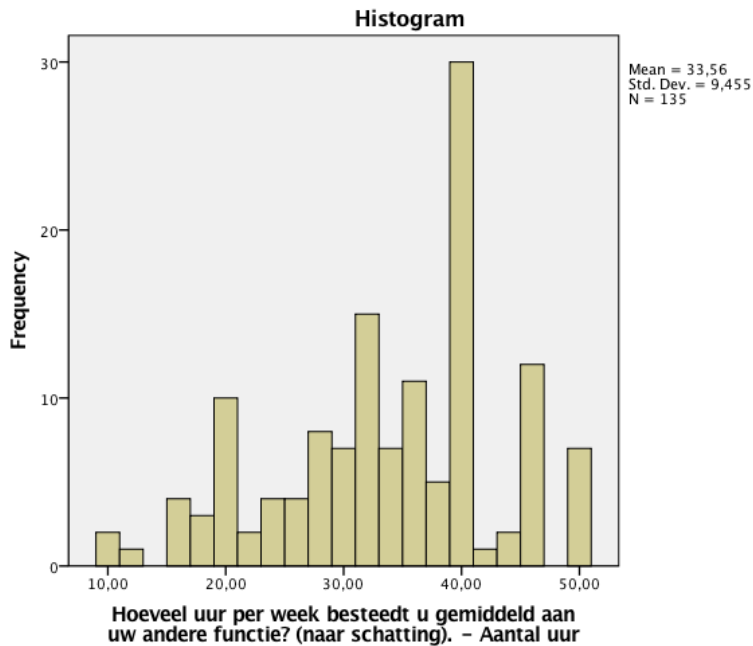
N=146

Het overgrote deel van de raadsleden heeft dus naast het raadswerk een betaalde baan. Het raadswerk is dus ook in de praktijk grotendeels een nevenfunctie. Er lijkt een grote verschuiving te zijn van het aantal raadsleden met een betaalde baan ten opzichte van 2017. Op basis van de resultaten is het aannemelijk dat er met de gemeenteraadsverkiezingen van 2018 meer werkende raadsleden bij zijn gekomen. Uit het Nationaal Raadsledenonderzoek twee jaar geleden (Daadkracht voor de overheid, 2017) kwam immers naar voren dat 53,6% van de raadsleden een betaalde baan had of een opleiding volgde. Een schril contrast dus met de 85,2% die nu wordt genoteerd, en dan zijn de studerende raadsleden niet eens meegerekend.

Een belangrijk doel van dit onderzoek was de discussie rondom raadswerk en werkdruk in een brede context te zetten. Daarom is in de enquête een vraag gesteld over de tijdsinvestering van werkende raadsleden in hun reguliere werk. Het gemiddeld aantal uur dat werkende raadsleden besteden aan hun werk is 33,56 uur. De spreiding loopt uiteen van een minimum van tien uur tot een maximum van vijftig uur. Net iets meer dan 50% van de raadsleden werkt tussen de dertig en veertig uur. Er is zelfs een aanzienlijke groep raadsleden die meer dan veertig uur per week werkt.

Opvallend is de balk die '40 uur' aangeeft. Deze steekt ver boven de andere balken uit. Een

grote groep raadsleden werkt dus 1fte, maar er zijn ook raadsleden die de 1fte passeren. Als daarbovenop nog het raadswerk komt, is het voor te stellen dat deze personen een druk bestaan hebben. In onderstaand figuur is het volledige overzicht van de tijdsinvestering van raadsleden in hun reguliere werk te zien.



Het maximaantal uur dat respondenten op konden geven was vijftig. Uit de figuur is te zien dat er een aantal respondenten is die dit maximum hebben ingevuld. Het zou dus kunnen dat het gemiddeld aantal uur dat raadsleden besteden aan hun reguliere baan nog hoger ligt dan uit dit onderzoek naar voren komt.

Het gemiddeld aantal uur dat werkende raadsleden aan het totaal van al hun werkzaamheden besteden ligt op 50,5. Hierin zijn de gemiddelden van zowel het reguliere werk als van het raadswerk in meegenomen. Dit cijfer komt overeen met het cijfer van 50 uur dat genoemd is in het rapport *Werkdruk van raadsleden* (Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2017). Er kan dus gesteld worden dat werkende raadsleden gemiddeld meer dan fulltime bezig zijn met de combinatie van werk en raadswerk.

Nu duidelijk is geworden dat werkende raadsleden veel werkuren maken naast hun functie als raadslid zal bekeken worden of dit werk ook ten koste gaat van het aantal uur dat werkende raadsleden overhouden voor hun raadswerk. Tevens zal er worden nagegaan of werkende raadsleden minder tijd overhouden voor hun raadswerk dan niet-werkende raadsleden. De verwachting was dat raadsleden met een betaalde baan minder werk

overhielden aan hun raadswerk dan raadsleden die geen betaald werk hebben. Daarom is eenzijdige t-toets uitgevoerd met de volgende hypothese en alternatieve hypothese:

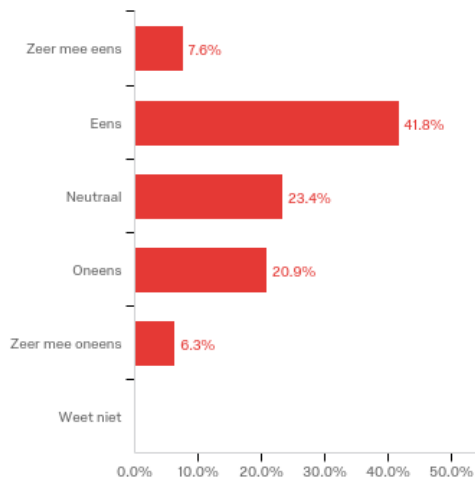
H_0 = *Werkende raadsleden besteden net zoveel tijd aan hun raadswerk dan raadsleden zonder een betaalde baan.*

H_1 = *Werkende raadsleden besteden minder tijd aan hun raadswerk dan raadsleden zonder een betaalde baan.*

Hieruit kwam naar voren dat raadsleden met een betaalde baan gemiddeld 16,8 uur besteden aan hun raadswerk. Raadsleden zonder een betaalde baan besteden gemiddeld 19,6 uur aan hun raadswerk. De uitkomst van de t-toets is significant ($p < 0,025$) (SPSS-output, bijlage 1). Er kan dus geconcludeerd worden dat raadsleden met een betaalde baan significant minder uur in hun raadswerk steken dan raadsleden zonder een betaalde baan. De vraag is of dit zorgelijk is, aangezien het gemiddelde van 16,8 uur voor werkende raadsleden alsnog hoger is dan bijvoorbeeld het gemiddelde van 15,9 uur uit het rapport van de Raad voor Openbaar Bestuur (2016).

4.4 Attitude ten opzichte van lekenbestuur

Het is dus duidelijk dat werken naast het raadswerk meer regel is dan uitzondering. Dit past bij de gedachte van lekenbestuur, waarin raadsleden naast hun raadswerk zelf ook volop deelnemen aan de maatschappij. Raadsleden gedragen zich dus wel naar het idee van lekenbestuur, maar of raadsleden ook daadwerkelijk voorstander zijn van lekenbestuur is niet bekend. Om die reden is de volgende stelling voorgelegd aan raadsleden: *“Ik vind het belangrijk dat raadswerk een nevenfunctie is”*. Een krappe meerderheid (55,7%) is het eens met deze stelling.



$N=158$

Toch kan een op de vier raadsleden zich niet vinden in deze stelling. Een op de vijf raadsleden staat neutraal tegenover deze stelling. Alhoewel de grootste groep voorstander is van de gemeenteraad als lekenbestuur, blijft er een aanzienlijke groep over die een negatieve of neutrale positie inneemt ten opzichte van de gemeenteraad als lekenbestuur. Een geïnterviewde respondent uit een grote gemeente (R1) geeft aan niet negatief tegenover het raadswerk als fulltimefunctie te staan: *“Het voelt soms al als een fulltimebaan. Wel zou ik dan willen dat raadsleden er nog wat anders naast doen om in contact te blijven staan met de samenleving.”* Er is onder raadsleden dus een meerderheid voor het idee van lekenbestuur, maar zeer breed gedragen is het niet. Werkende raadsleden erkennen sterker het belang van het raadslidmaatschap als nevenfunctie dan niet-werkende raadsleden blijkt uit een statistische analyse (SPSS-output, bijlage 1). Een significant verschil is dit niet.

4.5 Tegenwicht bieden aan college

Uit voorgaande resultaten blijkt dat het overgrote deel van de raadsleden werkt naast het raadswerk. Het grootste verwijt aan het adres van de raad als lekenbestuur is dat lekenbestuurders niet professioneel genoeg zouden zijn. Dat zou de raad als tegenwicht van het college van Burgermeesters en Wethouders in gevaar kunnen brengen. De stelling die is voorgelegd aan de raadsleden is de volgende: *‘Ons college is in staat voldoende tegenwicht te bieden aan het college van Burgemeesters en Wethouders’*. Uit de peiling onder raadsleden blijkt dat de helft (49,4%) van de raadsleden vindt dat haar raad voldoende gewicht in de schaal kan leggen. De andere helft van de geënquêteerden geeft echter een neutraal of negatief antwoord op de stelling.

In een interview zegt een raadslid het volgende over de kwaliteit van de raad: *“Die laat te wensen over. Ik zie dat sommige raadsleden hun stukken niet goed lezen en dan vragen stellen die gewoon in de raadsstukken staan.”* Ook het niveau van het debat valt hem soms tegen: *“Het niveau van het debat valt me ook best tegen. In de coalitie wordt nog niet gezegd: “U zult ongetwijfeld een punt hebben, maar wij zijn met meer dus we stemmen u gewoon weg”*. Het is overigens lastig te zeggen of er een direct verband is te leggen tussen de kwaliteit van de raad en werkdruk. Andere zaken kunnen hier uiteraard ook een rol bij spelen, zoals de mate van ondersteuning en inwerkprogramma's.

4.6 Politiek verlof

Aangezien uit de cijfers blijkt dat het overgrote deel van de raadsleden werkt, is het interessant om te bekijken of werkende raadsleden een regeling voor politiek verlof

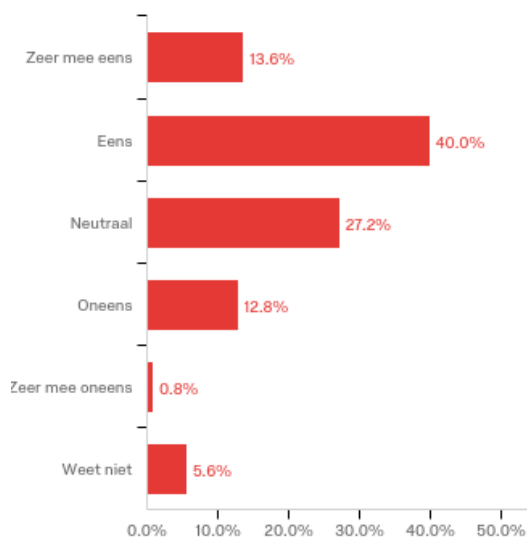
getroffen hebben met hun werkgever. Dit zou de combinatie van het werk immers hanteerbaar kunnen maken. Zzp'ers zijn hier buiten beschouwing gelaten, aangezien zij eigen werkgever zijn. Gevraagd aan de deelnemende raadsleden is of zij een regeling voor politiek verlof getroffen hebben met hun werkgever. Gemiddeld heeft maar een klein deel van de werkende raadsleden (15,2%) van de werknemers een regeling voor politiek verlof getroffen met zijn werkgever. De cijfers per sector geven geen grote verschillen weer. Wel hebben werknemers in de publieke en semipublieke sector vaker afspraken gemaakt over politiek verlof dan hun collega's uit de private en non-profit sector. Opgemerkt dient te worden dat de grenzen tussen de categorieën niet scherp zijn, dit zou voor vertekeningen kunnen hebben gezorgd.

Sector	%
Publiek	18,8
Semipubliek*	25
Privaat	15,8
Non-profit	10,5
Gemiddelde	15,2

N = 135

**N*-waarde is zeer klein.

Vervolgens is er gevraagd in hoeverre er vanuit werkgevers begrip is voor het raadswerk. De stelling die is voorgelegd luidt: *'Mijn werkgever heeft voldoende begrip voor mijn raadswerk gerelateerde verplichtingen'*. De bevindingen nuanceren het voorgaande voor een groot deel. Hieruit komt naar voren dat raadsleden grotendeels op begrip van hun werkgever kunnen rekenen. De meerderheid (53,6%) ervaart begrip vanuit haar werkgever. Slechts een

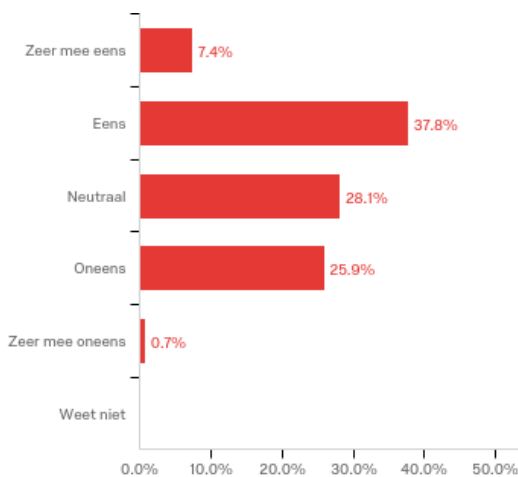


kleine groep (13,6%) is het niet eens met de stelling. Gesteld kan dus worden dat er tussen raadsleden en werkgevers vaak geen concrete afspraken over politiek verloop bestaan, maar raadsleden veelal op begrip van hun werkgever voor het raadswerk kunnen rekenen.

N=125

Een geïnterviewd raadslid (R2) geeft aan dat zijn werkgever zelfs voordelen ziet in het raadswerk: *“Toen ik zei dat ik de gemeenteraad in wilde zei mijn werkgever: “Ga dat maar doen, als mens groei je daarvan”. Daarnaast is mijn bedrijf vooral op rijksniveau actief, maar de gemeente wordt steeds belangrijker. Inzicht op gemeenteniveau ziet mijn werkgever als een stukje winst”*. Hieruit blijkt dus dat er ook voorbeelden zijn waarbij het gemeenteraadswerk juist ook door de werkgever als iets positiefs wordt gezien.

Hierop aansluitend is de vraag aan werkende raadsleden gesteld of zij een balans hebben gevonden tussen hun reguliere werk enerzijds en raadswerk anderzijds. Hier geven de resultaten meer aanleiding tot zorgen. Een kwart (26,7%) van de werkende raadsleden geeft op de stelling aan geen goede balans te hebben gevonden tussen het reguliere werk en het raadswerk. Nog eens 28,1% staat neutraal tegenover deze stelling. De combinatie van raadswerk en werk kan dus een zware wissel op raadsleden trekken.

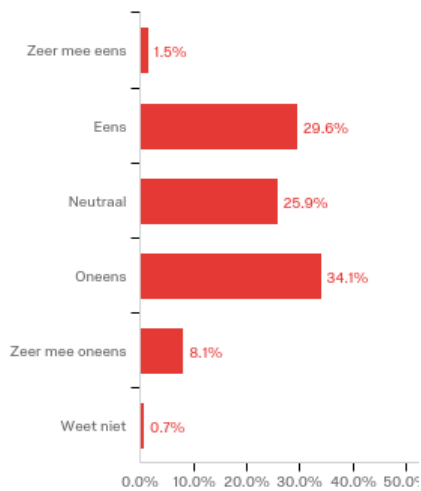


N=125

Vervolgens is de vraag voorgelegd aan werkende raadsleden wat voor effect hun reguliere baan op het raadswerk heeft. De stelling is als volgt geformuleerd: *“Mijn raadswerk lijdt onder mijn andere functie”*. Te zien valt in het bijbehorende onderstaande figuur (links) is dat een aanzienlijk deel (31,1%) van de raadsleden aangeeft dat het reguliere werk de kwaliteit van het raadswerk negatief beïnvloedt. Omgekeerd is dezelfde vraag gesteld in de formulering: *“Mijn andere functie lijdt onder mijn raadswerk”*. Dit figuur laat zien dat 23,7%

van de respondenten vinden dat er een negatieve invloed bestaat van het raadswerk op het reguliere werk. Hieruit lijkt naar voren te komen dat raadsleden die te maken hebben met spanningen tussen beide werkzaamheden eerder prioriteit geven aan hun reguliere functie dan aan hun raadswerk.

“Mijn raadswerk lijdt onder mijn andere functie”.



“Mijn andere functie lijdt onder mijn raadswerk”



N=135

4.7 Rotterdam als proeftuin voor raadsleden uit het bedrijfsleven

Intentieverklaring

In 2017 is in Rotterdam een intentieverklaring (Bijlage 3) getekend met als doel meer raadsleden met een achtergrond uit het bedrijfsleven aan te trekken voor de gemeenteraad. Decentralisaties, representativiteit en bezorgdheid van professionals gaven aanleiding voor deze intentieverklaring die op een seminar op 4 juli 2017 werd ondertekend.

De gemeenteraad Rotterdam, de werkgeversorganisaties Club Rotterdam en MKB Rotterdam-Rijnmond en het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties hebben hun handtekening onder de intentieverklaring gezet.

Wie de bijgevoegde brief (bijlage ..) leest ziet dat er specifiek voor Rotterdam meer speelde. Rotterdam stond in 2017 voor een aantal grote uitdagingen waarbij de initiatiefnemers belang hechten aan raadsleden uit het bedrijfsleven, die ondervertegenwoordigd zijn. In de bijgevoegde brief wordt gesteld dat Rotterdam zich op dat moment op een 'keerpunt' bevindt, aan de vooravond staat van een belangrijke sociale en economische ontwikkeling. Onder andere Rotterdam als mainport en de transitie van de petrochemische industrie worden genoemd als belangrijke uitdagingen waar een sterk lokaal bestuur voor nodig is en een rol voor raadsleden afkomstig uit het bedrijfsleven wenselijk is. Uit de PowerPoint van het seminar is een figuur gezien waarbij de ondervertegenwoordiging van het bedrijfsleven naar voren komt. Oorzaken die de ondervertegenwoordiging van mensen uit het bedrijfsleven in de gemeenteraad verklaren richten zich in de brief met name op dat het raadswerk moeilijk te combineren is met een andere functie en afbreukrisico's.

De intentieverklaring bevat een aantal actiepunten. De Club Rotterdam biedt medewerkers die de raad in willen inkomens-, pensioen- en terugkeergarantie. Het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties doet op haar beurt de belofte te werken aan regels die differentiatie in vergoeding mogelijk maken. Zo moet het mogelijk worden raadsleden die fractievoorzitter zijn of plaatsnemen in commissies extra te belonen.

(Het Ministerie heeft daad bij woord gevoegd, want het Rechtspositiebesluit politieke ambtsdragers 2019 bevat bepalingen met een vergelijkbare strekking.)

Stand van zaken

Na kennisname van deze proef is door de onderzoeker een bezoek gebracht aan een raadsgriffier van de gemeente Rotterdam voor een interview. Hierbij is geïnformeerd naar de stand van zaken van deze proef. Uit het gesprek bleek dat na het ondertekenen van de intentieverklaring er niet veel gebeurd is. Het ministerie van BZK is wel aan de slag gegaan met het ontwikkelen van meer differentiatie in vergoedingen.

Dat heeft er onder meer toe geleid dat fractievoorzitters nu aanspraak hebben op een extra toelage bovenop de reguliere vergoeding. Wel moet hierbij vermeld worden dat deze differentiatie in vergoeding niet een één op één relatie heeft met de intentieverklaring, maar al langer aandacht gekregen heeft. Echter is het van de kant van de werkgeversorganisaties stil gebleven. De voorgenomen inkomens- pensioen- en terugkeergaranties zijn nog niet gerealiseerd vanuit de betrokken bedrijven. Wel vinden er gesprekken plaats met VNO-NCW, die ook geïnteresseerd is in de proef.

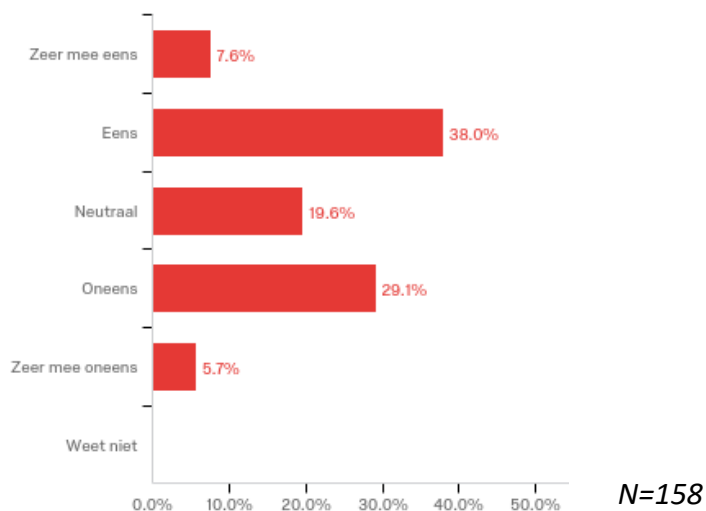
Actieplan

Uit het gesprek met de raadsgriffier bleek dat de initiatiefnemers van de verklaring er niet over uit zijn of de in de verklaring beschreven maatregelen wel de meest effectieve methode is om een nieuwe groep raadsleden aan te trekken. Om erachter te komen wat

voor potentiële raadsleden uit het bedrijfsleven nu echt relevante maatregelen zijn wordt er op dit moment een onderzoek vanuit de Erasmus Universiteit Rotterdam uitgevoerd naar de factoren die mensen meenemen in hun keuze wel of niet politiek actief te worden. Aan de hand van de uitkomsten van dat onderzoek zullen experimenten worden gestart die de factoren uit het onderzoek zullen gaan testen. Op basis van de uitkomsten zullen vervolgens maatregelen worden opgesteld. Het is de bedoeling dat er voor de volgende gemeenteraadsverkiezingen van 2022 concrete maatregelen liggen die direct geïmplementeerd kunnen worden. Volgens de raadsgriffier zou het goed kunnen dat de afspraken die genoemd worden in de intentieverklaring geschrapt worden en er nieuwe voor in de plek komen. Volgens hem zou het echter ook goed kunnen dat de bestaande afspraken in stand blijven en zelfs uitgebreid worden. Volgens hem is het echt afwachten op de resultaten van het onderzoek om de vervolgstappen te bepalen.

4.8 Vergoeding

Raadsleden zijn in de enquête ook bevraagd op tevredenheid over hun vergoeding. De stelling was als volgt geformuleerd: *'Ik ben tevreden met de vergoeding die ik als raadslid ontvang'*. Uit onderstaande figuur blijkt dat er grote verschillen bestaan in de mate van tevredenheid. De grootste groep raadsleden is tevreden met de vergoeding die zij ontvangen. Toch is er ook een grote ontevreden groep, zij vormen ongeveer een derde van alle raadsleden.



De (maximum)vergoedingen die raadsleden kunnen krijgen zijn wettelijk geregeld in het Rechtspositiebesluit decentrale politieke ambtsdragers. Alhoewel de vergoeding voor raadsleden uit kleine gemeenten er per 1 januari 2019 verhoogd is, verschilt de hoogte van de vergoeding per gemeente aanzienlijk. Hieronder is te zien dat de vergoeding varieert van €250,82 voor raadsleden van gemeenten tot 8.000 inwoners tot €2.427,48 voor raadsleden gemeenten met meer dan 375.000 inwoners.

(Overheid.nl, 2019)

<i>inwonersklasse</i>	<i>Vergoeding voor de werkzaamheden</i>
1	€ 250,82
2	€ 396,33
3	€ 617,77
4	€ 990,55
5	€ 1.288,33
6	€ 1.507,54
7	€ 1.711,54
8	€ 1.993,90
9	€ 2.427,48

Op basis van de verschillen die er bestaan in vergoedingen tussen raadsleden van kleine en grote gemeenten, is het interessant om te onderzoeken of raadsleden van kleine gemeenten ontevredener zijn over hun vergoeding dan raadsleden uit grote gemeenten. In de enquête zijn raadsleden opgedeeld in 3 categorieën: raadsleden uit kleine, middelgrote en grote gemeenten. De verwachting is dat raadsleden uit kleine gemeenten ontevredener over hun vergoeding zijn dan raadsleden uit grote gemeenten. Daartoe is een ANOVA-analyse uitgevoerd (Output SPSS, bijlage 1). Deze toets leverde geen significante resultaten op. De tevredenheid over een vergoeding hangt dus niet samen met gemeentegrootte.

Alhoewel er geen vergelijkbare cijfers bekend zijn van momenten vóór het Rechtspositiebesluit decentrale politieke ambtsdragers is het zeer goed mogelijk dat de tevredenheid onder gemeenteraadsleden uit kleine gemeenten aanzienlijk is toegenomen. Een belangrijk onderdeel van het Rechtspositiebesluit was namelijk het (enigszins) nivelleren van raadsvergoedingen voor raadsleden uit kleine gemeenten. Een respondent uit een kleine gemeente (R2) geeft aan tevreden en dankbaar te zijn voor de verhoging van de vergoeding: *“Voor die €400 die ik voorheen kreeg, deed ik het niet, maar nu is het gewoon een*

goedbetaalde vrijwilligersbaan". De respondent voegt er daarna aan toe dankbaar te zijn voor de (bijna) verdubbeling van de vergoeding, maar zegt vervolgens: *"Als je het relateert aan de extra uren die je maakt en de plichtplegingen die je hebt als raadslid, dan stelt het bedrag dat ik krijg natuurlijk helemaal niets voor"*. De respondent ziet de vergoeding overigens ook niet als motivatie: *"Raadwerk is eigenlijk net als vrijwilligerswerk doen. Je krijgt er weliswaar wat geld voor, maar dat zou niet de prikkel moeten zijn om het werk te gaan doen"*.

4.9 Ondersteuning

Het volgende gedeelte geeft antwoord op de derde deelvraag: *Wat voor middelen liggen er voor handen om de bestaande problemen op te lossen?* Met het antwoord op deze deelvraag wordt gepoogd een overzicht te krijgen van welke middelen er zijn, en in hoeverre deze middelen effectief worden aangewend. Daarnaast hebben de respondenten die het raadswerk combineren met een baan in de enquête de mogelijkheid gehad om elkaar van advies te voorzien. Dat heeft geresulteerd in een aantal adviezen die aan het eind van dit hoofdstuk gepresenteerd worden.

In het rapport 'Raad en hulptroepen' (Schram et al., 2017) is uitvoerig ingegaan op de ondersteuning die de raadsleden kunnen invoeren. Aangezien dat dit in het kader van dit onderzoek ook een belangrijk thema is, is een soortgelijke methode als in dat onderzoek toegepast. Omdat deze hulpmiddelen de werkdruk voor raadsleden kunnen reduceren is daarom gevraagd aan raadsleden in hoeverre zij de hulp inschakelen van de volgende ondersteuningsmiddelen:

1=geen ondersteuning 5=veel ondersteuning

Fractie	3.49
Griffie	3.37
Privéomgeving	2.93
Burgers	2.69
Rekenkamer	2.29
Participatieraden	2.07
Belangenorganisaties	2.03
Cliëntenraden	2.03
Onderzoeksinstituten	1.79
Journalisten	1.70
De digitale leeromgeving	1.63
Adviesbureaus	1.45

De fractie (medewerker) is nog steeds de ondersteuning die raadsleden het vaakst inschakelen. Daarna volgt de griffie. Opvallend is dat raadsleden relatief veel hulp inschakelen vanuit hun privéomgeving. Ook geven raadsleden aan burgers geregeld in te schakelen ter ondersteuning van hun raadswerk. In het open gedeelte van de vraag kwam naar voren dat er een grote groep raadsleden is die ondersteund wordt vanuit het partijbureau. Ook werd een aantal keer genoemd dat partijgenoten uit buurtgenoten een handig middel zijn om kennis en advies in te winnen. Raadsleden van landelijke partijen genieten daarnaast een voordeel. Veel raadsleden uit deze groep geven aan op de hulp van de landelijke of provinciale partijafdeling te kunnen rekenen.

Aangezien uit eerder onderzoek (Schram et al., 2017) naar voren komt dat de positie en de benaming van burgerraadsleden per gemeente verschillend is geregeld is vooraf duidelijk gedefinieerd wat onder burgerraadsleden wordt verstaan: *niet-verkozen vertegenwoordigers van een partij, die deel mogen nemen aan commissievergaderingen als plaatsvervangend raadslid*. Deze duo-raadsleden kunnen raadsleden voor een deel ontlasten, aangezien zij in plaats van een raadslid deel kunnen nemen aan commissievergaderingen.

Uit de inventarisatie die gedaan is naar de inzet van duo-raadsleden kwam naar voren dat driekwart (74,7%) van de lokale politieke partijen duo-raadsleden inzet. Het overige kwart maakt dus geen gebruik van deze duo-raadsleden. Het fenomeen van de inzet van duo-raadsleden kan als zorgelijk beschouwd worden, aangezien de democratische legitimiteit laag is. Die legitimiteit is des te lager op het moment dat die duo-raadsleden niet op de kieslijst stonden tijdens de gemeenteraadsverkiezingen.

4.10 Adviezen van en aan (werkende) raadsleden

Werkdruk is voor werkende raadsleden dus een probleem. In de enquête is daarom een open vraag gesteld waarin raadsleden adviezen achter konden laten aan collega-raadsleden. De meest voorkomende tips zijn hieronder verwerkt in een overzicht. Ook voor niet-werkende raadsleden die last hebben van werkdruk kunnen hier handige adviezen instaan.

- Keuzes maken
 - Maak afspraken met de fractie wie portefeuillehouder is op welk gebied.
 - Verdeel de taken binnen de fractie goed.
 - Stel je prioriteiten. Je kunt beter goed in minder zijn dan alles half doen.
 - Ga voor wat je écht belangrijk vindt.
 - Kies voor onderwerpen die je leuk vindt/ die je aanspreken.
 - Vermijd details.

- Grenzen stellen
 - Voel je niet verplicht overal naar toe te gaan.
 - Leer nee te zeggen.
 - Delegeer waar mogelijk.
 - Wees helder in verwachtingen wat wel en wat niet mogelijk is, ook binnen de fractie.
 - Houd een vrije dag/dagdelen over.
 - Blijf op vakantie gaan.
 - Ontspan: blijf tijd besteden aan je hobby.
 - Zorg voor een planning van alle bezigheden: werk, hobby, sport, etc.

- Afspraken maken met werkgever
 - Ga parttime werken. Fulltime is haast niet te doen.
 - Zorg voor flexibiliteit in je werk.
 - Zorg dat de totale werkzaamheden een normale werkweek niet overstijgt.
 - Zorg dat je tijdens kantoortijden niet bereikbaar bent voor de raad. Ook geen mail lezen, dat leidt af. Noodgevallen daarbij uitgezonderd.
 - Wees transparant over je raadswerk naar je werkgever.

- Efficiënt werken
 - Alles lezen is onmogelijk, dat hoeft ook niet.
 - Focus op hoofdlijnen.
 - Neem een cursus snellezen.
 - Maak gebruik van hulptroepen zoals de griffie.

5. Conclusie

In dit onderzoek is geprobeerd antwoord te geven op de volgende vraag: **Hoe geven raadsleden vorm aan de combinatie van raadswerk en werk?** Hierbij is een overwegend kwantitatieve methode gebruikt. De resultaten zijn in grote mate representatief. Vrouwen zijn echter oververtegenwoordigd, hetzelfde geldt voor raadsleden van de ChristenUnie. Ter verdieping hebben drie interviews plaatsgevonden. Twee met raadsleden en één met een raadsgriffier uit Rotterdam over een proef met het bedrijfsleven.

Deelvraag 1 richt zich op de problemen die er spelen onder raadsleden bij hun raadswerk en de combinatie met een eventuele andere baan. Het volgende gedeelte zal hier antwoord op geven. De werkdruk onder raadsleden werd in de enquête beoordeeld met een 6.2 op een schaal van 1-10. Onder raadsleden van grote gemeenten is de werkdruk het hoogst. De werkdruk is zelfs significant hoger dan bij raadsleden van middelgrote gemeenten. Ten opzichte van raadsleden van kleine gemeenten zijn raadsleden van grote gemeenten ook aanzienlijk drukker, dit verschil is echter (net) niet significant. Gesteld kan worden dat werkdruk nog altijd een prangend thema voor raadsleden is.

De totale tijdsbesteding van raadsleden aan hun raadswerk is daarnaast toegenomen. Raadsleden besteden gemiddeld 17,3 uur aan het raadswerk, dat is hoger dan de 16 uur bij de laatste meting (Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2018). Bijna de helft (44,7%) van de raadsleden gaf echter aan te weinig tijd beschikbaar te hebben voor het raadswerk. Raadsleden van nationale partijen besteden daarbij gemiddeld ongeveer evenveel tijd in het raadswerk als raadsleden van lokale partijen.

De stijging van het aantal uur dat raadsleden besteden aan het raadswerk uit zich niet in een grote ontevredenheid over vergoedingen. Alhoewel ongeveer een derde (34,8%) van de raadsleden ontevreden is over de vergoeding, is de groep die tevreden is groter (45,6%). De tevredenheid is dus gestegen ten opzichte van het Nationaal Raadsledenonderzoek van 2017. Destijds was een meerderheid (50,3%) nog ontevreden over de vergoeding. Gemeentegrootte en de daarmee samenhangende verschillende hoogten van de vergoedingen spelen overigens geen rol bij het tevredenheidsoordeel. Daarmee lijkt het 'Rechtspositiebesluit decentrale politieke ambtsdragers' dat januari dit jaar van kracht is gegaan doel te hebben getroffen: men is tevredener over de raadsvergoeding dan voorheen.

Als activiteiten waar te veel tijd in gaat zitten werd vooral vaak gekozen voor controlerende en bestuurlijke activiteiten, terwijl het gros van de raadsleden juist meer tijd willen besteden

aan vertegenwoordigende activiteiten. Dat het raadswerk zijn tol eist, blijkt uit de gegevens over vrije tijd. Slechts een klein deel (17,1%) van de raadsleden zegt genoeg vrije tijd over te houden. Daarnaast hebben veel raadsleden te maken met gevoelens van stress. Meer dan een derde van de raadsleden (38,5%) geeft aan stress te ervaren tijdens het raadswerk.

Deelvraag 2 poogt inzicht te krijgen in de verschillen wat betreft de invulling van het raadswerk tussen werkenden en niet-werkenden. Wanneer deze groepen vergeleken worden vallen een aantal zaken op. Ten eerste besteden raadsleden die naast hun raadswerk nog werken significant minder uur aan het raadswerk dan raadsleden die niet werken naast hun raadswerk. Op zich is dat geen verassende conclusie, maar het werpt de vraag op of werkende raadsleden dan tekortschieten in het raadswerk of dat de uren die niet-werkende raadsleden extra steken hebben in het raadswerk eigenlijk niet nodig zijn. Daarnaast ervaren werkende raadsleden significant meer werkdruk tijdens hun raadswerk dan niet-werkende raadsleden. Dit is zorgelijk, want uit de analyse van de literatuur bleek juist dat lekenbestuur uitgangspunt is. Een hoge werkdruk voor raadsleden die werken naast hun raadswerk kan dat lekenbestuur onder druk zetten.

Wie het raadslidmaatschap als nevenfunctie ziet, heeft een goed beeld van de praktijk. Het aantal uur dat werkende raadsleden besteden aan hun reguliere werk is nog steeds fors. Het raadswerk is daarbij doorgaans echt een nevenfunctie. De helft van de raadsleden werkt tussen de dertig en veertig uur per week met een gemiddelde van 33,4 uur per week. Er is zelfs een aanzienlijke groep die 40 uur of meer werkt. Het mag dan ook geen verrassing zijn dat het gemiddeld aantal uur dat werkende raadsleden aan de combinatie van werk en raadswerk besteden op 50,5 uur ligt, een cijfer dat correspondeert met het cijfer dat is genoemd in het rapport *Werkdruk van Raadsleden (2017)*. Werkende raadsleden zijn dus meer dan fulltime bezig met al hun werkzaamheden. Desondanks vindt een meerderheid (55,7%) het belangrijk dat raadsleden naast hun raadswerk een andere baan hebben. Werkende raadsleden kennen zelfs meer belang toe aan het raadslidmaatschap als parttimebaan dan niet-werkende raadsleden. Dat lekenbestuur offers vraagt, wordt voor een groot gedeelte dus voor lief genomen.

De hoge tijdsbesteding heeft geleid tot het vermoeden dat werkende raadsleden minder tijd overhouden aan het raadswerk dan hun niet-werkende collega's. Dit vermoeden vindt steun in de data. Werkende raadsleden investeren gemiddeld 16,8 uur in het raadswerk, terwijl hun niet-werkende collega's gemiddeld 19,6 uur kwijt zijn, een statistisch significant verschil. Werkende raadsleden besteden dus significant minder uur aan het raadswerk dan niet-werkende raadsleden.

In het theoretisch kader kwam naar voren dat het voor raadsleden moeilijk is een balans te vinden tussen het reguliere werk enerzijds en het raadswerk anderzijds. Voor sommigen is het zelfs een reden om te stoppen met het raadswerk, zich niet herkiesbaar te stellen en voor anderen was het een reden om überhaupt niet politiek actief te worden. Daarom is uitgebreid aandacht besteed in de enquête aan politiek verloop en de spanningen die er bestaan tussen beide werkzaamheden. Slechts 15,2% van de werkende raadsleden heeft een regeling getroffen voor politiek verloop. Verschillen tussen sectoren waren er nauwelijks. Ondanks dit lage percentage voelt wel een meerderheid (53,6%) van de werkende raadsleden begrip vanuit zijn werkgever voor het raadswerk. Formele afspraken zijn er dus vaak niet, maar informeel wordt er veel afgestemd.

Rotterdam pioniert op dit moment op het gebied van politiek verloop voor raadsleden uit het bedrijfsleven. De gemeenteraad trekt hier samen met vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven op om mensen uit het bedrijfsleven warm te maken voor het raadswerk. In 2017 is er een intentieverklaring getekend waarin de partijen gezamenlijk uitspraken acties te willen ondernemen met als doel de combinatie van raadswerk en werk behapbaar te maken. Nadat er een periode weinig schot in de zaak zat loopt er momenteel een onderzoek vanuit de griffie waarin wordt nagegaan wat factoren zijn in de keuze van mensen om wel of niet politiek actief te worden. Op basis van de resultaten zullen nieuwe acties ondernomen worden.

Nog niet de helft van de werkende raadsleden (45,2%) geeft aan een goede balans te hebben gevonden tussen de beide werkzaamheden. De overige raadsleden hebben meer moeite een goede balans te vinden. Ongeveer een kwart (26,7%) geeft aan geen goede balans te hebben gevonden, het overige gedeelte staat neutraal ten opzichte van dit onderwerp. Het raadswerk en het reguliere werk beïnvloeden elkaar onderling. Een percentage van 31,1% geeft aan dat het raadswerk lijdt onder het reguliere werk. Omgekeerd is dit minder het geval, 23,7% geeft aan dat het reguliere werk lijdt onder het raadswerk. Wanneer prioriteit moet worden gegeven tussen beide werkzaamheden lijkt het raadswerk dus eerder het onderspit te delven dan het reguliere werk.

Met deelvraag 3 is gepoogd inzicht te krijgen in de (aanwending van) de middelen die raadsleden ter beschikking hebben om het raadswerk behapbaar te houden. Wat betreft ondersteuning is de eigen fractie nog steeds het meest gebruikte instrument, gevolgd door de griffie. Opvallend aan de inventarisatie naar ondersteuning is dat de privéomgeving en individuele burgers regelmatig worden ingeschakeld om te ondersteunen bij het raadswerk.

Dit lijkt een ongezonde constatering. Blijkbaar schiet de ondersteuning van raadsleden op sommige vlakken tekort en wordt zelfs de privéomgeving ingeschakeld om mee te helpen met het raadswerk. Dit werpt de vraag op of raadsleden voldoende zicht hebben op de verschillende ‘hulptroepen’ die zij kunnen inschakelen. Dat kan gaan van het formele instrumentarium waarbij de rekenkamer een belangrijke rol kan spelen tot aan het gebruik maken van onderzoeksjournalistiek. Landelijke partijen wenden daarnaast vaak kennis en ondersteuning vanuit het nationale partijbureau aan. Die mogelijkheid hebben raadsleden van lokale partijen niet. Duo-raadsleden komen daarnaast veel voor. Driekwart (74,7%) van de raadsleden zegt een duo-raadslid te hebben in zijn fractie.

Al met al kan gesteld worden dat raadsleden voor grote uitdagingen staan. Daarbij is duidelijk geworden dat de combinatie van raadswerk en werk onder druk staat. Werkdruk is nog steeds een belangrijk thema onder raadsleden, met name voor werkende raadsleden en voor raadsleden van grote gemeenten. De combinatie raadswerk-werk is voor veel een lastige opgave.

6. Discussie

Dit onderzoek heeft een bijdrage geleverd aan de discussie over de houdbaarheid van de raad als lekenbestuur. Het onderzoek heeft nieuwe cijfers opgeleverd voor de discussie omtrent werkdruk en tijdsbesteding van raadsleden. Ook heeft het onderzoek gegevens over politiek verlof opgeleverd, een onderwerp dat in de bestaande literatuur weinig aandacht heeft gekregen. Doordat het onderzoek breed is ingestoken is een vrij volledig overzicht verkregen van de ervaringen van raadsleden in de combinatie van raadswerk en werk.

De bevinding dat raadsleden in grote gemeenten de hoogste werkdruk ervaren een nieuw, interessant gegeven. Verder heeft het onderzoek aangetoond dat raadsleden die hun raadswerk combineren met een betaalde baan meer dan fulltime werken en weinig vrije tijd overhouden. Ook heeft het onderzoek laten zien dat het reguliere werk en het raadswerk elkaar geregeld voor de voeten lopen, wat zich bijvoorbeeld uit in het percentage van 31,1% dat vindt dat het raadswerk lijdt onder het reguliere werk.

Alhoewel het onderzoek belangrijke inzichten heeft voortgebracht, kent het ook een aantal beperkingen. Het viel het op dat het aantal werkende raadsleden in de enquête erg hoog is. Alhoewel raadsleden die niet werken ook mochten deelnemen aan het onderzoek, is de verhouding werkenden/niet-werkenden wel scheef te noemen. Hierdoor zijn sommige resultaten die betrekking zouden moeten hebben op de gehele populatie niet geheel representatief. De hoeveelheid interviews is daarnaast beperkt gebleven, een derde interview met een raadslid was een wenselijke aanvulling geweest. Daarnaast zou het goed kunnen dat het aantal uur dat raadsleden werken nog hoger ligt dan in dit onderzoek blijkt. Het maximum in de online-enquête stond namelijk ingesteld op 50 uur, maar dit maximum is een aantal keer aangevinkt.

Als feedback werd door raadsleden teruggegeven dat fractiegrootte een belangrijke factor zou kunnen zijn bij de werkdruk die raadsleden ervaren. Deze factor is niet meegenomen in het onderzoek. Hier ligt nog ruimte voor verder onderzoek. Hetzelfde geldt voor het onderscheid tussen raadsleden die deel uitmaken van de coalitie of oppositie. Voor vervolgonderzoek is het interessant om te onderzoeken welke rol deze factoren spelen.

7. Aanbevelingen voor werkende raadsleden

Om de combinatie van raadswerk en werk behapbaar te houden hebben raadsleden een aantal adviezen gegeven. Hieronder staan deze adviezen samengevat weergegeven.

1. **Maak keuzes.** Raadsleden geven aan dat prioriteiten stellen een belangrijke voorwaarde is voor het beheersen van de werkdruk. Alles doen is geen optie. Binnen de fractie is het van belang dat raadsleden een duidelijke portefeuillevindeling hebben.
2. **Stel grenzen.** Als raadslid kan het leven erg druk zijn. Om niet bedolven te worden onder het werk is het van belang om 'nee' te durven zeggen. Het raadslidmaatschap is immers voor de meeste raadsleden een parttimefunctie, waarbij binnen een beperkte tijd veel gedaan moet worden. Door helder te zijn over de verwachtingen wat wel en wat niet mogelijk is kan voor een deel al voorkomen worden dat te veel op uw bordje komt. Durf daarbij te delegeren. Duo-raadsleden die tegenwoordig veel ingezet worden kunnen bijvoorbeeld u voor een deel ontlasten. Ontspanning is ook voor raadsleden van belang. Het is daarom ook goed om op vakantie te blijven gaan en te blijven ontspannen, bijvoorbeeld door tijd te blijven besteden aan het gezin of een hobby.
3. **Maak afspraken met uw werkgever.** Door afspraken te maken met uw werkgever kunt u zorgen voor flexibiliteit. Dat komt van pas wanneer het raadswerk in een week onverwacht druk is. Transparantie en eerlijkheid naar uw werkgever zijn daarbij een belangrijke voorwaarde. Daarnaast is het aan te raden niet fulltime te gaan werken. Een planning waarbij de totale werkzaamheden een normale werkweek niet overstijgt kan hierbij een handig middel zijn. Verder kunnen het raadswerk en het werk soms door elkaar heen lopen. Als u merkt dat u dit vervelend vindt, kunt u ervoor kiezen om tijdens uw werk niet bereikbaar te zijn voor raadswerk gerelateerde vragen.
4. **Werk efficiënt.** De hoeveelheid stukken die op u afkomen kan fors zijn. Alles lezen is eigenlijk geen optie. Bepaal voor uzelf wat belangrijk is en wat niet. Een cursus snellezen kan daarbij helpen. De manier waarop bestuurlijke activiteiten verlopen zijn sommige raadsleden een doorn in het oog. Het is goed om te blijven evalueren over waar winst te behalen valt, bijvoorbeeld als het gaat om de vergaderhygiëne. De griffie kan hierin een leidende rol spelen.

Literatuurlijst

Boeije, H. (2016). *Analyseren in kwalitatief onderzoek*. Boom uitgevers Amsterdam: Boom uitgevers Amsterdam, 2^e editie.

Bouwman, H., Blankenburgh (2018). *Vrouwen in het lokaal bestuur*. Den Haag: Nederlandse Vereniging voor Raadsleden.

Bryman, A. (2012) *Social Research Methods*. Oxford: Oxford University Press, 4^e editie.

Centraal Bureau voor Statistiek. Geraadpleegd via:

<https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/37230ned/table?ts=1559397522964> (1 juni 2019).

Denters, S.A.H. (2012). *A dirty job that needs to be done! De rol van het raadslid in de ogen van Nederlandse burgers*. *Bestuurswetenschappen*, 66(3), 14-34.

Denters, S.A.H. (2015) *Controle en verantwoording in een veranderend lokaal bestuur*, *Bestuurswetenschappen* 70 (1): 37-54.

Daadkracht voor de overheid (2014), *Nationaal Raadsledenonderzoek 2014*. Nijmegen: Daadkracht voor de overheid.

Daadkracht voor de overheid (2017), *Nationaal Raadsledenonderzoek 2017*. Nijmegen: Daadkracht voor de overheid.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000) *Self Determination Theory and the facilitation of Social Development and Well-being*, the American Psychological Association, 55 (1): 64-78.

Egner, B., Sweeting, D., Kok. P., *The Local Councilor* (2013). Wiesbaden: Springer VS.

Georgeliss, Y., Iossa, E., Tabvuma, V. (2011). *Crowding Out Intrinsic Motivation in the Public Sector*. *Journal of Public Administration Research and Theory*. 21 (3): 473-493.

Hulsen, M. Wijnen, P. van. (2015). *Het aanzien van het politieke ambt*. Horst: Overheid in Nederland.

Jorritsma, E. (2017). *Gezocht: meer gemeenteraadsleden uit het bedrijfsleven*. NRC

Handelsblad. Geraadpleegd via: <https://www.nrc.nl/nieuws/2017/09/05/gezocht-meer-gemeenteraadsleden-uit-het-bedrijfsleven-12836220-a1572242> (12 juni 2019)

Kennispunt lokale politieke partijen. Geraadpleegd via <https://www.lokalepolitiekepartijen.nl/> (15 juni 2019).

Kiesraad. Gemeenteraad 21 maart 2018. Geraadpleegd via <https://www.verkiezingsuitslagen.nl/verkiezingen/detail/GR20180321> (29 mei 2019).

Kruiter, A., De Lange, S. (2014). *De toekomst van de gemeenteraad*. *Beleid en Maatschappij*, 41 (2): 143-145.

Ministerie van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties (2018). *Staat van het bestuur*. Den Haag: BZK.

Nederlands Christelijk Werkgeversverbond (1993). *Een democratie van ambtenaren en leraren*. Den Haag: De werkgever.

Nederlandse Vereniging voor Raadsleden (2018). *Werkdruk onder raadsleden*. Den Haag: Nederlandse Vereniging voor Raadsleden.

Nederlandse Vereniging voor Raadsleden (2017). *Werkdruk van raadsleden*. Den Haag: Nederlandse Vereniging voor Raadsleden en Overheid.nl.

NOS. (2017). Raadswerk vraagt veel, toch wil driekwart door. Geraadpleegd via <https://nos.nl/artikel/2206982-raadswerk-vraagt-veel-toch-wil-driekwart-door.html> (25 juni 2019)

Ostaaijen, J. van (2016). *Hard naar college, zacht naar de samenleving. Op zoek naar een verbindende rol van de gemeenteraad*. Tilburg: Tilburg University.

Overheid.nl. (2019). Rechtspositie politieke decentrale ambtsdragers. Geraadpleegd via <https://wetten.overheid.nl/BWBR0041522/2019-01-01/> (10 juni 2019).

Perry, J. L., Wise, L. R. (1990) *The Motivational Bases of Public Service*. *Public Administration Review*. 50: (3): 367-373.

Raad voor het Openbaar Bestuur (2016). *15,9 uur: De verbindende rol van het raadslid in een vitale democratie*. Den Haag: Raad voor het Openbaar Bestuur.

Raad voor het Openbaar Bestuur (2018). *Voor de publieke zaak*. Den Haag: Raad voor het Openbaar Bestuur.

Schram, J., Steen, M. van der., Twist, M. van, (2017). *Raad en hulptroepen*. Den Haag: Nederlandse School voor Openbaar Bestuur i.s.m. de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden.

Vandenabeele, W. (2007) Towards a public service theory of public service motivation. *Public Management Review*, 9 (4): 545-556.

Vereniging van Nederlandse Gemeenten: Commissie Positie wethouders en raadsleden (2008). *Van werklust naar Werklust*.

Vereniging van Nederlandse Gemeenten., *Politiek verlof raadsleden*. Geraadpleegd via: <https://vng.nl/onderwerpenindex/arbeidsvoorwaarden-en-personeelsbeleid/rechtspositie-politieke-ambtsdragers/politiek-verlof-raadsleden> (25-3-2019)

Wiezer, N., Schelvis, R., Zwieten, M. van, Kraan, K., Klauw, M. van der, Houtman, I., Kwantes, J.H., Bakuys Roozeboom, M. (2012) *Werkdruk*. Hoofddorp: TNO, afdeling Gezond Leven.

Bijlagen

De volgende documenten zijn als bijlage bijgevoegd:

1. SPSS-output
2. Enquête
3. Codeboom uit de interviews
4. Intentieverklaring: proef versterking positie raadsleden gemeente Rotterdam

Bijlage 1: SPSS-output

Tijdsbesteding Raadswerk

Hoeveel uur per week besteedt u gemiddeld aan uw raadswerk? (naar schatting). - Aantal uur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6,00	3	1,8	1,9	1,9
	7,00	1	,6	,6	2,5
	8,00	3	1,8	1,9	4,3
	10,00	6	3,7	3,7	8,0
	12,00	25	15,2	15,4	23,5
	13,00	3	1,8	1,9	25,3
	14,00	11	6,7	6,8	32,1
	15,00	8	4,9	4,9	37,0
	16,00	31	18,9	19,1	56,2
	17,00	6	3,7	3,7	59,9
	18,00	7	4,3	4,3	64,2
	19,00	2	1,2	1,2	65,4
	20,00	25	15,2	15,4	80,9
	21,00	3	1,8	1,9	82,7
	22,00	4	2,4	2,5	85,2
	24,00	9	5,5	5,6	90,7
	25,00	3	1,8	1,9	92,6
	26,00	2	1,2	1,2	93,8
	28,00	2	1,2	1,2	95,1
	30,00	3	1,8	1,9	96,9
32,00	1	,6	,6	97,5	
34,00	1	,6	,6	98,1	
36,00	2	1,2	1,2	99,4	
40,00	1	,6	,6	100,0	
	Total	162	98,8	100,0	
Missing	System	2	1,2		



Total	164	100,0	
-------	-----	-------	--

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Hoeveel uur per week besteedt u gemiddeld aan uw raadswerk? (naar schatting). - Aantal uur	162	6,00	40,00	17,2963	5,85422
Valid N (listwise)	162				

	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
	Hoeveel uur per week besteedt u gemiddeld aan uw raadswerk? (naar schatting). - Aantal uur	162	98,8%	2	1,2%	164

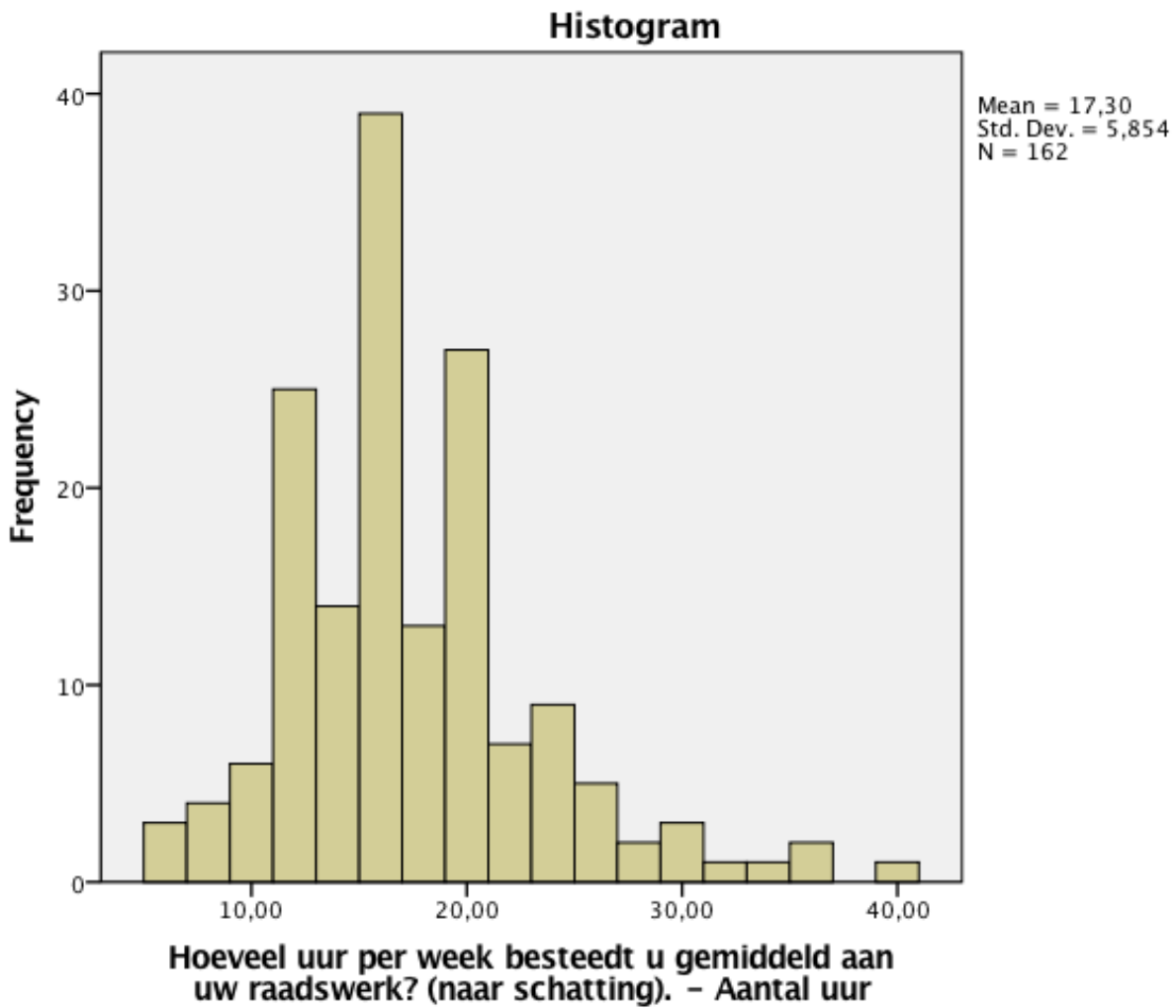
Descriptives

		Statistic	Std. Error
Hoeveel uur per week besteedt u gemiddeld aan uw raadswerk? (naar	Mean	17,2963	,45995
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	16,3880
		Upper Bound	18,2046
	5% Trimmed Mean		16,9492
	Median		16,0000



schatting). - Aantal uur	Variance	34,272	
	Std. Deviation	5,85422	
	Minimum	6,00	
	Maximum	40,00	
	Range	34,00	
	Interquartile Range	7,00	
	Skewness	1,036	,191
	Kurtosis	1,913	,379

**Hoeveel uur per week besteedt u gemiddeld aan uw raadswerk? (naar
schatting). - Aantal uur**



T-Test – tijdsbesteding raadswerk

Group Statistics			
Hebt u naast uw functie als raadslid een betaalde baan?	N	Mean	Std. Deviation
Ja	137	16,8394	5,60361
Nee	24	19,9583	6,74685



Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Hoeveel uur per week besteedt u gemiddeld aan uw raadswerk? (naar schatting). - Aantal uur	Equal variances assumed	1,088	,298	2,437	159	,016
	Equal variances not assumed			2,139	28,824	,041

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
Hoeveel uur per week besteedt u gemiddeld aan uw raadswerk? (naar schatting)	Equal variances assumed	-3,11892	1,27967	-5,64627	-,59157



g). -	Equal variances				
Aantal	not assumed	-3,11892	1,45803	-6,10173	-,13611
uur					

T-Test – werkdruk en baan

Group Statistics

		Hebt u naast uw functie als raadslid een betaalde baan?	N	Mean	Std. Deviati on	Std. Error Mean
Werkdruk. In hoeverre ervaart u werkdruk tijdens uw raadswerk?	Ja		137	6,40	1,908	,163
	Nee		24	5,29	2,196	,448

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Werkdrukln	Equal variances assumed	1,857	,175	2,569	159	,011
hoeverre ervaart u werkdruk tijdens uw raadswerk?	Equal variances not assumed			2,326	29,394	,027

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
Werkdrukln	Equal variances assumed	1,110	,432	,257	1,963
hoeverre ervaart u werkdruk tijdens uw raadswerk?.	Equal variances not assumed	1,110	,477	,135	2,085

RECODE Stress (7=1) (8=2) (9=3) (10=4) (11=5) (12=6).
EXECUTE.

T-Test – Stress en baan

Group Statistics

Hebt u naast uw functie als raadslid een betaalde baan?		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ik voel me vaak gestrest tijdens mijn raadswerk.	Ja	137	3,01	,978	,084
	Nee	24	2,96	1,160	,237

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Ik voel me vaak gestrest tijdens mijn raadswerk.	Equal variances assumed	,373	,542	,253	159	,801
	Equal variances not assumed			,224	29,001	,824

Tijdsbesteding raadswerk en partij

Group Statistics

Partij2	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Nationale partij	107	17,2243	5,74014	,55492



Hoeveel uur per week besteedt u gemiddeld aan uw raadswerk? (naar schatting). - Aantal uur	Lokale partij	46	17,7391	6,42369	,94712
--	---------------	----	---------	---------	--------

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Hoeveel uur per week besteedt u gemiddeld aan uw raadswerk? (naar schatting). - Aantal uur	Equal variances assumed	1,508	,221	-,491	151	,624
	Equal variances not assumed			-,469	77,330	,640

Oneway ANOVA – werkdruk en gemeentegrootte

ANOVA

Werkdruk. In hoeverre ervaart u werkdruk tijdens uw raadswerk?

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	28,630	2	14,315	3,951	,021
Within Groups	561,553	155	3,623		
Total	590,184	157			

Oneway

Descriptives

Werkdruk. In hoeverre ervaart u werkdruk tijdens uw raadswerk?

	N	Mean	Std. Deviation	95% Confidence Interval for Mean		Minimum
				Lower Bound	Upper Bound	
Minder dan 40.000	83	6,27	1,802	5,87	6,66	1
40.000 - 99.999	49	5,86	2,309	5,19	6,52	0
100.000+	26	7,15	1,255	6,65	7,66	5
Total	158	6,28	1,939	5,98	6,59	0

ANOVA

Werkdruk In hoeverre ervaart u werkdruk tijdens uw raadswerk?

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	28,630	2	14,315	3,951	,021
Within Groups	561,553	155	3,623		
Total	590,184	157			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Werkdruk.

Bonferroni

(I) Hoe veel inwoners		Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval



telt uw gemeente? (J) Hoe veel inwoners telt uw gemeente?	Mean Difference (I-J)				Lower Bound	Upper Bound
Minder dan 40.000	40.000 - 99.999	,408	,343	,708	-,42	1,24
40.000 - 99.999	100.000+	-,889	,428	,118	-1,92	,15
100.000+	Minder dan 40.000	-,408	,343	,708	-1,24	,42
	100.000+	-1,297*	,462	,017	-2,41	-,18
	Minder dan 40.000	,889	,428	,118	-,15	1,92
	40.000 - 99.999	1,297*	,462	,017	,18	2,41

Group Statistics

Hebt u naast uw functie als raadslid een betaalde baan?		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ik vind het belangrijk dat raadswork een nevenfunctie is.	Ja	134	2,49	1,109	,096
	Nee	24	2,96	1,160	,237

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Ik vind het belangrijk dat	Equal variances assumed	,034	,854	1,913	156	,058

raadswerk een nevenfunc tie is.	Equal variances not assumed			- 1,85 3	30,9 95	,073
--	--------------------------------------	--	--	----------------	------------	------

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
				Lower Upper
Ik vind het belangrijk dat raadswerk een nevenfunctie is.	Equal variances assumed	-,473	,247	-,962
	Equal variances not assumed	-,473	,255	-,994

Oneway ANOVA – Belang lekenbestuur en baan ANOVA

Ik vind het belangrijk dat raadswerk een nevenfunctie is.

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,717	2	1,359	1,073	,345
Within Groups	196,270	155	1,266		
Total	198,987	157			

Enquête - Raadswerk als parttimebaan

Start of Block: Enquête



**Nederlandse Vereniging
voor Raadsleden**

Deze enquête wordt afgenomen in het kader van een bacheloronderzoek van Floris Meinardi, student aan de Universiteit Utrecht en in samenwerking met de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden. Met het onderzoek wordt beoogd inzicht te krijgen in de manier waarop raadsleden invulling geven aan de combinatie van verschillende taken. Ook als u geen andere functie hebt, kunt u de enquête invullen.

De enquête zal ongeveer 7 minuten vergen.

1

Werkdruk. In hoeverre ervaart u werkdruk tijdens uw raadswerk?

Met werkdruk wordt een situatie bedoeld waarin de werknemer niet de kwaliteit van het werk kan leveren binnen de beschikbare tijd.

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

2

Ik voel me vaak gestrest tijdens mijn raadswerk.

- Zeer mee eens
- Eens
- Neutraal
- Oneens
- Zeer mee oneens



Weet niet

3

Ik heb genoeg tijd beschikbaar voor mijn raadswerk.

Zeer mee eens

Eens

Neutraal

Oneens

Zeer mee oneens

Weet niet

4 Hoeveel uur per week besteedt u gemiddeld aan uw raadswerk? (naar schatting).

0 4 8 12 16 20 24 28 32 36 40

Aantal uur ()	
---------------	--

5 Waar gaat in uw raadswerk naar uw idee te veel tijd inzitten? (U kunt meerdere antwoorden kiezen)

Bij twijfel over welke werkzaamheden onder welke categorie valt:

Vertegenwoordigende activiteiten: contact met burgers, belangengroepen, media, etc.

Bestuurlijke activiteiten: raadsvergaderingen, commissievergaderingen, fractieoverleg, mail beantwoorden etc.

Controlerende activiteiten: doorlezen rapporten, analyseren van cijfers, (voorbereiden van) vragen aan het college etc.

- Vertegenwoordigende activiteiten
 - Controlerende activiteiten
 - Bestuurlijke activiteiten
 - N.v.t.
 - Anders, namelijk..
-

6 Waar zou u als raadslid meer tijd aan willen besteden? (U kunt meerdere antwoorden kiezen).

- Bestuurlijke activiteiten
 - Vertegenwoordigende activiteiten
 - Controlerende activiteiten
 - N.v.t.
 - Anders, namelijk...
-


7 Hebt u naast uw functie als raadslid een betaalde baan?

- Ja
- Nee



8 Hoeveel uur per week besteedt u gemiddeld aan uw andere functie? (naar schatting).

0 5 10 15 20 25 30 35 40 45 50

Aantal uur ()	
---------------	--



9

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen:
Mijn andere functie lijdt onder mijn raadswerk.

- Zeer mee eens
- Eens
- Neutraal
- Oneens
- Zeer mee oneens
- Weet niet

10

Mijn raadswerk lijdt onder mijn andere functie.

- Zeer mee eens
- Eens
- Neutraal
- Oneens
- Zeer mee oneens
- Weet niet

11

Ik heb een goede balans gevonden tussen mijn raadswerk en mijn andere functie.

- Zeer mee eens
- Eens
- Neutraal
- Oneens
- Zeer mee oneens



Weet niet

12

Ik houd genoeg vrije tijd over.

Zeer mee eens

Eens

Neutraal

Oneens

Zeer mee oneens

Weet niet

13 In welke sector bent u werkzaam?

Publieke sector

Non profit

Private sector

Semi-publieke sector

Ik ben zzp'er

Anders, nl.: _____

14 Mijn werkgever heeft voldoende begrip voor mijn raadswerk gerelateerde verplichtingen.

Zeer mee eens

Eens

Neutraal

Oneens

Zeer mee oneens

Weet niet

15 Heeft u met uw werkgever een regeling getroffen voor politiek verlof?

Ja

Nee

Weet niet

16

Ik kan makkelijk politiek verlof krijgen van mijn werkgever als dat nodig is.

Zeer mee eens

Eens

Neutraal

Oneens

Zeer mee oneens

Weet niet

17 Wat voor tips hebt u voor raadsleden die hun raadswerk combineren met een andere functie om deze combinatie behapbaar te maken/houden?

18 Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen:

Ik vind het belangrijk dat raadswerk een nevenfunctie is.



- Zeer eens
- Eens
- Neutraal
- Oneens
- Zeer oneens
- Weet niet

19

Onze gemeenteraad is in staat voldoende tegenwicht te bieden aan het college van B&W.

- Zeer mee eens
- Eens
- Neutraal
- Oneens
- Zeer mee oneens
- Weet niet

20 Ik ben tevreden met de vergoeding die ik als raadslid ontvang.

- Zeer mee eens
- Eens
- Neutraal
- Oneens
- Zeer mee oneens
- Weet niet

21

Ondersteuning

Zijn er in uw fractie duo-raadsleden/burgerradsleden?

Onder burger/duoraadsleden wordt verstaan: niet-verkozen vertegenwoordigers van een partij, die deel mogen nemen aan commissievergaderingen als plaatsvervangend raadslid.

- Ja
- Nee
- Weet niet

22

In hoeverre laat u zich ondersteunen door de volgende organisaties/personen/hulpmiddelen:

	Geen ondersteuning (1)	Weinig ondersteuning (2)	Redelijk wat ondersteuning (3)	Veel ondersteuning (4)	Heel veel ondersteuning (5)
Fractie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rekenkamer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Griffie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adviesbureaus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Belangenorganisaties	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onderzoeksinstituten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Privéomgeving	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Participatieraden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De digitale leeromgeving (van de NVVR)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Burgers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Journalisten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cliëntenraden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



23 Laat u zich nog op een andere manier ondersteunen?
Zo ja, om wat voor ondersteuning gaat dat?

24 Wat bent u?

- Man
- Vrouw
- Ik herken mij niet in één van deze categorieën

25 Wat is uw leeftijd?

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 56-65
- 65-74
- 75-80
- 80+

26 Welke partij vertegenwoordigt u?



27 Hoe veel inwoners telt uw gemeente?

- Minder dan 40.000
- 40.000 - 99.999
- 100.000+
- Weet niet

28 In het vervolg van het onderzoek zullen nog een aantal interviews gehouden worden onder raadsleden over het thema werkdruk en ondersteuning. Bent u bereid (eventueel) hieraan mee te werken?

Zo ja, laat dan uw mailadres en/of uw telefoonnummer achter.

29 Hebt u nog opmerkingen n.a.v. deze enquête?



Bijlage 3 – Codebomen interviews

Deze codeboom is opgesteld naar aanleiding van de interviews met de twee raadsleden.

- ▼ Hulptroepen
 - Rol griffie
 - Motivatie
- ▼ Politiek verloop
 - Aanbeveling voor relatie met werkgever
 - ▼ Begrip werkgever
 - raadservaring voordeel werkgever
 - Vooraf afspraken met werkgever
 - Professionaliteit
- ▼ Raad als lekenbestuur
 - raad als fulltimebaan
- ▼ Tijdsbesteding raadswerk
 - gewenste tijdsbesteding
 - Tijdsbesteding werk
 - Vergoeding
 - Verhouding raad-college
- ▼ Werkdruk
 - Aanbeveling tegengaan werkdruk
 - Commissiewerk verhoogt werkdruk
 - Oppositiepartij is drukker
 - Papierwerk kan efficiënter
 - Vergaderklimaat
 - Wisselingen in drukte



Deze codeboom is opgesteld naar aanleiding van het gesprek met een Rotterdamse raadsgriffier.

- Aanleiding
- Aanzien gemeenteraad
- ▼ Intentieverklaring
 - Reacties op intentieverklaring
 - Resultaat pilot
 - Risico's van pilot
 - Stand van zaken pilot
 - Vergaderklimaat
 - Vergoeding
- ▼ Verhouding sectoren
 - Mogelijke verklaring
 - Werkdruk

Bijlage 4: Intentieverklaring: proef versterken positie raadsleden gemeente Rotterdam

Intentieverklaring

proef versterking positie raadsleden gemeente Rotterdam

Aanleiding
 Constateerd dat het belang van, maar ook de druk op het lokaal bestuur voor de gemeente Rotterdam toeneemt, dat voorts de gemeenteraad gebaat is bij een evenwichtige verlegging van de verschillende maatschappelijke sectoren en dat de positie van gemeenteraadsleden versterking behoeft.

Overwegend dat het raadslidmaatschap in Rotterdam als nevenfunctie maatschappelijk waardvol en leerzaam, maar ook intensief is. Dat raadsleden met een achtergrond in het bedrijfsleven in de gemeenteraad onderverleggen voordig zijn en dat in voorkomend geval de duur van het lidmaatschap relatief kort is. Voorts dat het daarom belangrijk is het werk voor de gemeenteraad aantrekkelijker te maken en de positie van raadsleden te versterken.

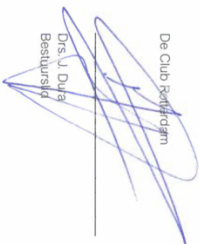
Doel
 Is namens de gemeenteraad van Rotterdam, De Club Rotterdam en het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties in onderling overleg het initiatief genomen voor, en overeenstemming bereikt over een

De initiatiefnemers
Namens

De gemeenteraad van Rotterdam

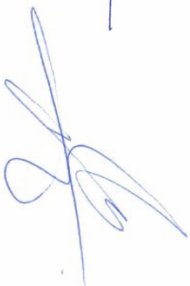
 Ing. A. Aboulaieb
 Voorzitter

Rotterdam, 4 september 2017

De Club Rotterdam

 Drs. J. Duraj
 Bestuurslid

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

 Dr. R. Bagarius
 Directeur Democratie en Burgerschap



proef om de lokale democratie en de positie van raadsleden te versterken. Een proef binnen de gemeente Rotterdam en de gemeenteraad van deze gemeente, tot en met de lokale verkiezingen van 2022.

De proef
 De drie initiatiefnemers zijn een proef overeengekomen die de volgende drie onderdelen omvat:

- een experiment van bedrijven die bij De Club Rotterdam zijn aangesloten, om het voor medewerkers gemakkelijker en aantrekkelijker te maken om zich - ongeschikt welke politieke partij waarvan zij lid zijn - verkiesbaar te stellen voor het raadslidmaatschap en, indien zij worden verkozen, hun gedurende het raadslidmaatschap een inkomens-, pensioen- en terugkeergarantie te bieden;
- het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties omvatkenk differentiatie in regels aangaande tijdelijke verleggingen voor bepaalde raadsleden, die beter recht doen aan de veraste nze, zoals de vervulling van de functie van fractievoorzitter en tijdelijke extra inzet als lid van een niet reguliere taak zoals deelname aan een enquêtecommissie;

- Rotterdamse raadsleden die hier behoefte aan hebben, kunnen bij toebereiding van het raadslidmaatschap gebruik maken van begeleiding van werk naar werk.

De initiatiefnemers werken de voorwaarden voor de proef nader uit. Zij spreken de intentie uit zich actief in te spannen voor deze proef, in gezamenlijkheid en met onderkenning van de eigen verantwoordelijkheid.

Waarborgen
 Zij borgen bij realisatie van deze proef dat:

- voor werknemers van de aangesloten bedrijven deelname als (kandidaat)raadslid van alle aan de lokale verkiezingen deelnemende partijen open staat;
- dat werknemers als gekozen raadslid overeenkomstig de eisen in de Grond- en Gemeentewet hun rol als volksvertegenwoordiger onafhankelijk kunnen uitvoeren; de gemeente de verlegging voor de werkzaamheden uitkeert aan het raadslid.

Ten slotte wordt de in deze intentieverklaring beschreven proef tijdig voor de gemeenteraadsverkiezingen van 2022 door de drie partijen, met de raadsgriffier als initiator, op effecten geëvalueerd.