

# Vrouwenstemmen in de raad

Ambities,  
belemmeringen  
en successen  
van vrouwen in de  
lokale politiek

Corine van Egten  
Jara van het Hekke  
Lisanne Post  
Tim de Jong  
Agnes Jansen



**atria**

Kennisinstituut  
voor Emancipatie en  
Vrouwengeschiedenis

## **Colofon**

Vrouwenstemmen in de raad

Ambities, belemmeringen en successen van vrouwen in de lokale politiek

### *Auteurs:*

Drs. C. (Corine) van Egten

J. (Jara) van het Hekke, BSc

L. (Lisanne) Post, MSc en MA

Drs. T. (Tim) de Jong

Drs. A. (Agnes) Jansen

### *Met medewerking van:*

Dr. R. (Rahil) Roodsaz

### *Fotografie:*

Jaimi Nieli

### *Eindredactie:*

Drs. (A.) Agnes Jansen

### *Vormgeving:*

Enchilada

ISBN 978-94-92135-07-0

Dit rapport is digitaal beschikbaar via Atria: [www.atria.nl](http://www.atria.nl)

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, elektronisch of op welke wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Atria.

© Atria, februari 2016

## **Atria, kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis**

Atria zet zich in voor gelijke behandeling en gelijke kansen voor meisjes en vrouwen in hun sociale en culturele diversiteit. Als kennisinstituut verzamelen, beheren en delen we het erfgoed van vrouwenbewegingen, onderzoeken we de huidige positie van vrouwen in de samenleving en geven we advies voor toekomstig beleid.

# Voorwoord

Het kiesrecht van vrouwen is nog steeds niet onomstreden. Historische veranderingen tekenen zich af. In Saoedi-Arabië werd het vrouwen in 2015 voor het eerst toegestaan zich verkiesbaar te stellen, maar enkel in gemeenteraden. Bijna honderd jaar na het kiesrecht voor vrouwen in Nederland vergde het een rechterlijk verbod tot discriminatie voordat de Staatkundig Gereformeerde Partij het verzet opgaf om vrouwen op de kieslijst te plaatsen.

Maar ook bij overige partijen zijn vrouwen na bijna honderd jaar vrouwenkiesrecht in de lokale politiek nog steeds veruit in de minderheid. Politiek is lokaal gezien vooral een 'mannenwereld'.

Op alle politieke niveaus zien we vrouwen, maar juist in de lokale politiek, die het dichtst bij burgers staat en het dagelijks leven van vrouwen en mannen heel direct bepaalt, blijft het aandeel vrouwen relatief laag en groeit nauwelijks.

Met de decentralisaties van de laatste jaren liggen beleidsbeslissingen over de leefwereld van vrouwen (en mannen) steeds sterker in handen van de gemeenteraad: thuiszorg, mantelzorg en jeugdzorg zijn bij uitstek sectoren waarin veel vrouwen actief zijn. Hun geringe participatie in de lokale politiek betekent ook een geringe invloed op het beleid in deze sectoren. Europees gezien bevindt Nederland zich ook in de onderste regionen wat betreft de vertegenwoordiging van vrouwen in lokale politiek. Al jaren schommelt het rond de 25%. Daarmee blijft Nederland ver achter het eerder (zelf) gestelde streefcijfer van 45%.

Dat roept de vraag naar het 'waarom' op. Het voorliggende onderzoeksrapport wil een tipje van de sluier oplichten over welke factoren allemaal van invloed kunnen zijn op die relatief geringe deelname van vrouwen in de lokale politiek.

Uit de resultaten van de enquête en interviews met betrokkenen blijkt dat er nog een wereld te winnen is. Gelijke rechten op papier zijn dat niet altijd in de praktijk. Als gelijke kiesrechten ook gelijke toegang betekenen, dan blijven vrouwen ver achter.

Wij hopen van harte dat de onderzoeksresultaten discussie oproept die uiteindelijk bijdraagt aan de toename van het aandeel vrouwen in de lokale politiek.

Renée Römken

*Directeur Atria, kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis*

# Inhoud

<b>1</b>	<b>Vrouwen in gemeenteraden</b>	<b>8</b>
	<b>Interview Fatima Kalai-El Mousaoui</b>	<b>11</b>
	<i>D66, gemeente Waddinxveen</i>	
<b>2</b>	<b>Cijfers over aandeel vrouwen, instroom en uitstroom</b>	<b>13</b>
	<b>Interview Marjo Molengraaf</b>	<b>20</b>
	<i>ChristenUnie, gemeente Gorinchem</i>	
<b>3</b>	<b>Diversiteitsbeleid van politieke partijen in Nederland</b>	<b>22</b>
	<b>Interview Annette Valent</b>	<b>27</b>
	<i>Senioren Heerhugowaard, gemeente Heerhugowaard</i>	
<b>4</b>	<b>Motivatie voor het raadslidmaatschap</b>	<b>29</b>
<b>5</b>	<b>De aanloop naar het raadslidmaatschap</b>	<b>38</b>
	<b>Interview Annigje Udinga</b>	<b>52</b>
	<i>VVD, gemeente Meppel</i>	
<b>6</b>	<b>Combineren van raadswork en andere activiteiten</b>	<b>54</b>
<b>7</b>	<b>Cultuur en behandeling</b>	<b>75</b>
	<b>Interview Fatima Faïd</b>	<b>94</b>
	<i>Haagse Stadspartij, gemeente Den Haag</i>	
<b>8</b>	<b>Meer diversiteit in de raad</b>	<b>96</b>
<b>9</b>	<b>Aanbevelingen</b>	<b>126</b>
	<b>Bijlage: Klankbordgroep en overige experts</b>	<b>130</b>
	<b>Literatuurlijst</b>	<b>131</b>

# Samenvatting

De aanleiding voor dit onderzoek is het lage aandeel vrouwen in de lokale politiek en de langzame stijging in de laatste decennia. Vergeleken met de landelijke, provinciale en Europese politiek zijn vrouwen met 28% beperkt vertegenwoordigd in gemeenteraden, en nog minder in colleges van Burgemeester en Wethouders (B&W).

Politieke partijen, vrouwenorganisaties en tot 2010 ook de landelijke overheid hebben hier de afgelopen jaren aandacht aan besteed. Desondanks neemt het aandeel vrouwen nauwelijks toe. Dit onderzoek is bedoeld om meer inzicht te krijgen in de factoren die dit aandeel (kunnen) beïnvloeden, in negatieve, maar ook in positieve zin. Daartoe zijn aan de hand van de volgende onderzoeksvragen data verzameld en geanalyseerd:

- 1** Wat zijn de oorzaken van de langzame stijging van het aandeel vrouwelijke gemeenteraadsleden?  
Hiertoe zijn kwantitatieve gegevens gebruikt, om te achterhalen of er sprake is van een draaideureffect en/of een relatief lage instroom.
- 2** Welke factoren hebben invloed op het aantal vrouwelijke gemeenteraadsleden, uit verschillende etnische groepen?  
Via literatuurstudie, een enquête en interviews onder vrouwelijke raadsleden is onderzocht welke belemmeringen vrouwelijke raadsleden ervaren.
- 3** Hoe kan de deelname van vrouwen uit verschillende etnische groepen in de lokale politiek vergroot worden?  
In de enquête en de interviews is de mening van vrouwelijke raadsleden gevraagd. Tevens is gekeken naar de rol die landelijke besturen en bureaus van de politieke partijen willen en kunnen spelen, door middel van interviews met vertegenwoordigers van die besturen/bureaus en eventuele vrouwennetwerken van de partijen.

Het lage aandeel vrouwen in de lokale politiek is het resultaat van een relatief hoge uitstroom van vrouwelijke raadsleden en een beperkte instroom. Vooral tijdens de verkiezingen zijn er mogelijkheden om het aandeel vrouwen te vergroten, in tussenliggende regeerperiodes is de uitstroom relatief hoog en de instroom laag.

De grote steden hebben een relatief groot aandeel vrouwelijke raadsleden, maar ook daar is hun tussentijdse uitstroom opvallend hoog. Vrouwen in de leeftijd tot 40 jaar stromen vaak tussentijds uit. De lokale partijen en het CDA maken een groot deel uit van gemeenteraden, vooral in regio's als Limburg en Zeeland, maar hebben een relatief klein aandeel vrouwelijke raadsleden. De factoren die uit eerdere onderzoeken bekend zijn en die de deelname van vrouwen in de lokale politiek negatief kunnen beïnvloeden, zijn in dit onderzoek nader onderzocht en aangevuld met factoren die mogelijk ook invloed hebben.

Voor deze belemmeringen geldt dat ze niet voor alle vrouwen even zwaar wegen, maar dat ze sommige vrouwen zullen weerhouden om in de lokale politiek actief te worden of te blijven. Ook zal het tegengaan van deze obstakels voor mannen gunstig kunnen werken, maar ze lijken in grotere mate vrouwen te belemmeren in hun politieke participatie.

Een belangrijke belemmering voor vrouwen blijkt de combinatie van raadswerk met zorgtaken te zijn, vooral als ze daarnaast ook betaald werk of een eigen bedrijf hebben. Het combineren van deze drie taken is voor vrouwen lastiger dan voor mannen, omdat zij vaak een grotere taak op zich nemen in de zorg voor kinderen en huishouden. Concrete punten die vrouwen kunnen helpen bij het combineren:

- Aanpassen van tijdstippen van vergaderingen, vooral door geen vergaderingen of overleggen te plannen tijdens de spitsuren van gezinnen, dus tussen 5 en 8 uur 's avonds.
- Efficiënt vergaderen, zodat de vergaderingen niet onnodig veel tijd kosten.
- Coaching en training voor vrouwen in het prioriteiten stellen en op hoofdlijnen voorbereiden.
- Het verhogen van de financiële vergoeding in kleine en middelgrote gemeenten, zodat vrouwen minder uren aan hun betaalde werk of bedrijf kunnen besteden.
- Coaching en voorlichting over de mogelijkheden om raadswerk met andere taken te combineren.

Het geringe aantal vrouwen en mensen met een multiculturele achtergrond in de lokale politiek brengt met zich mee dat deze groepen zich minder snel met het raadslidmaatschap zullen identificeren. Het zichtbaarder maken van rolmodellen, maar ook voorlichting over wat het raadswerk inhoudt, zal voor vrouwen uit verschillende etnische groepen de herkenbaarheid vergroten en de drempel naar actief lidmaatschap van een partij en kandidaatstelling kleiner maken.

Een ander knelpunt is de gevoelde noodzaak in de lokale politiek om zich te profileren. Uit de interviews komt naar voren dat vrouwen zich vaker dan mannen bescheiden opstellen en minder geneigd zijn om hun eigen persoon of prestige voorop te stellen. Mannen vertonen vaker 'haantjesgedrag', zo wordt gesteld in de interviews, terwijl vrouwen vaak 'van de inhoud' zijn en meer geneigd zijn tot samenwerking en consensus. De vraag komt dan ook op in hoeverre het zichzelf profileren inderdaad een noodzaak is voor lokale politici, en of juist de inhoudelijke insteek niet een meerwaarde heeft voor het behalen van resultaten. In dat geval zou bij de selectie van mogelijke kandidaten voor het samenstellen van de lijst het criterium van zichtbaarheid (bijvoorbeeld in de media of tijdens vergaderingen) in evenwicht moeten zijn, of wellicht minder zwaar moeten tellen dan de inhoudelijke betrokkenheid en kennis. Een gestructureerde en objectieve selectieprocedure wordt in eerste instantie gezien als een verantwoordelijkheid voor lokale afdelingsbesturen, maar landelijke besturen en vrouwennetwerken kunnen hen hierin stimuleren en ondersteunen.

Daarnaast zouden vrouwen meer getraind en gecoacht kunnen worden in het debatteren en naar voren brengen van hun standpunten, zodat ze zich inhoudelijk beter kunnen profileren. Dit kan in partijverband, maar zou ook in partijoverstijgende (vrouwen- of multiculturele) netwerken plaats kunnen vinden.

Ook moet in de werving van kandidaten rekening worden gehouden met de rol die bescheidenheid kan spelen: vrouwen stellen zich minder snel zelf kandidaat voor de lijst, dus om een evenredige man/vrouw-verdeling op de lijst te krijgen, moeten vrouwen die geschikt lijken, gevraagd worden. Dit laatste geldt niet alleen voor autochtone vrouwen, maar wellicht nog meer voor vrouwen uit een etnische minderheidsgroep. Het uitbreiden van het netwerk van de 'wervers', door samenwerking met vrouwen- en migrantenorganisaties is belangrijk om de kweekvijver van potentieel geschikte personen te vergroten.

Ook bij het opstellen van een goede wervingsstrategie kunnen de landelijke besturen en vrouwennetwerken een stimulerende rol spelen.

Een ander punt is dat de manier waarop vrouwelijke raadsleden soms behandeld worden door mannelijke collega's of anderen binnen de lokale politiek of de media, zijn weerslag kan hebben op vrouwen die dit zelf meemaken, maar mogelijk ook op potentiële vrouwelijke raadsleden. Hoewel dit niet voor een grote groep een knelpunt lijkt te zijn, zou vrouwonvriendelijke gedrag kunnen afschrikken, als dit niet gecorrigeerd wordt. De burgemeester, als voorzitter van de raad, maar ook de griffier en vrouwelijke en mannelijke raadsleden zouden vrouwonvriendelijk en ander denigrerend gedrag moeten benoemen en openlijk afkeuren. Dit draagt bij aan een inclusieve raads cultuur, die nodig is om de raad een goede afspiegeling van de samenleving te laten zijn.

Tot slot constateren we dat vrouwen uit verschillende etnische groepen zelf de belangrijkste actoren zijn: zij zijn degenen die zich in de lokale politiek moeten verdiepen, lid moeten worden van een partij en zich daar actief in opstellen, om zich zo te oriënteren of het raads werk iets voor hen is en zij op deze manier een nuttige bijdrage kunnen leveren aan de lokale samenleving.

# Vrouwen in gemeenteraden

De participatie van vrouwen in gemeenteraden is laag, vergeleken met politieke niveaus als de Provinciale Staten, Tweede Kamer en Europees Parlement (Atria, 2015). En het percentage vrouwelijke gemeenteraadsleden stijgt maar langzaam. Bij de gemeenteraadsverkiezingen in 2010 was het aandeel vrouwelijke raadsleden 26,3%, en in 2014 28%. Dit percentage blijft ver achter bij het streefcijfer van 45% dat in het *Meerjarenbeleidsplan Emancipatie 2006-2010* was opgenomen<sup>1</sup>. Nog opmerkelijker is het geringe aandeel van vrouwen uit etnische minderheden. Dit is in de periode 2006 tot 2010 met een vijfde deel gedaald, naar minder dan 1% (ProDemos, 2010)<sup>2</sup>.

In de Tweede Kamer was er sprake van een gestage groei: van 16% vrouwelijke Kamerleden in 1980 naar 40% in 2010 - en daarna een geringe afname tot 38% in 2012. Het aandeel vrouwen in de gemeenteraden is in bijna 35 jaar tijd aanzienlijk minder gegroeid: van 12,5% in 1980 naar 26% in 2010 en 28% in 2014 (Atria, 2014).

Ondanks acties op landelijke, regionale en lokale schaal lukt het nog niet om het aandeel vrouwen in gemeenteraden substantieel te vergroten. Hoe komt het dat dit aandeel achterblijft bij de groei in de landelijke en provinciale politiek? Welke factoren en mechanismen spelen een rol? Zijn er specifieke obstakels en zijn daarin verschillen tussen autochtone vrouwen en vrouwen uit etnische minderheidsgroepen?

Verschillende onderzoeken besteedden in de laatste decennia aandacht aan de factoren die de politieke participatie van vrouwen en etnische minderheden in de lokale politiek beïnvloeden (onder andere Leijenaar et al. 1999, Castenmiller et al. 2002, Forum 2006, ProDemos/IPP 2009, 2010, 2011 en 2014, Nationaal Raadsledenonderzoek 2012). Enkele resultaten:

- Vrouwelijke raadsleden ervaren vaker dan mannen negatieve aspecten in het functioneren van raad en fractie en raadsleden uit migrantengroepen vaker dan autochtonen (Castenmiller, 2002).
- Vrouwelijke raadsleden stappen vaker tussentijds op (het zogenaamde 'draaideureffect').
- Vrouwen ervaren vaker problemen met de tijdsinvestering die nodig is en de combinatie met zorgtaken (Castenmiller, 2002).
- Het aandeel vrouwen hangt samen met de politieke oriëntatie: bij links georiënteerde partijen zijn er relatief meer vrouwelijke raadsleden. Bij links georiënteerde partijen is 31,9% van de raadsleden vrouw, bij rechts georiënteerde 23,4% en bij overige partijen 22,3% (Daadkracht, 2012).

<sup>1</sup> Overigens bevat de Hoofdlijnenbrief Emancipatiebeleid 2013-2016 van minister Bussemaker geen nieuw streefcijfer.

<sup>2</sup> Nieuwere cijfers zijn helaas niet beschikbaar.



Bij dergelijke onderzoeken wordt zeer zelden een intersectioneel perspectief gehanteerd, dus de twee kenmerken 'vrouw' en 'allochtoon of migrant' worden los van elkaar behandeld. Nadeel hiervan is dat 'allochtoon' dan vaak gaat over mannen uit migrantengroepen, omdat die veel vaker dan vrouwen politiek actief zijn (ProDemos, 2010).

### Onderzoeksvragen

Om zicht te krijgen op de belemmeringen en succesfactoren voor deelname van vrouwen uit verschillende etnische groepen aan de lokale politiek zijn twee deelonderzoeken uitgevoerd:

- Een onderzoek onder politieke partijen, naar hun diversiteitbeleid.
- Een onderzoek onder vrouwelijke raadsleden, naar hun ervaringen en wensen.

De volgende vragen komen aan de orde:

- 1 Wat zijn de oorzaken van de langzame stijging van het aandeel vrouwelijke gemeenteraadsleden? Is er sprake van een draaideureffect en/of is de instroom relatief laag? Welke factoren hebben invloed op het aantal vrouwelijke gemeenteraadsleden uit verschillende etnische groepen?
  - a. Welke belemmeringen ervaren vrouwelijke raadsleden:
    - bij de instroom in de lokale politiek;
    - bij het aanblijven in de lokale politiek;
    - wat veroorzaakt voortijdig uitstromen uit de lokale politiek?
- 2 Hoe kan de deelname van vrouwen uit verschillende etnische groepen in de lokale politiek vergroot worden?
  - a. Welke rol willen en kunnen de landelijke besturen en bureaus van de politieke partijen hierin spelen?

### Methode

Voor het beantwoorden van deze vragen zijn verschillende methoden en onderzoeksgroepen gecombineerd: naast literatuurstudie, en enkele verkennende interviews met vrouwelijke (voormalig) raadsleden en analyse van statistisch materiaal van onder andere het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) zijn interviews gehouden met vertegenwoordigers van landelijke partijbesturen/ -bureaus en vrouwennetwerken. Een enquête is uitgezet onder vrouwelijke raadsleden en uit de respons op de enquête is een divers samengestelde groep van 30 vrouwen geselecteerd met wie verdiepende interviews zijn gehouden.

#### *Interviews met landelijke partijbesturen/-bureaus en vrouwennetwerken*

Deelgenomen aan dit onderzoek hebben vertegenwoordigers van de volgende partijen: CDA, ChristenUnie, D66, GroenLinks, PvdA, SP en VVD. Ook zijn interviews gehouden met vertegenwoordigers van de volgende politieke vrouwennetwerken: CDA Vrouwenberaad (CDAV), Els Borst Netwerk, Femnet, Vrouwen in de PvdA en Liberaal Vrouwen Netwerk. Deze interviews hebben plaatsgevonden in de periode juli en augustus 2015.

#### *Enquête onder vrouwelijke raadsleden*

In de periode 22 april tot 15 juni 2015 is een online enquête uitgevoerd onder vrouwelijke gemeenteraadsleden. Het doel van de enquête was het peilen van ervaringen van een grote, diverse groep vrouwelijke raadsleden, over (de aanloop naar) hun raadslidmaatschap en hun mening over diversiteit in de raad.

De uitnodiging voor de enquête is verstuurd aan de griffiers, via de Vereniging van Griffiers, met het verzoek deze door te sturen aan de vrouwelijke raadsleden in hun gemeente. Drie weken later is een herinnering gestuurd; ook zijn oproepen geplaatst op de websites van Atria en Raadslid.nu en zijn de leden van de klankbordgroep en overige geïnteresseerden gevraagd om de oproep te verspreiden onder hun eigen netwerk.

In totaal hebben 160 vrouwelijke raadsleden de enquête geheel ingevuld en nog eens 9 vrouwen hebben een groot gedeelte van de vragen beantwoord, wat neerkomt op een respons van 7% van alle vrouwelijke raadsleden (het totaal aantal vrouwelijke raadsleden was 2525 op 1-7-2014). De respons laat voldoende spreiding van de respondenten zien over de regio's, politieke partijen en gemeentegrootteklassen en tevens naar leeftijd, gezinssituatie (wel of geen thuiswonende kinderen) en arbeidssituatie (loondienst, zzp-er, ondernemer met personeel of niet-werkend).

### *Interviews met vrouwelijke raadsleden*

Uit de respondenten die in de enquête aangaven een of meer knelpunten te ervaren zijn 30 vrouwen geselecteerd voor verdiepende interviews. Bij de selectie is gezocht naar een goede spreiding qua politieke partijen, provincies, gemeentegrootteklasse, leeftijd, gezinstype en arbeidssituatie.

De interviews zijn 'ad verbatim' (woordelijk) getranscribeerd en geanalyseerd met behulp van het programma Atlas.ti.

### **Toepasbaarheid en generaliseerbaarheid**

Dit onderzoek is een nadere verkenning en kwalitatieve verdieping van de knelpunten en succesfactoren voor vrouwelijke raadsleden. De respons op de enquête is niet hoog, maar vormt een redelijk goede afspiegeling van de vrouwelijke raadsleden in Nederland. Uitspraken over verschillen tussen groepen vrouwen zijn getoetst op significantie.

De resultaten van de enquête en de interviews met raadsleden geven de meningen weer van vrouwelijke raadsleden die de enquête hebben ingevuld. Hierin zaten zowel vrouwen die dit onderwerp belangrijk vinden, als vrouwen die diversiteit of het aantal vrouwen in gemeenteraden geen belangrijk doel vinden. Hiermee kunnen we een redelijk goed beeld geven van de variatie in opinies over dit thema.

Een klankbordgroep van deskundigen uit de lokale politiek en landelijke organisaties heeft gedurende het onderzoek input gegeven en de onderzoeksresultaten van commentaar en nadere duiding voorzien, zodat de onderzoeksresultaten in een bredere politieke en maatschappelijke context zijn geplaatst. Ook de herkenbaarheid en relevantie van de onderzoeksresultaten is bij hen getoetst.

### **Dankwoord**

Hartelijk dank aan de klankbordgroep voor hun inspirerende input gedurende het onderzoek en hun kritische, opbouwende commentaar op de conceptrapportages.

Tot slot veel dank aan de raadsleden die aan de enquête en/of de interviews hebben meegewerkt, de vertegenwoordigers van de landelijke partijbesturen- en bureaus en vrouwennetwerken die zijn geïnterviewd en aan alle griffiers, de Vereniging van Griffiers, Raadslid.Nu en overige experts die hebben bijgedragen aan de uitvoering van dit onderzoek en totstandkoming van dit rapport.

### **Leeswijzer**

In het volgende hoofdstuk vindt u de antwoorden op onderzoeksvraag 1, over het aandeel, de instroom en uitstroom van vrouwelijke gemeenteraadsleden in Nederland. Hoofdstuk 3 bevat de resultaten van de interviews met landelijke partijbesturen en -bureaus en politieke vrouwennetwerken, ter beantwoording van onderzoeksvraag 3a. In de hoofdstukken 4 tot en met 8 beschrijven we de resultaten uit de enquête en de interviews onder vrouwelijke raadsleden. Tot slot bevat hoofdstuk 9 de conclusies en aanbevelingen van het onderzoek.



**Fatima Kalai-El Mousaoui**  
*D66, gemeente Waddinxveen*

## “Politiek is van iedereen”

Fatima Kalai-El Mousaoui is geboren in Marokko en vertrok op vijfjarige leeftijd met haar ouders naar Nederland, waar ze opgroeide in Gouda. Na haar huwelijk ging ze wonen in Waddinxveen. Tien jaar geleden werd ze benaderd door een buurvrouw, die haar wel een goede kandidaat vond om in de politiek te gaan. Ze is eigenaresse van een schoonmaakbedrijf, werkt meer dan fulltime en daarnaast zit ze namens D66 in de raad.

### **Ver-van-mijn-bed-show**

“Ik had toen absoluut geen interesse in de politiek, dat was echt een ver-van-mijn-bed-show. Wel was ik heel actief als vrijwilliger, zo zat ik in het bestuur van de speeltuinvereniging en in de wijkraad. En alles wat beter kon, dat meldden we bij de gemeente of bij de woningbouwvereniging. Voordat ik het wist zat ik bij de gemeente of de provincie aan tafel. Dus eigenlijk was ik al politiek aan het bedrijven voordat ik in de raad zat. Mensen denken vaak – en dat dacht ik trouwens ook – ‘politiek, dat zit in Den Haag, dat zit in de raadszaal’. Maar dat is niet zo, politiek dat is eigenlijk iedereen.”

### **Lange adem**

Fatima besteedt veel tijd aan het raadswerk, en is daar wel vier avonden in de week druk mee: raadsvergadering, fractievergadering, informatieavonden, inloopavonden. Verder plant ze werkbezoeken in, overdag. Ze schat in dat het haar zeker 20 uur per week kost. Vooral de drie decentralisaties op het gebied van zorg, jeugd en werk zijn een intensieve uitdaging. Door haar eigen bedrijf kan ze het raadswerk wel gemakkelijk indelen. “Zondag is mijn leesdag, dus dan bereid ik me voor op de komende week en lees ik de stukken. We hebben de portefeuilles wel verdeeld in

de fractie, maar ik ben daar toch zeker een halve dag mee bezig, en soms een hele dag.” De gemeente Waddinxveen is sinds kort overgegaan op een nieuw vergadersysteem. Waren er eerst drie commissies (samenleving, openbare ruimte en middelen), nu is er bijna elke woensdagavond raadsvergadering en afwisselend is die opiniërend, informierend of besluitvormend.

### **Groei**

“Je kon aangeven indertijd of je fractievoorzitter wilde worden, maar ik heb bewust ‘nee’ aangekruist. Dat neemt zoveel extra tijd in beslag, en die tijd heb ik niet. Om dezelfde reden zit ik niet in het presidium, waarin de agenda en de stukken voor de raadsvergadering wordt voorbereid.” Ook de ambitie om wethouder te worden heeft ze op dit moment niet, vooral weer vanwege de tijdsinvestering die dat met zich meebrengt. “Dat is niet te combineren met mijn bedrijf.” Toch zegt ze ook ‘zeg nooit nooit’.

### **De waarheid ligt op straat**

“D66 staat open voor iedereen, en zelf treed ik bijvoorbeeld heel veel naar buiten. Ik ben geen raadslid geworden om stukken te lezen en er een ja-of-nee-stempel op te zetten. Ik zeg altijd ‘de waarheid ligt op straat en niet in de stukken.’” Fatima gaat als raadslid veel op pad, Zo bezoekt ze clubhuizen, scholen en sportscholen. “Dan kijk ik ook of er mensen bijzitten die wellicht goed kunnen meedraaien in de politiek.” Ook vanuit het bestuur is D66 actief bezig met diversiteit. Sociale media als Facebook en LinkedIn zijn ingezet, en daaruit zijn een paar nieuwe leden gekomen. “Maar van mens tot mens werkt volgens mij het beste, zo ben ik ook in de politiek gekomen.”

Tien jaar geleden waren er in Waddinxveen nog cursussen om vrouwen actief te werven voor de politiek, op een laagdrempelige manier. “Dat heeft toen hartstikke goed gewerkt. Kennismaken met raadsleden en wethouders, meedraaien, op bezoek bij de Tweede Kamer etcetera. “ Voorlichting op scholen, in het voortgezet onderwijs, ziet Fatima ook als middel om vrouwen te werven voor de raad. “Met 18 jaar mogen ze al stemmen, dus het is goed om ze met 15 jaar al te informeren over wat de politiek inhoudt en wat ze zelf daarin kunnen betekenen.”

### **Haantjes en achterkamertjes**

Soms heeft Fatima het idee dat vrouwen in een hoge functie in een dorp eigenlijk niet al te serieus worden genomen. “Maar als ik dan landelijk kijk, dan geldt dat er overal nog best een mannencultuur is, waarin ‘scoren’ belangrijk is. Gelukkig heb ik daar zelf niet zo mee te maken, maar mijn oude mentor die inmiddels overleden is, had hier veel last van; al blijft het altijd de vraag of er sprake is van seksisme.” De conflicten zijn toen via de media uitgespeeld. Later is het wel bijgelegd, maar dat haalde vervolgens de krant niet. “Ik kan me voorstellen dat dit vrouwen afschrikt om ook voor de politiek te kiezen.”

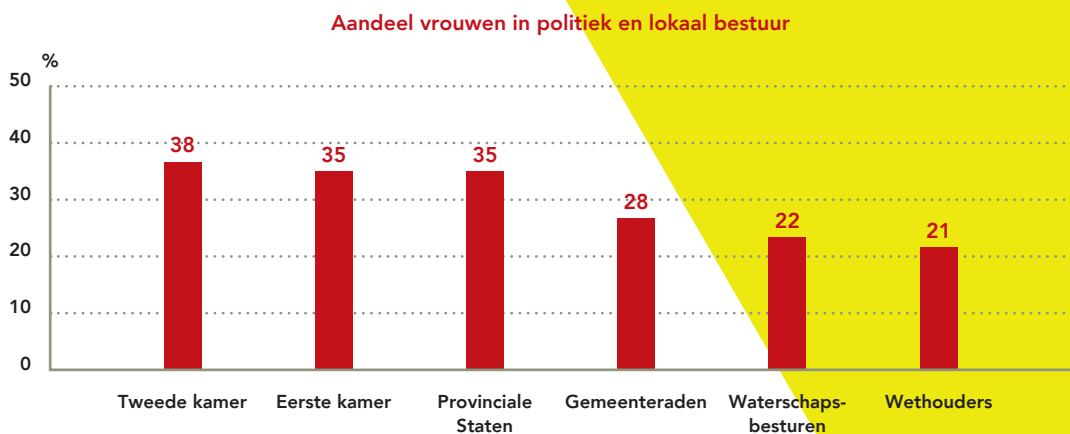
Omdat je in de lokale politiek met zoveel verschillende belanghebbenden te maken hebt, en zoveel verschillende bestuurslagen, lijkt de besluitvorming volgens haar soms een kwestie van achterkamertjespolitiek. “Dan heeft de wethouder al gesproken met de projectleider, en een soort van toezegging gedaan. In de raad kun je dat dan nog wel tegenhouden, maar je wilt ook niet altijd het proces verstoren. Ook de regionale samenwerking van gemeenten lijkt in eerste instantie ondemocratisch. Financieel is het voordeliger, en het is op veel vlakken ook handiger dat gemeenten meer met elkaar samenwerken, maar in een kleine gemeente heb je als raad hierdoor veel minder te zeggen.”

Vrouwen zijn in haar ogen toch meer ‘doeners’, die snel de knoop door willen hakken en aan het werk willen. “En die goed met geld om kunnen gaan, want thuis beheren vrouwen meestal de huishoudportemonnee, en in de gemeente is het eigenlijk hetzelfde, alleen is de portemonnee een stuk groter. Dus zoals Els Borst al zei: ‘Politiek is veel te belangrijk om aan mannen over te laten.’”

# 2

## Cijfers over aandeel vrouwen, instroom en uitstroom

Vrouwen zijn op alle politieke niveaus ondervertegenwoordigd. Op gemeentelijk niveau geldt dit nog sterker dan op landelijk en provinciaal niveau: slechts 28% van de gemeenteraadsleden is vrouw, terwijl de Tweede Kamer ruim 38% vrouwen telt (Atria, 2015). Het percentage vrouwelijke wethouders bedraagt slechts 21%.



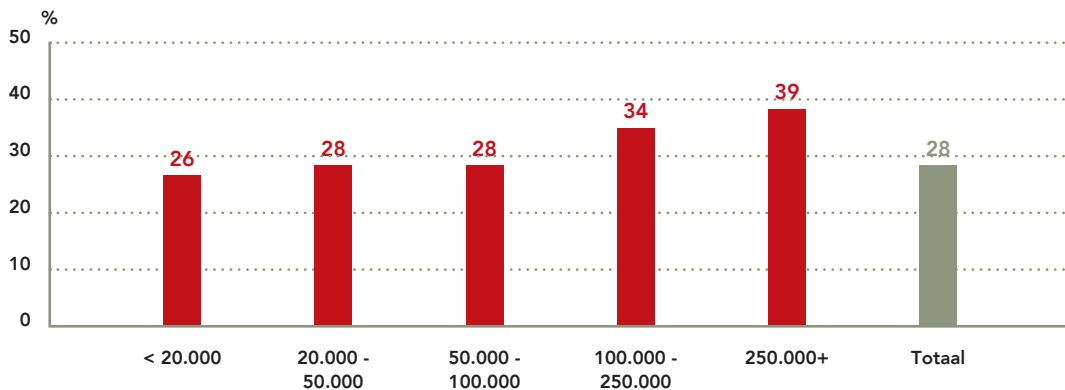
Het aandeel vrouwen in gemeenteraden is beduidend lager dan het aandeel mannen. En het stijgt maar langzaam. Die ondervertegenwoordiging van vrouwen is niet overal hetzelfde: er zijn regionale verschillen, verschillen tussen grote en kleine gemeenten en verschillen per partij. Hoe hangt de participatie van vrouwen, de instroom en de uitstroom samen met deze factoren?

## Aandeel vrouwen in gemeenteraden 2015

Op basis van statistische gegevens van BMC Advies, gebaseerd op gemeentestatistieken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), zijn analyses gemaakt van de participatie, instroom en uitstroom van vrouwen in gemeenteraden, in de periode vanaf 2010.

Op 1 januari 2015 waren er in totaal 8960 raadsleden in 393 gemeenten. De participatie van vrouwen verschilt naar gelang de gemeentegrootte en de provincie. In grote gemeenten (met meer dan 250 duizend inwoners) is het aandeel vrouwen gemiddeld 39%. In kleine gemeenten (met minder dan 20 duizend inwoners) slechts 26%.

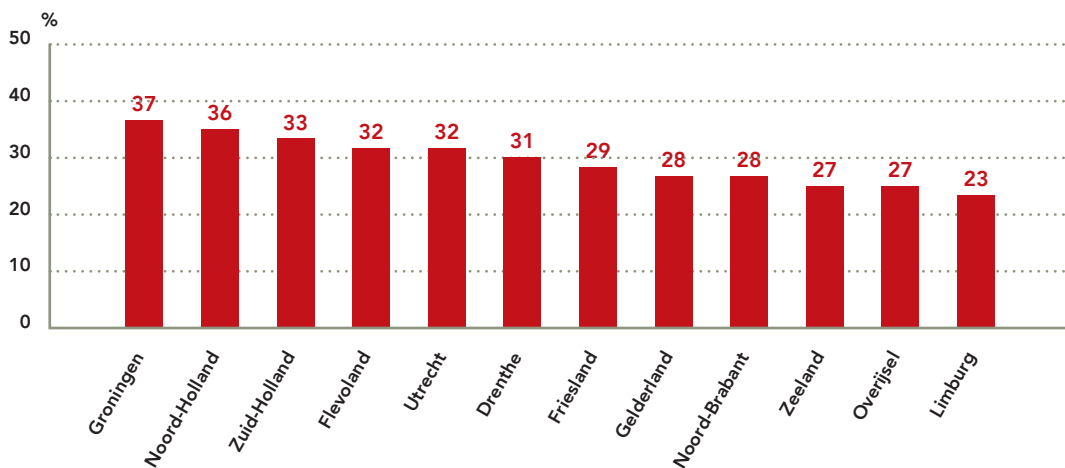
Aandeel vrouwen in gemeenteraden naar gemeentegrootte, 2015



Bron: VNG, bewerkt door BMC

Wanneer de provincies met elkaar worden vergeleken zijn er opvallende verschillen. De provincies met het hoogste aandeel vrouwelijke raadsleden zijn Groningen (37%), Noord-Holland (36%) en Zuid-Holland (33%). De provincie Limburg kent het laagste aandeel (23%) vrouwen.

Aandeel vrouwen in gemeenteraden naar provincie, 2015



Bron: [www.waarstaatjegemeente.nl](http://www.waarstaatjegemeente.nl)

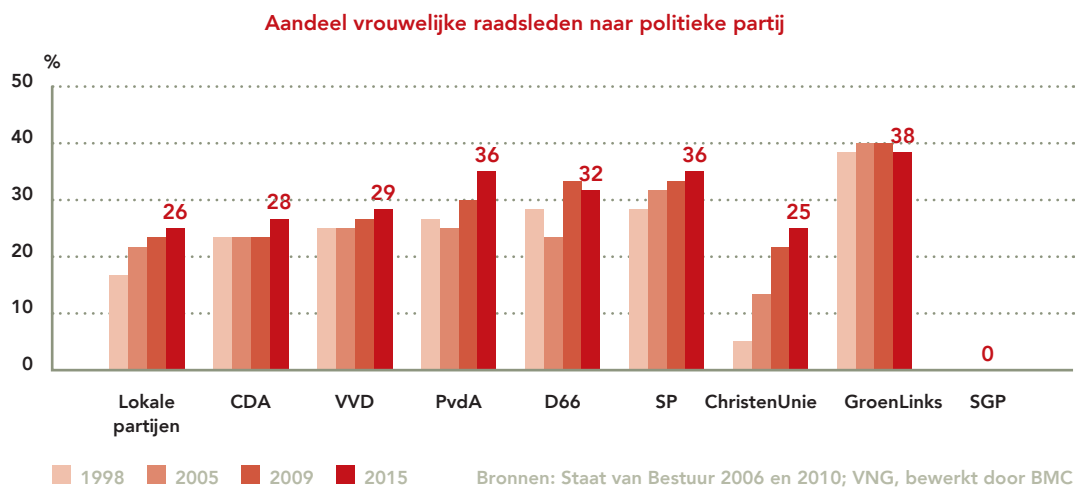
Vrouwelijke gemeenteraadsleden zijn gemiddeld jonger dan mannelijke raadsleden<sup>3</sup>. Bijna de helft van de vrouwen (47%) is jonger dan 50 jaar, van de mannen is slechts 36% jonger dan 50 jaar.

Over de etnische achtergrond van vrouwelijke gemeenteraadsleden zijn geen recente cijfers beschikbaar.

Het aandeel vrouwelijke raadsleden verschilt ook per partij. GroenLinks, PvdA en SP kennen naar verhouding het grootste aandeel vrouwen.

De afgelopen decennia is het aandeel vrouwen bij alle politieke partijen met uitzondering van GroenLinks gestegen. Deze partij had in 1998 als enige partij bijna 40% vrouwen in de gemeenteraden. De ChristenUnie heeft een flinke inhaalslag gemaakt ten opzichte van 1998, maar scoort met 25% vrouwen nog steeds heel laag. Voor de lokale partijen geldt min of meer hetzelfde: een flinke toename maar nog steeds een lage participatie (26%) van vrouwen.

Ook bij de PvdA is het aandeel vrouwen sterk toegenomen, waardoor deze partij samen met GroenLinks en de SP de 'top 3' vormt.



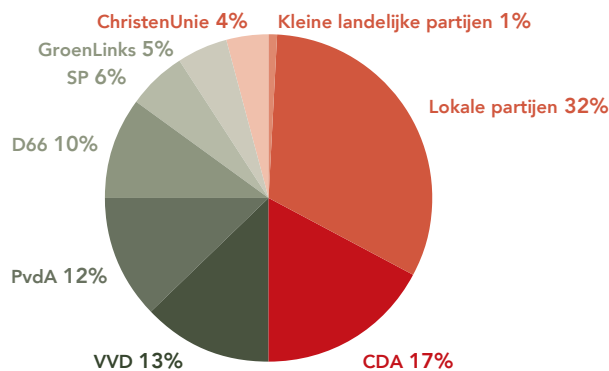
<sup>3</sup> In de cijfers van BMC over het jaar 2015 is van 42% van de raadsleden de leeftijd niet bekend. De weergegeven percentages vormen dus slechts een indicatie van de leeftijdsverdeling. Overigens blijkt ook uit cijfers van Pro-Demos dat vrouwelijke raadsleden over het algemeen jonger zijn dan mannelijke raadsleden, met een omslagpunt rond de leeftijd van 50 jaar.

### Van aandeel naar aantal

Wanneer naar de absolute aantallen wordt gekeken, is de grootste groep vrouwelijke raadsleden te vinden bij de lokale partijen: ruim 800 vrouwen zitten voor een lokale partij in de gemeenteraad. De lokale partijen zijn dan ook sterk vertegenwoordigd in de gemeenten, met in totaal ruim 3000 raadsleden. Ook het CDA heeft een sterke vertegenwoordiging op lokaal niveau. Met ruim 400 vrouwelijke raadsleden bezet deze partij een tweede plaats wat het absolute aantal vrouwen betreft. De lokale partijen en het CDA hebben in vergelijking met andere partijen een laag percentage vrouwen (zie de vorige grafiek), maar omdat zij zo groot zijn is hier toch een hoog aantal vrouwen te vinden.

In onderstaande grafiek is de verdeling van alle vrouwelijke raadsleden over de partijen in percentages weergegeven.

Vrouwelijke raadsleden, verdeling naar partij, 2015



Bron: VNG, bewerkt door BMC<sup>4</sup>

### Vertrek van vrouwelijke raadsleden

Om een beeld te krijgen van de participatie van vrouwen in gemeenteraden is ook gekeken naar het aantal vrouwen dat het raadslidmaatschap beëindigt. Vertrek kan plaatsvinden tijdens een raadsperiode (voortijdig aftreden) of bij de volgende verkiezingen. In het laatste geval heeft het raadslid zich niet meer verkiesbaar gesteld, of is niet herkozen.

Uit een onderzoek uit 2001 is bekend dat vrouwen gemiddeld genomen korter raadslid zijn dan mannen (Castenmiller et al., 2002). Uit dit onderzoek bleek dat 36% van de vrouwelijke raadsleden na één raadsperiode (of korter) de raad had verlaten, tegenover 29% van de mannen. Ook het aandeel raadsleden dat meer dan drie perioden aanbleef was onder mannen beduidend hoger (31%) dan onder vrouwen (17%).

Tijdens de raadsperiode 2010-2014 verliet 15% van de raadsleden de gemeenteraad (dit geldt zowel voor vrouwen als voor mannen). Voor een deel van hen was dit het gevolg van het aangaan van een wethouderschap. Deze carrièrestap wordt door meer mannen dan vrouwen gemaakt. Onder de 342 vertrokken vrouwen waren er 20 (6%) die wethouder werden. Daartegenover staat dat 11% van de afgetreden mannen wethouder werd. Van daadwerkelijke uitval was onder vrouwen dus vaker sprake dan onder mannen.

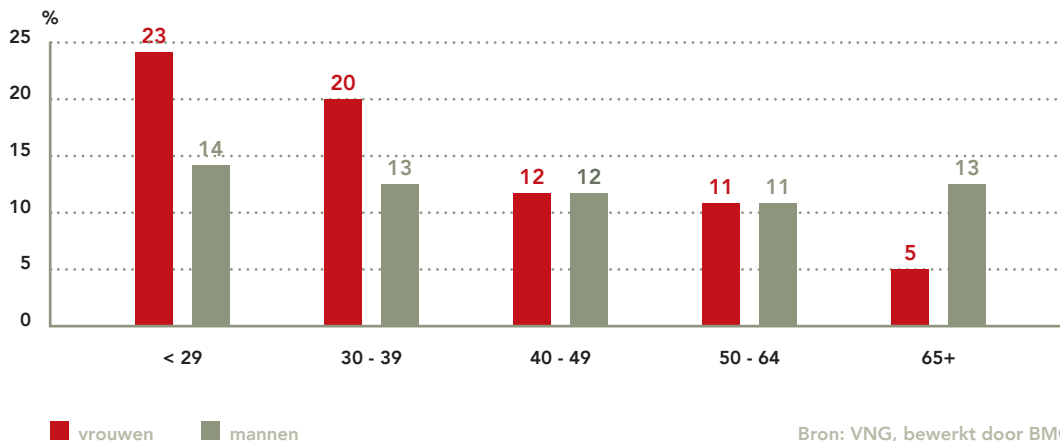
In de volgende grafieken over vertrokken raadsleden zijn degenen die wethouder werden buiten beschouwing gelaten.

<sup>4</sup> De kleine landelijke partijen: de Partij voor de Dieren, PVV, AOV, Lijst Pim Fortuyn en Trots op Nederland.



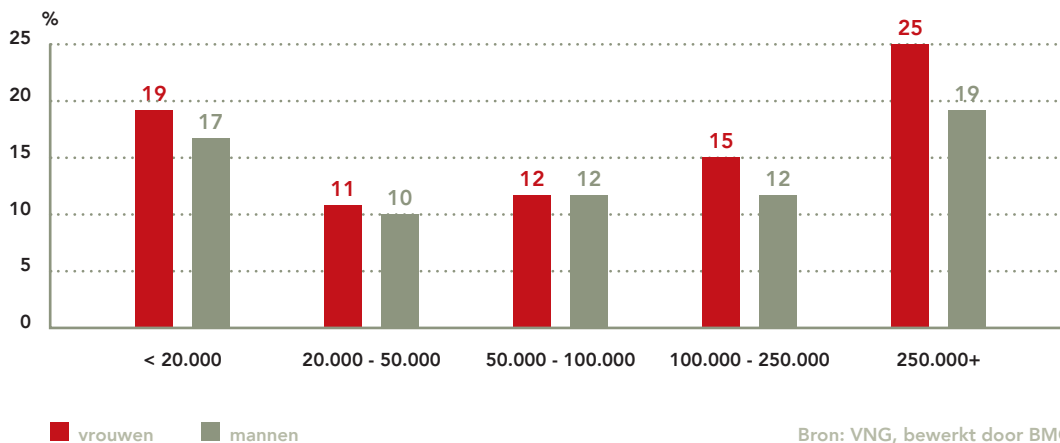
Vrouwen onder de 40 vertrokken veel vaker uit de gemeenteraad dan vrouwen boven de 40. Bijna een kwart van de vrouwen tot 30 jaar en 20% van de dertigers vertrok voortijdig. Voor mannen geldt dat zij in alle leeftijdscategorieën ongeveer even vaak voortijdig aftraden. Boven de 65 jaar valt op dat vrouwen opvallend minder vaak vertrokken dan mannen.

Voortijdig vertrokken raadsleden 2010-2014 naar leeftijdsgroep



Niet alleen naar leeftijd, maar ook naar gemeentegrootte zijn er verschillen in uitval tussen vrouwelijke en mannelijke raadsleden. Vooral bij de grote gemeenten (meer dan 250 duizend inwoners) is de uitval van vrouwelijke raadsleden opvallend. Een kwart stapte tijdens de raadsp periode uit de gemeenteraad.

Voortijdig vertrokken raadsleden 2010-2014 naar gemeentegrootte



Bij de start van een nieuwe raadsperiode na verkiezingen is het verloop aanzienlijker dan tussen twee verkiezingen in. Na de verkiezingen van 2014 bleef slechts 54% van de zittende raadsleden in de gemeenteraad, 3% werd wethouder en 43% keerde niet terug in de raad. Deze percentages liggen voor vrouwen en mannen vrijwel gelijk.

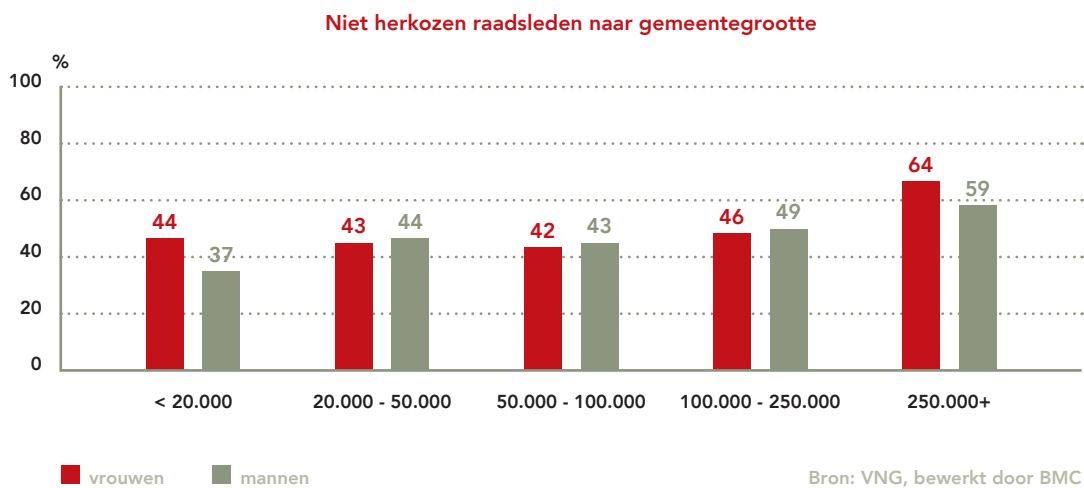
Wanneer zittende raadsleden na de verkiezingen niet terugkeren kan dit drie redenen hebben:

- Het raadslid heeft zich niet voor een nieuwe termijn aangemeld (vrijwillig vertrek).
- Het raadslid stond op een lagere plek op de kieslijst.
- Het raadslid werd niet gekozen bij gebrek aan voldoende stemmen voor de partij.

De percentages voor vrijwillig en onvrijwillig vertrek zijn niet bekend.

Bij de verkiezingen van 2014 was het aandeel vrouwen dat op een 'verkiesbaar geachte' plaats stond 31% (BZK, 2014). De percentages verschilden per partij: hoge percentages lieten de kandidatenlijsten van GroenLinks (47%) en ChristenUnie (45%) zien, opvallend lage percentages waren te vinden bij de SGP (2%), D66 (27%), CDA (28%) en VVD (28%).

Het aandeel in 2014 niet herkozen raadsleden was 43%. In grote gemeenten was het verloop onder zowel vrouwen als mannen groter dan in kleine gemeenten. Bij vrouwen was dit in iets sterkere mate het geval dan bij mannen. Ook in kleine gemeenten (minder dan 20 duizend inwoners) continueerden vrouwen minder vaak dan mannen hun raadslidmaatschap in een nieuwe periode. Ook in deze grafiek gaat het uitsluitend over vertrokken raadsleden die geen wethouder werden.



### Instroom van vrouwelijke raadsleden

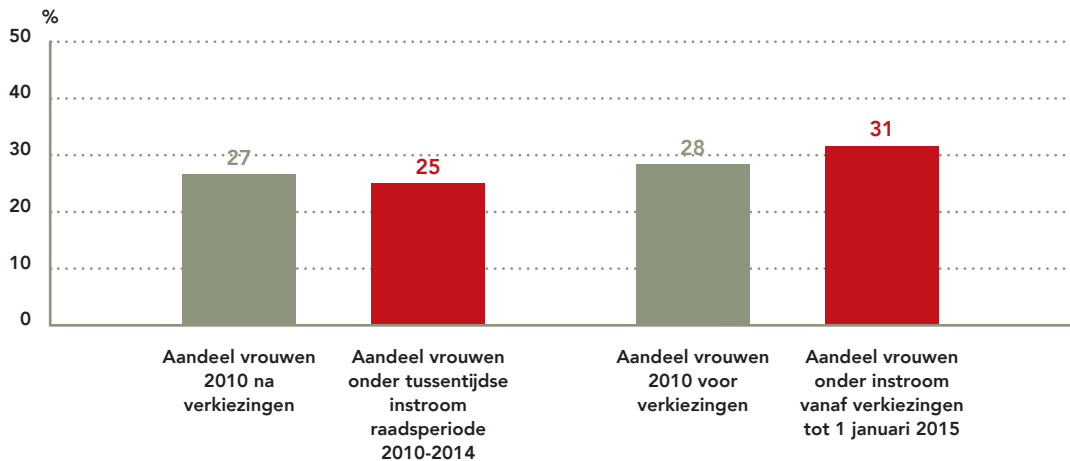
De instroom tijdens de raadsperiode 2010-2014 laat zien dat vrouwen minder vaak tussentijds in de gemeenteraad komen dan mannen. Bij de tussentijdse instroom in die raadsperiode was 25% vrouw, bij de tussentijdse uitstroom was het aandeel vrouwen 29%<sup>5</sup>.

De verkiezingen in 2014 tonen een iets gunstiger beeld. Van de instroom bij de verkiezingen en in de eerste periode daarna (tot 1 januari 2015) was 31% vrouw<sup>6</sup>. Het lijkt er dus op dat vrouwen meer kans zien om tijdens verkiezingen een plek in de gemeenteraad te verkrijgen dan tussentijds wanneer afgetreden raadsleden moeten worden opgevolgd.

<sup>5</sup> Het instroomcijfer is gebaseerd op het saldo aan ingestroomde raadsleden, dus het cijfer dat overblijft na verrekening van de ingestroomde met de vertrokken raadsleden.

<sup>6</sup> Zie vorige noot

### Instroom tijdens raadsperiode 2010-2014 en vanaf verkiezingen 2014



Bron: VNG, bewerkt door BMC

### Conclusies

Het lage aandeel van 28% vrouwen in de lokale politiek is het gevolg van een relatief hoge uitstroom van vrouwelijke raadsleden en een beperkte instroom. Dit geldt in sterkere mate tijdens een lopende raadsperiode dan op het moment van verkiezingen. Tijdens de raadsperiode 2010-2014 vertrokken er meer vrouwen tussentijds dan dat er instroomden. Dit beeld komt overeen met de Provinciale Staten, waar ook relatief veel vrouwen tussentijds aftreden en vaker door mannen dan door vrouwen worden opgevolgd. (Castenmiller, 2015) Ten tijde van de verkiezingen krijgt een hoger percentage vrouwen de kans om raadslid te worden dan wanneer het om tussentijdse opvolging gaat. Wat daarbij opvalt is dat vooral jonge vrouwen (tot 40 jaar) vaker dan mannen voortijdig vertrekken uit de gemeenteraad.

Het aandeel vrouwelijke raadsleden hangt samen met meerdere factoren. In de grote steden is het aandeel vrouwen groter dan in kleinere gemeenten, en daar zijn de links georiënteerde partijen – met een relatief groot aandeel vrouwen – sterker vertegenwoordigd<sup>7</sup>. De uitstroom van vrouwen is overigens opvallend hoog in de grote steden. Ook regionaal zijn er flinke verschillen, met als dieptepunt de provincie Limburg met minder dan een kwart (23%) vrouwelijke raadsleden.

De lokale partijen en het CDA leveren een groot deel van de gemeenteraadsleden: samen gemiddeld 49% in 2015 (en een nog groter percentage in kleinere gemeenten). Deze partijen hebben een relatief klein aandeel vrouwelijke raadsleden (respectievelijk 26% en 28%). In de provincies met de laagste percentages vrouwen zijn de lokale partijen relatief sterk vertegenwoordigd: dit geldt voor Limburg, Noord-Brabant en Zeeland. In Limburg, Overijssel en Zeeland is het CDA relatief sterk vertegenwoordigd<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> Bron: [www.waarstaatjegemeente.nl/jive](http://www.waarstaatjegemeente.nl/jive)

<sup>8</sup> Bron: [www.waarstaatjegemeente.nl/jive](http://www.waarstaatjegemeente.nl/jive)

**Marjo Molengraaf**  
*ChristenUnie, gemeente Gorinchem*

## “Ik zit hier voor de stad”



Marjo Molengraaf haalde als kandidaat voor de gemeenteraadsverkiezingen de landelijke media, toen ze in 2006 namens de ChristenUnie op een gezamenlijke lijst met de SGP kwam. Het landelijke beleid van de SGP was destijds nog om geen vrouwen in bestuurlijke functies toe te staan, dus ook niet op een gecombineerde lijst voor de raadsverkiezingen. Toen de SGP uiteindelijk toch overstag ging, heeft ze aangegeven dat ze namens de ChristenUnie fractievoorzitter wilde worden, omdat de SGP de wethouder al leverde.

### **Zo is het eigenlijk gekomen**

Een flinke stap voor iemand die eerst twee keer heeft geweigerd om op de kandidatenlijst te komen, omdat ze het raadswerk niet dacht te kunnen combineren met haar werk en haar gezin. Marjo: “Ik heb vier dochters en die waren toen nog allemaal thuis en daar had ik echt mijn handen aan vol en ik werkte parttime erbij. Dus ik had zoiets van ‘nou, wanneer ik dat dan moet doen, dat zag ik even niet helemaal voor me.’”

Maar de kiesvereniging van de ChristenUnie in Gorinchem was erg vasthoudend. Marjo stond bovenaan de lijst van potentiële kandidaten, die door de kiesvereniging werden gebeld. En ook het landelijke partijbestuur stuurde in die periode actief op meer vrouwen in de gemeenteraden. Eenmaal in de raad bleek al snel dat het raadswerk haar goed lag en dat ze het erg leuk vond. Hoewel ze eerst weinig wist over de procedure en twijfelde of ze het aan zou kunnen, merkte ze “dat je met een dosis gezond verstand toch ook al wel een heel end komt.” Van discriminatie omdat ze een vrouw is, merkt ze weinig in de raad: “Ik denk dat ik van huis uit wel aardig geëmancipeerd was. En het idee dat ik omdat ik vrouw ben achtergesteld zou worden, zou ik gewoon absoluut onacceptabel vinden. En ik geloof dat ik dat ook wel uitstraal dus, ik heb er ook nooit last van gehad.”

### **Kinderen worden groot**

Het raadswerk kost wel veel tijd, vindt Marjo. Van tevoren is niet goed in te schatten wat er allemaal bij komt kijken. Dat was ook de reden dat ze pas in de politiek wilde toen haar dochters wat ouder en zelfstandiger waren. Want ze ziet haar gezin als eerste verantwoordelijkheid, en haar man heeft een fulltime baan en is als kerkenraadslid ook veel avonden weg. “Dus wat dat betreft heb ik een mooie overgang kunnen maken: van een druk gezin naar eigenlijk meer met zijn tweeën zijn, en dat ik ook genoeg bezigheden buitenshuis heb.” Die andere bezigheden bestaan uit een parttime baan in de hulpverlening en meerdere vrijwilligersfuncties, voor de kerk en het Leger des Heils. Ze heeft daardoor wel leren delegeren en ‘nee’ zeggen. Marjo: “Ja, dat zijn ook dingen die je gewoon moet leren. En die je ook wel moet kunnen, want als je een type bent dat alles zelf wil doen. Nou dan wordt het wel een kluitf.”

Een goede fractie is daarvoor heel belangrijk. Marjo vindt het heerlijk dat ze af en toe taken aan haar fractiegenoten kan doorschuiven, dat er begrip voor elkaar is in hectische periodes en dat er goed afgestemd wordt.

### **Inhoud en samenwerking**

Marjo is vooral gericht op het behalen van resultaten voor haar stad, via inhoudelijke argumenten en goede samenwerking. Het politieke spel is iets wat ze wel kan spelen, maar waar ze minder voldoening uit haalt: “Ik kan heel slecht tegen mensen die niet op basis van argumenten of van feiten, maar gewoon op basis van gevoel elkaar een hak zetten, dat soort politiek. Ik denk dan ‘ja jongens kom op. Ik zit hier voor de stad.’”

Als raadslid is het dus vooral belangrijk om sociale empathie te hebben, mensen te verbinden, voor de inhoud te gaan maar dat ook op een goede manier te brengen, aldus Marjo. Het maakt haar niet veel uit of het een man of een vrouw is. Maar een mix van mannen en vrouwen in de raad vindt zij wel van belang. Ze is voorzichtig in het benoemen van verschillen tussen mannen en vrouwen, want het zijn al gauw stereotypen en ze kent ook veel collega’s die niet in die stereotypen passen. Maar Marjo is wel voorstander van een combinatie van mannen en vrouwen, omdat dat voor een betere sfeer en dynamiek kan zorgen. Om daaraan toe te voegen: “Het zou echt puur belachelijk zijn als alleen mannen zouden besturen. Ik bedoel, vrouwen horen daar ook een stem te hebben. En in die zin moet een raad ook niet al te bejaard zijn, daar moeten ook jongeren in zitten.”

# Diversiteits- beleid van politieke partijen in Nederland

# 3

De landelijke besturen en bureaus van de politieke partijen zijn belangrijk bij het vergroten van de politieke participatie van vrouwen in de lokale politiek. Zij kunnen een rol spelen bij de samenstelling van de kandidatenlijsten en bijvoorbeeld zorgen voor deskundigheidsbevordering van nieuwe of aspirant-raadsleden. Uit eerder onderzoek blijkt dat verschillende methoden effectief zijn, zoals een specifieke focus bij het scouten van nieuwe raadsleden, vrouwennetwerken, trainingen en bijeenkomsten, rolmodellen en quota. Politieke partijen passen deze al in meer of mindere mate toe. In dit hoofdstuk beschrijven we het diversiteitsbeleid van verschillende partijen op basis van interviews met vertegenwoordigers van de landelijke besturen, bureaus en vrouwennetwerken.

## **Vanzelfsprekend belangrijk**

Alle geïnterviewde politieke partijen vinden een evenredige verdeling van mannen en vrouwen in principe van belang, en veelal vanzelfsprekend. Het CDA noemt hierbij 'representatie' als argument: omdat de samenleving uit mannen en vrouwen bestaat, moeten zij evenredig vertegenwoordigd zijn bij de volksvertegenwoordigers en bij eigen bestuurders. Maar ook in allerlei organen buiten de politiek. GroenLinks geeft aan dat het binnen de partij vanzelfsprekend is dat mannen en vrouwen evenwichtig verdeeld zijn over functies en dat het ook volstrekt vanzelfsprekend is dat vrouwen volop participeren. De SP ziet gelijkwaardigheid als een van de belangrijkste partijpunten en wil daar ook naar streven. Ook D66 en de VVD vinden een evenredige verdeling van belang, maar zij onderstrepen dat ieder individu zijn of haar eigen kansen moet pakken en er zelf voor moet zorgen het beste uit zichzelf te halen. De rol van de partij of een vrouwennetwerk zou daarbij die van stimulator moeten zijn, en niet van bemoeial van bovenaf. In hun visie hechten alle partijen belang aan een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen, maar in de praktijk blijkt die vertegenwoordiging niet gerealiseerd te worden.

## **Vrouwennetwerken**

De ruimte voor ontmoeten en discussiëren kan van belang zijn voor het vergroten van de participatie van vrouwen in de politiek, zo blijkt uit onderzoek van het Europees Parlement. Vrouwennetwerken kunnen deze rol goed vervullen binnen een partij (Meijer et al., 2006; Europees Parlement, 2013).

De politieke partijen die over een vrouwennetwerk beschikken zijn GroenLinks, VVD, PvdA, CDA en D66: Femnet, Liberaal Vrouwen Netwerk (LVN), Vrouwen in de PvdA (ViP), het CDA Vrouwenberaad (CDAV) en het Els Borst Netwerk. Deze vrouwennetwerken zijn vaak opgericht met als doel vrouwen te betrekken bij de politiek, te inspireren en te helpen om actief te worden binnen de partij. Daarnaast hebben ze ook de functie om inhoudelijk op gendervraagstukken in te gaan, om zo ook standpunten binnen de partij te bepalen; vooral binnen Femnet ligt hierop de focus. De vrouwennetwerken zetten bijeenkomsten in om vrouwen te informeren, enthousiasmeren en activeren voor een politieke functie. Het CDAV, LVN en de ViP hebben hiervoor ook op regionaal niveau steunpunten of afdelingen. Het CDAV heeft nu bijvoorbeeld in bijna elke provincie een CDAV-afdeling (in Zeeland is deze nog in oprichting).

### **Quota en aanbevelingen**

Volgens het Europees Parlement kunnen ook 'harde regelingen' als het inzetten van quota, een effectief middel zijn om het aandeel vrouwen te vergroten, mits er rekening gehouden wordt met de rang op de kandidatenlijst (Europees Parlement, 2013).

Veel partijen zien een quotum voor een minimum aandeel vrouwen in gemeenteraden of überhaupt binnen de politiek niet als het juiste middel en al zeker niet als dit quotum 50% wordt. De PvdA heeft wel in de statuten staan dat in alle vertegenwoordigende lichamen en besturen minimaal 30% vrouw moet zijn. Dit is voor de lokale afdelingen dus ook een harde regel. De PvdA raadt daarbij ook afdelingsbesturen aan 'om en om'-lijsten dan wel zogenaamde cohortenlijsten<sup>9</sup> te maken. Aanbevelingen (soft quota) doen andere partijen wel. Partijbesturen en soms ook vrouwennetwerken bevelen dan de lokale afdelingen aan om te letten op de samenstelling en volgorde van de kieslijsten. Het CDA focust zich daar sterk op en GroenLinks heeft dit in voorgaande jaren veel gedaan. Het CDAV, de ViP en Femnet vragen hier aandacht voor bij zowel partijbesturen als de lokale afdelingsbesturen. Deze vrouwennetwerken vragen hen tevens oog te hebben voor inclusiviteit in (diens) besturen en commissies zelf.

### **Scouten**

Volgens onderzoek van Leijenaar et al. (1999) is het van belang om via scouting specifiek te focussen op het werven en enthousiasmeren van vrouwen. Hierbij hoort ook op tijd beginnen met de werving en contact zoeken met organisaties en netwerken waar vrouwen van diverse achtergronden zich bevinden.

De kandidatenlijsten voor gemeenteraadsverkiezingen worden bijna altijd samengesteld door besturen van lokale afdelingen, of door een kandidaten- of selectiecommissie die daartoe is aangesteld. De leden stellen deze lijst vervolgens officieel vast. Vooral in plattelandsgemeentes blijkt het lastig om voldoende vrouwelijke kandidaten te vinden, daar is extra inzet nodig. In het scouten hebben vooral de PvdA, CDA, GroenLinks hier dan ook extra oog voor, zij gaan zowel binnen als buiten het ledenbestand actief op zoek. Het partijbestuur van GroenLinks raadt lokale afdelingen aan om lokaal het netwerk als politieke partij in orde te hebben, zich te verbinden met belangrijke organisaties in de omgeving en oog te hebben voor vrouwen die meer zouden kunnen betekenen voor de partij of het gedachtegoed. De PvdA en het CDA zoeken vaak binnen het ledenbestand naar bijvoorbeeld vrouwen die trainingen hebben gevolgd. Het vrouwennetwerk van de VVD brengt goede kandidaten onder de aandacht van de landelijke scouts en als mogelijke deelnemers voor trainingen.

Lokale afdelingen die moeite hebben met het vinden van voldoende vrouwen voor op de kandidatenlijst koppelen dit ook wel terug aan het partijbestuur of vrouwennetwerk. Deze gaan dan nog op zoek naar vrouwen binnen de partij of via het netwerk. Het is niet duidelijk of alle lokale afdelingen aan de bel trekken als zij moeite hebben om voldoende vrouwen te vinden.

---

<sup>9</sup> Bij een cohortenlijst moet binnen een bepaald cohort een bepaald aantal vrouwen voorkomen. Een voorbeeld hiervan is dat binnen iedere zes (op elkaar volgende) plaatsen op de kieslijst steeds minimaal drie vrouwen moeten voorkomen, zo kunnen twee vrouwen naast elkaar op de lijst gezet worden of twee mannen.

## **Training**

Alle partijen zetten trainingen in om nieuwe raadsleden klaar te stomen voor het raadswerk, zodat zij goed voorbereid kunnen beginnen aan hun politieke carrière. Alle partijen hebben hiervoor talentenacademies of opleidingsinstituten. Partijleden die potentiële of beginnende raadsleden zijn kunnen hier cursussen en trainingen volgen om zich goed voor te bereiden op het raadswerk en om hun kennis en vaardigheden (verder) te ontwikkelen. Geen van deze opleidingsinstituten heeft een aanbod specifiek voor vrouwen. Wel wordt -bijvoorbeeld bij D66- de man/vrouw-verhouding in de talentenprogramma's in de gaten gehouden. Alle partijen nodigen vrouwen wel bewust uit, soms via het vrouwenennetwerk.

## **Rolmodellen**

Zichtbare rolmodellen kunnen vrouwen inspireren om de politiek in te gaan en laten zien dat het combineren met werk of kinderen goed te doen is. GroenLinks zet bijvoorbeeld heel bewust rolmodellen in bij trainingen voor mensen die overwegen om de politiek in te gaan. Binnen het Els Borst Netwerk van D66 spelen rolmodellen een sleutelrol, als positieve stimulans voor andere vrouwen. De VVD en het CDA zien de mogelijkheid om uit te wisselen met rolmodellen als zeer belangrijk in de afweging van vrouwen om de politiek in te gaan.

## **Bijeenkomsten**

Zowel politieke partijen als vrouwenennetwerken houden verschillende soorten bijeenkomsten gericht op het werven van actieve leden en/of het vergroten van diversiteit. Dit varieert van informerende bijeenkomsten, bijeenkomsten met inhoudelijke discussieonderwerpen tot bijeenkomsten waar uitwisseling en ontmoeting voorop staan, op landelijk en regionaal en lokaal niveau.

Sommige informatiebijeenkomsten bevatten bewust een wervend aspect; op deze inspiratiedagen of -avonden worden leden bijvoorbeeld geïnformeerd over wat het raadslidmaatschap en het raadswerk inhoudt. Zo organiseerde het LVN Rotterdam bijvoorbeeld ook een zogenaamde speeddate-bijeenkomst waarbij geïnteresseerde vrouwen vragen konden stellen aan wethouders en fractievoorzitters.

Ook houden vrouwenennetwerken themabijeenkomsten om (beginnende) raadsleden bijeen te brengen voor inhoudelijke discussies. De provinciale afdelingen van het CDAV zijn hierin bijvoorbeeld erg actief en zij combineren dit vaak met bezoeken aan interessante organisaties. Femnet organiseert landelijk veel discussiebijeenkomsten, waarbij gastsprekers ingaan op specifieke onderwerpen. CDAV Brabant organiseert jaarlijks een bijeenkomst, waar vrouwelijke raadsleden en wethouders elkaar ontmoeten en ervaringen uitwisselen. Dit biedt ze de gelegenheid om hun netwerk (verder) op te bouwen en zich te verdiepen in aangrenzende gemeentes.

## **Meer dan alleen m/v**

Partijen geven aan ook belang te hechten aan verschillende vormen van diversiteit, zoals diversiteit in etnische achtergrond. Verschillende partijen hebben hiervoor netwerken of werkgroepen, zoals CDA, PvdA en GroenLinks. GroenLinks en de PvdA hebben bijvoorbeeld ook een platform voor chronisch zieken en gehandicapten en een platform voor LHBT-ers. Sommige partijen geven aan moeite te hebben met diversiteit naar leeftijd. Vanwege toenemende vergrijzing in hun ledenbestand zetten zij extra in op scouten en werven van jongeren.

## **Samenwerking tussen netwerken**

De verschillende diversiteitsnetwerken binnen een partij werken ook vaak samen. Zo zoekt het vrouwenennetwerk van het CDA regelmatig het netwerk CDA Kleurrijk op, en die van de PvdA het netwerk Diversiteit. Focus is dan bijvoorbeeld de positie en werving van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen. En GroenLinks organiseerde dit jaar met de verschillende diversiteitsnetwerken een expertmeeting over diversiteit. Ook het aandacht vragen voor diversiteit in partijbesturen en voor kandidatenlijsten wordt vaak in samenwerking opgepakt.



## Het Politiek Vrouwen Overleg

Een partijoverstijgend, niet openbaar samenwerkingsorgaan is het Politiek Vrouwen Overleg (PVO), gevormd door vertegenwoordigers van LVN, ViP, CDAV, Femnet, het Els Borst Netwerk en de ChristenUnie. Het doel van dit Overleg is het bevorderen van gelijke behandeling en evenredige politieke participatie van mannen en vrouwen. Het PVO discussieert over verschillende onderwerpen met het Kabinet, de Tweede Kamer en partijbesturen. Maandelijks spreekt het PVO over actuele thema's, ontwikkelingen binnen de eigen partijen en mogelijkheden tot samenwerken. Ook brengen de leden werkbezoeken aan bewindslieden, waar ze vrouwvriendelijk beleid aanstippen. Ieder jaar rouleert het voorzitterschap en het secretariaat van het PVO tussen de partijen.

## Diversiteitsbeleid en het aandeel vrouwelijke gemeenteraadsleden

Wat opvalt in hoofdstuk 2 is dat CDA, VVD, de lokale partijen en ChristenUnie in vergelijking tot andere partijen en het landelijk gemiddelde een klein aandeel vrouwelijke raadsleden hebben. Voor de eerste twee partijen is het lage aandeel opvallend omdat zij wel (al een langere tijd) over een vrouwen netwerk beschikken. Het CDA heeft zelfs een zeer actief vrouwen netwerk, met provinciale afdelingen. Het vrouwen netwerk van de VVD is minder proactief in het stimuleren van de participatie in de (lokale) politiek. Voor het CDA zou een mogelijke verklaring liggen in de van oudsher meer traditionele achtergrond van de vrouwelijke kiezers, waarin wellicht minder ruimte is voor een politieke loopbaan.

De ChristenUnie voert momenteel niet heel actief beleid voor vrouwen binnen de partij. Hun relatief kleine aandeel vrouwelijke gemeenteraadsleden zou ook te maken kunnen hebben met de traditionelere normen en waarden van de kiezers. De ChristenUnie heeft in het verleden wel een hele sterke groei gemaakt in het aandeel vrouwelijke gemeenteraadsleden, in de tijd dat wel actief is ingezet op het vergroten van de politieke participatie van vrouwen.

GroenLinks, PvdA, SP en D66 hebben een bovengemiddeld aandeel vrouwelijke raadsleden. Volgens eerder onderzoek zijn vrouwen meer links georiënteerd dan mannen (Van de Brakel, 2014). Dit zou een verklaring kunnen zijn voor de grotere aandelen vrouwelijke gemeenteraadsleden in deze linksgeoriënteerde partijen<sup>10</sup>. Deze partijen hebben in verhouding iets meer vrouwelijke kiezers en leden dan andere partijen en daardoor wellicht ook meer vrouwelijke gemeenteraadsleden.

Binnen de SP is er geen sterke focus op beleid voor vrouwen in de partij. De partij heeft geen vrouwen netwerk (gehad) en ook weinig actief beleid om de politieke participatie van vrouwen te stimuleren. Opvallend is het dat de partij toch een relatief groot aandeel vrouwelijke gemeenteraadsleden heeft. Een interessant kenmerk van de partij is de afdrachtregeling: ieder raadslid draagt 75% van de raadsvergoeding af aan de partij. Dit zou mensen die carrière willen maken kunnen afstoten. De partij merkt dat mannen op deze regeling vaker afhaken dan vrouwen.

D66 heeft pas sinds kort een vrouwen netwerk, het Els Borst Netwerk (opgericht op 8 maart 2015). De partij geeft zelf aan dat een apart vrouwen netwerk eigenlijk niet perse bij de idealen van de partij past: binnen de partij gaat het om individuele ontplooiing. Maar de partij wil via het Els Borst Netwerk op een positieve manier iets doen aan de onevenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen. Via de inzet van rolmodellen, scouting en selectie zet het netwerk in op bevordering van diversiteit.

<sup>10</sup> We hanteren voor 'links-georiënteerde partijen' de indeling van het Nationaal Raadsledenonderzoek 2012.

Vrouwennetwerk Femnet van GroenLinks is vooral gericht op inhoudelijke gendervraagstukken, om daarmee standpunten van GroenLinks mede te bepalen. Femnet heeft geen hele sterke focus op het stimuleren van vrouwen om de politiek in te gaan. Toch heeft ook GroenLinks wel een groot aandeel vrouwelijke gemeenteraadsleden. Wat kan meespelen is dat bij het scouten van mensen buiten de partij de focus juist erg ligt op het specifiek vragen van vrouwen.

Het aandeel vrouwelijke raadsleden van de PvdA lijkt al een aantal jaren te blijven hangen rond 32%. De partij hanteert een minimum van 30% vrouwen maar de indruk ontstaat dat dit minimum misschien tegelijkertijd als maximum werkt, ondanks de activiteiten van ViP.

### **Conclusies**

Partijen erkennen het belang van diversiteit en zetten zich hiervoor op verschillende manieren in. Deze maatregelen lijken maar gedeeltelijk effectief te zijn in het vergroten van het aandeel vrouwen in de gemeenteraden. Uit de interviews blijkt niet eenduidig dat de partijen met een groter aandeel vrouwen een actiever diversiteitbeleid of andere diversiteitsbevorderende maatregelen hebben.

Een mogelijke verklaring voor de verschillen tussen partijen is dat de partijen met relatief veel vrouwelijke raadsleden ook veel vrouwelijke kiezers hebben. Maar dit is geen afdoende verklaring, omdat dit niet opgaat voor alle linkse partijen, en omdat het verschil tussen het aantal mannelijke en vrouwelijke kiezers per partij hooguit enkele procenten bedraagt<sup>11</sup> en dus beduidend kleiner is dan het verschil tussen het aantal mannelijke en vrouwelijke raadsleden per partij.

Daarmee rijst de vraag of wellicht een kritische massa aan actieve vrouwen in een politieke partij nodig is om de diversiteit effectief te kunnen vergroten. Bij een groter (lees gelijk) aandeel vrouwen in een partij is de focus op en het bewustzijn van het belang van een evenredige vertegenwoordiging wellicht groter. Hierdoor zal sterker en blijvend beleid worden ingezet voor het bereiken van een (meer) evenredige vertegenwoordiging. Het beeld ontstaat van een vliegwielfunctie: als vrouwelijke politici een evenredig aandeel vormen, kunnen zij als rolmodellen functioneren en bijdragen aan een meer vrouwvriendelijke partijcultuur, waardoor de partij aantrekkelijker wordt voor vrouwen, en waardoor vrouwelijke leden vaker actief worden in de partij.

De effectiviteit van landelijke activiteiten en aanbevelingen blijft wellicht gering door de afstand van de partijen tot hun lokale afdelingen.

Ook de rol van het kabinet is momenteel klein; sinds 2010 is rond politieke participatie geen vigerend beleid of streefcijfers meer.

In de volgende hoofdstukken bespreken we individuele en lokale factoren die van invloed zijn op het aandeel vrouwen in gemeenteraden. Daarbij geven we aan hoe de landelijke partijbesturen, bureaus en vrouwennetwerken hier meer invloed op kunnen hebben.



**Annette Valent**

*Senioren Heerhugowaard, gemeente Heerhugowaard*

## “Ik probeer er voor iedere Heerhugowaarder te staan”

Annette Valent werkt fulltime als leidinggevende bij de Marine. Ze heeft drie kinderen in de middelbare school leeftijd. Haar man is gestopt met werken na de geboorte van hun eerste kind en is sindsdien huisman. Annette is in de raad gekozen voor de seniorenpartij van de gemeente Heerhugowaard.

Ze is geleidelijk de politiek in gerold. Jarenlang werkte ze als beleidsmedewerker bij de provincie Noord-Holland. Politiek actieve collega's vroegen haar of de lokale politiek niet wat voor haar was. Het sprak haar aan om behalve met provinciaal beleid ook op gemeentelijk niveau bezig te zijn. “Toen ben ik eens bij wat politieke partijen gaan kijken en heb me erin verdiept.” Ze wilde zich nog niet verkiesbaar stellen, maar in eerste instantie een beetje op de achtergrond actief zijn. Bij de eerste vergadering van de Partij van de Arbeid (PvdA) is ze vervolgens voor het bestuur gevraagd. Na zes jaar heeft ze zich op een onverkiesbare plaats op de lijst laten zeggen. In die periode werd ze actief als commissielid, omdat er mensen uitvielen. Uiteindelijk is ze als raadslid gekozen bij de verkiezingen van 2006.

### **Motie van wantrouwen**

De fractievoorzitter van de PvdA fungeerde lange tijd als haar mentor, en zag haar ook als zijn opvolger in de fractie. Na een tijd nam zij inderdaad die rol op zich. Een conflict met een toenmalige wethouder en de voorzitter gooide echter roet in het eten. “Ik ben op een gegeven moment steeds een stapje naar achteren gegaan, en heb ook het fractievoorzitterschap opgegeven.” Na een zeer vervelende emailcorrespondentie is ze uiteindelijk uit de raad gestapt. Tot haar verrassing ging met uitzondering van een deel van haar eigen partij iedereen achter haar staan. Twee weken later lag er een motie van wantrouwen tegen de betreffende wethouder, die uiteindelijk de eer aan zichzelf hield en opstapte.

## Zeteldans

“Toen ik uit de partij stapte, heb ik wel mijn zetel meegenomen, die wilde ik niet afstaan.” Enige tijd later werd ze benaderd voor het oprichten van een seniorenpartij voor de volgende raadsverkiezingen. “Ik heb er eerst goed over nagedacht en op een rij gezet hoe we over bepaalde dingen hadden gestemd. Dus of we wel op een lijn zaten.” Na vele gesprekken is ze het avontuur aangegaan. “Omdat ik al eerder fractievoorzitter was geweest en door dat conflict bij burgers en de media een goede naam had opgebouwd, hebben we om strategische redenen besloten dat ik lijsttrekker zou worden.” De seniorenpartij veroverde uiteindelijk drie zetels. Annette verzorgt het woordvoerderschap voor het terrein Maatschappelijke Ontwikkeling (zorg, welzijn en onderwijs).

## Tijdsbesteding en combineren

Ze schat in dat ze per week 20 tot 30 uur bezig is met het raadswerk. “Drie à vier avonden in de week ben ik weg, plus alle tijd die ik achter mijn laptop of tablet doorbreng, het is wel veel.”

Omdat de vergaderingen altijd in de avonduren plaatsvinden, kan ze het gemakkelijk combineren met haar fulltime baan. Daarnaast is haar man huisman, dus die zorgt voor de kinderen van 16, 17 en 19 en doet het huishouden. “Onze raad kent wel veel vrouwelijke fractievoorzitters: vijf van de twaalf, dus 42%. Maar daarvan zijn er vier die geen betaalde baan hebben. Alle mannelijke fractievoorzitters hebben wel een betaalde baan ernaast.”

## Afspiegeling

De raad van Heerhugowaard scoort met negen vrouwen op in totaal 31 raadsleden gemiddeld. Drie mannen zijn afkomstig uit een etnische minderheidsgroep: twee van Turkse afkomst en een uit Sri Lanka. Een betere afspiegeling van burgers in de gemeenteraad vindt Annette belangrijk: “Je neemt toch je eigen achtergrond mee in het debat en je probeert er voor iedere Heerhugowaarder te staan.”

Ze heeft niet het idee dat ze in de politiek anders benaderd wordt omdat ze een vrouw is. “Bij de Marine heb ik dat soms wel, zeker nu ik een leidinggevende functie heb. Ik werk overigens als burger bij de Marine, misschien maakt dat ook nog uit. Maar soms wordt ik gezien als de secretaresse, de notulist of zelfs ‘de echtgenote van.’”

## Inspiratie

Om het aandeel vrouwen in de raad te vergroten ziet Annette veel in het volgen van cursussen speciaal voor vrouwen. “Als vrouwen meer kansen krijgen, dan kunnen ze hun kwaliteiten ook beter laten zien.” Zelf heeft ze bij de provincie ooit ook een dergelijke cursus gevolgd, om door te groeien naar een leidinggevende functie. “Training, groei en vorming’ heette die cursus. En die heeft me toen veel opgeleverd.” Zelf denkt ze dat als het raadslidmaatschap minder tijd zou kosten, vrouwen het vaker zouden overwegen. “Mannen zijn veel gedreven en ambitieuzer, en zetten makkelijker hun privéleven opzij. Als je iets wilt bereiken in de politiek, dan moet je jezelf in de spotlights zetten en jezelf verkopen, dat heb ik in de loop der jaren wel geleerd.”

# 4

## Motivatie voor het raads-lidmaatschap

Waarom worden vrouwen actief in de gemeenteraad? Wat drijft hen bij de kandidaatstelling, en wat motiveert hen om door te gaan met het raadswerk? Hun beweegredenen kunnen aanknopingspunten bieden om andere vrouwen te overtuigen om ook actief te worden in de lokale politiek.

In eerder onderzoek naar motieven van zowel mannelijke als vrouwelijke afgetreden raadsleden zijn drie typen motivaties onderscheiden. 67% van de raadsleden hecht enig of groot belang aan het veranderen van de maatschappij, 43% vindt directe belangenbehartiging belangrijk tot zeer belangrijk en 35% hecht (veel) waarde aan zelfontplooiing (deelnemers kon meerdere antwoorden aankruisen). Vrouwelijke oud-raadsleden noemden vaker dan mannen 'belangenbehartiging' en 'veranderingen in de maatschappij'. Voor 52% van de vrouwen en 37% van de mannen was de mogelijkheid om de maatschappij te veranderen van groot belang bij de beslissing om raadslid te worden (Castenmiller et al., 2002).

In de enquête is in de vorm van een stelling gevraagd in welke mate het raadswerk voldoening geeft. Negen op de tien respondenten zijn het eens of helemaal eens met de stelling 'Het raadswerk geeft me veel voldoening'. Voor ruim 4% geeft het geen voldoening, en 6% staat hier neutraal in.

N=164	Helemaal mee eens	Mee eens	Neutraal	Niet mee eens	Helemaal niet mee eens
<b>Stelling: Het raadswerk geeft me veel voldoening</b>	<b>32%</b>	<b>59%</b>	<b>6%</b>	<b>4%</b>	<b>0%</b>

### 4.1. Drijfveren

Ook de geïnterviewde vrouwen geven vrijwel allemaal aan dat het raadswerk hen per saldo voldoening geeft. Dat blijkt ook wel een vereiste te zijn om het vol te houden; zoals één van de vrouwen het verwoordt: "Een beetje bevlogenheid, is echt nodig." Een andere respondent geeft aan:

*“Het is echt best een behoorlijke investering. En je moet er best wat voor laten. Dus ja, dat hou je niet vol als het je geen voldoening geeft.”*

Voldoening halen de respondenten vooral uit de inhoud van het raadswerk. Geldelijke beloningen of beloningen in de vorm van sociaal aanzien wijzen zij veelal van de hand als te gering of als niet-legitieme drijfveer voor een goed functionerend raadslid. Twee van de ondervraagde vrouwen vatten dit als volgt samen:

*“Ik zeg altijd: als je het voor het geld doet, moet je het niet doen. Dat is niet het belangrijkste. En als je het voor de status doet, moet je het ook niet doen. Dat vind ik ook waanzin, want je moet gewoon je dingen goed doen.”*

*“Kijk, mijn man zegt wel eens van ‘je bent hartstikke gek! Voor 20 uur in de week en wat je ervoor krijgt; dat ene tientje. [...] En altijd in de avonden’. [...] Nee dus voor het geld geeft het geen voldoening, maar voor de inhoud wel.”*

### **Invloed uitoefenen en de wereld verbeteren**

De intrinsieke motivatie en de resultaatgerichtheid zijn over het algemeen groot. Dit lijkt deels samen te hangen met de manier waarop een aantal van de geïnterviewde vrouwen in de raad terecht is gekomen; namelijk vanuit een grote persoonlijke betrokkenheid op een specifiek onderwerp. Sommige vrouwen hebben zelfs een activistische achtergrond, bijvoorbeeld in milieuzaken, dierenwelzijn, onderwijs of ontwikkelingswerk. Eén van de vrouwen zegt: “Dat is niet zozeer omdat ik in de politiek wou, maar ik ben mijn hele leven al behoorlijk actief in de wereld verbeteren.” Andere vrouwen besloten na een (soms moeizame) interactie met de gemeente als burger de veranderingen die ze beoogden van binnenuit te bewerkstelligen (bijvoorbeeld bij het aanvragen van een vergunning, het realiseren van een speeltuin of het verbeteren van de verkeersveiligheid op een bepaalde brug in het dorp). Invloed uit kunnen uitoefenen of een significante impact hebben is dan ook één van de meest genoemde redenen voor voldoening. Enerzijds gaat die invloed om het idee iets te kunnen betekenen voor de gewone burger. Veel van de respondenten voelen in hun rol als volksvertegenwoordiger een zekere dienstbaarheid richting de burgers van hun gemeente.

*“Maar ik vind het ook wel heel belangrijk dat je een wezenlijke bijdrage kan leveren aan je samenleving, en als mensen een beroep op je doen, ja, dan voel ik me ook wel heel verantwoordelijk.”*

*“En ook dat je echt wat concreets kunt doen, voor de bevolking. [Soms] gaat het om een punt of een komma verschil, of een woord ertussen, of heel kleine details soms, maar die maken toch net het verschil voor een specifieke groep. En dat vind ik toch wel heel mooi, van ja, het doet er ook toe.”*

Anderzijds scheppen veel vrouwen ook duidelijk genoegen in het behalen van persoonlijke successen binnen de raad. Ze beschrijven de kick en de energie die het geeft als dingen lukken. Sommige vrouwen ontlenen daar een zeker gevoel van zelfvertrouwen en zelfs zingeving aan.

*“Ja, nou wel echt het gevoel dat ik, hoe moet je dat nou omschrijven, het geeft mij echt wel een krachtig gevoel, het geeft mij echt wel het gevoel dat ik er mag zijn en dat ik verschil maak en dat ik er toe doe en dat ik invloed heb.”*

Ook verwijzen vrouwen naar het saamhorigheidsgevoel binnen de partij of de raad, dat gepaard gaat met samen realiseren van projecten voor de eigen gemeente. Er spreekt ook een zekere trots uit over de in teamverband bereikte doelen.

De meningen over de grootte van de invloed die een raadslid kan hebben lopen overigens uiteen. De meeste geïnterviewde vrouwen lijken tevreden met de impact die hun handelen heeft, maar blijven er nuchter onder. Eén van de respondenten relativeert:

*“[...] ik heb wel altijd goede zin, en als ik er vandaan kom ook wel, want ik heb wel het gevoel dat ik heel nuttig bezig ben, dat is wel een belangrijke. Maar of ik nou een concrete verandering in de wereld uitmaak, dat weet ik wel een beetje te relativiseren, maar ik ben wel blij dat ik kan bijdragen aan dat het hier nog leuk wonen is en leuk werken.”*

De reikwijdte van de individuele invloed wordt daarbij beperkt door het feit dat besluitvormingsprocessen over het algemeen nogal tijdrovend zijn. Verschillende vrouwen geven aan dit af en toe wel lastig te vinden en dat het hun plezier in het raadswerk soms in de weg staat.

*“Ik merk wel, je moet wel een hele lange adem hebben in de politiek, dus dat is dan wel weer een nadeel. Ja, je moet toch alle partijen zien te krijgen als je iets voor elkaar wilt krijgen. Het gaat allemaal niet zo snel en ja, ik ben meer een mens van liever gisteren dan vandaag, bij wijze van.”*

### **Het politieke spel**

De frustratie met langzame politieke processen sluit aan bij de focus van de meeste vrouwen op de inhoud. Meerdere respondenten voegen expliciet toe geen voldoening te halen uit het politieke spel, dat over het algemeen vooral wordt gezien als middel om belangrijke inhoudelijk doelen te bereiken. Enkele vrouwen spelen juist graag het politieke spel, en vindt het leuk zich hierin te ontwikkelen. Dit zijn veelal vrouwen die voordat ze in de raad kwamen, daadwerkelijk politieke ambities hadden.

*“Ik wilde heel graag in de politiek. Dat wilde ik dus al vanaf de HBS-tijd. [...] Ik vind dat leuk. Ik vond toen de leerlingenraad leuk. Verder heb ik daar nooit veel mee gedaan, maar ik zat altijd wel in de oudercommissie, in de medezeggenschapsraad. Ik wilde altijd wel iets bestuurlijks doen. Dat vind ik leuk. En ik vind vergaderen leuk. Nou als het een groot doel heeft, vind ik het helemaal mooi.”*

Deze vrouwen lijken meer waarde te hechten aan persoonlijke overwinningen en ontwikkeling en hebben een meer competitieve. Eén van de vrouwen beschrijft haar passie voor het uitzetten van politieke strategie als volgt:

*“Ja, ik vind het heel leuk. Ten eerste vind ik het spel heel leuk. Er zijn mensen die vinden het walgelijk. Nou, ik vind het geweldig, dus ik hou daar heel veel van [...] En natuurlijk scoren, ik moet scoren. Ik ben ook van het scoren, ik kan echt pissig worden als iets niet lukt. Dus die combinatie van lukt het, met het spel, en scoren [...] Daar haal ik voldoening uit.”*

### **Persoonlijke ontwikkeling**

Hoewel de vrouwen die niet zozeer vanwege politieke ambities in de raad belandden minder gericht zijn op het zich bekwamen in het politieke spel, noemen ook zij veelal het bijleren van vaardigheden als een element van het raadswerk dat voldoening en zelfvertrouwen geeft. Eén van de vrouwen noemt het ‘één grote vette studie!’ Dat gaat van hele concrete, praktische en sociale vaardigheden tot inhoudelijke verdieping in nieuwe vakgebieden.

Voor de meeste raadsleden was de politieke arena onontgonnen terrein bij aanvang van hun raadslidmaatschap. Met hun verkiezing betraden ze 'een nieuwe wereld,' met specifieke regels die bij het politieke spel horen. De praktische gang van zaken tijdens een raadsvergadering, de besluitvormingsprocessen, de stappen die horen bij het indienen van een motie, worden bijvoorbeeld genoemd. Om binnen die nieuwe wereld en bestuurlijk-administratieve processen effectief te zijn, zijn bepaalde praktische vaardigheden van belang.

*"[...] ik leer ook gewoon heel veel. Dat is ook gewoon leuk, leren over deze stad maar ook gewoon over hoe processen werken en niet alles is per se leuk, maar [het] is wel heel nuttig om te weten hoe alles in elkaar zit."*

Eén van die praktische vaardigheden is snellezen. Vooral binnen kleine fracties krijgen raadsleden te maken met vraagstukken uit ontzettend veel en zeer uiteenlopende beleidsterreinen. Effectief en snel uit grote stukken tekst de essentie kunnen halen is een cruciale vaardigheid, simpelweg omdat raadsleden de tijd niet hebben om alle stukken nauwkeurig te bestuderen. De meeste stukken worden globaal gescand en/of waar mogelijk verdeeld binnen de fractie. Alleen de onderwerpen die gelden als stokpaardje voor de partij worden altijd door iedereen tot in detail doorgenomen.

Debatvaardigheden zijn uiteraard essentieel binnen de raad en worden dan ook door veel van de respondenten genoemd. Sommige raadsleden geven aan dat dit in eerste instantie een drempel was, omdat ze spreken in het openbaar aanvankelijk lastig vonden. Twee respondenten merken op dat het veel zelfvertrouwen vergt om een punt te maken voor de hele raad, maar dat dat zelfvertrouwen mettertijd vanzelf groeit.

*"Het spreken in het openbaar. [...] dingen die ik vroeger heel moeilijk vond, ik was echt een verlegen puber. [...] Dat zal je nu niet meer zeggen [maar] soms bekruipt het me nog wel hoor, dat ik merk dat ik een rooie kop krijg of vlekken in mijn nek als ik iets moet zeggen. Maar voor mij is dat echt een overwinning. [...] Weet je wel: ik ga voor niemand aan de kant."*

De ontwikkeling van debatvaardigheden noemen vrouwelijke raadsleden als voorbeeld waarbij ze buiten hun 'comfort zone' moeten treden; iets dat naar eigen zeggen constant van hen gevraagd wordt, en wat ze ook als positief ervaren, omdat het uitdaging biedt. Andere praktische vaardigheden die genoemd worden zijn: leidinggeven, vergaderingen voorzitten en -specifieker voor de fractievoorzitters onder de geïnterviewden- het uitdenken en uitzetten van de partijvisie. Het raadslidmaatschap levert de vrouwen dus extra vaardigheden en kennis op, wat bijdraagt aan hun persoonlijke ontwikkeling. Verschillende vrouwen noemen dit dan ook expliciet als belangrijk element bij de voldoening die ze uit het raadswerk halen:

*"[...] Je leert zoveel waar de normale mensen misschien nooit iets mee te maken krijgen, dat vind ik persoonlijk wel heel interessant. Dus op die manier haal ik er wel voldoening uit, omdat mijn interesses heel erg worden gestimuleerd."*

Nieuwe beleidsterreinen en processen en de ontwikkeling van nieuwe vaardigheden, geven vaak ook een breder perspectief. Een respondent licht dit als volgt toe:

*"Ja, je gaat toch anders naar dingen kijken als, voordat je überhaupt [...] Ja, dan denk je al heel snel van 'nou, het zal wel'. En nu ga je er toch verder over nadenken, dus je horizon wordt wat dat betreft ook nog wel een stukje verbreed."*



Veel respondenten geven aan ook op het gebied van sociale interactie veel bij te leren via het raadswerk. Als volksvertegenwoordiger komen zij immers in contact met mensen uit talrijke verschillende sectoren en stakeholdersgroepen. Daarnaast vereist het politieke vakwerk specifieke sociale vaardigheden. Ze verwijzen bijvoorbeeld naar campagnevoeren, de omgang met de pers en met andere fracties: hoe vind je de gemene deler voor samenwerking en hoe benut je die vervolgens op een strategische manier?

*“Je leert op alle vlakken. Intermenselijk zeg maar, hoe ga je om met andere fracties. Hoe verhoud je je tot andere partijen, Hoe ga je om met je eigen fractie, hoe zorg je dat de buitenwereld weet van je eigen partijstandpunten, hoe benader je pers.”*

*“Ja, persoonlijk heeft het ook wel wat gebracht, want je moet natuurlijk toch goed nadenken over: wat ga ik zeggen en wanneer, en wie betrek ik er wel bij en wie niet? Ja, dus het helpt wel om ook in je eigen leven te bedenken van wat vind ik nu belangrijk, wat wil ik de komende jaren echt doen en wat nog even later.”*

Het raadswerk biedt dus een breed scala aan ontplooiingsmogelijkheden, die in grote mate bijdragen aan de voldoening die de geïnterviewde vrouwen uit het raadswerk halen. Bovendien kunnen de nieuwe vaardigheden ook buiten de raad worden ingezet.

### **Sociale contacten**

Het opdoen van nieuwe sociale contacten wordt veel genoemd als positief onderdeel van het raadswerk. Allereerst gaat het daarbij om de interactie binnen de raad, met fractiegenoten, raadsleden uit andere fracties en het college van bestuur. Een aantal respondenten geeft aan voldoening te halen uit een zeker saamhorigheidsgevoel met collega-raadsleden, vanuit uit een gezamenlijk streven naar een betere gemeente. Veel vrouwen spreken daarbij overigens hun genoegen en soms ook verbazing uit over de mate waarin dit gevoel over partijgrenzen heen gedragen wordt. En dat het met raadsleden met tegenstelde politieke overtuiging met wie ze buiten de raad nooit zouden zijn opgetrokken, op persoonlijk vlak wél kan klikken. Dat maakt de samenwerking prettig.

*“Gewoon het contact met al die mensen hier. Weet je, dat wij in de raad allemaal uiteindelijk hetzelfde doel nastreven, hè, het beste voor [gemeente], [...] ondanks dat we verschillend zijn, vind ik dat toch wel heel inspirerend, want je hebt best wel eens een avond, dan heb je geen zin, en dan kom je hier en dan heb je al die mensen die allemaal voor het zelfde gaan, en dat [...]. Ja, dat geeft veel voldoening.”*

*“[Je ontmoet] mensen die je anders niet tegen was gekomen [...] Je leert elkaar op een heel andere manier waarderen. [...] Er zat hier vorige periode iemand van [partij], dat is een partij waar ik niks mee heb, maar het was iemand met een ongelooflijk gevoel voor humor. [...] Dan denk ik van ‘ja, het zal nooit een vriend worden’, maar je waardeert elkaar wel op een gegeven moment.”*

Het vergroten van hun professionele netwerk biedt veel raadsleden ook strategisch voordeel. Zij merken dat hun raadslidmaatschap ingangen oplevert die anders gesloten zouden blijven, of een stuk minder toegankelijk. Enerzijds in de lokale gemeenschap, anderzijds met personen en organisaties buiten de gemeente.

*“Ook nog op een andere manier dat je, je komt met mensen in contact, met organisaties in contact waar je anders niet mee in contact zou komen. Hè, bij een VNG-congres [...] zit je bij wijze van spreken naast een burgemeester uit een grote stad, of een minister. En hier kom je bij de voedselbank de hele andere kant van de samenleving tegen.”*

Contacten met de bevolking worden in de interviews overigens minder genoemd. Kennelijk hebben raadsleden meer te maken met georganiseerde stakeholdergroepen en organisaties dan met individuele burgers. Hoewel de afstand tussen burger en raadslid kleiner lijkt in kleinere gemeentes.

*“Dit is een dorp, dus ja, ons kent ons. Het heeft zijn voordelen en zijn nadelen, natuurlijk. Je bent gewoon makkelijk benaderbaar, je kan iedereen aanspreken, iedereen kent je. Dus de drempel is lager, als iemand met een probleem zit, dan word je gebeld en je kan de vraag gelijk stellen in de raadszaal, of je kan het probleem gelijk aankaarten in het gemeentehuis of even de griffier bellen, of de wethouder.”*

De verstandhouding met burgers wordt overigens niet altijd als positief ervaren.

*“Ja, het enige wat je eigenlijk krijgt vanaf de bevolking is dat mensen die het er niet mee eens zijn, die krijg je wel luid en duidelijk door. [...] Je moet er ook wel een beetje een dikke huid voor ontwikkelen.”*

Ook worstelen raadsleden af en toe met onwetendheid van burgers over wat raadswerk precies inhoudt; ze kiezen er daarom voor om actief te laten weten wat er speelt en waar ze zich precies mee bezig houden: “Het is toch een beetje een verborgen functie.”

Een enkele respondent vertelt dat het negatieve imago van raadsleden en raadswerk haar soms parten speelt.

*“[...] dat is niet alleen positief. Lokale politiek heeft niet een hele goede naam. Dus [...] dus [...] de balans is neutraal wat mij betreft, maar je hebt net zo veel mensen die zeggen van ‘poeh, zit je daar bij? Dat zijn alleen maar zakkenvullers [...]!’”*

De raadsleden hebben echter vooral positieve ervaringen met burgers. Eén van de respondenten vertelt over de verkiezingstijd en de waardering die zij kreeg voor het verzamelen van input onder de bevolking, die zich uiteindelijk vertaalde in voorkeursstemmen. Het eropuit trekken en het consulteren van bevolkingsgroepen draagt tevens bij aan een sterkere binding en betrokkenheid met de eigen gemeente, benadrukken enkele respondenten.

## **4.2. Financiële vergoeding**

Raadsleden ontvangen een vergoeding voor hun werkzaamheden; naarmate de gemeente groter is, is die vergoeding hoger. Deze financiële vergoeding is niet genoemd als belangrijke drijfveer, maar kan impliciet wel meespelen in de overweging om raadslid te worden of te blijven.

In het SGBO<sup>12</sup>-onderzoek van 2002 werd de lage financiële vergoeding door afgetreden raadsleden als probleem ervaren: 14% van de afgetreden raadsleden noemt dit een groot probleem (mannen en vrouwen even vaak, allochtonen vaker dan autochtonen). Nog eens 18% ervaart dit in iets mindere mate. De lage vergoeding wordt echter niet genoemd als reden om met het raadswerk te stoppen (Castenmiller et al, 2002).

Uit het Nationaal Raadsledenonderzoek van 2012 bleek dat een grotere groep de vergoeding te laag vindt, zelfs 43,5%. In 2012 bedroeg het gemiddelde uurtarief € 13,04, wat € 0,46 minder was dan het uurtarief in 2009. Raadsleden uit grotere gemeenten blijken vaker tevreden te zijn over hun vergoeding dan raadsleden in kleinere gemeenten. Vooral degenen die veel tijd aan het raadswerk besteden, zijn ontevreden (Daadkracht, 2012). Vrouwen besteden gemiddeld meer tijd aan het raadswerk dan mannen.

Heeft de hoogte van de vergoeding mogelijk wel invloed op de instroom van vrouwen in de raad? In ons onderzoek is bekeken welke rol de vergoeding specifiek voor vrouwen speelt. Is het toeval dat er in kleine gemeenten, met lagere vergoedingen, minder vrouwen in de raad zitten? Uit onze enquête blijkt dat ruim 24% van de vrouwelijke raadsleden de financiële vergoeding te laag vindt. De respondenten uit de grote steden vinden dit minder vaak dan degenen uit middelgrote of kleinere gemeenten. De vrouwen zonder betaald werk noemen dit vaker als knelpunt dan degenen met een baan in loondienst, zzp-ers of ondernemers met personeel.

### **Geen drijfveer, wel nodig**

De vergoeding van raadsleden varieert van 300 euro netto in een kleine gemeente tot 1700 euro in een grote gemeente. De financiële vergoeding is geen drijfveer voor de geïnterviewde vrouwen. Vooral degenen uit kleine en middelgrote gemeenten geven dit aan.

*“Ik vind het heel goed voor politiek dat het niet een financiële drijfveer kan zijn daardoor. [...] Nee, het is echt een vergoeding. En zo hoort het ook te zijn, dat vind ik absoluut.”*

De vergoeding is wel nodig om onkosten van te betalen, zoals reiskosten, ‘al die kopjes koffie’ en een bos bloemen voor een bijeenkomst.

*“Ik vind het niet heel belangrijk maar ik denk dat als er nul tegenover zou staan dan [...] zou ik het wel vervelend vinden want dan zou het me echt geld gaan kosten.”*

*En de partner van een ander raadslid “heeft zo wel eens een opmerking gemaakt van ‘nou daar kunnen we in ieder geval de oppas van betalen.’”*

Een ander constateert dat een oppas al duurder is dan wat ze zelf per uur als vergoeding krijgt. In hoofdstuk 4 zullen we ook zien dat er maar zelden gebruik wordt gemaakt van betaalde oppas tijdens de raadswerkzaamheden.

### **Vergoeding en de gemeentegrootte**

De financiële vergoeding bepaalt mede of raadsleden minder uren kunnen gaan werken, en dit hangt dus samen met de gemeentegrootte. Een raadslid uit een middelgrote gemeente is 30% minder gaan werken toen ze in de raad begon, doordat ze de vergoeding kreeg. Een zzp-er uit een kleine gemeente benoemt echter expliciet: als je raadslid in een grote gemeente bent, kun je misschien minder gaan werken. Voor haar en voor andere zzp-ers, maar ook voor werknemers in kleinere gemeenten is dat vaak niet haalbaar.

### **Tevredenheid over de hoogte van de vergoeding**

Enkele vrouwen zijn tevreden over de vergoeding die ze krijgen, hoewel ze in kleine gemeenten wonen en dus slechts een paar honderd euro krijgen. Een van hen vergelijkt het raadswerk met andere bestuursfuncties:

*“[...] is dit voor ons eigenlijk gewoon een extraatje, hè. En je ziet het hier in de dorpen ook, er zijn er heel veel die zitten in dorpsbelang of het dorpshuis-bestuur, ja daar krijg je helemaal niks voor. Die stoppen er evenveel tijd in, dus ik vind het eigenlijk een luxe dat we het hebben.”*

Anderen vinden dat de vergoeding hoger zou moeten zijn. Zij hebben bijvoorbeeld uitgerekend wat de vergoeding per uur is. Zeker als raadsleden meer tijd in het raadswerk steken dan de norm van 17 uur, komt daar een uurtarief uit van enkele euro's tot hooguit tien euro per uur. De raadsledenvergoeding weegt dan niet op tegen de gederfde inkomsten bij vermindering van de uren betaald werk. Vooral enkele ondernemers zijn zich hier goed van bewust.

De meeste geïnterviewde vrouwen hebben een partner met een eigen inkomen, en hoeven dus niet alleen in hun levensonderhoud en van een eventueel gezin te voorzien. Sommige vrouwen zonder partner vinden de vergoeding wel wat laag.

### **Raadswerk als baan**

De discussie om van raadswerk een parttime of fulltime baan te maken (Daadkracht, 2012; Commissie Positie Wethouders en raadsleden, 2008), komt ook in de interviews naar voren.

Sommige vrouwen zien het raadswerk al als een baan, zoals een geïnterviewde die niet makkelijk een nieuwe baan kon vinden aangeeft:

*“Ach joh, ik krijg een prima vergoeding. Dus dit is gewoon mijn baan.”*

Maar een alleenstaand raadslid in een grote gemeente besteedt veel tijd aan het raadswerk en heeft geen andere inkomsten dan haar raadsvergoeding:

*“En hier heb je een redelijk ‘salaris’, maar je moet er natuurlijk alles mee doen. Dat realiseren mensen zich helemaal niet, die denken dat dat een soort onkostenvergoeding is. Dat is het natuurlijk ook officieel, maar daar moet ik wel van leven ook.”*

Een ander zegt:

*“Ik vind eigenlijk dat je van het raadslidmaatschap gewoon een baan moet maken.[...] Dat toch die raadsvergoeding misschien een struikelblok is. Ik denk dat je dan veel meer vrouwen krijgt, ik denk dat het dan veel makkelijker te combineren is. [...] Al is het maar een baan voor twee dagen in de week, dan is het wel een baan [...]”*

De geïnterviewde vrouwen die geen ander betaald werk hebben en de vergoeding te laag vinden, lijken het raadswerk relatief vaak als hun baan te zien. Zij besteden er relatief ook veel tijd aan. Verder is benoemd dat met een raadsledenvergoeding geen pensioen wordt opgebouwd, dus dat het in die zin niet vergelijkbaar is met een baan in loondienst.

### **Diversiteit in de raad**

Drie respondenten gaan in op de relatie tussen de vergoeding en de samenstelling van de raad. Ze vinden het belangrijk dat niet alleen gepensioneerden of mensen met een hoog inkomen het zich kunnen veroorloven om minder te gaan werken vanwege het raadslidmaatschap. Voor ondernemers met personeel lijkt de vergoeding iets minder van belang, omdat het werk wel doorgaat als ze bijvoorbeeld op werkbezoek zijn of in een vergadering zitten.

*“[De vergoeding] moet vooral allemaal niet minder worden, want dan krijg je dus niemand meer. Het moet je ook iets opleveren. [Er] moeten wel mensen blijven die dit willen doen. Anders ondermijnen we gewoon ons hele systeem als er alleen maar hele rijke mensen dit kunnen gaan doen. Of mensen die alleen maar een heel goed lopend bedrijf en dit erbij kunnen doen.”*

*“[...] Zie je met name helaas dat toch de lager opgeleiden en de mensen met een modaal of laag inkomen [geen raadslid worden]. En die mensen kunnen wel een politieke toegevoegde waarde hebben en ze hebben in elk geval een achterban en een stem. Om te voorkomen dat het elitair wordt. Ik denk dat er wel goed gekeken moet worden, kijk het klinkt natuurlijk heel raar als je iemand hebt die relatief veel geld verdient om die dan ook nog een hoge vergoeding te geven, dat is ook een beetje in tegenstrijd. Maar door de vergoeding te vergroten krijg je wel ook een andere doelgroep die wel zou kunnen deelnemen.”*

## **Conclusies**

Het veranderen van de maatschappij en invloed uitoefenen om problemen aan te pakken is de belangrijkste drijfveer om raadslid te worden. Directe belangenbehartiging speelt nauwelijks een rol, zelfontplooiing wel. Het raadswerk is leerzaam en leidt tot meer kennis en vaardigheden. Ook noemen sommigen het politieke spel als motivatie, hoewel dit voor anderen juist een nadeel van het raadswerk is. Voor een deel van de geïnterviewde raadsleden zijn sociale contacten een drijfveer. Vergroting van hun netwerk en de samenwerking met de fractie en andere raadsleden ervaren zij als pluspunt, evenals de contacten met organisaties en personen in de gemeente.

De vrouwelijke raadsleden zijn vaak inhoudelijk gemotiveerd en willen de maatschappij veranderen en problemen aanpakken. Een kleine groep vrouwen is meer gericht op de eigen ontwikkeling en een politieke carrière, maar vaak is het dan een combinatie van inhoudelijke en persoonlijke doelen.

Hoewel de financiële vergoeding geen expliciete drijfveer is, is een kwart van de geënquêteerde vrouwen niet tevreden met die vergoeding. Dit zijn vooral raadsleden uit middelgrote en kleinere gemeenten, raadsleden die veel uren aan hun raadswerk besteden en raadsleden zonder betaald werk. De tevredenheid met de vergoeding hangt vooral ook samen met de vraag of het raadswerk als (eerste of tweede) baan of juist als vrijwilligerswerk wordt gezien.

Een lage vergoeding kan het risico inhouden dat er minder diversiteit in de raad is, omdat vooral mensen raadslid worden die het zich financieel kunnen veroorloven (omdat ze een hoger inkomen hebben of omdat ze een partner met een goed inkomen hebben).

De commissie Positie wethouders en raadsleden beveelt aan om de vergoeding van raadsleden in kleinere gemeenten te verhogen (2008). Dit kan wellicht bijdragen aan het vergroten van het aantal vrouwen in gemeenteraden. Vrouwen verdienen gemiddeld minder dan mannen; in Nederland is deze zogenaamde ‘loonkloof’ 18% (Atria, 2015b). Voor mannen zal de raadsvergoeding dan ook veelal een welkome, maar niet noodzakelijke aanvulling zijn op hun inkomen, terwijl het voor veel vrouwen een substantieel deel van hun inkomsten beslaat. Bij de overweging of het raadswerk gecombineerd kan worden met baan en gezin, speelt de vergoeding dus wellicht een grotere rol voor vrouwen, vooral in kleinere gemeenten, waar het aandeel vrouwen relatief laag is.

# De aanloop naar het raads-lidmaatschap

In dit hoofdstuk beschrijven we de manieren waarop de geïnterviewde vrouwen raadslid zijn geworden, van hun eerste kennismaking met de lokale politiek tot aan de start van hun raadslidmaatschap, en de mate waarin het voldoet aan hun verwachtingen.

Volgens Castenmiller et al. (2002) oordelen mannelijke en vrouwelijke ex-raadsleden bijna hetzelfde over het kandidaatstellingsproces. Wel is er verschil tussen mannen en vrouwen in de verwachtingen die raadsleden voorafgaand aan hun raadslidmaatschap hadden. Vrouwen verwachtten dat de vertegenwoordigende taken een aantrekkelijk aspect zouden zijn van het raads-werk, zoals het opkomen voor de belangen van burgers en het vertegenwoordigen van de kiezers (Castenmiller et al., 2002).

Uit onze enquête blijkt dat het raads-werk voor bijna 80% van de vrouwelijke raadsleden voldoet aan de verwachtingen.

	Helemaal mee eens	Mee eens	Neutraal	Niet mee eens	Helemaal niet mee eens
Het raads-werk voldoet aan de verwachtingen die ik ervan had	6%	72%	13%	7%	1%

## 5.1 Van interesse naar raadslidmaatschap

Uit eerder onderzoek (Leijenaar et al., 1999) en de verkennende interviews blijkt dat vrouwen zichzelf minder vaak kandidaat stellen dan mannen en vaker afwachten totdat ze gevraagd worden of ze op de lijst willen. Dit beeld wordt in de interviews grotendeels bevestigd: twee derde van de geïnterviewde vrouwen is persoonlijk gevraagd om zich verkiesbaar te stellen, door een wethouder, het lokaal afdelingsbestuur, de fractievoorzitter of een ander raadslid.

De route tot de kandidaatstelling kan variëren. Enkele vrouwen waren geen lid van een partij, maar zijn benaderd om actief lid te worden. Een van hen werd zelfs direct gevraagd of ze op de lijst wilde. De vrouwen hadden vaak al laten zien dat ze mogelijk geschikt zouden zijn voor het raads-werk in andere situaties, zoals een wijkraad, bestuur of belangenorganisatie, als ondernemer, of omdat ze opvielen bij een politiek café. Hun eerste reactie was soms afwijzend, omdat ze het al druk genoeg hadden met werk of bedrijf en/of hun gezin of omdat ze eigenlijk helemaal geen politieke interesse hadden.

*“Ik ben ruim tien jaar geleden gevraagd door een buurvrouw van mij, die was raadslid en die heeft mij toentertijd meerdere keren gevraagd voor in de politiek. Ik had toentertijd absoluut geen interesse in de politiek, dat was echt een ver-van-mijn-bed-show. [...] uiteindelijk nog een paar keer gevraagd en toen ben ik er eigenlijk in gerold [...] een beetje meevergaderd in de fractie. En het trok me eigenlijk wel. Tja, ik vond overal wel wat van, het kon altijd wel beter.”*

Een grotere groep is uit eigen beweging lid geworden van een partij. Vervolgens werden ze gevraagd om actief te worden, bijvoorbeeld in het bestuur of de steunfractie; soms werd direct gevraagd of ze op de lijst wilden. Anderen werden eerst lid, meldden zich vervolgens aan voor het bestuur of voor de steunfractie en werden daarna gevraagd voor de lijst. Voor verschillende vrouwen ging dit sneller dan ze verwacht hadden, zo blijkt bijvoorbeeld uit de reacties van twee respondenten uit kleinere gemeenten.

*“Gevraagd worden is mooi, maar ik had niet verwacht dat ik binnen twee maanden of drie maanden op een lijst zou staan, ook nog op een verkiesbare plek, misschien bescheiden gedacht. Ik dacht zo’n vaart zal het wel niet lopen, je moet je toch altijd nog even bewijzen, maar dat ging toch.”*

*“De afdelingen krijgen nieuwe leden door van het landelijk bureau. Ja, en dan staan ze heel snel bij je op de stoep om eens te kijken: wie is ze en kunnen we wat voor elkaar betekenen. Toen ben ik eens aangeschoven bij een vergadering en zo is [het] balletje wat gaan rollen. Ook omdat dat de periode was dat kandidatenlijsten werden opgesteld en je toch merkt dat op het platteland het echt moeilijk is mensen actief te krijgen, dat ze ook echt op een lijst willen op een verkiesbare plaats, dus alles wat dan interesse heeft, wordt met beide handen aangepakt.”*

Dit zal in grotere gemeenten wellicht iets minder gemakkelijk gaan. Een respondente uit een grotere stad constateert dat ook vrouwen er wel iets voor moeten doen en soms geduld moeten hebben.

*“Als je als vrouw lid wordt, dan heb je al heel snel wel kans dat als je echt geïnteresseerd bent, dat je wel [gevraagd wordt]. Je moet wel even doorzetten en jezelf niet snel uit het veld laten slaan.”*

Van de vrouwen die niet gevraagd zijn maar zichzelf kandidaat hebben gesteld, zijn er meerdere betrokken geweest bij het opzetten van een lokale afdeling van een landelijke partij of een lokale partij. Enkelen van hen waren eerst raadslid voor een andere partij, maar zijn daar uit ongenoegen vertrokken en hebben zelf een lokale partij opgericht. Een ander werkte al bij het landelijk bureau van een politieke partij. Dat het niet vanzelfsprekend is om jezelf kandidaat te stellen, geeft het volgende citaat aan: “Ja, ik heb mezelf gemeld, maar ik vond het doodeng.”

De meest geëigende route om raadslid te worden is dus door lid te worden van een partij en vervolgens actief te worden als steunfractielid, het lokale afdelingsbestuur of bij een verkiezingscampagne. Een vrouw die vier jaar in het bestuur van de lokale afdeling zat, vervolgens steunfractielid werd en uiteindelijk raadslid, vertelt over dit traject:

*“Bij het bestuur sta je nog een beetje aan de zijkant ervan. Maar je hoort dan wel dingen natuurlijk. Je hebt contact met de fractie, wat de fractie doet wat goed gaat, wat niet goed gaat, wat je denkt, af en toe, wat beter*

*zou kunnen. [...] dacht ik aanvankelijk, dat raadslidmaatschap is niet zo veel voor mij, want mijn debattechniek is niet zo heel geweldig. Maar als bestuur woon je toch ook af en toe wel raadsvergaderingen bij. En, nou ja, dan krijg je er eigenlijk steeds meer interesse in. [...] Dan denk je op een gegeven moment, nou, dat kan ik ook. Of misschien kan ik het wel beter. [...] Toen was er een dringende oproep omdat er eigenlijk te weinig steunfractieleden waren. Toen dacht ik, ik ga het proberen. En ik vond het eigenlijk steeds leuker worden dus. Ja, en dan is het eigenlijk een logische stap dat je daarna ook echt raadslid wilt worden.”*

Meer dan de helft van de geïnterviewde raadsleden is ook eerst niet-gekozen fractielid geweest. Deze functie kent verschillende benamingen in verschillende gemeenten: steunfractielid, duo-raadslid, commissielid, fractievertegenwoordiger of burgerraadslid. Sommigen hebben dit een jaar gedaan, anderen drie of vier jaar, en enkelen wel acht jaar. Steunfractieleden mogen niet mee vergaderen in de besluitvormende raadsvergaderingen, maar vaak wel in de commissies of oordeelsvormende vergaderingen. Daarnaast nemen ze deel aan de fractievergaderingen en helpen ze bij de voorbereiding van standpunten door stukken te lezen, mensen uit de achterban te spreken en mee te denken over speerpunten.

Een raadslid beschrijft hoe ze als fractievertegenwoordiger begon, toen ze hiervoor gevraagd werd:

*“‘Zou jij fractievertegenwoordiger willen worden, dan kan je al een beetje inwerken.’ En dan kan ik ook zien van, nou vind ik het wel leuk. [...] Eerst dacht ik ‘oh mijn god, dit is het niet, dit is verschrikkelijk, al die stukken, dit gaat helemaal nergens over!’ Dat dacht ik vooral in het begin ‘oh nee, dit wordt ‘m niet’. Maar daar moet je natuurlijk zelf je weg in vinden. [...] je kan natuurlijk heel braaf alle stukken lezen en dan kom je erachter van ‘goh er zit best wel wat in’. Maar dat is natuurlijk [...] gewoon een politiek verhaal. En eigenlijk begon ik daar heel veel lol in te hebben.”*

Deze functie blijkt een heel nuttige stap in de route naar het raadslidmaatschap. Het is een uitgebreide kennismaking met het raadswerk, een leerschool en een manier om er in te groeien en om contacten te leggen.

*“De vrouwelijke raadsleden gingen regelmatig met elkaar op stap. Die hadden een groep met elkaar en dan nodigden ze een spreker uit en dan had je eerst een educatief gedeelte en dan gingen ze met elkaar eten. [...] Dus eigenlijk was dat de eerste groep waar ik bij hoorde toen ik actief mee ging doen met het raadswerk. Dat was heel leuk, dat was gewoon een makkelijke binnenkomer. [...] alle vrouwen in de raad en ook de vrouwelijke ondersteuners om de raad heen, nou laat het een groepje van tien vrouwen zijn. En dat was ook makkelijk toen je het echte werk moest gaan doen, dat zij ook je aanmoedigden of dat je even wat met hun kon afstemmen. Dat was inderdaad, dat was heel leuk georganiseerd.”*

En een ander is via haar taak als commissielid direct fractievoorzitter geworden:

*“De fractievoorzitter van de PvdA is op een gegeven moment een gesprek met mij aangegaan of ik niet zijn opvolger wilde worden. Want op een gegeven moment [had ik] ook door mijn deskundigheid toch een bepaalde rol in de fractie gekregen. Toen heeft hij mij ook naar voren geschoven als zijn opvolger.”*



Als steunfractielid of als bestuurslid is het vaak mogelijk om scholing te volgen via de partij, zoals een cursus voor potentiële raadsleden.

Van de vrouwen die van buiten de partij of als lid van de partij direct gevraagd werden op de lijst te komen, hebben enkele ook een paar maanden tot een jaar meegedraaid in de steunfractie of als commissievertegenwoordiger. De anderen hebben zich in de periode tussen het gevraagd worden en de verkiezingen voorbereid door gesprekken te voeren met fractieleden, vergaderingen bij te wonen en soms een cursus te volgen.

*“Allemaal mannen aan een tafel en dan kom jij als redelijk jonge vrouw daar binnen, zie je ze allemaal een beetje vreemd kijken van [...]. Dat ging zo grappig! Maar wel meteen een heel goed gevoel. Ik zag wel dat ze keken van ‘goh, wie is dat?’. Dus [...] ik heb van af het begin af aan de stukken heel goed gelezen en geprobeerd om ook echt inhoudelijk een bijdrage te leveren, [...] want ik wilde me er ook echt mee bemoeien in die zin, dat ik kon laten zien dat ik het serieus meende. En dat werd heel positief ontvangen en ik kwam op de kandidatenlijst ook meteen op plek twee terecht. Dus dat was, ja, dat is ook wel een teken dat ze je waarderen natuurlijk, dus dat is eigenlijk heel snel gegaan.”*

Het lijkt overigens wel van belang dat mensen van buiten de partij ruim op tijd benaderd worden. Voor enkele van de geïnterviewde vrouwen moest dispensatie worden aangevraagd, omdat ze nog geen jaar lid waren van de partij waarvoor ze bij de verkiezingen wilden uitkomen. Maar ook qua voorbereiding is er wel een redelijke termijn nodig. Een jaar is daarvoor te kort, constateren enkele vrouwen.

*“Onvoldoende, dus ik had [me] er eigenlijk wel wat beter in kunnen verdiepen. Een jaar later realiseer ik me dat dat ik er onvoldoende van afwist, toen ik er instapte. Maar ik ben sowieso altijd heel erg snel ergens enthousiast over en passievol, dus ik ga ook heel snel in dingen mee. Dus achteraf had ik daar misschien wel wat beter over na moeten denken.”*

## **5.2 Volgorde van de kandidatenlijst**

De plek op de kandidatenlijst die de geïnterviewde vrouwen kregen, was voor de meesten naar tevredenheid, of zelfs hoger dan ze verwacht hadden.

*“Tot mijn verbazing werd ik als vierde op de lijst geplaatst, dus daar was ik even van onder de indruk. Toen ook met mijn man over gehad zo van jeetje, dit verandert wel een beetje de zaak want als zij iets in mij zien, iets wat ik zelf nog niet had bedacht, misschien is dat dan toch iets om te onderzoeken of dat wel leuk genoeg is. Want als vierde op de lijst maak je ook een goede kans om in de raad te komen natuurlijk.”*

*“Ja meer dan tevreden. Ja. Ik was verbaasd. [...] Ik had [er] helemaal geen intern lobbywerk voor gedaan of zo dus dat was wel heel mooi. [...] Ik dacht van nou, niemand kent mij dus ik zal wel niet gekozen worden. En toen kwam ik dus door [een] restzetel wel in de raad. En toen dacht ik ‘ja, wie A zegt moet ook B zeggen’. En toen ben ik erin gegaan.”*

Een ander raadslid begrijpt wel waarom ze hoog op de lijst kwam:

*“Ik was toen 36 en vrouw, dus dat was ook een mooie aanvulling voor de lijst, want het is hier toch wel wat verouderd, ook de gemeenteraadsleden.”*

Enkele vrouwen hebben wel intern gelobbyd om hoog op de lijst te komen.

*“Toen [de lijsttrekker] mij vroeg van ‘wil je op de lijst?’ Toen zei ik van ‘nou, is goed, dan wil ik wel minimaal op drie anders doe ik het niet’”*

En een ander zou samen met de SGP als lijstcombinatie aan de verkiezingen meedoen:

*“Tot dan toe had de SGP een raadslid en een wethouder, en qua stemverhouding was dat eigenlijk behoorlijk oververtegenwoordigd. Ja, ik ben dan wel zo brutaal [...] en toen heb ik gezegd dan gaan we ook wel recht doen aan de stemverhouding. Dat betekent gewoon dat ik lijsttrekker word. Ik dacht dan maar gelijk het ijzer smeden als het heet is.”*

Enkele andere vrouwen waren niet tevreden met de plek die ze kregen op de kandidatenlijst of de kieslijst. We hebben dan ook gekeken hoe de procedures verlopen en of die de kansen voor vrouwen wellicht verkleinen of juist vergroten.

## 5.4 Procedure van kandidaatstelling

Sommige geïnterviewde raadsleden waren voor de kandidaatstelling al bekend met de procedures, bijvoorbeeld omdat ze in het bestuur van de lokale afdeling hadden gezeten, ze steunfractielid waren en/of een cursus hadden gevolgd.

De anderen wisten niet precies waar ze aan begonnen, maar over het algemeen verliepen de procedures naar wens.

*“Dat je toch zo’n circuit in gaat. Met een gesprek, met een kandidatencommissie en een voordracht en op gesprek. En niet dat ik dat niet terecht vond, maar wel dat ik ook niet wist waar ik me op moest voorbereiden. Zo van moet ik nu ernstige partij-specifieke overwegingen gaan geven, of...geen idee.”*

De procedures verlopen per partij enigszins verschillend. In de meeste interviews werd gesproken over een kandidaten- of selectiecommissie. In veel partijen is deze commissie verantwoordelijk voor het bepalen van de lijstvolgorde. De lijst wordt dan vervolgens als advies aan de leden(-vergadering) voorgelegd. De mate waarin deze commissies actief op zoek gaan naar nieuwe kandidaten verschilt per gemeente of partij.

De commissie bepaalt de selectie en volgorde op basis van gesprekken met de kandidaten. Bij sommige respondenten is dit grondig aangepakt. Bij de Partij voor de Dieren moeten kandidaten officieel per brief solliciteren, waarna een of meer gesprekken plaatsvinden:

*“Er wordt gewoon een procedure vastgesteld, daar kun je op reageren door middel van een brief, dan wordt je dus gevraagd op gesprek of niet, dat kan natuurlijk ook. [...] Twee of drie gesprekken. Het was een proces van maanden waar je mee bezig bent. Dan kreeg je eerst nog even nadenktijd*

*en dan heb je daarna nog weer gesprekken. De verkiezingen waren in maart en volgens mij begon de sollicitatieprocedure al een jaar daarvoor dus, met je bent een heel jaar bezig met het hele proces van een brief schrijven naar en die gesprekken voeren. Het laatste proces is altijd, de leden besluiten natuurlijk uiteindelijk over die lijst [...] Dat is natuurlijk logisch met een politieke partij met leden, die zijn altijd degenen die uiteindelijk besluiten.”*

Over de inhoud van de gesprekken noemt ze de volgende punten:

*“Je gaat echt met elkaar diep in gesprek over wat wil je, waarom wil je überhaupt. En in die gesprekken wordt dus gekeken waar wil je zelf staan, wat is je ambitie, maar ook over hoe zij jou zien. [...] Het zijn best pittige en ook wel gewoon goeie gesprekken om te kijken van waar wil je naartoe en wat is je idee.”*

Enkele vrouwen uit verschillende andere partijen zijn niet heel positief over het systeem van een selectiecommissie.

*“Het gaat altijd over beoordelen van mensen en rangordes. En dat maakt over het algemeen meer mensen ongelukkig dan gelukkig. Dus ik denk dat dat een beetje bij het systeem thuis hoort. Tenminste ik ken niet anders dan dat er wel commentaar is op kandidatencommissies.”*

*“Er is natuurlijk een verkiezingscommissie die eigenlijk gaat bepalen wie kan er op de lijst en ik denk wel dat je een beetje in dat straatje van hen moet liggen wil je ook hooggeplaatst worden. Dat is toch ook ja, als je een gunfactor hebt dan zal je hoger op de lijst komen dan als je die niet hebt, denk ik [...] de ledenvergadering die konden dan formeel nog daar bezwaar op maken, maar dat is niet gebeurd. Bij niemand niet voor zover ik weet.”*

De procedure en de selectiecriteria van deze commissies zijn niet altijd even transparant.

*“Op basis van een scorelijst, heel legitiem allemaal, eigenlijk wel een keurig proces. Maar daarbij niet meegenomen wat iemand al bereikt had, want er kwamen dus twee nieuwe mensen voor me. Ik dacht dat kan gewoon niet waar zijn, dat voelde echt als een mes in de rug. [...] Als ik onzichtbaar was of als ik niet goed gefunctioneerd had, als dat nou niet goed was, had je dat moeten laten weten, dan had ik ook mijn eigen conclusies kunnen trekken. Dit kom echt als een klap. [...] gaat ook niet weer zo gebeuren denk ik. [...] We hebben nou ook echt een goeie cyclus van functioneringsgesprekken en ook daarin afspraken gemaakt van ontwikkeldoelen en waar je dan aan moet voldoen. Dus we hebben eigenlijk wat dat betreft, is wel een goed leermoment geweest.”*

Een ervaren CDA-raadslid dat al drie keer de kandidaatstellingsprocedure heeft doorlopen, ziet ook een ontwikkeling in de aanpak:

*“[...] Je komt dan voor een selectiecommissie te zitten en die vraagt je gewoon een aantal van die dingen. [...] Maar er was verder niet iets geadviseerd van: doe eens een opleiding. Of waar zitten je sterke kanten. Die goede vragen werden niet gesteld. Het was gewoon, nou dat is leuk, en je*

*hebt een netwerk. [...] Nou dat komt wel goed. [...] En in 2010 ging het beter. Toen zat er een selectiecommissie van drie personen. En moest je een heel formulier invullen. Wat zijn jouw kwaliteiten, waar heb je ondersteuning nodig, wat zou je willen verbeteren. [...] En toen kwam er ook wat meer lijn in. En bij de derde periode was dat ook gewoon prima.”*

De belangrijke rol die de kandidatencommissie in veel gevallen heeft gespeeld, roept de vraag op wat hun invloed is op het aantal vrouwen en hun positie op de lijst. In enkele gevallen heeft de commissie erop gelet dat er een redelijk aantal vrouwen op de lijst kwam, maar niet alle commissies letten hierop.

*“[...] In het samenstellen van hun lijst om te kijken van wie zouden we nou kunnen vragen, daar stonden behoorlijk wat vrouwen op. Onze partij heeft in die tijd behoorlijk gestuurd op meer vrouwen in de politiek, zowel plaatselijk als landelijk.”*

*“Ik was wel teleurgesteld, omdat ik vond dat [men] vrouwen onderwaardert. [Dat er alleen] vrouwen op plek vijf en op plek zeven staan, dat vond ik eigenlijk wel een teleurstelling.”*

Het advies van de commissie wordt in sommige afdelingen zonder discussie overgenomen door de leden. Dit maakt de invloed van de selectiecommissie erg groot. In andere gevallen betekent een goede plek op de advieslijst niet automatisch dezelfde plek op de kieslijst.

*“Vanuit het niets op negen. Niemand kende mij ook verder. [...] ik had hier in [de gemeente] dus nog nooit iets gedaan aan politiek, dus ik vond het al heel wat dat ik zo op negen gekomen, dus ik vond het op zich wel mooi.”*

Maar vervolgens werd er door enkele mannen die na haar op de lijst stonden gelobbyd, zodat zij lager op de lijst zou komen. Hier heeft ze zich flink tegen verweerd.

*“[...] toen had ik wel zoiets van, zoiets zouden ze bij een man dus niet flikken.”*

Enkele raadsleden van D66 vertellen dat bij hen de leden een grotere invloed hebben, door digitaal te stemmen. Een van hen had wel eerst een gesprek met het bestuur en de wethouder, die vervolgens een lijst opstelden als advies aan de leden. Een ander vertelt dat er geen commissie was, maar dat alle kandidaten een tekst konden opsturen over zichzelf, op basis waarvan de leden konden stemmen.

*“Bij ons ging het er heel democratisch aan toe. [...] Ik denk dat dat ook wel per partij verschilt. [...] bij ons gaat het gewoon heel democratisch, je stemt anoniem en de meeste stemmen, hoe meer punten je hebt, hoe hoger je op de lijst komt.”*

Een raadslid dat zelf een lokale partij heeft opgericht, heeft ook voor een dergelijke systematiek gekozen, omdat ze de aanpak van haar vorige partij minder goed vond:

*“Een paar man uit het bestuur en de fractieleider die bepaalden hoe de lijst werd samengesteld. En dat de leden bepaalden hoe hoog iemand kwam, maar er vanaf geweken werd er zelden. [...] Dan kreeg je discussies soms, van die vond dat hij op vier moest staan en de ander vond dat ook en dan*

*krijg je een hoop gediscussieer van 'ja maar ik heb al dat en dat gedaan, ja maar zij dat en dat, ja maar ik...' en dat schiet niet op. [...] Ik doe het nou bij onze partij anders. Inderdaad maken we wel een voorzet maar daarna wordt er anoniem over gestemd, schriftelijk als het kan ook nog, dat geen mens weet [...] Dit is zuiverder denk ik."*

Een nadeel van een grote invloed van de leden is dat beperkte zichtbaarheid binnen de lokale afdeling ervoor kan zorgen dat de leden aan andere, meer bekende, kandidaten meer stemmen geven.

*"Misschien heeft dat wel meegespeeld, maar dat is allemaal gissen. Ik zag wel dat bestuursleden die [...] wat actiever waren, dat die wel hoger op de lijst stonden. [...] Ik vond het echt verschrikkelijk, ik dacht echt ik heb gewoon vier jaar lang [...] een hele zware tijd, want we gingen naar al die transities, jeugdzorg, de WMO, de participatiewet en ik had zoveel energie erin gestopt, [...] en ik had er zoveel in geïnvesteerd. [...] Op Twitter was ik echt heel veel actief, ook altijd in debat met mensen. Voor mijn doen was ik heel goed zichtbaar en het voelde gewoon echt als een afstraffing."*

En als het ledenbestand vooral uit mannen bestaat, is de kans aanzienlijk dat zij ook vooral op mannen stemmen.

*"Er waren toen tien mensen die zich verkiesbaar hadden gesteld en hadden gezegd we willen wel in de raad en er waren maar twee vrouwen bij. [...] Uiteindelijk om op die lijst te komen en op welke plek, ik heb echt geen idee welke krachten daar spelen. [...] misschien dat we teveel mannen in ons ledenbestand hebben. Als ik kijk naar het ledenbestand van ons [...] hoeveel vrouwen er zijn, dan zijn dat er wel beduidend minder."*

De mate waarin aandacht wordt besteed aan diversiteit op de lijst verschilt blijkbaar per partij en per lokale afdeling. We gaan in hoofdstuk 8 verder in op de mogelijke rol van lokale afdelingen voor het aantal vrouwen in gemeenteraden.

### **5.3 Voorkeurstemmen**

Voorkeurstemmen kunnen ervoor zorgen dat vrouwen die op een onverkiesbare plaats staan, toch in de raad komen. Twee van de geïnterviewde vrouwen die erg ontevreden waren over hun plaats op de lijst, kregen via voorkeurstemmen alsnog een raadszetel. Een van hen heeft hier zelf actief campagne voor gevoerd, omdat ze het niet eens was met de procedure door de kandidatencommissie. En ook anderen hebben ervaring met voorkeurstemmen. Dergelijke voorkeurstemmen kunnen een extra motivatie zijn.

*"Ik had heel veel voorkeurstemmen, dat is ook heel leuk om [...]. Hè, dat mensen toch denken 'hé een jong iemand, een ander iemand', [dat] mensen vertrouwen in je hebben. Ja dat vond ik heel mooi om dat te zien. En dat vertrouwen wil je ook niet beschamen, dus dat is een extra motivatie voor mij."*

Sommige vrouwen gingen er al vanuit dat ze als vrouw voorkeurstemmen zouden krijgen.

*"Ik wil plek drie, want dan ben ik de eerste vrouw, dan kom ik sowieso op twee."*

*“Ik weet dat veel andere vrouwen die ChristenUnie stemden, dat ook deden en nog steeds doen. Dat je op alle lijsten kijkt van wat is de hoogste vrouw op de lijst en daarop stemmen.”*

Dit wordt echter niet altijd gewaardeerd door mannelijke collega-kandidaten.

*“Ik werd gewoon als derde werd ik gekozen, wat wel tot gevolg had dat twee bestaande raadsleden eruit moesten, dus dat was wel beetje zuur. Zo’n nieuwkomer die dan komt, ja daar waren ze niet heel erg blij mee, maar dat was dan maar even niet anders.”*

Uiteraard zijn er meer redenen voor voorkeurstemmen.

*“De voorkeurstemmen kwamen volgens mij voornamelijk omdat mensen het mij gunnen. [...] Voor mij persoonlijk. Ik ken vrij veel mensen in deze gemeente en ik denk dat ze het ook leuk vonden dat er een nieuw persoon in kwam, verfrissend. Ik ben anders dan de meeste politici, denk ik, misschien wat enthousiaster en wat impulsiever dan ‘de man in het pak’. Dus ik denk ook dat veel mensen het gewoon leuk vonden om op mij te stemmen.”*

*“Ik had veruit de meeste voorkeurstemmen. Ik dacht van ‘nou, dit is niet alleen maar omdat ik eerste vrouw ben’ [...] wordt vaak gezegd, vrouwen op de lijst [als] ‘excuustruus’. Maar zo was het dus niet. En dat voelde heel goed, ik dacht ‘nou eindelijk een stukje waardering voor mijn werk’.”*

## 5.6 Verwachtingen

Voor een kleine groep respondenten op de enquête (8%) voldoet het raadswerk niet aan hun verwachtingen. In de interviews noemen meer vrouwen dat het raadslidmaatschap een stuk tijdrovender en complexer is dan van tevoren gedacht. Zowel vrouwen die weinig voorbereidingstijd hebben gehad, als anderen die jarenlang in bestuur en/of steunfractie zaten, geven dit aan.

*“Ik heb natuurlijk acht jaar hier op de bankjes en hier aan de zijlijn toch meegedraaid, maar als je echt in de raad zit is het anders.”*

Verschillende keren wordt genoemd dat het meer tijd kost dan verwacht en dat dit tegenvalt.

*“Achteraf heb ik me er ook niet zo heel goed in verdiept van hoeveel tijd dat nou zou gaan kosten. Dat is wel een knelpunt waar ik heel erg tegenaan loop. Toen zeiden ze tegen mij ‘nou acht tot twaalf uur, daar kom je wel mee uit’.”*

*“Het veelomvattende ervan kun je niet inschatten. Het verantwoording dragen over een stukje besluitvorming daar had ik wel een beeld van. En dat past ook wel bij mij, bij mijn karakter en hoe ik opgevoed ben. Maar wat het aan tijd kost, en wat er allemaal bij komt kijken, dat kun je eigenlijk pas inschatten als je echt meedraait, met de fractie meedraait.”*

Enkele anderen hebben de complexiteit van het raadswerk onderschat: de hoeveelheid onderwerpen om een standpunt over te vormen en te besluiten, de noodzaak om op hoofdlijnen te besluiten en de bijbehorende verantwoordelijkheid.

*“Als je er een keer echt in zit, dan merk je pas hoe ingewikkeld het soms is. Het is echt heel veel lezen en je moet echt de stap kunnen maken om dan weer even op dat hogere niveau te gaan zitten. Je ziet wel dat relatief veel mensen zich verliezen in de details. Dat is natuurlijk niet de bedoeling. Ik vind het wel behoorlijk complex.”*

*“Ik had [me] niet gerealiseerd over hoeveel dingen het wel niet gaat, je aandeel. Daar heb ik te makkelijk over gedacht. Je zit daar als vertegenwoordiger voor de burgers, dat er te weinig tijd overblijft om met die burgers in gesprek te gaan. [...] Je gaat over zo veel dingen, en ik dacht eigenlijk dat ik overal een mening over had. Maar ik heb wel gezien afgelopen jaar, dat dat niet zo is. Want van heel veel dingen vind je gewoon nog niks. Maar daar ga je wel over. [En de] financiële nota was ook echt Russisch voor beginners.”*

Ook de manier van vergaderen en debatteren vergt soms wat aanpassingsvermogen en het politieke besluitvormingsproces is in de raad niet hetzelfde als in andere sectoren.

*“We hebben natuurlijk wel een fractiediscipline, dus alleen de woordvoerder voert het woord op dat gebied, terwijl als je in de steunfractie zit mag je over alle onderwerpen gewoon in je privé en in je kamertje alles zeggen. Dat kan je als raadslid natuurlijk nog steeds ook, maar zit je in een raadsvergadering dan is het niet handig als je je collega een beetje gaat aanvullen of het woord gaat voeren.”*

*“Ik had wel verwacht dat ik meer directe invloed zou hebben op wat er in mijn stad zou kunnen gebeuren. Dat ik makkelijk ideeën kon spuien en dat soort dingen. En waar ik dan tegenaan liep was dat er toch best veel procedures zijn en heel veel schijven. En dat het heel veel tijd duurt, omdat je heel veel draagvlak eerst moet creëren. En meer mensen mee moet krijgen. Dus dat was wel even een wake-upcall. Tot nu toe was ik altijd gewend van ik wil iets en ik ga het doen en het wordt gerealiseerd. En nu moet je veel meer geduld hebben en veel langere termijnplanning hebben. En veel nuances.”*

Ook met het omgaan met de pers hebben raadsleden vaak geen ervaring.

*“Ik ben niet echt voor verrassingen komen te staan. Ik vond het vooral wel spannend om zeg maar voor de raad te spreken, ook met de pers, dat vond ik wel een ding. Ook omdat mensen mij daarvoor waarschuwden. En dat vind ik nog steeds af en toe wel lastig op bepaalde momenten, dat was wel een beetje een soort van angst van ‘ojee hoe ga ik dat vinden’, mijn eerste interviews en zo en persberichten, dat de pers je in een keer belt.”*

## **5.7 Stimulerende en belemmerende factoren**

Welke factoren hebben een rol gespeeld in het traject tot het raadslidmaatschap? Wat en wie heeft deze vrouwen geholpen om raadslid te worden, en welke obstakels zijn ze tegengekomen? In de interviews is een aantal factoren aan bod gekomen.

## Van huis uit

Een politiek geëngageerde familie kan helpen om zelf politiek actief te worden. Sommige vrouwen hebben actieve politici in de familie, zoals een vader, opa, broer of zus.

*“Ja, het is mij echt met de paplepel ingegeven. Mijn vader was ook altijd actief binnen de [lokale politiek], hij is ook lid van de Gedeputeerde Staten geweest. En mijn broer is wethouder geweest, dus het zit in onze familie.”*

En een raadslid van wie de ouders uit Algerije en Portugal zijn geïmmigreerd, vertelt hoe hun achtergrond en ervaringen haar ook politiek bewust hebben gemaakt:

*“Mijn vader was altijd heel erg politiek actief en mijn moeder [...] kind van een familie die heel erg politiek actief was in de dictatuur. Ze hebben natuurlijk alle twee in een dictatuur gezeten.[...] Mijn vader komt uit Algerije, dat is heel veel verzet, Algerijnen hebben heel veel verzet, dat zit ook wel een beetje in de aard van het beestje, denk ik wel eens. Dat komt door je geschiedenis. De onafhankelijkheidsoorlog was heftig, was genocide natuurlijk [...] en altijd in verzet. [...] Ik denk dat ik dat een beetje van mijn vader geërfd heb. En van de kant van mijn moeder ook, onderduikers, al dat soort dingen regelen, socialisten en communisten in de partij.”*

Van de vrouwen met ouders die niet politiek actief maar wel politiek geïnteresseerd waren, geven sommige aan dat dit bij hen politieke interesse heeft gewekt. Anderen denken dat dit bij hen geen grote rol heeft gespeeld, ze hadden in ieder geval geen politiek rolmodel in de familie. Als de politiek ‘in de familie zit’ wil dit overigens niet zeggen dat de politieke kleur ook wordt overgenomen.

*“Het was al wel duidelijk dat VVD mijn partij was, hoewel ik van oorsprong zwaar rood ben opgevoed. [...] Ik kom echt uit een PvdA-nest. [...] Mijn moeder zei, op het moment dat ik zei ‘ik ga bij de VVD, ik word lid’, ze zei ‘maar dat kan helemaal niet’. Ik zeg ‘wat dan?’ Ze zegt ‘maar wij zijn PvdA’, ik zeg ‘ja lieve schat jullie zijn PVDA en dat is prima, maar ik ben dat ontgroeid’. Dus ik heb nou andere denkbeelden dan waar ik mee opgegroeid ben. En ik zie mezelf niet als een ras-VVD’er, ik geloof echt dat je van alle partijen of van alle denkbeelden iets mee moet nemen.”*

## Politiek incident

Enkele vrouwen markeren het begin van hun politieke loopbaan heel duidelijk met een incident of politieke tendens. Drie van hen zijn lid geworden van een politieke partij omdat ze zich zorgen maakten of gechoqueerd waren toen Pim Fortuyn het politieke debat bepaalde en vervolgens vermoord werd.

*“Bij mij kwam het omslagpunt in het hele gedoe rondom Fortuyn en de grote verschillen die je op dat moment zag. En voor mij was dat echt even een stap van ‘nou ik word ook gewoon lid van [partij]’, net even dat laatste duwtje in de rug.”*

Een ander is politiek actief geworden nadat ze een debat in de Tweede Kamer zag, waarbij ze zich boos maakte over hoe Jozias van Aartsen zich gedroeg tegenover Femke Halsema.

*“En er gebeurde wat in de Tweede Kamer tussen Jozias van Aartsen en Femke Halsema. Daar was ik eigenlijk zo kwaad over. Die degenererende*



*manier waarop hij vrouwen behandelt. Dat was voor mij echt een stap om te zeggen 'nou word ik lid van GroenLinks' [...] Ja, meteen actief. Dus dat was voor mij echt de drempel dat ik dacht 'ja, kom op zeg. Moet dat zo? Daar moet ik wat aan doen.' Dus daarom ben ik de politiek ingerold."*

### **Rolmodellen**

De geïnterviewde raadsleden hebben nauwelijks vrouwelijke rolmodellen in de lokale politiek gehad. Degenen die wel al een of meer vrouwelijke raadsleden kenden, geven bijna allemaal aan dat ze deze raadsleden wel van naam en gezicht kenden, maar geen persoonlijk contact hadden. Verschillende raadsleden noemen dat deze vrouwen geen rolmodel voor hen waren, soms zelfs het tegenovergestelde.

*"Dan denk je op een gegeven moment, 'nou, dat kan ik ook'. Of misschien kan ik het wel beter. Nou ja, nog met een beetje aarzeling ga je het proberen."*

*"Dus toen ging ik ook hier in de raadszaal meekijken en toen dacht ik van 'oh die mensen die over de zorg praten hebben er echt de ballen verstand van'."*

Toch heeft voor enkele respondenten contact met een vrouwelijk raadslid of bestuurslid wel degelijk geholpen. Een van hen is politiek geïnteresseerd geraakt door haar buurvrouw die raadslid was, en uiteindelijk met haar ondersteuning in de raad gekomen. Een ander is door toedoen van een vrouwelijke kennis uit de regionale afdeling heel snel na haar lidmaatschap benaderd om in de steunfractie te komen en twee jaar later stond ze op de lijst.

*"Ik kende de oprichtster van die partij. [...] Ja zij was mijn voorbeeld dus. [...] Want die bleef wel mens en ging niet op een voetstuk staan."*

*"Die zag ik zo'n vergadering voorzitten. Ik dacht 'wow, jee, dat doe je dan zomaar'. Dat doe ik dus nu zelf ook, weet je. Dat dat dus in een keer omvalt naar iets wat heel normaal is om te doen, en heel erg vanzelfsprekend. Maar wel dat ik daar toen naar keek alsof er zo'n afstand was."*

Rolmodellen kunnen ook uit de directe familie komen. Zo hebben enkele vrouwen een zus die al eerder politiek actief was, bijvoorbeeld als steunfractielid, raadslid of wethouder. Het kunnen consulteren en uitwisselen van ervaringen met iemand die ze goed kennen is voor hen waardevol.

Ondanks dat de meeste respondenten geen rolmodel hebben gehad, vindt een deel van hen dit wel een goede manier om andere vrouwen in de politiek te betrekken. Hierover meer in hoofdstuk 8.

### **Maatschappelijk actief**

Meerdere geïnterviewde vrouwen waren al maatschappelijk betrokken en actief, bijvoorbeeld in een wijkraad, in het bestuur van een stichting of vereniging, activistisch op het vlak van achterstandswijken of dierenwelzijn, of ze werkten in de welzijns- of zorgsector. Hierdoor werd hun interesse voor de lokale politiek gewekt, omdat daar de beslissingen genomen worden over de thema's waar zij zich voor inzetten.

*“En tijdens dat werk kwam ik erachter als je echt wat wilt bereiken dan kan je beter dichterbij de gemeente komen. Want daar worden de echte besluiten op een eerder niveau genomen [...] Die gemeente die organiseert ook avonden voor burgers om te gaan kijken bij de gemeenteraad. Toevallig werd ik daar ook voor uitgenodigd, en toen dacht ik van ‘ik hoor helemaal niemand die zegt wat ik denk’. Dus dat viel me wel op. En toen zag ik ook de gemeenteraad. Toen dacht ik ‘nou volgens mij zal ik dat ook best wel kunnen’.”*

Het lijkt een voordeel te zijn om vanuit een maatschappelijke organisatie in de politiek te komen, omdat er al veel relevante kennis, vaardigheden en contacten zijn opgedaan.

*“[De wijkraad] dat was wel iets waarvan ik ook heel veel leerde over hoe lokale politiek werkt. Dus dat was misschien ook echt wel een duidelijke aanleiding terwijl ik soms ook wel eens denk, dat ik ook zonder de wijkraad ook wel zo ver was gekomen denk ik, maar dit heeft wel geholpen. En ook daar kreeg ik het vertrouwen van wat jij zegt slaat ergens op dus je mag gehoord worden en je mag, en ik was ook al als wijkraadsvoorzitter kwam ik ook al in gesprek met raadsleden, dus ik kende ook al wel heel veel raadsleden, ik kende de griffie al, dus dat maakte het ook makkelijker. [...] Dat vond ik al best wel moeilijk om daar tussen te komen want ik wilde meteen op inhoud meepraten en dat is meestal niet de manier waarop mensen binnenkomen bij een politieke partij.”*

### **Vrouwenorganisaties**

Geen van de geïnterviewde vrouwen was maatschappelijk actief via een vrouwenorganisatie. Enkelen hebben wel de eerste stappen in de politiek gezet via een bijeenkomst van een vrouwenorganisatie of vrouwen netwerk van een politieke partij, of hebben daar een cursus over politiek gevolgd. Sommige raadsleden zien dan ook wel een rol voor vrouwenorganisaties, om andere vrouwen te interesseren voor de politiek. Soms zien vrouwelijke raadsleden vrouwenorganisaties vooral als mogelijke ingang naar kiezers, maar de meeste respondenten lijken geen duidelijk beeld te hebben van de rol die vrouwenorganisaties kunnen spelen in relatie tot raadslidmaatschap. In het laatste hoofdstuk gaan we hier nader op in.

### **Uitstellen vanwege gezin en/of werk**

De verwachting dat raadswerk, kinderen en/of betaald werk moeilijk te combineren zou zijn, is voor een flink deel van de geïnterviewde raadsleden reden geweest om hun ambities uit te stellen, of niet in te gaan op verzoeken om actief te worden. Sommigen hadden wel de kans om raadslid te worden, werden bijvoorbeeld gevraagd om zich verkiesbaar te stellen, maar hebben gewacht tot de kinderen wat groter of het huis uit waren. Anderen zijn pas politiek actief geworden toen ze hun betaalde baan opgezegd hadden, bijvoorbeeld omdat er een tweede of derde kind kwam.

Twee vrouwen hebben hun politieke activiteiten tijdelijk op een laag pitje gezet, vanwege kleine kinderen en betaald werk of opleiding. Voor de een bleek dit een nadeel toen ze weer actief wilde worden, want ze was een paar jaar lang minder zichtbaar geweest in de lokale afdeling en kwam daardoor minder hoog op de lijst. Een enkeling zag de combinatie met werk en kleine kinderen eerst wel als bezwaar, maar ging vervolgens toch overstag.

In hoofdstuk 6 zien we in hoeverre deze taakcombinaties werkelijk een probleem vormen.

### **Bescheidenheid**

Bescheidenheid wordt verschillende keren genoemd als een obstakel voor vrouwen om de politiek in te gaan en als reden waarom juist vrouwen gevraagd en gestimuleerd moeten worden om politiek actief te worden. Meerdere respondenten vertellen dat ze zelf vaak bescheiden zijn, soms twijfelen aan hun eigen capaciteiten en er niet van houden om zichzelf te profileren.

*“Haha, ik raadslid weet je wel. Ik vond het echt onzin, ik dacht ‘ik ben daar totaal nog niet klaar voor’. [...] Ik zie mezelf toch echt nog niet in zo’n raadszaal, want ik was zeker vroeger best wel verlegen, ik was heel timide en rustig. Toen was ik wel al iets uitgesprokener maar om nou echt in zo’n raadszaal te gaan staan was echt nog wel een stapje meer.”*

*“Inderdaad wat best wel veel vrouwen hebben. Ik ga niet voor mezelf zeggen dat ik zo geweldig goed ben en stem op mij.”*

Het bijwonen van vergaderingen en het ingewerkt raken in de lokale politiek kan die twijfel over de eigen capaciteiten wel wegnemen.

*“En dan merk je ook dat je met een dosis gezond verstand toch ook al wel een heel end komt. Ik heb ook altijd gedacht ‘ik zal wel te dom zijn voor het raadswerk’, maar dat viel reuze mee, ik was lang niet de domste die in de raad zat.”*

## **5.8 Conclusies**

Uit de interviews blijkt dat de meest gevolgde weg naar het raadslidmaatschap loopt via lidmaatschap van een partij en daarin actief worden in vergaderingen, als bestuurslid en/of bij verkiezingscampagnes. Vervolgens zijn de meeste respondenten na enkele jaren gevraagd om op de lijst te komen. Dit laatste lijkt vooral voor vrouwen van belang, omdat vrouwen zichzelf wat minder vaak dan mannen kandidaat stellen, bijvoorbeeld vanuit bescheidenheid. Toch hebben we in de interviews ook wel degelijk vrouwen gesproken die zichzelf duidelijk geprofileerd hebben, binnen de partij en bij de kandidaatstelling, of in de verkiezingscampagne.

De meeste partijen werken met een kandidaat- of selectiecommissie. Deze commissie kan een grote rol spelen in het vergroten van het aandeel vrouwen als ze actief op zoek gaan naar kandidaten en daarbij aandacht hebben voor diversiteit op de lijst. Ook als de selectiecommissie een goede man-vrouwverhouding bewerkstelligt, kan de stemming door de leden nadelig uitpakken voor vrouwen die zich minder profileren binnen de lokale afdeling en zich bescheiden opstellen.

Los van de kandidaatstelling blijkt het voor potentiële raadsleden belangrijk om zich goed voor te bereiden, bijvoorbeeld als steunfractielid, maar ook door het volgen van cursussen. Die voorbereiding betreft enerzijds de inhoud van het raadswerk, de procedures en de rol van raadsleden. Een jaar zou hiervoor te kort zijn. Anderzijds betreft dit de informatie over de consequenties van het raadswerk, in de zin van benodigde tijdsinvestering en de mogelijkheden om het te combineren met werk, een eigen bedrijf en/of gezin.

**Annijje Udinga**  
VVD, gemeente Meppel

**“Ik heb maar zeventig of tachtig jaar op deze aardbol... ik wil er wel toe doen!”**

**maakt werk  
van Meppel**



Annijje Udinga heeft een eigen reclamebureau en leeft samen met haar man en drie dochters. Ze zit namens de VVD in de gemeenteraad van Meppel, een kleine gemeente met ongeveer 32.814 inwoners. Het begon allemaal met een collega-ondernemer en VVD-raadslid die haar vroeg of de politiek niet wat voor haar zou zijn. “Nou daar was ik in de eerste instantie heel afwijzend op. Ben je mal en ik heb het al zo druk, ik heb drie kinderen, een eigen bedrijf, een sociaal leven, dat kan ik er helemaal niet bij hebben.”

### **Nog een keertje**

Toch ging ze in op de uitnodiging om een fractievergadering van de VVD bij te wonen. “Ik ben erg nieuwsgierig en van huis uit ook journalist.” De fractievergadering vond ze niet heel spannend, ze wist niet goed waar het over ging en vond het een boel “blabla”. Maar ze werd gevraagd om nog een keertje te gaan kijken, bij een commissievergadering en bij een gemeenteraadsvergadering. Daarna kwam op een gegeven moment de vraag: “Goh zou je geen lid willen worden van de VVD?” Lid worden kan altijd, dacht ze. Vervolgens werd ze al snel gevraagd om op de lijst te komen staan.

### **Met voorkeursstemmen de raad in**

Na een gesprek met het bestuur werd ze tot haar verbazing als vierde geplaatst. “Daar was ik even van onder de indruk. Ik heb het er ook met mijn man over gehad, zo van jeetje, dit verandert de zaak want als zij iets in mij zien, iets wat ik zelf nog niet had bedacht, dan is dat toch iets om goed te onderzoeken.” Ze besloot vaker de fractievergaderingen en raadsvergaderingen te bezoeken en nam deel aan de verkiezingscampagne. “Zo leerde ik de mensen in de fractie en het bestuur kennen en ik begon er eigenlijk steeds meer lol in te krijgen omdat ik de materie beter snapte.” Met de verkiezingen kwam ze met voorkeursstemmen als derde in de gemeenteraad.

“Ik ben anders dan de meeste politici denk ik, misschien wat enthousiaster en wat impulsiever dan ‘de man in het pak’ zoals dat toch vaak wordt gezien, dus ik denk ook dat veel mensen het gewoon leuk vonden om op mij te stemmen.”

### **Goed proportioneren**

Vooraf in het begin vergde het raadswerk veel tijd van Annigje. Nu weet ze veel beter hoofd- en bijzaken te scheiden. “Als nieuw raadslid ben je *eager* en onzeker. Je denkt dat je alles moet weten en alles moet lezen. Dat heb ik nu wel losgelaten. Stukken die niet tot mijn portefeuille behoren, lees ik een keer door en verder vertrouw ik op mijn fractiegenoot die dat in de portefeuille heeft. Die kan ons goed informeren en op basis daarvan kan ik kritische vragen stellen of mijn oordeel vellen. Als je net nieuw bent, weet je ook niet wat normaal is; ik moet het gewoon heel goed proportioneren en dat gaat me steeds beter af.”

### **Prima te combineren**

Haar eigen bedrijf kan Annigje goed combineren met het raadswerk, bijvoorbeeld als het gaat om werkbezoeken. “Als ik een baan zou hebben, dan moest ik daar vrij voor vragen, nou dan zag m’n baas me aankomen. Maar nu plan ik dat zelf gewoon in.” Zondag is voor Annigje leesdag. Voor de fractie van maandag bereidt ze dan moties en amendementen voor. Verder heeft ze in ieder geval twee avonden in de week vergadering en soms drie, heel soms vier. Haar man werkt fulltime, ook in zijn eigen bedrijf. Het combineren van het raadswerk met haar gezin gaat haar op zich goed af. “Omdat het werk vaak ‘s avonds is, eten we meestal samen en dan ga ik daarna de deur uit en zij gaan naar de voetbal en naar acrogym, noem maar op. Als ik terug kom heeft mijn man ze al in bed gelegd.” Doordat ze een eigen bedrijf heeft, kan ze wel vaak de kinderen van school halen. “De tijd die ik heb, die spendeer ik verder helemaal aan hen en mijn familie. Het draait om keuzes maken, wat vind ik echt belangrijk in het leven. Ik heb niet heel veel vriendinnen, omdat ik daar gewoon echt geen tijd voor heb of voor wil maken en omdat ik andere dingen nu belangrijker, leuker of interessanter vind.”

### **Voorbeeld voor haar dochters**

Haar drie dochters vinden het niet altijd leuk dat ze vaak weg is, maar Annigje ziet ook het belang in haar voorbeeldrol voor haar kinderen. “Ik leg ze heel goed uit dat je iets doet voor een grotere groep mensen. Dat het niet alleen maar draait om ‘ikke, ikke, ikke en mijn kleine kringetje daarom heen’. Ik heb maar zeventig of tachtig jaar op deze aardbol, ik wil er wel toe doen. Ik hoop wel dat ze dat mee krijgen en ik hoor ook wel op school dat ze er soms best wel trots over vertellen. Zo van ‘mijn moeder heeft geregeld dat er extra parkeerplaatsen komen in het centrum’ of ‘mijn moeder gaat regelen dat er een rotonde komt waar al die ongelukken gebeuren!’”

### **Meer vrouwen in de raad**

Het inzetten van rolmodellen is volgens Annigje een goede manier om vrouwen te activeren. “Als je naar het bedrijfsleven kijkt, daar heb je heel vaak spreekbeurten en lezingen van vrouwen aan de top over hoe ze het gedaan hebben. Dat zou je in de politiek ook veel meer kunnen laten zien. Voorbeelden van hoe ben je ergens toe gekomen, wat is je pad geweest, waar liep je tegen aan, wat zijn de risicofactoren en wat zijn de kritische succesfactoren geweest. Dat glazen plafond zou je ook gewoon moeten doorbreken in de politiek door te laten zien dat er eigenlijk geen plafond is maar dat dat plafond nog altijd weer zelf door die vrouwen wordt gecreëerd. Rolmodellen kunnen die vrouwen gewoon laten zien dat er heel veel mogelijk is en dat ze de bezwaren vaak zelf opwerpen.” Ook zou het volgens Annigje handig zijn als de partij bij trainingen let op hoeveel vrouwen er uitgenodigd of toegelaten worden. “Bijvoorbeeld in zo’n commissie die dan masterclassaanvragen beoordeelt, lijkt het me slim dat zij dan wat meer vrouwen uitnodigen dan mannen. Dat is namelijk het moment waarop je vrouwen het steuntje in de rug kan geven, zelfvertrouwen kan geven en ze klaar kunt stomen voor wat meer of wat anders.”

# Combineren van raadswerk en andere activiteiten

## 6

Vooraf voor vrouwen is het combineren van raadslidmaatschap met andere verantwoordelijkheden zoals een gezin en/of betaald werk soms een reden om te stoppen met raadswerk, zo weten we uit eerder onderzoek. Dit hangt ook samen met hun leeftijd: vooral voormalig raadsleden tot 45 jaar en in iets mindere mate in de leeftijd 45 – 54 jaar zijn gestopt omdat ze het raadswerk niet meer konden combineren met hun werk (respectievelijk 40% en 28%) of omdat ze meer tijd voor hun gezin wilden (respectievelijk 16% en 12%) (Castenmiller et al., 2002).

In dit hoofdstuk gaan we in op de factoren die die combinatie bemoeilijken, waarbij de tijdsinvestering in het raadswerk een belangrijk punt is om eerst bij stil te staan.

In de enquête hebben we een aantal mogelijke knelpunten rond de tijdsinvestering voorgelegd, waarbij respondenten (N=166) konden aangeven of ze dit daadwerkelijk als knelpunt ervaren.

<b>Het raadswerk is tijdrovend</b>	<b>63%</b>
<b>De tijdstippen van vergaderingen</b>	<b>16%</b>
De tijdstippen van vergaderingen zijn veelal als knelpunt aangekruist door vrouwen met een baan in loondienst en ook iets vaker door moeders met thuiswonende kinderen	
<b>Het ad hoc karakter van activiteiten als raadslid</b>	<b>31%</b>
Vooraf de vrouwen met werk in loondienst ervaren het ad hoc karakter als knelpunt	

Van de respondenten ondervindt 27% geen van deze knelpunten. Dit betekent dat degenen die de tijdstippen en/of het ad hoc karakter als probleem ervaren, het raadswerk ook tijdrovend vinden.

Waardoor is de tijdsinvestering een probleem? Wat maakt die combinatie van raadswerk met andere verantwoordelijkheden zo lastig? En onder welke omstandigheden is het raadswerk wel goed te combineren met andere taken? Deze vragen hebben we in de interviews gesteld.

## 6.1 Tijdsinvestering in raadswerk

In het Nationaal Raadsledenonderzoek van 2012 is onderzocht hoe de tijdsbesteding en de werkzaamheden van gemeenteraadsleden in Nederland eruit zien en veranderd zijn ten opzichte van voorgaande jaren. Hierin kwamen een aantal verschillen voor mannen en vrouwen naar voren. Zo besteedden vrouwelijke raadsleden in 2012 gemiddeld meer tijd aan het raadswerk dan mannelijke raadsleden. Het gemiddelde aantal uren tijdsbesteding was voor vrouwen 18,5 uur en voor mannen 16,2 uur per week, de tijdsbesteding van vrouwen zou dus gemiddeld 2,3 uur per week meer zijn. In vergelijking met 2009 is dit verschil wel relatief kleiner geworden (Daadkracht, 2012).

In grotere gemeenten vinden raadsleden vaker dat het raadswerk als fulltime baan ingevuld zou kunnen worden dan in kleinere gemeenten (Castenmiller et al., 2002).

Ook bij de werkzaamheden zijn er man-vrouwverschillen: vrouwelijke raadsleden besteden relatief minder tijd aan bestuurlijke activiteiten dan mannelijke raadsleden. Mannen besteden meer tijd aan het lezen van stukken en vergaderingen, terwijl vrouwen weer meer tijd besteden aan stadhuyswerk, telefonische contacten, internetactiviteiten en werkbezoeken (Daadkracht, 2012).

Ook uit de interviews komt naar voren dat raadswerk veel tijd kost, maar dit varieert sterk. Sommige respondenten besteden er ongeveer een dag per week aan, terwijl enkele anderen er meer dan 30 uur insteken.

De tijdsinvestering is in de interviews uitgesplitst naar vergaderingen, voorbereiden/stukken lezen en werkbezoeken/bijeenkomsten. Het aantal vergaderingen verschilt per gemeente, afhankelijk van de cyclus van de raad: een minderheid van de raadsleden heeft de meeste weken één vergadering, terwijl de meerderheid elke week twee of drie vergaderingen heeft.

De **lengte van de raadsvergaderingen** is voor een deel van de respondenten een bron van irritatie, vooral door de manier van vergaderen. Op die vergaderstijl komen we in het volgende hoofdstuk terug.

De tijd voor voorbereiding en het lezen van stukken varieert ook, van vier uur tot soms bijna twee dagen in drukke periodes, maar vaak wordt een gemiddelde van vijf of zes uur per week genoemd.

Binnen de verschillen in tijdsbesteding blijkt het aantal **werkbezoeken** en bijeenkomsten een belangrijke factor te zijn. De werkbezoeken en afspraken zijn volgens meerdere geïnterviewde raadsleden heel belangrijk. Ze vinden het een essentieel onderdeel van het raadswerk om bereikbaar te zijn voor burgers en maatschappelijke organisaties te spreken. En meerdere vrouwen geven aan dat ze elke avond en in het weekend op pad zouden zijn, als ze op alle uitnodigingen in zouden gaan.

Hoe komt het dat sommige vrouwen veel meer tijd aan het raadswerk besteden dan anderen? Gelet op de verschillen in financiële vergoeding tussen grote en kleinere gemeenten, zou het voor de hand liggen dat de tijdsinvestering samenhangt met de gemeentegrootte. In eerste instantie wijzen de interviewresultaten daar ook op: de raadsleden in de grote steden besteden vaak 20 uur of meer per week. Maar er zijn ook duidelijke uitzonderingen: sommige respondenten uit kleinere gemeenten besteden minstens zoveel tijd. In een grote gemeente zijn er bijvoorbeeld honderden organisaties waar contact mee onderhouden kan worden, maar in plattelandsgemeenten moet vaak een groot aantal dorpskernen met enige regelmaat bezocht worden. Ook in de andere

raadsactiviteiten vinden we geen duidelijke aanwijzing dat een grotere gemeente een aanzienlijk grotere tijdsinvestering vraagt.

Fractievoorzitters en eenpersoonsfracties geven aan dat ze meer tijd besteden aan het lezen van stukken en aan het raadswerk in het algemeen dan andere raadsleden. Daarnaast hebben fractievoorzitters meer bijeenkomsten en overleggen, zoals het presidium, het voorbereiden van de fractievergaderingen, ledenwerving en –binding, overleg met fractievoorzitters van andere gemeenten, maar ook het zorgen dat de fractie goed functioneert en nieuwe mensen inwerken. Een fractievoorzitter vergelijkt haar functie met die van andere raadsleden:

*“Het hangt er ook vanaf hoe intens ga je alles doen. Loop je alle bijeenkomsten af over het desbetreffende onderwerp of soort portefeuille die je hebt. [...] Maar dat is ook net wat je om je heen aan netwerk hebt en kennis. Of je persoonlijke inzet. Dat verschilt gewoon heel erg. Maar ik denk bij fractievoorzitterschap heb je gewoon minder keus. Dan moet je het eigenlijk gewoon echt doen.”*

De eenpersoonsfracties hebben vaak steunfractieleden of commissieleden die de informerende of commissiebijeenkomsten bijwonen en vergaderingen helpen voorbereiden.

*“Wel een goede steunfractie. Ik heb [...] bedongen bij de laatste verkiezingen dat ik twee plaatsvervangende raadsleden mocht hebben, en dat is ook gelukt. Eenmansfracties die mogen twee plaatsvervaarders hebben. En ik probeer ook zo veel mogelijk af te schuiven. [...] En die leid ik echt een beetje op, om straks in de volgende periode gewoon in te kunnen stromen.”*

Maar ook een goede steunfractie hoeft niet te betekenen dat het raadslid zelf minder tijd aan het raadswerk besteedt; de besluitvormende raadsvergaderingen kunnen ze bijvoorbeeld niet delegeren aan niet-gekozen fractieleden. En niet alle eenpersoonsfracties hebben dergelijke ondersteuning. Zo heeft een van de raadsleden het gevoel alles zelf te moeten doen en zoekt ze nu samenwerking met de fractie in een buurgemeente.

De veronderstelling uit deze interviews is dus dat eenpersoonsfracties en fractievoorzitters relatief veel tijd besteden, vooral aan vergaderingen, voorbereidingen en leeswerk. Maar als we kijken naar de werkelijke tijdsbesteding van alle respondenten, blijken hier veel uitzonderingen op te zijn. Degenen die relatief veel tijd besteden aan hun raadswerk, zijn inderdaad bijna allemaal een eenpersoonsfractie of fractievoorzitter. Er zijn echter ook fractievoorzitters die niet meer dan zestien uur per week besteden. Als we specifiek kijken naar het leeswerk, zien we enerzijds fractievoorzitters die dit beperken tot circa vier uur, en anderzijds raadsleden met een aantal fractiegenoten die er veel meer tijd in steken.

Een andere mogelijke verklaring is de ervaring als raadslid. In de interviews wordt namelijk genoemd dat beginnende raadsleden meer tijd aan het leeswerk besteden dan meer ervaren raadsleden.

*“Ik weet nu veel beter hoofd- en bijzaken te scheiden. In het begin ben je ‘eager’ en onzeker, dat je denkt ik moet alles weten, [...] alles lezen en dat heb ik nu wel losgelaten. [...] Als er een bepaald stuk komt, ik lees het een keer door, maar dan moet ik erop kunnen vertrouwen dat mijn fractiegenoot die dat in de portefeuille heeft, dat die ons goed kan informeren en dat ik op basis daarvan ook [...] kritische vragen kan stellen of mijn oordeel kan vellen. [...] Want je bent nieuw dus weet ook niet wat normaal is.”*



*“Je bent ook beginner. [...] Een collega die dat 25 jaar al doet die zegt ‘ja, soms lees ik het een beetje door’. Ja dat kan ik me niet permitteren, want dan weet ik er gewoon veel te weinig van. Maar ik weet van mezelf dat ik heel gedetailleerd ben, dus dat, dat heeft er natuurlijk ook mee te maken.”*

De meer ervaren raadsleden zijn ook in de loop der tijd selectiever geworden in het aantal bijeenkomsten en werkbezoeken. Ze gaan bijvoorbeeld alleen nog naar bijeenkomsten die gerelateerd zijn aan door de fractie geprioriteerde onderwerpen.

Maar ook hier zijn uitzonderingen op, zo blijkt uit de interviews. Sommige van de zeer actieve raadsleden zitten weliswaar in de eerste periode, maar ook meer ervaren raadsleden investeren soms veel tijd. Als we specifiek kijken naar het leeswerk, zien we enerzijds beginnende raadsleden die dit beperken tot circa vier uur, en anderzijds raadsleden met redelijk wat ervaring die er veel meer tijd in steken.

De tijdsdruk is soms afhankelijk van de portefeuille. Vijf raadsleden met het sociale domein in portefeuille, hebben een heel drukke periode gehad vanwege de drie decentralisaties op het gebied van jeugdzorg, de Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO) en de Participatiewet.

*“Door die drie decentralisaties en dan heb je gewoon heel veel uren moeten draaien [...] en dan moet je natuurlijk én met je fractie én met de stad en je moet alle stukken [...] wil je natuurlijk ook met mensen die er ook naar een andere manier naar kijken en er echt verstand van hebben. Dus nou dat was echt elke avond bijna vergadering. In de tijd, en nu loopt het iets, dus krijgen we om de zoveel tijd kwartaalrapportages, oké dus dan is dat iets meer afgenomen [...] dat waren toch wel heel veel zware weken, maanden.”*

In de volgende paragrafen bezien we de manier waarop vrouwelijke raadsleden hun taken combineren met andere verantwoordelijkheden als werk, gezin en vrijwilligerswerk, in relatie tot de tijdsinvestering.

## **6.2 Combinaties met raadswerk**

Het hebben van een betaalde baan of het volgen van een opleiding naast het raadswerk is verschillend voor mannen en vrouwen. Opvallend in het Nationaal Raadsledenonderzoek is dat in 2007 en 2009 relatief meer mannen een betaalde baan hadden en/of een opleiding volgden dan vrouwen en in 2012 was dat juist minder: 73,2% van de vrouwen volgde naast het raadswerk een opleiding en/of had een baan tegenover 70,1% van de mannen. Ook komt uit dit onderzoek dat de vrouwen met betaalde baan of opleiding minder tijd besteedden (17,2 uur per week) aan het raadswerk dan vrouwen zonder een betaalde baan of opleiding (21,5 uur per week) (Daadkracht, 2012).

Vrouwelijke raadsleden blijken vaker dan mannen problemen te hebben met het tijdsbeslag met de combinatie zorg en/of werk en raadswerk: 48% van de vrouwen noemt dergelijke redenen, tegenover 40% van de mannen (Castenmiller et al., 2002). De combinatie van het raadswerk met deze taken blijkt voor vrouwelijke raadsleden zelfs een van de hoofdoorzaken van het stoppen met raadswerk (Castenmiller & Tjalma, 2004).

Uit de enquête blijkt dat bijna de helft van de respondenten vindt dat het combineren van raads-  
werk met andere taken lastig is. 8% heeft beide knelpunten genoemd.

---

<b>Het combineren van raadswerk met een betaalde baan</b>	<b>41%</b>
<b>Het combineren van raadswerk met de zorg voor kinderen</b>	<b>16%</b>

---

Dit laatste knelpunt is bijna alleen genoemd door moeders met thuiswonende kinderen. De groep moeders met thuiswonende kinderen die deze combinatie niet als knelpunt ervaart, is echter ruim twee keer zo groot als de groep die hierin wel een knelpunt ervaart.

---

In de interviews hebben we nader onderzocht hoe deze knelpunten eruit zien, welke vrouwen deze ervaren en of er oplossingen zijn. In de interviews vindt ruim de helft van de vrouwen het raadswerk goed te combineren met hun andere verantwoordelijkheden, zoals betaald werk of een eigen bedrijf, thuiswonende kinderen of bijvoorbeeld vrijwilligerswerk. Vooral het feit dat de meeste activiteiten voor de gemeenteraad 's avonds plaatsvinden, is een voordeel, omdat betaalde werkzaamheden en kleine kinderen vooral overdag tijd en aandacht vragen.

Raadswerk is dus over het algemeen goed te combineren met de zorg voor kinderen, blijkt uit de interviews. En het combineren van betaald werk en het raadslidmaatschap lijkt ook niet veel problemen op te leveren voor de geïnterviewde vrouwen. Maar de raadsleden die zowel een betaalde baan of bedrijf en thuiswonende kinderen hebben, ervaren de combinaties vaak als lastig.

## 6.2.1 Gemeenteraad en werk/bedrijf

In deze paragraaf kijken we specifiek naar vrouwen die betaald werk en raadslidmaatschap combineren, zonder thuiswonende kinderen. Deze combinatie blijkt niet tot veel problemen te leiden, maar er worden in de interviews wel enkele knelpunten genoemd, zoals de tijdsinvestering in het betaalde werk en de beperkte flexibiliteit.

### Tijdsinvestering in werk

Bijna alle geïnterviewde vrouwen in deze groep (N=11) werken in deeltijd, variërend van 20 tot 32 uur; twee van hen werken fulltime. De tijd die ze aan het raadswerk besteden varieert van acht tot maximaal 30 uur. De raadsleden die relatief veel tijd besteden aan hun raadswerk, hebben geen betaald werk of zijn zzp-er. De fulltimers zijn zzp-er of ondernemer met personeel waardoor ze flexibel zijn met hun werktijden, en zij hebben geen thuiswonende kinderen (meer). Een fulltime baan in loondienst blijkt erg moeilijk te combineren met raadslidmaatschap. Een fractievoorzitter geeft bijvoorbeeld aan dat ze wel mensen met een fulltime baan op de kieslijst heeft staan, maar niet op een hoge plek: "Die zijn niet verkiesbaar, die kunnen het gewoon niet combineren met hun baan."

En een ander zegt:

*"[...] Voor vrouwen is het een drempel, maar voor mannen merk ik ook wel hoor, tegenwoordig, want het is best wel veel. En het wordt wel eens vergeten dat je gewoon daarnaast een fulltime baan hebt. Als je de hele dag op kantoor gezeten hebt en je hebt 's avonds om acht uur vergadering en je krijgt om zeven uur nog even gauw een rapportje binnen, waar je over moet besluiten 's avonds. Ja velen komen aan om acht uur en zeggen van 'ja ik was op kantoor, dit heb ik niet gezien'. Dus voor velen is dat ook wel een drempel, dus niet alleen maar voor vrouwen maar ook wel voor mannen, merk ik tegenwoordig."*

Ook het combineren met een baan van vier dagen per week is soms lastig, vanwege de totale tijdsinvestering.

*“Soms had ik al wel om acht uur ‘s ochtends vergaderingen op mijn werk, dus daar zat je er weer fris en fruitig bij als je de avond ervoor tot twaalf uur een vergadering had gehad en dan moest je nog even wat na drinken [...] Maar dan ga je inderdaad naar je werk en dan om vijf uur kom je snel thuis, kleed je je even om, ga je eten en dan zit je meestal weer ‘s avonds om een uur of acht bij een buurtschouw, bezoek of een informatieavond [...] Dat is heel leuk maar op een gegeven moment heb je wel van dit wordt gewoon te gek. Dat is dan je ritme de hele dag en je komt thuis alleen nog maar om te eten en dan ga je weer.”*

Het knelpunt van lange vergaderingen wordt ook genoemd door een andere vrouw die in loondienst werkt.

*“We hebben ook gewoon veel raadsvergaderingen, ja ik werk gewoon op vrijdagochtend om negen uur en die vergaderingen zijn op donderdagavond en wij stoppen, we zijn vaak echt pas over twaalfen klaar. Dus voordat ik thuis ben, voordat je gewoon een beetje weer relaxed en naar bed bent, zit je zo op één of twee uur. Dus van mij mag het wel iets korter.”*

### **Flexibiliteit**

De werkgever speelt een belangrijke rol voor raadsleden met een baan in loondienst. Enkele raadsleden hebben hun werktijden aan kunnen passen, zodat ze na een raadsvergadering de volgende dag wat later op het werk kunnen verschijnen. Vooral in drukke periodes, wanneer de kadernota, jaarstukken of begroting behandeld worden, is flexibiliteit extra nodig.

Een raadslid dat gestopt is met werken liep aan tegen een gebrek aan deze flexibiliteit.

*“Je moet dan echt een baan hebben waarbij je flexibel kunt zijn en waar je tijdens het werk ook met politiek bezig kunt, hè, want op donderdagavond is altijd raadsvergadering, er komt overdag gewoon van alles binnen waar je gelijk op moet reageren. Dus je moet gewoon een flexibele baan hebben, anders red je dat haast niet.”*

Raadsleden die werken, kunnen vaak minder tijd besteden aan werkbezoeken en het raadplegen van de bevolking dan raadsleden zonder baan, omdat deze werkzaamheden veelal overdag plaatsvinden. Een respondente die drie dagen werkt, neemt af en toe wel vrij als er een belangrijke bijeenkomst is, maar wil dat niet te vaak doen, want ze voelt zich daar niet prettig bij. Dit is overigens een probleem voor mannen en vrouwen, benadrukt ze.

Twee raadsleden -beiden zonder betaald werk- vragen zich af of dit wel te combineren is met een fulltime baan, en of je dan niet teveel moet inleveren op de kwaliteit van het raadswerk, omdat je minder werkbezoeken kan afleggen.

*“[...] Die bezoeken dat is heel vaak overdag, of eind middag [...] Dat is voor mensen, dat merk ik in mijn fractie ook, die volledig werken, de samenleving en de bevolking raadplegen dat is voor hen veel lastiger om te doen. Dat kost én heel veel tijd én het is overdag. En dat vind ik altijd wel botsen, hoor. Ik vraag het me af hoe mensen met een volledige baan, hoe kun je in*

*vredesnaam een goed raadslid zijn. [...] er zijn toch een heleboel vrouwen die een volledige baan hebben [...], je ziet vaak die hebben geen tijd voor dat soort dingen, wat ik dus ook gewoon begrijp, want eigenlijk kost het raadslidmaatschap gewoon te veel tijd. [...] je kunt het eigenlijk niet naast je baan goed doen, omdat je zo veel de samenleving in moet.”*

En wat tot slot het combineren van werk en raadswerk lastig maakt, is dat het lijkt alsof er door de pers “van raadsleden verwacht wordt dat je constant kunt antwoorden, er mee bezig bent, en je bent ook eigenlijk 24 uur per dag raadslid, maar je kunt niet op elk moment reageren.”

Ook een ander raadslid noemt dit:

*“Dit bestaan hier heeft altijd een schijn van urgentie. En dat maakt het lastig [...] Als de pers belt verwachten ze ook altijd dat je je telefoon opneemt. En als je je telefoon niet opneemt, dan gaan ze wel naar een ander. [...] ja ik heb gewoon voor mijn werk ook afspraken. [...] ja, die idiote schijn van urgentie alsof dingen morgen moeten gebeuren. [...] Er zit toch een soort hongerigheid achter.”*

### **Voordelen van de combinatie werk en raadslidmaatschap**

Sommige respondenten zien ook wel inhoudelijke voordelen aan het combineren van raadswerk en een betaalde baan of bedrijf.

*“Ik ben er ook echt van overtuigd dat je alleen maar in de raad goed je werk kan doen als je ook nog met beide benen gewoon deelneemt in het veld waar je over gaat. Dus ik vind dat ik mijn raadslidmaatschap niet zou kunnen doen als ik niet in de zorg zou werken. Want dan heb ik gewoon minder feeling met die groep, dus voor mij hangt het heel erg met elkaar samen en om alleen het raadsgebeuren te blijven doen en dan niet mijn gewone werk, dat voelt niet logisch voor mij.”*

*“En ik heb ook hele leuke klanten, heel veel waren ook wethouder in het verleden, of raadslid, of die hebben familie in de politiek zitten. Dus je hebt het altijd over politiek, je leert er ook weer van, dus dat is ook weer leuk. En mijn klanten zitten over heel Nederland verspreid, en dat is ook best wel leerzaam om te kijken in andere gemeenten. Je hoeft niet altijd het wiel uit te vinden, laat ik het zo zeggen.”*

### **Diversiteit in de raad**

De obstakels die het combineren van raadswerk met een betaalde baan of bedrijf opwerpen, kunnen betekenen dat sommige groepen ondervertegenwoordigd zijn in de raad.

Een van de respondenten geeft als voorbeeld haar buurman die zzp-er is in de bouw. Hij zou het zich niet zou kunnen veroorloven om minder te gaan werken, omdat de vergoeding niet voldoende zou opwegen tegen de inkomstenderving.

*“Met name helaas [...] toch de lager opgeleiden en de mensen met een modaal of laag inkomen. En die mensen kunnen wel een politieke toegevoegde waarde hebben en ze hebben in elk geval een achterban en een stem. Om te voorkomen dat het elitair wordt. Ik denk dat er wel goed gekeken moet worden, kijk het klinkt natuurlijk heel raar als je iemand hebt die relatief veel geld verdient om die dan ook nog een hoge vergoeding te geven, dat is ook een beetje in tegenstrijd. Maar door de vergoeding te*

*vergroten krijg je wel ook een andere doelgroep die wel zou kunnen deelnemen.”*

Ze geeft ook aan dat ambtenaren raadswerk vaak beter kunnen combineren dan andere werknemers, omdat zij ‘tijd voor tijd’ krijgen.

*“Wat ik ergens wil voorkomen is dat alle raden maar ook Provinciale Staten alleen maar bevolkt worden door bibliothecarissen, leerkrachten, ambtenaren. Dat representeert niet het Nederlandse volk.”*

En een ander zou het bijvoorbeeld slecht vinden als de raad alleen maar uit zzp-ers en gepensioneerden zou bestaan, omdat ook zij minder barrières hebben dan werknemers.

*“Je wilt toch niet alleen maar 65+ in je raad. [Maar] juist iemand die nog in de arbeidssamenleving bezig is [...] in het verenigingsleven in zo’n dorp.”*

## **6.2.2 Gemeenteraad en gezin**

Het raadslidmaatschap is op zich goed te combineren met de zorg voor kinderen, zo geven de respondenten aan. Een van hen -een moeder zonder betaald werk- heeft wel gewacht tot de kinderen op de middelbare school zaten. Maar ook degenen met kleine kinderen hebben niet veel moeite met de combinatie van taken. Ze vinden de raadsvergaderingen 's avonds vaak juist gunstig, omdat ze een partner hebben die 's avonds thuis is bij de kinderen. En degenen zonder partner of waarvan de partner 's avonds niet thuis kan zijn zoeken een oplossing bij (schoon-) ouders of andere familieleden.

Als de kinderen wat ouder zijn en 's avonds langer opblijven, vinden zij het soms vervelend als hun moeder veel avonden van huis is. En een van de alleenstaande moeders heeft het gevoel dat haar kind wel eens tekort komt, omdat ze veel tijd aan haar raadswerk besteedt.

*“Mijn dochter heeft het al opgegeven om te denken ‘we gaan iets leuks doen met zijn allen’. [...] Dus ik ben heel blij met het reces en ik probeer, wat ik wel probeer te doen, dat heb ik ook met mijn dochter afgesproken, [...] ik probeer wel alle vakanties bijna niks meer te doen. Omdat ik denk van ‘dat is ook zo’n belasting ook op haar’. Dat hebben we zo afgesproken: als het vakantie is dan gaan we alleen maar leuke dingen doen met elkaar en uitrusten en echt.”*

In de meeste vakanties lukt dat, maar in de herfstvakantie spelen vaak de begrotingsbehandelingen. Een andere vrouw die al jaren in de raad zit, zegt dat haar kinderen er wel aan gewend zijn.

*“Ze weten: bij mij gaat politiek eigenlijk bijna altijd voor, of het moet wel heel ernstig zijn.”*

Sommige van deze moeders zijn al gestopt met werken toen ze kinderen kregen, ruim voordat ze raadslid werden. Zij beschouwen het raadswerk als een nieuwe uitdaging, in plaats van betaald werk.

*“Toen ben ik gestopt met werken, toen werd ons derde kindje geboren en het was allemaal erg onhandig om dat praktisch te regelen, en toen dacht ik: weet je wat ik zoek een andere uitdaging, en toen heb ik mij eigenlijk op de politiek gestort.”*

*“Als ik kijk hoeveel werk ik eraan besteed dan denk ik van nou dat vind ik echt knap dat jij [...] gewoon nog 32 uur ergens werkt, hoe doe je het in godsnaam? [...] ik vind het gewoon een beroep, en ik vind dat je er helemaal voor moet gaan [...], ik heb elke week bijna elke dag contacten in de stad [...] en dat vind ik echt knap hoe doe je dat dan als je een betaalde baan hebt. Want ik vind echt dat je, ja de mensen uit de stad moeten je uitgangspunten zijn.”*

Sommige anderen hebben het raadswerk een tijdje gecombineerd met betaald werk, maar zijn niet weer op zoek gegaan toen hun contract niet verlengd werd of hebben ontslag genomen. Zij doen wel vrijwilligerswerk, maar kiezen ervoor om nu niet actief op zoek te gaan naar een betaalde baan.

### **Diversiteit in raad**

Ook in relatie tot de levensfase van jonge gezinnen wordt de samenstelling van de raad genoemd, in een van de interviews.

*“Er zou een veel jongere generatie bij moeten. [...] schoolgaande kinderen en kleine kinderen nemen natuurlijk gewoon heel veel tijd in beslag en je wilt er ook heel veel van genieten, dat hoort er natuurlijk ook bij [...] Waardoor het toch heel vaak 50-plussers zijn die toch in de politiek komen. Als de kleinkinderen bijna komen.”*

## **6.2.3 Combinatie van werk, gezin en gemeenteraad**

Het combineren van raadslidmaatschap en betaald werk of eigen bedrijf is op zich vaak goed te doen, zo blijkt uit de interviews. En raadswerk met kinderen gaan ook vaak goed samen. Maar voor vrouwelijke raadsleden met een baan of bedrijf **en** thuiswonende kinderen, is het een stuk ingewikkelder.

*“Ik zou er gewoon veel meer tijd voor willen hebben. [...] Ja, dus dat valt wel tegen. Qua tijdsindeling en hoe ga je dat goed combineren met thuis. En in dit geval mijn eigen bedrijf.”*

Dit bleek al in de vorige paragraaf, waarin we moeders beschreven die bewust geen betaald werk hebben, naast hun raadswerk en kinderen. Maar ook jongere raadsleden die (nog) geen kinderen hebben, kunnen zich moeilijk voorstellen dat dit allemaal goed te combineren is. En ook enkele werkende moeders die er wel voor gekozen hebben om alle drie taken te combineren, hadden in het begin twijfels.

*“Er waren al verschillende keren dat mensen tegen mij zeggen ‘o, zou dat niks voor jou zijn?’ Maar goed ik heb vier dochters en die waren toen nog allemaal thuis en daar had ik echt mijn handen aan vol en, en ik [...] werkte parttime erbij. Dus ik had zoiets van nou wanneer ik dat dan moet doen, dan, dat zag ik even niet helemaal voor me.”*

### **Knelpunten**

Welke factoren maken het combineren van raadswerk met betaald werk en gezin en eventuele andere verantwoordelijkheden zo lastig? In grote lijnen betreft het dezelfde knelpunten als eerder genoemd. Maar deze knelpunten worden vaak nog groter wanneer de drie taken gecombineerd moeten worden.

*“Voor de zomer liep ik echt op mijn tandvlees. Toen was het echt ook op mijn werk veel incidenten gebeurd en dan, en thuis wat privédingen en dan ook nog de raad die dan nog een kadernota moet doen, nou dan is het wel echt heel lastig om alles echt helemaal bij te houden.”*

**Een grote of veeleisende baan** naast het raadswerk, vooral als dit een volledige baan is, is voor ouders met kinderen erg belastend, zo geven de respondenten aan. Een van de raadsleden met een fulltime baan in loondienst, heeft dat alleen maar kunnen doen doordat haar partner huisman is en voor de kinderen zorgt.

*“Sinds twee jaar heb ik een leidinggevende functie [...] En dat is een veel veeleisender baan dan beleidsmedewerker wat ik daarvoor was, en dat merk ik dan wel ja. Qua tijdsbesteding. [...] Maar ik merk dat mijn baan eigenlijk ook meer van mijn vraagt dan die full tijd, met die 38 uur ik formeel werk. En ja dat is lastig. [...] Ik heb ook wel periodes gehad dat ik dan merk dat de stress echt hoog opliep. Dat ik denk ik moet er in ieder geval wat aan gaan doen. Ik moet ergens een tandje minder, anders gaat het niet goed.”*

Sommige respondenten met kinderen werkten al in deeltijd voordat ze raadslid werden, anderen hebben hun uren aangepast. Maar ook een deeltijdbaan kan veeleisend zijn. Tijdens hectische perioden op het werk bijvoorbeeld, vanwege de stress die dit met zich mee kan brengen.

*“Soms heb ik wel eens weken van ‘ja jeetje’, als ik heel veel druk heb op mijn werk, er moet iets af of het is iets heel erg belangrijks en er moet gewoon heel veel energie en tijd naartoe dan is het heel lastig als de raad ook een onderwerp heeft waar heel veel energie en tijd naartoe gaat. Je hebt dan niet echt ontspanning, en dan kom je thuis en heb je constant in je hoofd oh ik moet dat doen en dat doen. Dus dan kan het wel een beetje in de weg gaan zitten. Maar over het algemeen zie je dan wel dat als het ergens anders druk is dat het op mijn werk wat rustiger is als het op de raad druk is. Dan valt het wel mee.”*

Een van de vrouwen is tijdelijk 30% minder gaan werken in haar eerste raadsperiode. Haar baas wilde hieraan meewerken, maar gaf bij de tweede raadsperiode aan dat ze deeltijdontslag moest nemen. Een ander wordt juist erg gestimuleerd door haar (vrouwelijke) baas, die ook in de politiek heeft gezeten, waardoor ze nu ook op provinciaal niveau actief kan worden.

*“[Mijn baas zei] Ik geef jou de ruimte want ik vind het zo belangrijk dat er vrouwen actief zijn in de politiek. [...] Ja, dat is wel een belangrijk punt hoor dat [...] werkgevers daar toch ook wat ruimte in geven, kunnen geven. Het hangt heel erg af van het werk wat je doet, of dat mogelijk is.”*

Maar de ondernemers met kinderen geven aan dat het een groot voordeel is dat ze hun eigen werktijden kunnen bepalen, en dat de combinatie met hun raadswerk daardoor een stuk makkelijker is dan voor raadsleden in loondienst.

*“Bijvoorbeeld bij de sociale werkvoorziening hebben ze een informatie-middag. Nou als ik een baan zou hebben dan moet ik daar weer vrij voor vragen, nou dan ziet m'n baas me aankomen maar nu weet ik dat zoveel weken van te voren plan ik dat gewoon in van ‘hee ik ben er dan niet, ik ben op afspraak of’ [...]”*

Vanwege **de zorg voor kleine kinderen en de verdeling van zorgtaken** zijn meerdere respondenten pas politiek actief geworden toen de kinderen 'iets ouder' waren. In sommige gevallen hield dit in toen de kinderen op de middelbare school zaten, of toen ze (bijna) het huis uit waren.

*“Wat dat betreft heb ik een mooie overgang kunnen maken van een druk gezin naar eigenlijk meer met zijn tweeën zijn, dat ik ook genoeg bezigheden buitenshuis heb.”*

De vrouwen met kleine kinderen die ervoor gekozen hebben raadslid te worden, hebben niet veel moeite met de combinatie van taken. Net als de moeders zonder werk vinden ze de raadsvergaderingen 's avonds vaak juist gunstig, mits ze een partner hebben die 's avonds thuis is bij de kinderen. Maar niet alle vaders zijn blij met een vrouw die veel van huis is.

*“Dan is hij 's avonds thuis. Hij baalt ervan dat ik 's avonds nooit thuis ben. [...] Als het politiek is oké, maar er zijn ook vaak avondvergaderingen waar ik met mijn werk ook weer naar toe moet, en dat zijn dingen die nu beginnen te wringen.”*

Degenen van wie de partner 's avonds niet thuis kan zijn zoeken een oplossing bij (schoon-)ouders, buren, of een oppas. En als er raadsactiviteiten overdag zijn, gaan enkele kinderen naar de kinderopvang of buitenschoolse opvang (BSO).

De meeste respondenten met kinderen hebben een partner en hebben met hem een goede taakverdeling afgesproken; toch geven ze vaak aan dat zij zelf de eerst verantwoordelijke zijn voor de zorg voor de kinderen, bijvoorbeeld dat zij de logistiek regelen en de kinderen naar school brengen en/of ophalen. Ze denken dat de combinatie van raadswork en kinderen bij mannelijke raadsleden niet of nauwelijks een probleem vormt.

*“Ik denk dat mannen daar veel minder over nadenken, en dat misschien daardoor ook wel vrouwen juist meer in de twintiger jaren of meer boven de 40 pas voor dit soort dingen kiezen.”*

*“Ik denk dat dat een van de grotere belemmeringen is op het moment dat je gewoon kleine kinderen [...] Dat zou voor mannen ook moeten gelden, maar op de een of andere manier werkt dat net anders.”*

Een moeder ziet de verklaring in de heersende man-vrouwrollen.

*“Het zit ook een beetje in het systeem. Doordat we in Nederland doen alsof het allemaal klaar is wordt het heel moeilijk voor vrouwen, want dan wordt het een individueel strijdje steeds, dan moet je individueel steeds die afweging maken [...] dat is toch gek. [...] Als vrouwen het echt niet willen, dan moeten ze het ook vooral niet doen, maar je moet wel heel kritisch kijken van hoe komt het dat vrouwen niet willen en is het een soort vanzelfsprekendheid of wat is de reden dat vrouwen niet willen? [...] Man-vrouwrollen, die we nog steeds hebben in de maatschappij.”*

Twee raadsleden signaleren hierin overigens wel een ontwikkeling: jonge vaders leggen vaker de prioriteit bij hun gezin dan de vorige generatie deed.

*“[...] Als er ouderavonden zijn, of er is iets op school, dat [vaders] daar ook heen willen. Ik denk dat dat met tien, twintig jaar terug wel een verschil is.”*



*Dat het ook gewoon heel normaal is dat je als man dan ook zegt 'nou nee, nou moet ik er voor mijn gezin, voor mijn kinderen zijn, dat is even belangrijker dan zo'n vergadering'."*

*[Over een jonge mannelijke collega] "Waar het bij mij vanzelfsprekend is dat je daar vanavond naartoe gaat, is voor hem helemaal geen vanzelfsprekendheid om daar naartoe te gaan. Terwijl dat voor [een oudere mannelijke collega], die zijn kinderen zijn ook al uit huis, het ook een vanzelfsprekendheid is om daar naartoe te gaan. Dus dat is wel een verschil of je jongere en oudere [mannen vergelijkt]."*

Enkele werkende moeders geven aan dat ze wel eens het gevoel hebben dat hun kinderen tekort komen, dat ze zich hier soms schuldig over kunnen voelen en de gemiste tijd proberen te compenseren op andere momenten.

*"Het is niet zo erg dat ik een andere keuze zou maken dat niet. Maar er is altijd wel iets van een schuldgevoel ja."*

*"De jongste moet af en toe wel eens een beetje huilen: moet jij alweer weg? Ja, ik moet alweer weg. ja dat is niet anders. Maar daar staat tegenover: [...] ik zorg ervoor dat ik elke dag gewoon om drie uur, half vier op het schoolplein sta.[...] De tijd die ik heb die spendeer ik verder wel helemaal verder aan hun."*

Een alleenstaande moeder relateert:

*"Ik denk dat het gewoon is vooral hoe je er zelf mee omgaat. [...] Volgens mij voelen vrouwen die druk. We hebben natuurlijk ook een soort een ideaalbeeld dat is natuurlijk ook een beetje, kijk hoe meer je studeert zeg maar hoe meer je er over gaat nadenken van 'oh nou dat is eigenlijk het allerperfectste' terwijl als je gewoon doet, dan is dat vaak ook heel goed."*

Enkele raadsleden van wie de moeder werk en gezin combineerde en hier veel makkelijker mee om leek te gaan vergelijken dit met de manier waarop ze zelf nu opvoeden. "Mijn moeder dacht: ja dan moet je maar even drie kwartier alleen zitten. Tegenwoordig schrikken ouders als je zegt 'dan laat ik ze drie kwartier alleen zitten', dan zijn ze echt van 'oh echt nee dat kan niet'."

Verschillende raadsleden noemen de **tijdsinvestering**: ze zijn over het algemeen meerdere avonden per week op pad. Vooral met thuiswonende kinderen is dat soms teveel, zeker als die gemiste tijd overdag niet gecompenseerd kan worden vanwege een baan of bedrijf.

De **tijdstippen van vergaderingen** vormen het vaakst een knelpunt voor de werkende moeders en dan gaat het vooral over de periode tussen vier uur 's middags en acht uur 's avonds. Voor werkende raadsleden is het soms al lastig om na het werk op tijd in de raadsvergadering te zijn. En in gezinnen met kinderen is dit helemaal een spitsuur.

*"Ik merkte het zelf dat ik toen dacht 'dit is gewoon geen doen'. Ik werkte in Utrecht, vaak tot half zes, zes uur. En als ik dan weer hier om zeven uur moet zijn, ja dat red je [...] alleen zonder eten red je het al niet. Laat staan dat ik langs huis wil en met kinderen wil eten en [...]."*

*"Het zijn wel behoorlijk lange dagen als ik om negen uur 's ochtends daar begin en 's avonds nog een vergadering hier heb, dan ben ik dus gewoon*

*van 's ochtends negen tot 's avonds -als ik geluk- heb elf aan het werk en dan het eten, ik moet vanaf Amsterdam, ik moet daar tot half zes werken en dan de trein voordat ik thuis ben, en gekookt heb en gegeten heb, dat gebeurt in een soort van sneltreinvaart, want dan moet ik hier soms om half acht begint hier vaak weer iets, half acht, acht uur. Nou dat is echt, dan kun je, dan eet ik wel maar dan heb je eigenlijk, dan bereid je jezelf nog voor op de vergadering, dus eigenlijk is er geen rustmoment dus dat zijn wel pittige dagen.”*

Toch hebben verschillende respondenten de ervaring dat collega's een fractievergadering of raadsconvent om vier of vijf uur willen beleggen, of bijvoorbeeld voorafgaand aan de raadsvergadering om zeven uur of half acht.

*“Ik probeer wel altijd bij die vergaderingen te zijn. En dan hoor ik dat de mannen die zijn ook later vanwege het werk. En dan denk ik, ja. Of dan gaan ze om vijf uur 's middags op woensdag iets afspreken en dan denk ik ja, ik heb nog eentje op de lagere school, die is op woensdagmiddag vrij.”*

Deze moeders moeten dan zelf aangeven dat ze niet kunnen en een ander tijdstip voorstellen. Ze ervaren dat als een drempel, of ervaren druk om zich aan te passen. Vaak is er uiteindelijk wel begrip voor en wordt het tijdstip aangepast, maar dit gaat niet vanzelf.

*“Dan hoor ik ‘jij weer met die kinderen’ dat hoor ik er wel achter, maar ze houden er wel rekening mee.”*

Sommige fracties houden al wel meer rekening met de werktijden van fulltime werkende raadsleden dan in het verleden. Maar er lijkt minder begrip te zijn voor moeders die 's avonds thuis willen eten, dan voor anderen die vanwege hun werk op bepaalde tijdstippen niet kunnen.

*“Dan denk ik er wel eens bij [...] als ik gewoon een volle baan had gehad, dan hadden ze gezegd ‘oh ja, je kan niet vanwege je werk’ maar dat je dan zegt van ‘nee, ik wil dan echt thuis eten met de kinderen’ dat wordt dan kennelijk uitgelegd als [...] truttige huisvrouw.”*

*“Ik vind het een beetje raar dat je dan zegt ‘moeten wij daar nou rekening mee gaan houden’, ja daar moet je rekening mee houden en als jij varkens moet voeren dan houden we ook rekening met jou. [...] Je houdt met elkaars privé rekening, gewoon omdat je mens bent, dat vind ik wel.”*

Een ander punt is de lengte van raadsvergaderingen. Hierover zegt een docente:

*“Ik zit altijd in mijn hoofd van ‘ik moet morgenochtend wel weer fit voor de klas staan’ [...] ik heb geen zin om tot half één te zitten, ‘to the point als je blijft’. Maar er zijn ook mensen en mannen, ja het zijn toch vaak mannen [...] die dan geen andere werkzaamheden ernaast hebben of [...] al gepensioneerd of [...] een eigen zaak hebben, hun eigen tijd kunnen indelen.”*

Op de lengte en efficiëntie van vergaderingen komen we nog terug in het volgende hoofdstuk.

**Het plannen en organiseren** van alle activiteiten voor gezin, werk en raad is al met al een lastig punt. Wellicht is dit ook de reden dat in de enquête zoveel vrouwen het ad hoc karakter van het raadswerk als knelpunt noemen.

*“Nog niet eens zozeer de tijd maar wel de planning. Dan krijg je het allemaal zo op een rijtje dat je zelf niet gillend gek wordt. En daar moet je evenwicht in zien te houden en dat ja dat gaat de ene keer beter als de andere keer. [...] Je hebt gewoon soms van die hype-momenten. Dan moet je wel proberen je hoofd koel te houden, want dan heb je wel eens het gevoel van ‘nu glipt het me uit de vingers’”*

Een extra factor die het combineren van al deze taken lastig maakt, is de druk die sommige respondenten zichzelf opleggen.

*“Ja ik heb het gewoon veel te druk. [...] Ik zie die boom met appels en ik moet ze allemaal vangen. Ik heb ze er zelf ingehangen dus ja dan moet ik ze ook weer vangen. Vind ik.”*

*“Dat ik het gewoon heel moeilijk vind om mijn tijd te managen. En dat tijd managen dat heeft met persoonlijke factoren, dat ik het gewoon heel graag goed wil doen. [...] Zeg maar de druk die je op jezelf legt. [...] Maar goed, druk ligt er vooral in dat ik zelf wel het gevoel wil hebben dat je een bijdrage [levert]. Volgens mij is dat wel heel erg vrouw-eigen.”*

Twee vrouwen die allebei al langer in de raad zitten, hebben dit in de loop der tijd wel enigszins leren relativeren.

*“In zestien jaar heb ik maar één raadsvergadering overgeslagen en dat zit me nog steeds dwars, omdat ik zo'n type ben van als je iets doet dan moet je het goed doen en voor honderd procent. Alleen ben ik nou iets ouder en nou weet ik dat het ook wel eens net iets anders kan zijn.”*

*“[...] Ik moet zeggen dat ik wel steeds beter ben in ook 'nee' zeggen tegen bepaalde dingen, of delegeren, ja, dat zijn ook dingen die je gewoon moet leren. En die je ook wel moet kunnen, want als je een type bent die alles zelf wil doen. Nou dan word het wel een kluit”*

### **Diversiteit in raad**

Omdat het combineren van werk, gezin en raadswerk vaak problemen oplevert, zien de respondenten relatief weinig raadsleden die zowel werken als kleine kinderen hebben.

*“Wij toevallig hebben dat niet, wij hebben jonge mensen. Maar een gemeente dicht in de buurt, daar zitten een aantal jongens die nog studeren, en die hebben daar ook wel heel veel tijd voor. En 65-plus. Dat zijn dan toch wel fases in je leven waar het denk ik heel goed bij past.”*

*“Ik ben nu eind 50, ik begon laat aan de kinderen, dus eigenlijk op het moment dat je op de top van je carrière zit, zit je ook nog met kleine kinderen, dat is een beetje onhandig. De groep van vrouwen tien jaar ouder dan ik. Die gingen naar de MMS, die trouwden jong, kregen jong kinderen en konden op hun veertigste na gaan denken, wat ga ik nu doen. En dat is ook een generatie vrouwen die in de politiek is gegaan.”*

## 6.2.4 Besturen/vrijwilligerswerk/mantelzorg

Naast een baan of bedrijf en kinderen, zijn er andere activiteiten die van invloed kunnen zijn op het raadswerk en vice versa: vrijwilligerswerk, mantelzorg en bestuursfuncties.

Qua tijdsinvestering was dit voor sommige vrouwen lastig te combineren. Zij zijn gestopt met hun vrijwilligerswerk of hun bestuursfuncties, omdat het te druk werd als raadslid.

Toch heeft het merendeel van de geïnterviewde vrouwen naast hun raadswerk, eventuele kinderen en/of betaald werk, nog wel andere bestuurlijke functies of vrijwilligerswerk. Hieraan besteden ze enkele uren tot een dag per week. Het type vrijwilligerswerk varieert van 'overblijfmoeder' tot activiteiten voor de partij of sociale en culturele projecten. En enkele vrouwen hebben mantelzorgtaken voor een van hun ouders of ander familielid.

### Voordeel van combinatie raadswerk en vrijwilligerswerk

Meerdere respondenten zien het als voordeel dat ze actief zijn als vrijwilliger of in een bestuur: als opstap richting de politiek, vanwege de kennis over en ingangen bij het ambtelijk apparaat en andere betrokkenen en contacten met raadsleden of wethouders van andere gemeenten. En actief zijn in verenigingsleven of maatschappelijke organisaties betekent ook voelsprietten in de samenleving hebben. Zo kiest een respondente er uitdrukkelijk voor om raadswerk te blijven combineren met haar activistisme:

*"[...] Eén been in het systeem maar het andere been moet wel echt in het activisme, want dan kan je dat een beetje overbrengen en anders blijft het activisme altijd zo ver weg en dan blijft [de gemeenteraad] ook zo'n zelf functionerend iets wat geen link heeft met de stad, dat vind ik ook niet goed."*

## 6.3 Oplossingen voor het combineren

Er blijken grote verschillen te zijn tussen vrouwelijke raadsleden die meerdere taken combineren. Het volgende citaat geeft dit duidelijk aan (de namen zijn gefingeerd):

*"Hanneke heeft ook een baan, die heeft kinderen. En ik zie dat ze eigenlijk heel vaak worstelt. Dan zegt ze 'ja had ik thuis bij mijn kinderen [kunnen zijn]'. En dat is echt een goede moeder. [...] En ik merk dat ze dan denkt, 'ja, zonde van mijn tijd'. Ik denk ook niet dat die nog een periode gaat. Miranda daarentegen dat is een politieke tijger. Die werkt heel veel, die werkt vijf dagen. [...] En ze heeft ook kinderen. Maar ze is een 'tough cookie' hoor. Zegt nooit 'ja ik had eigenlijk liever thuis willen zijn met mijn kinderen. Nee hoor' zegt ze, 'ze weten dat mama graag werkt. Dat ze het goed kan. Dat ze het goed doet. Dat ze het graag wil. En als ik thuis ben, ben ik er helemaal voor hun.' Ja, super."*

We zien verschillen in prioriteitstelling, maar ook verschillen in strategieën om alles te combineren. In dit hoofdstuk zijn al verschillende combinatiestrategieën naar voren gekomen, we zetten ze hier nogmaals op een rij.

### Minder uren gaan werken of minder tijd aan het eigen bedrijf besteden

Een flink deel van de geïnterviewde vrouwen is in deeltijd gaan werken of minder tijd aan hun bedrijf gaan besteden.

*"[...] zijn fases dat je weer je hoofd stoot en denkt 'ach, dit gaat helemaal niet.' Het punt dat de kinderen thuis komen, dat je eigenlijk denkt, 'waar kan ik jullie neerzetten want ik moet nog te veel,' dan gaat het niet meer goed. Ja die balans is moeilijk. En zeker dat eigen bedrijf. [...] Dat zijn dingen die moet je inleveren. Of dat heb ik dan willen inleveren omdat ik niet die kinderen om de dag ergens anders wil brengen. Dat is dan [...] Hè, dat steeds prioriteiten stellen. Of steeds daar bewust van zijn."*

### **Stoppen met werken**

Maar niet iedereen kan alle drie de taken – raadswerk, gezin en betaald werk of bedrijf- combineren. Stoppen met werken is dan soms de enige oplossing.

*"Ik ben gestopt omdat mijn kind mij nodig had. En ja met pijn in het hart. Ik vond het niet leuk maar goed, [het] is zo. [...] Als je het goed wil doen dan kun je niet een fulltime baan erbij pakken."*

### **Raadswerk als werk beschouwen**

Volgens sommige vrouwen zou het raadswerk gewoon als (parttime) baan beschouwd moeten worden.

*"Het nadeel is dat het soms piekt. Bij begrotingsvergaderingen, bij kadernota's nou dan komt alles tegelijk. Nou, dat is wel echt heel pittig. [...] En ik merk dat het helpt om daar wat zakelijker mee om te gaan, dus dat ik dan ook zeg van ik werk dus eigenlijk fulltime, dus om het echt ook als baan te zien. [...] Ik zeg wel eens ook thuis, zie ik het echt als werk. Als ik naar de raad ga, zeg ik ook 'ik moet werken, ik moet naar de raad.'"*

### **Hogere vergoeding**

Bij het combineren van raadswerk en andere verantwoordelijkheden, speelt ook de hoogte van de financiële vergoeding mee. Dit punt kwam al naar voren in hoofdstuk 4, vooral voor raadsleden in kleine en middelgrote gemeenten. Hoewel het vaker door moeders zonder werk is genoemd, kan dit ook voor werkende moeders een oplossing zijn. De hoogte van de vergoeding bepaalt immers of vermindering van uren mogelijk is, maar ook of er oppas of huishoudelijke hulp ingehuurd kan worden.

*"Je kunt het eigenlijk niet naast je baan goed doen, omdat je zo veel de samenleving in moet. Dus in die zin denk ik van daar mag men wel eens beter over nadenken. Doe dan wat aan de beloning, dat je minder kunt gaan werken om meer tijd daaraan te geven."*

Een van de respondenten noemt in dit kader het voordeel van een herindeling, zodat ze een grotere gemeente worden:

*"Wij zijn bezig met een herindeling. Vooral waarom ik voor die herindeling ben, is omdat ik het echt wel een baan vind. [...] Als jij in zo'n grote stad raadslid bent, dan heb je daar de tijd voor, dan kan je veel meer in gesprek met burgers. [...] Ik kan nu niet een dag opzeggen."*

### **Inleveren op vrije tijd, sociaal leven of vrijwilligerswerk**

Bijna alle vrouwen die werk, de raad en soms een gezin combineren, geven aan dat het in totaal veel tijd kost en dat ze daardoor geen tijd overhouden voor andere dingen die ze zouden willen

doen, zoals de sportschool, een deeltijdstudie, vrijwilligerswerk of bestuurlijke werkzaamheden. Zij zijn hiermee gestopt toen ze raadslid werden. En aan andere activiteiten kan minder tijd besteed worden, zoals leuke dingen doen met de kinderen, of een sociaal leven naast het gezin.

*“Ik heb niet heel veel vriendinnen, ook omdat ik daar gewoon echt geen tijd voor heb, of voor wil maken. Omdat ik andere dingen nu belangrijker of leuker of interessanter vind.”*

### **Meer ondersteuning bij zorgtaken, van partner of anderen**

Een concrete oplossing is het inhuren van huishoudelijke hulp, zodat er meer tijd over blijft voor andere verantwoordelijkheden. En hulp en steun van een partner is van belang voor het vergemakkelijken van de combinatie van raadswork en kinderen. Zo zagen we eerder al het voorbeeld van de fulltime werkende vrouw van wie de man huisvader is. Maar ook in andere opzichten speelt de partner een belangrijke rol.

*“Het is een georganiseer, maar dat heb je altijd als je wel werkt. Mijn man en ik hebben wel gelijk gezegd van als je dat doet, dan ben je er gewoon 's avonds niet en dan krijg je er ook gewoon wel de vrijheid, dan moet je gewoon ook je dingen kunnen doen. Want als het thuis lastig wordt omdat je partner vindt dat je te veel weg bent. Nou, dan kan ik me voorstellen dat het moeilijk vol te houden is. Dus dat hebben wij, eigenlijk was het al, 100% waren we het er daarover eens.”*

Een moeder met volwassen kinderen ziet dat de taakverdeling tussen partners tegenwoordig beter afgesproken wordt:

*“Ik denk dat dat in de gezinnen wel veel democratischer [...] verdeeld wordt. Dat veel meer mannen [...] taken in huis opnemen of dat ze het gewoon helemaal uitbesteden, maar niet dat de vrouw daar alleen verantwoordelijk voor is meer. En die verandering heb ik wel een beetje zien gebeuren.”*

En dat de huidige generatie vaders meer zorgtaken op zich neemt, wordt ook geconstateerd, en dat mannelijke collega-raadsliden tegen dezelfde problemen aanlopen als de vrouwen.

*“Dat je echt afhankelijk bent van je partner. En die moet dat wel willen [...]. Maar ik hoor wel van vrouwen die met jonge kinderen zitten, of mannen die met jonge kinderen zitten. Dat dat wel een probleem is. Kijk, of je nou man of vrouw bent, en je zit in de raad en je hebt kinderen, dan moet je partner meewerken of dat nou een vrouw is of een man. En voor die mannen, die hebben ook allemaal werk en vrouwen en jonge kinderen thuis. Die lopen tegen dezelfde problemen aan als de vrouwen. Ik hoor dat wel bij ons in de raad in ieder geval wel.”*

### **Prioriteiten stellen**

Twee moeders geven aan dat de last van het combineren van taken ook te maken heeft met prioriteiten stellen.

*“Als jij een raadsvergadering hebt en je kind heeft eigenlijk jou nodig. Ging zoveel jaar geleden het raadswork voor, en nu als het echt niet anders kan dan gaat het kind voor. Maar in zestien jaar heb ik maar één raadsvergadering overgeslagen en dat zit me nog steeds dwars omdat ik zo'n type ben van 'als je iets doet dan moet je het goed doen' en voor honderd procent.”*

*Alleen ben ik nou iets ouder en nou weet ik dat het ook wel eens net iets anders kan zijn. Tegenwoordig zou ik dus eerst een vergadering afbellen of een ander in de plaats sturen als het echt niet anders kan. Dat is ook maar een keer in het jaar ofzo hoor.”*

*“Er zijn ook wel mensen die zeggen tegen mij ‘hoe hou je dat allemaal vol’ en dan denk ik ‘ja weet je, het zijn keuzes.’ [...] Soms ook eens denken van ‘nou dan ben ik er maar een keertje niet’. Zo denk ik met mijn kinderen, soms ben ik er niet en ik denk ook soms in de politiek, oké er is een hartstikke interessante informatiebijeenkomst [...] maar ik sla hem even over. [...] Dus het draait om keuzes maken, wat vind ik belangrijk in het leven. [...] Dus ik heb drie prio's dat is mijn gezin op een, mijn werk op twee en de politiek staat dan op drie en alles komt daar nog weer een keertje na.”*

Over andere vrouwen zegt ze:

*“[Je moet] die vrouwen gewoon laten zien dat er heel veel mogelijk is en bezwaren die er zijn dat ze die zelf vaak opwerpen. Al dat geneuzel over tijd of over kinderen of over wat dan ook. Ik vind het vaak geneuzel, echt waar. Het is maar net waar je je prioriteiten legt.”*

### **Selectiever in raadswerk**

De taak-combinerende raadsleden geven niet vaak aan dat ze concessies moeten doen aan hun raadsactiviteiten, maar wel dat ze proberen om efficiënter te werken en selectiever te zijn in hun raadswerkzaamheden.

*“[...] bij ons in de raad, heel veel gepensioneerden en die lezen echt alles en die lopen alle bijeenkomsten af en die staan overal vooraan met hun neus en dat trek ik gewoon niet, want dan kan mijn bedrijf wel sluiten en dan kan ik een scheiding aanvragen dus ik moet het gewoon heel goed [...] proportioneren en dat gaat me steeds beter af. [...] Dus ik weet heel goed waar ik ‘ja’ tegen zeg, ik weet heel goed waar ik ‘nee’ tegen zeg.”*

Wat veel tijd kan schelen, is niet alle stukken gedetailleerd te willen lezen.

*“In het begin echt las ik alles. Gaandeweg word je daar ook wel wat makkelijker in. Dat moet anders ga je het gewoon niet redden. En mijn volgende hoop is, doordat je het langer doet, dat je ook wat meer ervaren wordt en dat dingen ook wat minder tijd kosten.”*

Taken delegeren binnen de fractie is een andere manier om selectiever te werken.

*“Maar ik moet zeggen dat ik wel steeds beter ben in ook ‘nee’ zeggen tegen bepaalde dingen, of delegeren, ja, dat zijn ook dingen die je gewoon moet leren. En die je ook wel moet kunnen, want als je een type bent [dat] alles zelf wil doen. Nou, dan word het wel een kluijf. [...] Je hebt gewoon soms van die hype-momenten. Dan heb je wel eens het gevoel van ‘nu glipt het me uit de vingers’, maar dan is het wel fijn dat je een netwerk hebt, waardoor je ook soms dingen kunt delegeren.”*

Waar de geïnterviewde vrouwen vooral selectiever in proberen te zijn als ze minder tijd hebben, is het accepteren van uitnodigingen.

*“Vroeger ging ik in het weekend ook [...] alle afspraken, uitnodigingen die je krijgt. Maar daar ben ik echt zo mee gestopt. Anders word je echt meegezogen in die hele politiek. Dan ben je alleen nog maar met politiek bezig. Dus dat probeer ik wel een beetje te vermijden. Maar je ontkomt er niet aan dat heel veel mensen dingen organiseren op zaterdag waar je toch geacht wordt te komen, dus dat doe ik dan maar weer trouw.”*

*“[...] wij hebben hier honderden zorgorganisaties in de stad, die kan ik niet allemaal spreken. En daar doe ik wel erg mijn best voor, maar [...] ik kan eigenlijk nooit een dag meelopen. Ik kan een uurtje of een paar uurtjes meelopen en dan moet ik dat van te voren al heel erg goed plannen.”*

Een van hen zegt hierover dat ze hiervoor geen vrij vraagt aan haar baas en dat ze dus af en toe moet kijken of iemand anders van de fractie naar een bijeenkomst kan gaan.

*“Je mag ook best een keer ‘nee’ zeggen en als je dat uitlegt van ‘nee, sorry, ik kan niet want...’, dan kan het gewoon.”*

Een raadslid noemt hier nog als oplossing voor dat meer werkbezoeken op zaterdag zouden moeten plaatsvinden.

### **Stoppen met raadswork**

Uit het onderzoek van Castenmiller et al. (2002) bleek dat vrouwen vaker dan mannen stoppen met het raadswork omdat ze het niet meer kunnen combineren met hun gezin. In onze interviews hebben we zittende raadsleden geïnterviewd, maar enkelen van hen kunnen zich wel voorstellen dat de combinatie op een gegeven moment teveel wordt en dat de keuze om te stoppen als raadslid dan voor de hand ligt.

*“Als jij als vrouw in deze tijd allebei een baan moet hebben, voor je huis voor je kids, dan moet je het wel voor de vrouwen mogelijk maken dat die fulltime job parttime wordt. Omdat, als het geld voor kinderen nodig is, dan zullen vrouwen altijd kiezen voor die baan om die kinderen niks tekort te doen.”*

*“Ik denk niet dat ik door ga. [...] En die vind ik wel heel moeilijk hoor, want ik vind het echt wel heel leuk. Maar als je een grote gemeente bent, dan kun je misschien nog minder gaan werken. Alhoewel ik mijn werk ook wel heel erg leuk vind. Dat is ook een beetje mijn probleem, ik vind [...] altijd heel veel dingen heel erg leuk.”*

*“En ik denk dat als je eenmaal een gezin hebt en je kan niet zoveel tijd meer erin stoppen dan vind ik dat je keuzes moet maken en dan vind ik dat je iemand erin moet laten stappen die wel die mogelijkheid heeft om dat goed te doen.”*



## 6.4 Persoonlijke attitude en morele steun

Hoe houden de geïnterviewde raadsleden het vol en sommige anderen niet? Deels ligt dat aan de oplossingen die ze gekozen hebben. Maar deels lijkt het ook te zitten in hun houding ten opzichte van al die taken.

*“Het zijn keuzes. En je bent zo druk als dat je jezelf maakt, dat ben ik echt van mening hoor en je moet je de kop niet gek laten maken en soms ook eens denken van ‘nou dan ben ik er maar een keertje niet’. Zo denk ik met mijn kinderen soms ben ik er niet en ik denk ook soms in de politiek.”*

*“Dat hangt toch ook weer samen met hoeveel zin heb je er zelf in en waartoe ben je bereid om gewoon te organiseren en te regelen. En dat moet bij iedere functie die je hebt. [...] Het moet een liefhebberij van je zijn en dan weet ik uit eigen ervaring, dan doe je ook gewoon heel veel om het goed te organiseren. Maar zodra andere dingen je tegen gaan staan is ook vaak die organisatorische kant een excuus om er dan maar mee op te houden.”*

De afwisseling van activiteiten kan juist ontspannend en relativerend werken. En activiteiten die plezierig zijn, kosten tijd, maar leveren juist ook energie op.

*“[Over de stichting waar ze in het bestuur zit] ‘Ja, dat is ook wel leuk. En daar vind ik mijn ontspanning ook en [...] als je het druk hebt op het thuisvlak, dan zorgt de politiek ervoor dat je je moet focussen op iets anders. Dus dat is ook weer een voordeel.’”*

*“Ik denk dat als je de dingen doet, hoe druk je het ook hebt, die je energie geven, dan is het ook niet heel erg.”*

Wel is enige morele steun van de partner, collega's of derden van belang om het raadswerk vol te houden.

*“[Dat ik] een paar mensen om me heen heb met wie ik makkelijk praat en die dan ook wel even structuur weer brengen. ‘Is dit dan niet een idee’, of ‘kun je dat niet zo aanvliegen’ en dan komt de rust weer.”*

## 6.5 Conclusies

We kunnen concluderen dat er aanzienlijke verschillen zijn in de tijd die vrouwelijke raadsleden aan hun raadswerk besteden. Uit de interviews komen echter geen duidelijke aanwijzingen naar voren dat die verschillen veroorzaakt worden door de gemeentegrootte, fractiegrootte, fractievoorzitterschap of ervaring als raadslid. We zien zowel respondenten die deze veronderstellingen bevestigen als respondenten die niet aan dit beeld voldoen. Grootschaliger onderzoek zou nodig zijn om deze veronderstellingen afdoende te kunnen toetsen; de interviews leiden op deze punten niet tot een eenduidig beeld.

Dat vrouwelijke raadsleden meer tijd aan raadswerk besteden dan mannen, zit hem volgens het Nationaal Raadsledenonderzoek vooral in de voorbereidingen (telefonisch en via internet) en in werkbezoeken. We zien in de interviews inderdaad enkele vrouwen die veel tijd aan werkbezoeken en voorbereidingen besteden, maar ook vrouwen die hier selectiever in zijn (geworden).

Het is aannemelijk dat de tijdsinvestering meer met externe factoren te maken heeft, zoals de tijd die nodig is voor andere verantwoordelijkheden, en/of met individuele keuzes die vrouwelijke raadsleden maken.

Vooraf het combineren van raadswerk met een betaalde baan of eigen bedrijf en een gezin is lastig, zo blijkt uit de interviews. Ook vrouwelijke raadsleden zonder kinderen of zonder werk ervaren soms moeilijkheden qua tijdsinvestering en planning van taken, maar juist de combinatie van alle drie de verantwoordelijkheden is over het algemeen nog een stuk lastiger. Zeker als de raadsleden geen partner hebben om de zorgtaken of het verwerven van een inkomen mee te delen.

Dat het combineren van taken vooral voor vrouwen problematisch kan zijn, kwam ook naar voren uit het onderzoek van Castenmiller en Tjalma (2004). Hieruit blijkt ook dat de tijdsinvestering en het combineren van taken vaak een reden is voor vrouwelijke raadsleden om te stoppen.

De geïnterviewde raadsleden hanteren veel verschillende strategieën om die combinatie toch goed te hanteren. Sommigen gaan minder uren werken of stoppen met werken. Andere vrouwen hebben het raadswerk uitgesteld toen de kinderen klein waren. Dit zal minder een rol spelen als vaders een grotere rol in de zorgtaken gaan nemen. Ook zetten veel vrouwelijke raadsleden hun vrijetijdsbesteding en sociale leven op een laag pitje. En vaak is het nodig om selectief te zijn in de activiteiten voor de raad, door bijvoorbeeld het aantal werkbezoeken en bijeenkomsten te beperken. Dit betekent dat vrouwen keuzes moeten maken en prioriteiten stellen in hun raadswerkzaamheden. Tot slot is een positieve en relativerende houding van belang om het vol te houden, en daarvoor is soms morele en emotionele steun nodig van mensen in de directe omgeving.

## Cultuur en behandeling

In hoeverre voelen vrouwelijke raadsleden zich thuis in de cultuur van de lokale politiek? Worden zij net zo behandeld als hun mannelijke collega's of zijn er verschillen? Hebben ze verdere ambities in de lokale politiek en hoe zien hun kansen eruit om op lokaal niveau politieke carrière te maken?

Op enkele punten laat het al eerder genoemde SGBO-onderzoek onder afgetreden raadsleden duidelijke verschillen zien tussen mannen en vrouwen (Castenmiller et al., 2002). Vrouwen vonden vaker dat er te weinig vrouwen in de raad zaten en meldden vaker dat ze alleen over hun eigen portefeuille mochten spreken. Het meest opvallende verschil was 'haantjesgedrag' van raadsleden: 34% van de afgetreden vrouwen signaleerde dit type gedrag vaak in de raad, tegenover 18% van de mannen (N= 1639). Van de raadsleden uit etnische minderheidsgroepen signaleert 27% dit, tegenover 21% van de autochtonen. De term 'haantjesgedrag' is in dat rapport overigens niet toegelicht. Later in dit hoofdstuk beschrijven we wat de respondenten uit ons onderzoek onder haantjesgedrag verstaan. Een ander obstakel dat zowel vrouwen als mannen noemden is 'collega's die willen scoren voor de media': 29% van de vrouwen signaleren dit vaak, tegenover 24% van de mannen; raadsleden uit etnische minderheidsgroepen noemen dit relatief vaak, namelijk 40%. Ook ervaren 12% van de vrouwen en van de mannen dat veel beslissingen in de informele sfeer, dus buiten de raadsvergaderingen om, genomen worden; raadsleden uit etnische minderheidsgroepen ervaren dit iets vaker. 38% van de afgetreden vrouwelijke raadsleden was het helemaal eens met de stelling 'De vergaderingen kunnen in de helft van de tijd gehouden worden' en van de raadsleden uit etnische minderheidsgroepen zelfs 43%. De druk die lokale belangengroepen uitoefenen op individuele raadsleden is voor een kleine groep een probleem (tussen de 5% en 7%); ook dit ervaren raadsleden uit etnische minderheidsgroepen iets vaker dan autochtonen.

Hoewel niet alle punten significant verschillen tussen mannen en vrouwen, blijkt uit andere literatuur dat dit mogelijk wel obstakels voor vrouwen kunnen zijn (onder andere: Meier et al., 2006). Daarom is hier in de enquête en in de interviews naar gevraagd.

Het spreekt overigens voor zich dat de percentages uit het SGB0-onderzoek niet geheel vergelijkbaar zijn met de percentages uit onze enquête. De afgetreden raadsleden uit dat onderzoek zullen over het algemeen een negatievere kijk hebben op dergelijke punten dan de zittende raadsleden in onze enquête. In de enquête zijn de volgende stellingen voorgelegd.

	Helemaal mee eens	Mee eens	Neutraal	Niet mee eens	Helemaal niet mee eens
<b>De raadsvergaderingen kunnen in de helft van de tijd gehouden worden</b>	14%	40%	4%	38%	4%
<b>Teveel beslissingen worden buiten de vergaderingen om geregeld (in de informele sfeer)</b>	5%	31%	18%	43%	3%
<b>Er is vaak sprake van haantjesgedrag</b>	12%	48%	15%	24%	1%

Haantjesgedrag wordt vaker ervaren in de provincies waar relatief weinig vrouwelijke raadsleden zijn. Naast deze stellingen is in de enquête gevraagd naar de ervaringen met de volgende knelpunten.

Een kleine 18% vindt dat sommige mannelijke raadsleden zich vaak dominant gedragen. In de provincies waar relatief weinig vrouwen in de raad zitten, wordt dit beduidend vaker genoemd: 28% van de vrouwen geeft dit aan, tegenover 9% in de provincies waar meer vrouwelijke raadsleden zijn.

Ruim 8% van de respondenten voelt zich als vrouw door (sommige) mannelijke raadsleden minder serieus genomen. Dit laatste hangt overigens niet samen met de leeftijd, want de jongste en de oudste groepen vrouwen ervaren dit niet vaker dan de andere groepen. In middelgrote gemeenten ervaren vrouwen dit wel vaker dan in grote gemeenten.

Ruim 5% van de vrouwen ziet er tegenop om in het openbaar te spreken -dit geldt ook voor enkele vrouwen die al meerdere periodes in de raad zitten- en bijna 2% ervaart te weinig waardering of erkenning door collega-raadsleden.

Een stelling die niet beaamd lijkt te worden is 'Sommige mannelijke raadsleden maken seksuele toespelingen die ik vervelend vind'. We kunnen niet uitsluiten dat andere vrouwelijke gemeenteraadsleden hier wel mee te maken hebben, maar de respondenten van deze enquête blijkbaar niet, of mogelijk vinden ze een online vragenlijst niet de plek om dit soort informatie te delen. In de interviews zijn we dit verder nagegaan.

Deze en andere knelpunten zijn in de interviews aan de orde gekomen, om meer zicht te krijgen op de werking en de invloed op vrouwelijke raadsleden. We richten ons in dit hoofdstuk op de drie knelpunten die in de enquête het vaakst zijn genoemd: beslissingen in de informele sfeer, haantjesgedrag en de cultuur en structuur van vergaderingen. Daarnaast hebben we in de interviews verkend hoe de positie van vrouwelijke raadsleden wordt bepaald: hoe is de portefeuilleverdeling en de mogelijkheden tot fractievoorzitterschap en wethouderschap, en in hoeverre is er sprake van vrouwonvriendelijk of seksistisch gedrag.

## 7.1 Beslissingen in de informele sfeer (buiten de raadsvergaderingen)

Op de vraag of veel beslissingen in de informele sfeer worden genomen, dus buiten de raadsvergaderingen om, reageren veel respondenten met voorbeelden over de coalitie die al veel bepaalt voorafgaand aan de raadsvergadering. Degenen die zelf in de coalitie zitten maken deel uit van die vooroverleggen en ondervinden er dus geen last van. Enkele fractievoorzitters die in de oppositie zitten, noemen het seniorenconvent waar zij aan deelnemen en waar ook veel zaken besproken worden voorafgaand aan de raadsvergaderingen. De meeste respondenten zien dit als iets wat bij de politiek hoort, wat moeilijk te veranderen is en volgens sommigen ook niet een probleem is.

Enkelens geven wel aan dat een deel van de raad op deze manieren buitenspel gezet wordt en dat het de transparantie naar burgers toe beperkt.

*“Ik vind het in die zin echt nadelig en het heeft ermee te maken dat als je de afstand tussen de burger en bestuur wil verkleinen en de burger wordt continu geconfronteerd met zaken die in feite al beslist zijn en waar de raad nog een beetje haar kommaatjes en puntjes mag zetten. Ja, dat je bent niet meer betrouwbaar als overheid.”*

Ze geeft hierbij het voorbeeld van de komst van een asielzoekerscentrum:

*“In oktober vorig jaar kwam er al een brief van de COA of er asielzoekers hier konden huisvesten, dat was geheime informatie, het college is ermee aan de slag gegaan en in februari krijgen de mensen, directe omwonenden, krijgen een brief thuis ‘in uw buurt komt een asielzoekerscentrum.’”*

Wat meerdere vrouwen ook als probleem ervaren is een gebrek aan transparantie door het college, bijvoorbeeld als het gaat om gemeenschappelijke regelingen of regionale samenwerkingsverbanden. De controlerende functie van de raad wordt hierdoor bemoeilijkt.

Het merendeel van de geïnterviewde vrouwen is zelf ook actief in informele contacten, als het bijvoorbeeld gaat om moties of amendementen, om de voor- en tegenstanders te peilen en hun plannen toe te lichten. Dit gaat vooral via telefoon of e-mail, of een-op-eengesprekken. Deze vrouwen zien dit ook niet als ‘achterkamertjespolitiek’.

Een raadslid ziet in deze processen echter wel een nadeel voor vrouwen:

*“Vrouwen die zullen wat minder snel als eerste daartoe het initiatief nemen. Die [...] die zijn toch wat bescheidener, afwachtender. Die zijn meer op overeenstemming gericht. Mannen zijn toch wat agressiever wat dat betreft. En vooral, ja in de gemeenteraad heb je vooral veel oudere mannen. 50 jaar en ouder die hebben toch ook wel veel hun sporen verdiend in wat dan ook, dus die zijn ook vrij zelfverzekerd. Ja, dan ben ik ook niet op mijn mondje gevallen, maar er zijn toch ook wel een aantal vrouwen in de raad die zich daar door laten ‘overpoweren.’”*

Informele momenten als borrels zijn volgens de geïnterviewden niet bepalend voor het vinden van medestanders voor specifieke plannen, of het geïnformeerd worden, maar wel geven sommige vrouwen aan dat deze ontmoetingen belangrijk kunnen zijn vanwege ‘de gunfactor’ en het onderling vertrouwen.

*“De borrel is wel belangrijk maar dan is het meer gewoon voor de sfeer en om het vertrouwen dat je opbouwt, dat je elkaar toch nog even spreekt over zaken. Ja het helpt wel natuurlijk, je zit er inderdaad meer voor het vertrouwen dat mensen sneller wat tegen je vertellen dus dan creëer je wel weer een soort openheid inderdaad mochten er dingen achteraf spelen.”*

Dat vertrouwen kan echter ook buiten de borrels worden verkregen. Zo vertelt een fractievoorzitter dat ze met een nieuwe collega in haar fractie met alle wethouders afspraken heeft gemaakt aan het begin van de raadsperiode:

*“[...] een uur praten. Wie ben je? Wat zijn je ideeën? Hoe willen we samenwerken? En daar hebben we vier jaar lang zo veel voordeel van gehad!”*

## **7.2 Portefeuilleverdeling en carrièremogelijkheden**

In interviews is ingegaan op de mogelijkheden voor vrouwen om carrière te maken binnen de lokale politiek. Ook is gesproken over de invloed die vrouwen hebben op de verdeling van de portefeuilles.

Veel vrouwen zijn tevreden over de manier waarop de portefeuilles verdeeld zijn. Ze hadden veelal invloed op die verdeling en hebben de portefeuille gekregen die ze zelf graag wilden.

Een derde deel van de geïnterviewde vrouwen is fractievoorzitter, en daarnaast vormen enkele een eenpersoonsfractie. De manier om fractievoorzitter te worden varieert. Enkele vrouwen stonden als tweede op de lijst en zijn vervolgens fractievoorzitter geworden omdat de lijsttrekker wethouder werd.

*“De vorige keer ben ik het per ongeluk geworden. En dat was ook vrij lastig. Ik stond dus op nummer twee en vervolgens [...] werd nummer één werd wethouder en toen riep de rest van de fractie ‘nou dan wordt jij wel fractievoorzitter’. [...] Dan ben ik iemand die dan gewoon zegt ‘nou oké dat gaan we gewoon’. Ik was de enige vrouwelijke fractievoorzitter. Dat vond ik vrij intimiderend. Dan had je dus zo’n tafel vol en dan kom je als volstrekt nieuwkomer als enige vrouw er tussen. En nu zijn er vier vrouwelijke fractievoorzitters, dus het groeit wel. In ieder geval, het wordt ook normaler.”*

Bij anderen was dit een iets langer traject, bijvoorbeeld omdat er al een ervaren fractievoorzitter was.

*“Het is heel veel een kwestie van op de juiste plek op de juiste tijd zijn. Mensen om je heen die jou vertrouwen en jou ‘supporten’. En geluk hebben. [...] Toen ik de raad in ging, de fractievoorzitter was een man die al heel lang in de raad zat. [...] Vanwege zijn leeftijd heeft hij gezegd van ‘jij bent de opvolger’. Dan kan je nog twee jaar onder mijn vleugels een beetje proberen. En dan daarna mag je op eigen benen staan. [...] En het is natuurlijk niet dat wij dat beslissen, dat wordt voorgesteld in de ledenvergadering. En alle leden stemden daarmee in [...] omdat ze vertrouwen hebben in mij, ze hebben me zien opereren, maar ook omdat, [...] er waren niet veel andere mensen die zeiden van ‘ik wil het worden’.”*

Ook als vrouwen gevraagd worden fractievoorzitter te worden, kan bescheidenheid een rol spelen.

*“Toen vroegen ze aan mij of ik fractievoorzitter wilde worden. En toen dacht ik echt bij mezelf ‘huh, ik?’ Ik heb altijd wel als ambtenaar gewerkt maar nooit echt in een leidinggevende rol gezeten, ook nergens voorzitter van. [...] Ik zag mezelf ook helemaal niet zo. Maar, nu rol je daar zo in en je krijgt de kans en ik heb heel erg zoiets van als het op mijn pad komt, ik doe het. [...] Ik probeer het gewoon, kijken of het me lukt. Dus ik ben eigenlijk wel echt in het diepe gesprongen. Ik vond het ook eigenlijk best wel heel griezelig. Maar [...] dan merk je dat het je goed afgaat. Ik sta van mezelf versted zal ik maar zeggen. Ja, dat geeft je natuurlijk ook kracht en vertrouwen.”*

Degenen die nu geen fractievoorzitter zijn, maar dat wel zouden willen, zien geen obstakels in het feit dat ze vrouw zijn. Maar niet alle raadsleden zouden fractievoorzitter willen zijn.

We hebben ook gevraagd of de raadsleden wethouder zouden willen worden, en hoe ze de eigen kansen als vrouw inschatten. Twee derde van deze vrouwen heeft inderdaad ambities om wethouder te worden, of zou er serieus over nadenken als die kans zich voordeed.

Over het algemeen denken ze niet dat ze hier als vrouw minder kans op zouden maken dan hun mannelijke collega's, of misschien zelfs wel meer, bijvoorbeeld omdat hun college nu grotendeels uit mannen bestaat. Sommigen noemen juist een voorbeeld van een vrouwelijke wethouder in hun gemeente, waardoor ze er vertrouwen in hebben dat zij als vrouw ook op die positie kunnen komen.

Een van de respondenten denkt daarentegen juist dat ze een goede kandidaat zou zijn omdat ze niet een stereotype vrouw is.

*“Ik merk, [...] er zijn vrouwen die soms heel erg op de details gaan zitten en dat ik me in die zin wel onderscheid. Dat ik haast als een man, maar dat is natuurlijk ook een stereotype, zakelijk op de inhoud en op de grote lijnen kan gaan zitten en in die zin denk ik dat ik als wethouderskandidaat ook wel zou kunnen functioneren.”*

Een van de geïnterviewden heeft geprobeerd om wethouder te worden, maar kreeg niet voldoende steun vanuit haar fractie.

*“Overal gaan mechanismes spelen, zo van wie men dan de kansrijkste acht. Wie komt hoog op de lijst en wie niet. En dan moeten vrouwen vaak het onderspit delven. Het is een raar fenomeen. Terwijl we toch goede voorbeelden hebben. En het moet wel gaan over kwaliteit, niet omdat je een vrouw bent, maar gewoon ook omdat je iets te brengen hebt. Je neemt kwaliteiten mee. Nou, dan moet je gewoon een plek kunnen verwerven. Maar als puntje bij paaltje komt, dan gebeuren er nare dingen.”*

De geïnterviewde raadsleden die het wethouderschap ambiëren, hebben over het algemeen geen concrete strategie over hoe ze dit kunnen bereiken. Ze noemen af en toe dat hun wethouder binnenkort zal stoppen, dus dat ze er al wel bij stilgestaan hebben; enkelen volgen een cursus die voorbereidt voor het wethouderschap of zeggen dat ze eerst enige tijd fractievoorzitter willen zijn geweest. Maar er lijkt onder sommige vrouwen een aversie te zijn tegen het uitstippelen van een expliciete strategie richting wethouderschap, of om het zo te benoemen. Verschillende keren zeggen ze dat ze ‘misschien niet ambitieus genoeg’ zijn, of dat ‘het leven er niet vanaf hangt’.

*“Is er dan een strategie die ik zou toepassen? Nee, ik denk wel eens dat er mannen zullen zijn die dat wel hebben, dat kan ik me wel voorstellen, dat die dat heel erg ambiëren en daar veel vuriger zijn. Ik weet niet of er vrouwen zijn die zo vurig dat willen. Stel dat ik dat heel graag zou willen, dan is er altijd een strategie voor te bedenken maar of dat nou zo chic is. Want [...] als je al een wethouder hebt, gaat het ook over die af te zetten. Als die gewoon goed functioneert is dat niet chic natuurlijk. Als je vanuit een oppositie komt [...], dan zou de strategie natuurlijk zijn dat je ook bouwt aan relaties. [...] je zoekt samenwerking. Strategie is dus eigenlijk zorgen dat je binding hebt, en je best doen, zichtbaar zijn. [...] Ik kan me best voorstellen dat er schaakspelletjes gespeeld worden om uiteindelijk wethouder te worden. Maar het zou niet mijn voorkeur hebben. [...] Ik zou liever hebben dat [...] je jezelf bewezen hebt.”*

De vrouwen die het wethouderschap (momenteel) niet ambiëren, geven hier soms als reden voor dat ze dan hun betaalde baan zouden moeten opzeggen, en het niet zeker is dat ze na vier jaar weer een leuke functie zouden kunnen vinden.

*“Ik heb een hele leuke baan. In het verleden had ik dan, bij de overheid, een soort terugkomregeling. Maar dat is nooit een garantie dat ze een baan voor je hebben. [...] De kans dat ik niet terug kan komen die is dan wel reëel. En als kostwinner wil ik dat absoluut niet lopen. Plus de baan die ik heb is gewoon harstikke leuk. Ik zou dus aan de ene kant wel graag willen, maar ik moet er te veel voor opgeven. Risico is te groot.”*

Een van de respondenten is in de vorige periode zelf al wethouder geweest, maar zou dit niet opnieuw willen. Het bevalt haar beter om een gewone baan te combineren met zijn van volksvertegenwoordiger.

Wat ook een obstakel zou zijn, is de tijdsinvestering, bijvoorbeeld de combinatie met de zorg voor het gezin. Enkele vrouwen geven expliciet aan dat ze momenteel geen wethouderspost zouden aanvaarden, omdat hun kinderen nog teveel aandacht nodig hebben, of omdat ze veel tijd aan hun kleinkinderen willen besteden. En sommige anderen noemen ook als voorwaarde dat het goed te combineren zou moeten zijn met hun zorgtaken.

*“En ook de zorg thuis voor mijn kinderen. Ik zou liever nog even willen wachten. [...] Dan denk ik van ‘als ze nou iets ouder zouden zijn of de deur uit’. Ja, aan de ene kant trekt het enorm, en zou ik ook ‘ja’ zeggen. [Maar] dan moet ik het thuis natuurlijk wel, dan moet het toch anders geregeld worden. [...] Dan zit ik in een dilemma, waar ik dan nu niet uitkom.”*

*“Als wethouder zou je toch op z'n minst voor 0,7 of 0,8 fte aan de slag moeten, en ik weet niet of ik dat leuk ga vinden. Ik vind politiek leuk omdat ik dat nu kan afwisselen met mijn gezin, met mijn werk wat ik erg leuk vind. Dat ik van alles een beetje doe vind ik erg leuk. Maar ik denk als je wethouder bent, ja, dan moet ik mijn werk opzeggen.”*

Ook enkele vrouwen zonder kleine kinderen denken dat het wethouderschap meer tijd zou kosten dan zij willen of kunnen besteden. Enkele vrouwen zijn onzeker of ze de functie van wethouder aan zouden kunnen en leuk zouden vinden.



*“Aan de ene kant heb ik ook een beetje die angst van ‘kan ik dat wel?’ [...] Ik denk wel dat ik het kan, maar daar voel ik me nog een beetje onzeker over. Ik heb gelukkig dan ook nog de tijd om me nog meer in het raadswerk te verdiepen en om te kijken of ik daar geschikt voor ben. [...] Die onzekerheid dan denk ik van ‘daar moet je misschien gewoon overheen stappen en het gewoon doen.’”*

*“[...] wethouder worden, maar dan moet ik nog wel echt groeien en heel veel leren, want hoe onze wethouder dat nu doet dan denk ik van ‘petje af’. Ga er maar staan. En als vrouw, wij zijn natuurlijk ook wat gevoeliger, wij trekken wat meer persoonlijk aan en hij laat dingen heel makkelijk van zijn schouder glijden. Ze zeggen wel eens gemene dingen of nare dingen of onwaarheden en wij vrouwen, ja ik generaliseer even, wij nemen het mee naar huis. En dat zal ik dan moeten leren.”*

Enkele raadsleden geven aan dat ze bij voorkeur burgemeester zouden worden.

*“Ik zal je heel eerlijk vertellen wat ik wil worden, ik wil burgemeester worden. Dat lijkt me nou echt iets wat heel erg bij mij zou passen, waar ik mijn ei in kwijt in zou kunnen, waar alles in zit waar ik volgens mij redelijk goed in ben. Alleen daar zit een tussenstap in en dat zou dan wethouder moeten zijn, hoe het volgens het rijtje zou moeten. Maar ja, wethouder ik weet het niet. Ik zie nu onze wethouder heel hard werken en hij doet het nooit goed. Altijd aangevallen door de oppositie. [Burgemeester] dat lijkt me geweldig. Bruggebouwer, een verbinder. Acquisiteur voor je gemeente, het visitekaartje, bedrijven binnen halen. Dat lijkt me hartstikke leuk om te doen.”*

Een ander vertelt hoe dergelijke procedures lopen, vanuit haar ervaring in het provinciaal partijbestuur in selectiecommissies voor burgemeesters.

*“Ik denk eigenlijk wel dat [de kans voor vrouwen] even groot is als voor anderen, misschien juist nog wel iets meer. Ik weet dat er gewoon heel veel serieuze vrouwen bezig zijn. Het is eigenlijk nog steeds het profiel van de gemeente, en je zou denken het is overal hetzelfde, maar er zijn altijd nuances die niet uitgesproken worden. En dan weet je gewoon ze willen standaard niemand van [een bepaalde partij], het staat nergens op papier, maar je weet gewoon dat gaat gewoon niet gebeuren. Maar dat kan net zo goed over een vrouw zijn, of een bepaalde leeftijd of je achtergrond en dat zijn dingen daar kom je gewoon niet achter. Ik denk vrouwen hebben net zo veel kans, maar je wordt wel vaker weggezet van dat je of te lief bent of je bent gewoon te ‘bitcherig’ of te solistisch bezig. Je hebt inderdaad heel veel van die krachtige dames en die worden dan ook vaak eigenwijs genoemd of dat ze niet luisteren. Terwijl je bij die ander ben je juist meer de moeder.”*

### **7.3 Haantjesgedrag**

In de interviews roept de term ‘haantjesgedrag’ veel herkenning op. Bijna alle respondenten zien dit in hun eigen raad. Uit de vraag wat de geïnterviewde vrouwen onder haantjesgedrag verstaan, blijkt dat men hier diverse beelden bij heeft. De raadsleden zijn het er wel over eens dat het gaat om mensen die zichzelf (en soms hun partij) erg profileren en dat dit vaak ten koste gaat

van de aandacht voor de inhoud van de boodschap. En de meeste vrouwen zien dat vooral mannen dit gedrag vertonen. Die profileringsdrang uit zich vooral in vergaderingen, door vaak en lang aan het woord te zijn, veel vragen te stellen, onnodige moties en amendementen in te dienen, te herhalen wat anderen al gezegd hebben en ook te herhalen wat ze zelf in een eerdere vergadering al gezegd hebben. De drang om te scoren speelt nog sterker als er pers aanwezig is en in de periode voor de verkiezingen.

De geïnterviewde vrouwen vinden het gedrag van 'mensen die zichzelf graag horen praten' en zichzelf belangrijk vinden soms irritant, omdat het bijvoorbeeld zorgt voor lange vergaderingen, maar het is voor hen geen groot probleem. Velen kunnen er wel om lachen. Sommigen zien het als iets dat bij de politiek hoort: af en toe is het ook nodig om de partij of jezelf te laten zien, en doen dit zelf ook wel.

*“En natuurlijk scoren, ik ben ook van het scoren. Ik kan echt pissig worden als iets niet lukt, dus die combinatie van lukt het met het spel en scoor je. En als je niet scoort dan ga ik wel van waarom zitten we überhaupt hier, ik krijg niks voor elkaar, nou ik stop er mee. Dat moet wel een beetje blijven, er moet wel uitdaging in.”*

Wat wel een probleem kan zijn, is het persoonlijk profileren als dat ten koste gaat van de inhoud. Of als het partijbelang voorop wordt gesteld, in plaats van te zoeken naar een gezamenlijke oplossing. Als iemand per se gelijk wil halen, of een debat wil winnen om het te winnen, of zichzelf op de borst klopt en niet toe wil geven iets niet te weten.

*“Zij is in staat om te zeggen ‘ik weet het niet, maar ik ga het uitzoeken en je hebt morgen het antwoord binnen’. Terwijl die mannen er gewoon een verhaal omheen breien en je nog steeds geen antwoord geven. Maar niet in staat zijn om te zeggen van ‘ik weet het gewoon niet’. [...] Dan denk ik ‘jongen, zeg nou gewoon ik weet het niet, maar ik zet het voor u op papier’.”*

En een ander probleem kan zich voor doen als 'haantjes' zich als de baas gaan gedragen ten opzichte van collega's. Of anderen op hun plaats denken te moeten zetten, in een-op-een-ge-sprekken of in vergaderingen, bijvoorbeeld door denigrerende grappen te maken.

*“Dat vind ik wel erg in de politiek. En dat zie ik wel [...] Dat verharder, zeg maar in de politiek, steeds meer voor komt. En dat doen ze makkelijker naar vrouwen toe als naar mannen. Over het algemeen zie ik het meer gebeuren bij vrouwelijke statenleden of vrouwelijke raadsleden dan bij mannelijke raadsleden. Hoewel ze mannen ook wel afbranden, en die er dan ook mee stoppen hè. Er zijn ook wel mannen die afbranden in de politiek, niet alleen vrouwen.”*

En een paar respondenten noemen voorbeelden van collega's die voor hun carrière gaan en wethouder willen worden.

*“[...] die kunnen, die gaan puur voor de macht. Die willen wethouder worden en die zitten hier puur als weg ernaartoe en niet voor de inhoud. [...] die zijn er gewoon genoeg, en die dan ook koste wat kost daar andere mensen voor aan de kant [...] overheen lopen zeg maar.”*

Sommige vormen van haantjesgedrag signaleren de respondenten zowel bij mannen als bij vrouwen, vooral het zichtbaar willen zijn en scoren. Het persoonlijk profileren zonder aandacht

voor de inhoud wordt echter vooral gezien als mannelijk gedrag. Meerdere respondenten constateren dat vrouwelijke raadsleden en wethouders juist vooral inhoudelijk sterk zijn. En als ze zich sterk profileren, dan speelt emotie een grotere rol, en komt dat vooral voort vanuit idealisme en bevologenheid, constateert een van de respondenten. Een ander raadslid geeft aan dat zij een debat met haar collega's met dergelijk haantjesgedrag juist op inhoudelijke argumenten kan winnen.

*“Uiteindelijk vallen ze ook door de mand. Maar dat vind ik ook het mooiste dat ik ze op inhoud wel eens kan laten vallen zeg maar . [...] ik heb wel het gevoel dat ik die haantjes dat ik die inhoudelijk moet overrulen om er meer op gelijkwaardig niveau te kunnen staan.”*

In het algemeen stellen de respondenten dat vrouwen meer gericht zijn op samenwerking en minder last hebben van persoonlijke geldingsdrang of het partijbelang. De geïnterviewde vrouwen kiezen dan ook soms bewust andere manieren om hun punt te maken en hun doel te bereiken. Een vrouw vindt het zelfs prima als een andere partij scoort met haar punt:

*“Nou is het er mooi doorheen. Kan mij het nou schelen of hij het doet of ik het doe.”*

Uit de interviews komt verder naar voren dat vrouwelijke politici ook wel degelijk negatief gedrag kunnen vertonen richting andere raadsleden. Dit gebeurt echter minder in het openbaar, minder direct en is ook meer persoonlijk gericht. De termen 'venijniger' en 'achterbaks' werden in de interviews genoemd om het gedrag van sommige vrouwelijke raadsleden aan te duiden.

Ook zijn niet alle mannen in de politiek haantjes, zo benadrukken meerdere respondenten. Sommigen maken onderscheid tussen jonge en oudere mannen. Vooral mannen aan het eind van hun carrière of al gepensioneerd, vertonen volgens hun vaker haantjesgedrag dan jonge mannen.

*“[...] voorheen een goede baan hebben en dan met pensioen gaan en dan vervolgens is dit het punt waar hun maatschappelijk aanzien nog in wordt geuit zeg maar. En dat geeft een bepaalde stramheid maar ook een bepaalde furore met zich mee [...] dus dat wat zij vinden is een waarheid. [...] Ja, daar ben ik vaak tegenaan gelopen. [...] dat is misschien ook de generatie, dat die mannen vaak kostwinner waren [...] En dan komen ze in de politiek verzeild [...]. Ja wordt dat het volgende stuk waar ze hun aanzien [uit halen].”*

De manier waarop vrouwen omgaan met die verschillende typen haantjesgedrag, varieert. De een moet er vooral om lachen en laat het gaan, een ander zegt er op een luchtige manier wat van als het te erg wordt, een derde ergert zich er aan en gaat in discussie.

*“We hebben [er] een in de raad die dat continu tentoonspreidt en we [worden] allemaal spuugmisselijk van dat gedrag. Niet alle mannen doen dat. Maar dat is iets wat mij in ieder geval een doorn in het oog is omdat ik dat helemaal niet doe. [...] irriteert me, het echte haantjesgedrag zoals ik dat nu net heb getypeerd dat irriteert me mateloos. Alleen ik wil me zelf daar niet toe verlagen door er in te vliegen. Dus ik doe daar niks mee. En hooguit als hij het echt fout heeft dat ik het echt iets over terug kan geven.”*

Verskillende respondenten zien dit cultuuraspect wel als een obstakel voor vrouwen om actief te worden of te blijven in de lokale politiek.

*“Dat het wel eens een probleem kan zijn om vrouwen in die politiek te houden [...] ik heb het enorm getroffen met de fractie [...] maar zit je in een groep waar het toch altijd een beetje botst [...] of als iemand zich ergens op wil profileren, dan maak ik dat wel mee dat vrouwen afhaken.” “Ik zit nu natuurlijk in de raad met heel veel vrouwen, dat maakt de hele interactie in de raad anders. Als ik de enige vrouw in deze raad was dan zou ik er waarschijnlijk wel last van hebben denk ik. [...] met de mannen die er nu ook allemaal zitten, dan zou ik er harder voor moeten vechten en zou ik waarschijnlijk ook meer opmerkingen krijgen en zou ik er waarschijnlijk ook wel een ander gevoel erbij hebben.”*

En de samenstelling van de raad kan dus ook invloed hebben op het haantjesgedrag: meer vrouwen kan uiteindelijk betekenen dat dit gedrag minder wordt vertoond:

*“Deze periode zijn er veel meer vrouwen gekomen in de raad en dan merk je dat ook echt. Dat het gewoon absoluut niet meer wordt getolereerd. Dat vrouwen gewoon zeggen ‘hou er eens mee op, doe eens normaal!’”*

## **7.4 Vergadercultuur en -structuur**

De stelling dat vergaderingen in de helft van de tijd gehouden kunnen worden, raakt twee factoren: enerzijds de lengte van de vergaderingen, een punt dat bij het combineren van taken al aan de orde kwam. En anderzijds de manier van vergaderen: kan het efficiënter?

In de interviews komt naar voren dat ruim een derde van de respondenten wel vindt dat de vergaderingen efficiënter zouden kunnen.

Enkelen geven weliswaar duidelijk prioriteit aan de inhoud en willen de tijd nemen voor inhoudelijke debatten.

*“Nou, ik vind eigenlijk dat je op moet passen dat je niet te snel alles er door jast. En omdat het al zo druk is, is die neiging er al. En ik vind eigenlijk juist daar waar verschil van mening is moet je de tijd nemen om dat uit te spreken. Dus eigenlijk vind ik dat daar waar we echt een issue hebben, en dat is lang niet altijd, soms heb je gewoon hamerstukken, maar soms ben je echt van mening verschillend met anderen en dan moet je het daar over kunnen hebben.”*

*“Dat doe ik zelf soms ook, want hé dan zit de tribune vol dan wil je wel je punt maken ook al is het al vijf keer ook door andere fracties wel gezegd, dan denk ik wel ik wil ook nog even het woord voeren hierover. Er zitten soms ook andere dimensies aan.”*

Veel anderen ergeren zich juist aan collega's die breedspakig zijn, die teveel op details ingaan, of herhalen wat anderen al gezegd hebben om een punt te maken.

*“Soms kan er discussie ontstaan over of de regenpijp rechts of links moet zitten. Ja dan denk ik echt ‘jongens daar zijn we hier niet voor’. We hebben het wel eens een uur over nokhoogte waar gewoon in het bouwbesluit stond, want dat is dan aangepast, dat dat zo hoog mocht zijn. [Dus als gemeenteraad] daar gaan wij niet over. Dan denk ik natuurlijk wel van het kan wel korter.”*

*“Ja, omdat er toch bepaalde mensen zijn die het eigenlijk keer op keer weer [...] opnieuw beginnen. [...] en dan toch weer de hele discussie opnieuw aanwakkeren, dan denk ik van ja, om uiteindelijk tot de conclusie te komen had je net zo goed een uur geleden de klap erop kunnen geven, want de uitkomst is na dat uur niet anders.”*

Twee respondenten zien dit vooral als een gevolg van onervarenheid of beperkt improvisatievermogen.

*“Je hebt natuurlijk altijd mensen die heel breedsprakig zijn. [...] Mensen zijn mensen, en niet iedereen is hetzelfde. En je mag ook niet alleen maar mensen daar voor hebben die professioneel vergadelaars zijn. Dus je hebt te maken met mensen die toch wat meer tijd nodig hebben. Dat hoort erbij.”*

*“[...] gaan ze het helemaal voorbereiden, uitschrijven, tekst van vier A4'tjes, maar als ze niet meteen aan de beurt zijn heb je eerst andere partijen die al de helft of driekwart van wat zij willen gaan zeggen, gezegd hebben. Nou, daar kunnen ze niet op anticiperen maar gaan dan toch helemaal hun verhaal doen. In plaats van die partij heeft dat gezegd, nee helemaal hun verhaal. Ja dat is gewoon dodelijk.”*

Ook komt het regelmatig voor dat raadsleden gaan herhalen wat ze zelf in eerdere vergaderingen, bijvoorbeeld in de commissie, of in de oordeelvormende politieke markt, al gezegd hebben. Dit lijkt vaak te maken te hebben met de aanwezigheid van de pers bij de besluitvormende raadsvergadering.

*“We hebben hier ook een partij die puur voor de pers soms dingen doet. En onze vergaderingen bieden daar blijkbaar wel de ruimte voor om dat te kunnen doen en dat vind ik wel eens jammer dan denk ik van ja óf inhoud óf het hoort hier niet thuis.”*

*“Maar het hoort er gewoon ook allemaal bij. Dat komt ook omdat iedereen probeert in de krant te komen en dan z'n verhaal weer moet doen. Maar ik doe het zelf ook.”*

### **Oplossingen**

De geïnterviewde raadsleden dragen een flink aantal oplossingen aan om efficiënter te vergaderen. Raadsleden kunnen volgens hen meer aandacht besteden aan de voorbereiding van vergaderingen. Bijvoorbeeld door vooraf vragen aan ambtenaren te stellen en niet tijdens de vergadering.

*“Dan denk ik jongens kom op, had het ervóór gevraagd, dan kon je nu al iets met de antwoorden hebben gedaan. [...] Je bent nu weer tijd aan het rekken voor het publiek die het al niet veel interesseert want die komen al voor een bepaald punt en niet voor de hele vergadering.”*

*“Of moties en amendementen vooraf te delen met de raad, zodat er niet geschorst hoeft te worden.”*

Het vergadersysteem kan ook aangepast worden; zo vertelt een raadslid dat het systeem van een adviesraad en besluitenraad efficiënter werkt dan commissies.

*“Het gaat nu ook een heel stuk sneller. [...] Alles wat gedaan was in de commissieraad, ging je dan nog steeds overdoen in de besluitenraad. Bij ons heet het nu adviesraad en besluitenraad. [...] Nou is de besluitenraad echt een stuk sneller geworden. Omdat we al het werk al in de adviesraad hebben gedaan.”*

Ook in de commissiestructuur zou er soms strenger omgegaan kunnen worden met het onderscheid tussen vergaderingen en met spreektijden, zo stellen twee andere raadsleden:

*“Je zou wel eigenlijk met elkaar strenger moeten zijn van, oké we gaan nu echt alleen nog maar moties of amendementen indienen of dat soort zaken óf we besluiten het niet in de commissies te doen en het allemaal in de raad met elkaar te bespreken.”*

*“We hebben hier weleens discussies over spreektijd gehad, dat hebben wij hier in [gemeente] niet behalve met de begrotingsvergadering, dus het nadeel is dat de vergadering soms oeverloos kan duren. Daar moeten wij als raad met elkaar afspraken over maken en kijken van kunnen we dat, kan je wat kernachtiger debatteren.”*

Sommige vrouwen stellen voor om debattrainingen te volgen, om kernachtiger en meer op hoofdlijnen te debatteren.

*“Als iemand zegt ‘ik ben het niet met je eens’, en dan kan je nog een keer je argument herhalen, maar dan kan je wel vijf keer hetzelfde argument herhalen, maar dan denk ik dat die ander redelijk op standpunt blijft.”*

*“We hebben in het coalitieakkoord ook aangegeven dat we de vergadercultuur en -structuur nog eens onder de loep willen nemen en een onderdeel daarvan is ook een debattraining. Er zitten natuurlijk heel veel raadsleden al heel lang in de raad, dus die willen natuurlijk helemaal niet weten van die debattraining, maar ik denk dat het heel goed is dat je probeert zo veel mogelijk op hoofdlijnen te discussiëren en ook inhoudelijk te discussiëren, zo dat, ik denk ook dat je partijstandpunt dan beter naar voren komt. Dus ik denk dat daar wel winst te behalen valt.”*

Een goede voorzitter is ook essentieel, vinden meerdere vrouwen. Iemand die aangeeft ‘u heeft dit al twee keer gezegd, we gaan door’ of ‘dat is nu wel genoeg bediscussieerd.’

Een van de respondenten legt ook een rol bij de pers neer:

*“De pers moet ook nog leren dat die voortrajecten dat die minstens zo interessant zijn, want daar zitten ook bij ons nu de belanghebbenden ook aan tafel, en als die belanghebbenden waar het over gaat ook aan tafel zitten dan krijg je denk ik, als pers denk ik is dat veel interessanter want dan krijg je ook die kant van het verhaal van wat willen die dan en hoe reageert de politiek daar uiteindelijk op. Dat is minstens zo boeiend. Het kan gewoon veel efficiënter.”*

## 7.5 Vrouwonvriendelijk en seksistisch gedrag

Op de vraag of ze als raadslid wel eens te maken hebben gehad met vrouwonvriendelijke of seksistische opmerkingen of gedrag, antwoordt een derde van de vrouwen dat ze dit inderdaad wel eens hebben meegemaakt. Het gaat om uiteenlopende ervaringen, van grappen, of opmerkingen over het uiterlijk tot intimiderend gedrag.

Een iets kleinere groep vrouwen geeft in eerste instantie aan dat ze nog nooit iets dergelijks heeft meegemaakt, maar vertellen vervolgens of later in het interview wel over ervaringen die als vrouwonvriendelijk betiteld kunnen worden.

Veel ervaringen betreffen opmerkingen over het uiterlijk. Soms in vleierende bewoordingen, maar soms ook seksuele grappen en toespelingen, over beha's, schaars geklede dames of 'beschuitjes eten'.

Een respondente heeft om deze reden haar kledingkeuze aangepast:

*“Ik ben een maand in een rok gekomen en sinds die tijd heb ik alleen maar broeken aan. Ze keken meer zo [naar de benen]. Verschrikkelijk, ja.”*

*Interviewer: “En met broek werd je serieuzer genomen?”*

*Raadslid: “Toen werd er naar mijn gezicht gekeken als ik iets zei.”*

Meerdere raadsleden hebben het gevoel dat ze als vrouw minder serieus werden genomen en zich moesten bewijzen, vooral toen ze net in de raad kwamen.

*“In de eerste periode was het, dan hadden we best een goed idee als oppositie. En dan kregen we [te horen] van ‘nou sympathiek idee’. Zo van ‘nou meisje harstikke lief hoor, maar we gaan het niet doen’. Ja ook zo ‘patronising’, zeg maar.”*

Een van hen constateert dat dit niet met de leeftijd te maken heeft, zoals ze eerst zelf dacht.

*“Ik heb wel gesprekken met een andere fractievoorzitter die vrouwelijk is, dat je binnen een fractie best wel wat harder moet vechten. [...] En bij mij is het dan ook nog dat ik aanzienlijk jonger ben dan mijn fractie. Je moet eerst echt paaltjes slaan voordat ze je echt respecteren, ook als voorzitter van een vergadering [...] Dat is wel bij een vrouw moeizamer dan als ik een man was geweest. En dat ervaart zij precies zo. En zij is een vrouw van begin 60.”*

Volgens een van de raadsleden is er een link met het haantjesgedrag dat we in een eerdere paragraaf beschreven:

*“Vrouwonvriendelijke opmerkingen, ja volgens mij wordt er wel eens wat [...]. Maar er wordt ook af en toe tegen elkaar aan gezeken, dat doen die haantjes natuurlijk helemaal. Een keer een opmerking hier en daar plaatsens gebeurt wel.”*

Een verklaring voor dergelijk gedrag wordt door een andere respondente aangedragen:

*"[...] die is nou fractievoorzitter, kan er niks van, is hartstikke onzeker. Wat gaat zo iemand dan doen? Dan gaat hij trappen. En een vrouw is makkelijker dan een man toch. Nou dat is gewoon zo bij dat soort mannen, daar kun je niks aan doen."*

Zij ziet overigens een duidelijk verschil tussen jonge en oudere mannen in de manier waarop ze vrouwen behandelen: de jongere mannen in haar raad gaan meer op een gelijkwaardige manier met vrouwen om. Over de oudere generatie zegt ze:

*"Vrouwen niet betrekken in de onderhandelingen. Insinuerende opmerkingen maken en dan niet in publiek, in het openbaar, maar onder de tafel door zeg maar. Ja, en gewoon vrouwen niet als een reële gesprekspartner zien. Maar daar zijn wij ook nog lang niet vanaf, van deze cultuur. Ik ben er wel van overtuigd dat het gaat veranderen, maar als ik naar mijn generatie kijk, dat is echt de generatie waar je in de overgangsfase zit."*

De rest van de gemeenteraad kan dit soort gedrag in stand houden, blijkt uit onderstaand citaat, over vervelende, persoonlijk gerichte opmerkingen tegen haar, tijdens raadsvergaderingen:

*"Ik vind het nog vervelender als andere mensen dan mee gaan lopen lachen. Ik verwacht dan eigenlijk ook van mannen dat ze zeggen van joh, doe even normaal."*

*Interviewer: "Dat gebeurt niet? Niemand in de raad?"*

*Respondente: "Nou, niet op de momenten dat ik erbij zit. Ze zitten toch naar jou te kijken zo van hoe reageer jij erop? Dat is de indruk die ik heb. Dat zij dan zo verwachtingsvol naar mij kijken. Als hij dan dat soort dingen staat te doen en dat ze het wel leuk vinden als ik hem dan van repliek dien."*

Twee vrouwen hebben ervaring met collega's die zich fysiek dominant of ongepast gedragen, bijvoorbeeld door over vrouwen heen te gaan hangen of tegen hen aan te staan.

*"Die [...] voor me ging staan en echt te dichtbij kwam in mijn persoonlijke 'space' en mij even de waarheid ging zeggen buiten de vergadering om, zo van 'als ik dit en dit wil ga jij zo en zo doen'. En dat overviel me wel heel erg, dat heeft hij twee keer gedaan, de eerste keer dacht ik echt wat doet hij nou, het was bijna bedreigend. Een grote vent die gewoon even voor mij kwam staan en even heel dichtbij kwam, dat gaan wij zo doen meisje. [...] Maar toen was ik dus een beetje 'overwhelmed' en de tweede keer heb ik echt gezegd 'zullen we even een bepaalde afstand bewaren, een fatsoenlijke afstand'."*

Ook vertellen enkele vrouwen over vervelende ervaringen met betrekking tot de plaats op de kieslijst. Maar zij zien dit vooral als laakbaar gedrag van een of enkele personen binnen de fractie of de raad en relateren dit meestal niet zozeer aan het feit dat ze vrouw zijn.

Een derde deel van de geïnterviewde raadsleden noemt voorbeelden van seksistisch gedrag tegenover andere vrouwelijke raadsleden.



Een vrouw vertelt wat er gezegd werd bij het afscheid van een vrouwelijke collega:

*“We hebben je zeer gewaardeerd, want je was toch een leuke ‘verschijning’ nou toen dacht ik echt van ‘nou schieten me klompen uit’. Dat zeg je echt niet van een man. En dat vond ik echt een foute, [...] die raakte mij in mijn ziel eigenlijk. Dat ik denk van ‘nou dit kan echt niet’. En iedereen lacht er een beetje schuchterig om en het is ook weer voorbij voor je het weet, maar ik weet het nog steeds. Als dat over mij gezegd wordt dan zou ik dat niet op prijs stellen. En bij mannen gebeurt dat absoluut niet.”*

Situaties waarbij vrouwelijke raadsleden denigrerend of anderszins negatief behandeld worden, kunnen van invloed zijn op het beeld dat andere vrouwen van de lokale politiek hebben, zeker als ze via de media bekend worden.

*“Dat werd via de krant werd dat allemaal uitgespeeld, dat werd ruzie en nou ja. En dat schrikt vrouwen denk ik ook wel af. Want als je de krant leest en je ziet dat iemand nou ja zo afgekraakt wordt in de media, dan denk je van ‘wow, die politiek daar wil ik niks mee te maken hebben, want...’ Dat schrikt ook wel af, denk ik.”*

Slechts enkele raadsleden geven aan dat ze zelf nooit dergelijke ervaringen in de raad hebben gehad, en dit ook niet bij collega-raadsleden te hebben gezien.

### **Houding**

De manier waarop vrouwen omgaan met vrouwonvriendelijk of seksistisch gedrag, verschilt sterk. Sommigen negeren het, anderen doen het af met een grapje en weer anderen nemen het echt serieus en gaan er of fel tegenin, of laten zich erdoor ontmoedigen.

Een fractievoorzitter constateert dat vrouwen vaak gevoeliger zijn voor de sfeer en de sociale context. Ze vertelt dat ze zelf als beginnend raadslid erg bezig was met de vraag of ze wel geaccepteerd en serieus genomen werd. Ze ziet dit ook vaak bij andere vrouwen.

*“Misschien houden we ons daar ook veel meer mee bezig dan mannen. Naar wie spreken ze? Praten ze steeds naar de anderen of betrekken ze mij ook er in? Hè, daar zijn we veel gevoeliger voor dan de gemiddelde man. [...] Als je dat wat meer laat varen en gewoon de feitelijkheden en waar hebben we het nu over. [...] En dat je niet per se vriendjes hoeft te zijn. [...] Althans dat is voor mij wel een les geweest.”*

Ze heeft geen voorbeelden van seksistisch of vrouwonvriendelijk gedrag, maar ze denkt dat ze dergelijke incidenten wellicht snel van zich af laat glijden.

*“Het valt waarschijnlijk wel onder dat kopje dat ik dan inderdaad thuis ineens denk ‘oh ja maar toen die dat zei vond ik eigenlijk wel heel’ [...] Maar goed, nu zou mijn antwoord ‘nee’ moeten zijn. Maar ik denk ook wel dat het iets is wat ik heel gauw gewoon van me af laat glijden. In het doosje ‘maar niet gebeurt’ zet.”*

En ook een ander relateert dergelijk gedrag voor zichzelf:

*“Stel dat iemand mij op de man af op de persoon aanvalt, dan zegt het meer over diegene dan over mij. Dus stel dat iemand een keer iets zegt over mijn vrouw-zijn of over mijn uiterlijk of wat dan ook, dan hebben ze blijkbaar geen inhoudelijke argumenten meer. Dus dan kan je echt denken ‘zoek het uit’.”*

Twee anderen merken op dat ze door hun houding geen last hebben van vrouwonvriendelijke opmerkingen.

*“Maar dat heeft volgens mij met de persoon te maken. Ik geloof niet dat ze snel tegen mij iets zeggen van ‘nou eh...’ en als ze dat wel zouden doen misschien hoor ik het niet eens of lach ik het weg. Ik vind dat ook niet zo belangrijk. [...] Hier op kantoor worden zoveel grapjes en geintjes gemaakt en je moet ook gewoon tegen een geintje kunnen en ik ben zelf vaak degene die de grofste grappen die ik bij wijze van spreken zou kunnen maken, maar je moet het ook even van mekaar ook aanvoelen.”*

*“Misschien dat ik het gewoon niet herken of dat ik toch een bepaalde uitstraling heb waardoor mensen het niet durven. Dat zou ook kunnen, want ik ben best, ik ga best vol het debat aan. En ik maak wel korte metten met dingen die ik echt onzin vindt. Dus in die zin denk ik dat dat misschien nog niet zo gauw gebeurt.”*

Maar niet iedereen kan persoonlijke, vrouwonvriendelijke opmerkingen of gedrag van zich af laten glijden of durft er tegenin te gaan. Enkele vrouwen geven bijvoorbeeld aan dat ze er maar om lachen, ook al vinden ze het soms vervelend en dat ze dan geen actie ondernemen. Een van hen vertelt over een ervaring met een collega die vaak te dicht tegen haar aan kwam staan:

*“Ik denk altijd ik zie het verkeerd. Dus ik ben eerst gaan vragen aan andere vrouwen. Heb jij dat ook of ligt dat aan mij?”*

### **Oplossingen**

Om seksistisch en vrouwonvriendelijk gedrag tegen te gaan, noemen de geïnterviewde raadsleden enkele oplossingen, zoals ‘de spreker van repliek dienen’.

*“Een keer heb ik ook [...] ik weet niet eens meer precies wat ik toen gezegd heb, maar ik was op dat moment wel heel ad rem en toen begon iedereen hem in feite uit te lachen en daarna is het wat minder geworden. Maar hij probeert het nog steeds wel.”*

*“Dan zeg ik daar gelijk wat van [...], of ik maak een grap terug. Maar ik hoor soms wel mensen op een bepaalde manier over anderen praten, bijvoorbeeld over het uiterlijk van mensen, van andere vrouwen. Ja dan maak ik wel mijn punt van ‘ja hoezo gaan wij het nu hebben over welke jurk of hoe of over het gewicht van iemand. Dat vind ik echt heel achterlijk’. [...] Het hangt een beetje van de context af of je niet alleen maar meer olie op het vuur gooit door er in een raadsdebat wat over te zeggen. [...] Of als ze het hebben over ‘vrouwetje’, ‘dat vrouwetje’, dan maak ik er of een opmerking over of niet. [...] Wat ik doe, moet je eraan doen, denk ik. Dus dat iedere keer als dat soort dingen gezegd worden, dat je daar toch wat over zegt of opmerkt.”*

Een ander kiest ervoor om dit soort dingen onder vier ogen met de betreffende persoon te bespreken, maar begrijpt wel dat veel jongere vrouwen dat niet zullen doen.

*“Dan denk ik, dat hoor jij niet te zeggen. Ik heb hem dat ook, dat doe ik altijd onder vier ogen. [...] Dan ga ik naar hem toe en dan zeg ik ‘moet je eens luisteren [...] dat hier door het college onderling weddenschappen gehouden worden, over personen vind ik niet kunnen. Ik vind het ook niet correct dat er over personen gesproken wordt, past niet, doe het niet’. Dat doe ik wel, ik spreek ze er wel op aan. Maar ja, ik ben nou ook wel een beetje groot gegroeid, als je zo bent dan durf je dat niet hoor. [...] En ze gaan je een beetje kleineren, dan doe je dat echt niet. Dan is dat moeilijk. Dan is dat echt heel moeilijk.”*

Sommigen kiezen ervoor om zich aan te passen, zoals de vrouw in het begin van dit hoofdstuk, die geen rokken meer draagt in de raadsvergaderingen, zodat men naar haar gezicht kijkt in plaats van naar haar benen.

In het geval van ongewenste intimiteiten heeft een respondente ervoor gekozen om het probleem niet met de betreffende persoon te bespreken, maar een andere oplossing te kiezen:

*“[...] Het lastige is dat ik dus eerst moest onderzoeken of hij het bij iedereen deed. Of hij het misschien niet weet. [Een vrouwelijke collega bleek dezelfde ervaringen te hebben] Die vond dat ook, ze zegt ‘gatverdamme’. Die is er mee gestopt [met het raadswerk], heeft er geen last meer van. Maar ze zei ‘ja dat heb ik ook’. [...] De laatste keer ben ik heel demonstratief tegenover hem aan tafel gaan zitten. En sindsdien schuift hij ook tegenover mij aan tafel, en niet meer naast me. [...] Ik ben beleefd. Ik heb dan meer afstand en dat voelt hij waarschijnlijk ook wel.”*

Als het gaat om denigrerende of vrouwonvriendelijke opmerkingen in de raadsvergaderingen, speelt de burgemeester als voorzitter van de raad een belangrijke rol om dat gedrag te corrigeren. Maar ook raadsleden kunnen elkaar erop aanspreken:

*“We hebben het er daar in die debattraining wel over gehad dat het eigenlijk iets is wat de raadsleden zelf ook moeten doen. En dat gebeurt dus de laatste tijd ook wel. [...] zo’n paar keer per jaar heb je even zo’n aanvaring en dan zijn er dus inmiddels ook wel raadsleden die op staan die zeggen van ‘ik vind dat dit zo niet kan.’”*

*“Dat jij ook gewoon daar tegen mag zijn zonder dat je meteen wordt weggezet als een zeur. Ja, dan gaat het vanzelf wel weg. Als ze zien dat het gewoon niet wordt gedragen door de meerderheid dan houden ze er vanzelf wel mee op.”*

Als de genoemde manieren niet werken, of als raadsleden dat niet aandurven, is er in sommige gemeenten een protocol en/of een vertrouwenspersoon voor dergelijke situaties, bijvoorbeeld in de persoon van de burgemeester. Een van de vrouwen vraagt zich af of de burgemeester wel de meest geschikte is als vertrouwenspersoon, vanwege de verschillende petten die hij of zij heeft.

*“En toen dacht ik ‘ja dan moet ik daar iets mee’. Dus toen ben ik eerst bij de burgemeester gaan zitten. Want ik dacht: ik ben nieuw, hoe werkt dat? Hoe moet ik dat aanpakken? Moet ik dat zelf doen? Ik wil het toch bij haar neerleggen. [...] Terwijl ik ondertussen denk ‘wat heeft dat voor gevolgen.’”*

En zo'n vertrouwenspersoon werkt niet als het gaat om problemen binnen een fractie.

*“Ja, we hebben een vertrouwenspersoon. Dus dat kun je wel melden ja. Maar dat doe je natuurlijk niet. In mijn eigen fractie, nee. [...] Je doet dat niet, je denkt dat moeten we oplossen, dus we hebben het er ook wel intern over gehad. De opmerkingen die altijd maar gemaakt werden, vooral voor die vrouwelijke wethouder. Nou, het bestuur deed daar van harte aan mee.”*

## 7.5 Conclusies

Voor de geïnterviewde vrouwen is het niet vaak een probleem dat veel beslissingen buiten de raadsvergaderingen om genomen worden. Ze zijn zelf vaak betrokken bij de informele besluitvorming, in commissievergaderingen en voorbereidend werk voor moties en amendementen. Het feit dat ook veel beslissingen in het college, in gemeenschappelijke regelingen of door de coalitiepartners onderling worden genomen ervaren meer vrouwen als een probleem. Dit zal in het algemeen een groter probleem zijn voor vrouwen dan voor mannen, omdat vrouwen nog relatief weinig in colleges van burgemeester en wethouders (B en W) zitting hebben. Daardoor zitten ze ook minder vaak in het bestuur van gemeenschappelijke regelingen, werd in de interviews geconstateerd.

Het blijkt geen groot probleem te zijn voor vrouwen om de portefeuilles te krijgen die ze graag willen, dit gaat vaak in goed overleg. Ze kiezen daarbij zelf regelmatig portefeuilles op het gebied van zorg, welzijn en/of onderwijs omdat hier hun expertise ligt. Maar enkele vrouwen zijn juist heel tevreden met hun portefeuille in de ‘harde’ sectoren als economie en ruimtelijke ordening. Ook fractievoorzitter worden lijkt geen hoge drempel. Een flink deel van de respondenten zou op korte of langere termijn wethouder (of burgemeester) willen worden. Ook hier verwachten ze niet dat hun vrouw-zijn een obstakel vormt, in veel gevallen zou dit juist een pre kunnen zijn, omdat er soms bewust wordt gezocht naar vrouwelijke kandidaten. Een mogelijke verklaring voor het landelijk lage percentage van vrouwelijke wethouders (en burgemeesters) ligt in de twijfel of dit goed te combineren is met de zorg voor een gezin.

Haantjesgedrag en mannelijke collega's die zich dominant gedragen lijken samen te hangen met het aandeel vrouwen in de raad: dit gedrag wordt beduidend vaker gesignaleerd in de provincies met relatief weinig vrouwelijke raadsleden. Het is niet zeker wat hier oorzaak en gevolg is: is de uitstroom van vrouwen hoger in raden waar dit gedrag vertoond wordt? Of is dergelijk gedrag minder aan de orde in raden met meer vrouwelijke leden? Voor beide conclusies bieden de interviews aanknopingspunten. Een groot deel van de geïnterviewde vrouwen constateert 'haantjesgedrag', en dan vooral bij mannelijke collega's. Ze ervaren dit vaak als storend, maar niet als een groot probleem, tenzij het verder gaat dan profileringsdrang en het ten koste gaat van anderen of van de inhoudelijke discussie en besluitvorming. Dan kan het wel invloed hebben op de mate waarin vrouwen zich prettig voelen in de lokale politiek. De neiging van collega's om zichzelf te profileren heeft ook invloed op het verloop van vergaderingen. Deze kunnen daardoor aanzienlijk langer duren dan nodig is, vinden veel respondenten. Vooral vrouwen die naast hun raadswerk een betaalde baan en/of kinderen hebben, kunnen zich ergeren aan dergelijke lange vergaderingen. De gerichtheid van veel vrouwen op de inhoud kan bijdragen aan ergernis over persoon-

lijke profileringsdrang. De raadsleden noemen meerdere oplossingen om tot een efficiëntere manier van vergaderen te komen. Door hier aandacht aan te besteden, kunnen vrouwelijke raadsleden ondersteund worden in het combineren van hun verantwoordelijkheden, en dat kan de kans dat ze stoppen met het raadswerk verkleinen.

De meeste vrouwelijke raadsleden in dit onderzoek hebben zelf ervaring met vrouwonvriendelijke of seksistische opmerkingen of gedrag, of kennen vrouwelijke collega-raadsleden of wethouders die iets dergelijks hebben meegemaakt. Het gaat vaak om subtiele opmerkingen of gedragingen, waarvan niet altijd direct duidelijk is of ze seksistisch dan wel 'gewoon' onvriendelijk of denigrerend zijn. Een flink deel van de vrouwen realiseert zich in de interviews dan ook pas in tweede instantie dat vervelende ervaringen wellicht een vrouwonvriendelijk karakter hebben. Ze constateren dat de manier waarop ze er zelf mee omgaan erg belangrijk is: je kunt er om lachen, of je kunt het serieus opnemen. In dat laatste geval lijkt het de voorkeur te hebben om zelf degene die het probleem veroorzaakt te confronteren, maar hierbij is een bepaalde mate van weerbaarheid nodig. Ook noemen zij verschillende keren de rol van andere raadsleden en van de burgemeester, als voorzitter van de gemeenteraad.

Het is niet duidelijk of dergelijk gedrag kan leiden tot het stoppen met het raadswerk; hier is in de interviews geen informatie over verkregen. Maar het is aannemelijk dat vrouwelijke raadsleden die hier last van hebben en zich hier niet goed tegen kunnen wapenen, zich zullen bedenken om een tweede periode in de raad aan te gaan.

Behalve dat raadsleden zelf het initiatief kunnen nemen om dergelijke knelpunten in de raads-cultuur op te lossen, zien ze ook een rol voor de burgemeester als voorzitter van de raad. En sommige vrouwen zien een taak voor de pers: hun aanwezigheid en verslaggeving kan haantjes-gedrag en inefficiënte vergaderstijlen stimuleren, maar ook kan vrouwonvriendelijk gedrag versterkt dan wel afgezwakt worden door de manier waarop de pers ermee omgaat.

**Fatima Faïd**

Haagse Stadspartij, gemeente Den Haag

# “Meer aandacht voor thema’s die vrouwen aangaan”



De goedlachse Fatima Faïd werd ruim veertien jaar geleden actief voor de Haagse Stadspartij. De partij vroeg haar als fractielid nadat ze stopte met haar werk als projectleider bij een ontwikkelingsorganisatie. Van het een kwam het ander, en sinds maart 2014 is zij raadslid.

Fatima kreeg het politiek activisme met de paplepel ingegoten. Haar Algerijnse vader was altijd heel erg politiek actief, en haar Portugese moeder maakte deel uit van een politiek actieve familie. “Mijn vader komt uit de tijd van de onafhankelijkheidsoorlog eind jaren '50 begin jaren '60. Hij nam deel aan het Algerijnse verzet tegen de Fransen. De familie van mijn moeder streed tegen het dictatoriale regime in Portugal; mijn moeder hielp onderduikers, socialisten en communisten.”

## **De heks uithangen**

Het activistische en de maatschappelijke betrokkenheid van de Stadspartij spreken haar aan. “De partij is heel erg vanuit het anarchisme ontstaan, en de feministische kant van het anarchisme is nog steeds prominent aanwezig in de partij. Helaas kiezen de vrouwen binnen de partij daardoor bij voorkeur niet voor een functie in het politieke systeem zelf, maar zijn ze vooral actief in de wijken.”

Volgens Fatima zijn mannen nog steeds dominant in de politiek, al is het maar omdat ze in de meerderheid zijn. Maar ook door hun gedrag. Hun manier van vergaderen typeert ze als ‘manne-lijk’: tegen elkaar opbieden, harder gaan praten om een punt te scoren, een andere lichaamstaal. “Als vrouwelijk raadslid vraag je je dan toch af: ga ik dat overnemen? Kijk, als je echt wat wilt bereiken, dan moet je soms gewoon ook keihard op dat niveau gaan zitten en ook de heks uithangen. Want uiteindelijk ben ik wel zo’n politiek dier dat ik mijn punten wil binnenhalen. Maar de mensen uit je stad moeten je uitgangspunten zijn.”

## **Quota en met twee maten meten**

“Kijk dat er in het Haagse college maar één vrouw zit, dan kan natuurlijk eigenlijk niet.” Fatima is daarom erg voor quota, ondanks het slechte imago. “De mensen die daar tegen zijn, zijn denk ik vooral bang dat ze hun plek moeten afstaan aan vrouwen. Maar vrouwen moeten zelf ook hun plek opeisen, net zoals migranten.”

Fatima vindt het jammer dat er vaak zo eendimensionaal naar de nieuwe generatie wordt gekeken, bijvoorbeeld naar vrouwen en naar meisjes. Ook hoe er over politici uit etnische minderheidsgroepen wordt gesproken stoort haar. “Dan heeft iedereen het ineens over cliëntisme. Terwijl, iedereen doet aan cliëntisme, alleen noemen we het anders. Als het om autochtonen gaat noemen we het ombudsfunctie: mensen komen bij je of worden via de partij naar jou gestuurd om eens even naar die zaak te kijken.” Daarnaast zijn er volgens haar ook onbewuste uitsluitingsmechanismen die een rol spelen in de politiek, zoals een vrij directe manier van communiceren. “Veel migranten en zeker migrantenvrouwen hebben meegekregen dat je altijd beleefd moet zijn naar anderen. Hierdoor ervaren ze een soort ongemakkelijkheid bij de politiek, waardoor ze denken ‘laat maar, dat is gewoon geen leuke club om bij te horen.’”

### **Jongleren**

Fatima had van tevoren niet ingeschat dat het raadslidmaatschap haar zoveel tijd zou kosten. “Officieel staat er 20 uur per week voor, maar ik denk dat ik wel 60 uur per week draai, alles bij elkaar.” Als alleenstaande moeder met een dochter van elf jaar is dat af en toe behoorlijk jongleren. “Ik breng en haal haar van school en naar hobby’s. Gelukkig kan ik haar vaak naar mijn ouders of mijn zus brengen, daar komt ze al van kleins af aan. Als ik in de avonduren een vergadering heb, dan eten we vaak samen bij mijn ouders in Zoetermeer, daarna ga ik op en neer naar mijn vergadering, dan slapen we in Zoetermeer en in de ochtend neem ik haar weer mee naar Den Haag.”

Stukken leest Fatima meestal in de avond, als haar dochter in bed ligt. In Den Haag vinden de vergaderingen en afspraken vooral overdag plaats, soms ook de overleggen en het commissiewerk. “De raadsvergadering is een keer in de drie weken, en de commissievergadering elke week. Ook in de weekenden heb ik vaak allerlei afspraken. Mijn dochter heeft het al opgegeven om te denken ‘we gaan iets leuks doen met z’n allen’. Ik probeer wel alle vakanties vrij te houden, maar ja de herfstvakantie lukt dus niet, want dat is de tijd van begrotingen.”

### **Emancipatie voltooid?**

Fatima komt uit een gezin waar het vanzelfsprekend was dat vrouwen werken. “Wij moesten altijd al, ook als kind, zelf naar school en thuis komen, met een eigen sleutel.” Toen ze zes jaar oud was ging ze alleen met haar zus met de tram naar Voorburg.

“In Nederland doen we net of het klaar is met de emancipatie. Maar werk betekent niet automatisch dat je macht hebt. Hierdoor wordt het voor vrouwen lastig, want dan wordt het een individuele strijd met je partner. Maar als ik naar onze partij kijk, dan denk ik dat wij het hoogste percentage huisvaders hebben.” Schaterlachend voegt ze eraan toe “een paar hebben er ook een bakfiets, maar dan een oude, die hadden ze al voordat de bakfietsvaders in de mode kwamen.” Fatima benadrukt dat emancipatie een beleidskwestie is, ook in de politiek. Sommige thema’s komen nog onvoldoende aan bod, bijvoorbeeld geweld tegen vrouwen. “En hoe de decentralisatie voor vrouwen uitpakt, zou ook beter uitgezocht moeten worden.”

### **Netwerk**

Een van de manieren om meer vrouwen in de raad te krijgen is volgens Fatima om ze actief te benaderen. “Ik probeer vrouwen te stimuleren om iets met politiek te doen, vooral jonge meiden. Daar zit veel potentie, en zeker bij migrantenjongeren. Die zou ik wel willen begeleiden. Dat is een groep die de politiek niet altijd van huis uit meekrijgt. Dus die coaching dan goed zouden kunnen gebruiken.”

Omdat ze zelf voor een lokale partij werkt, zou ze op landelijk niveau wel eens ondersteuning willen, niet partijgebonden. Of een plek waar je met andere vrouwen kan praten over positionering, of een training debatteren speciaal voor vrouwen. “Ik denk soms aan het oprichten van een netwerk voor vrouwelijke raadsleden, die bijvoorbeeld eens in de zes weken bij elkaar komen. Om inhoudelijk met elkaar te sparren over thema’s die veel vrouwen aangaan. Want daar zou wel wat meer aandacht voor mogen zijn.”

Hoe kunnen we diversiteit in gemeenteraden bevorderen? En wat zijn methoden en succesfactoren om de instroom van vrouwen uit verschillende etnische groepen te stimuleren en uitstroom tegen te gaan? . Eerst gaan we in op de vraag waarom meer diversiteit qua geslacht en etniciteit van belang zou zijn.

## Meer diversiteit in de raad

Het lage aantal vrouwen in de raad is vooral volgens vrouwen een probleem, blijkt uit het onderzoek van Castenmiller et al.: 17% van de afgetreden vrouwelijke raadsleden vindt dit, tegenover 10% van de mannen (2002).

Uit onderzoek naar de manier van werving en selectie voor gemeenteraden blijkt dat in de grote steden de relevantie van raadsleden uit etnische minderheden veel groter wordt bevonden dan in de kleinere plattelandsgemeenten. Ook het aantal acties om potentiële raadsleden uit etnische minderheidsgroepen als kandidaat te werven daalt naarmate de gemeente kleiner wordt. Het aandeel vrouwen en mannen uit etnische minderheidsgroepen op verkiesbare plaatsen is ook groter in grote steden dan in kleinere gemeenten (Leijenaar et al., 1999).

### Meer vrouwen in de raad?

In de enquête is gevraagd of de respondenten vinden dat er meer vrouwen in de raad zouden moeten komen. 60% beaamt dit, ook in hun eigen gemeente. 25% vindt dat er meer vrouwen in andere gemeenteraden zouden moeten komen, maar dat er in hun eigen gemeente genoeg vrouwelijke raadsleden zijn. 15% vindt het niet nodig dat er meer vrouwen in gemeenteraden komen. Er lijkt weinig samenhang tussen het aandeel vrouwen in de raad (zoals door respondenten zelf aangegeven) en hun opvatting of er wel of niet meer vrouwen moeten komen. Voor meerdere respondenten is het aandeel vrouwen in hun raad van 20%, 26% of 29% voldoende; sommige anderen vinden juist dat er met 43% of 48% te weinig vrouwen in hun gemeenteraad zitten. 13% noemt als knelpunt dat er te weinig vrouwen in de raad en/of in de fractie zitten.

Een meerderheid van 60% geeft aan dat meer vrouwen persoonlijk gevraagd moeten worden. Ook vindt meer dan de helft van de respondenten (53%) dat het inzetten van zichtbare rolmodellen een goede aanpak is. En coaching en ondersteuning van potentiële en/of nieuwe raadsleden is een populaire methode: ruim 50% heeft dit aangekruist. Voorlichting over raadswork en een oproep aan vrouwen om zich kandidaat te stellen zou ook goed werken volgens respectievelijk 48% en 41%. Van het trainen van debatvaardigheden op school zou 32% een voorstander zijn, en van een oproep binnen vrouwenorganisaties 20%. De animo voor quota van vrouwen op de kieslijst is niet groot: 10% vindt dit een goede manier om meer vrouwen in gemeenteraden te krijgen.



## Meer etnische diversiteit in de raad?

De enquête bevatte ook een vraag over de gewenste etnische diversiteit in de raad: vindt u dat er meer mensen uit etnische minderheidsgroepen in de raad zouden moeten komen? Hierop antwoordt ruim 64% bevestigend, ook voor de eigen gemeente. Ruim 7% geeft aan dat er voldoende etnische diversiteit in de eigen raad is, maar dat in andere gemeenteraden meer leden uit etnische minderheidsgroepen zouden moeten komen en 28% ziet voldoende etnische diversiteit.

Ook hier geldt dat er nauwelijks samenhang is tussen de ingeschatte etnische diversiteit in de raad en de gewenste diversiteit. Zeven respondenten geven bijvoorbeeld aan dat er geen vrouwen of mannen uit etnische minderheidsgroepen in hun gemeenteraad zitten, en vinden ook niet dat er meer etnische diversiteit zou moeten zijn. En daar staan zes personen tegenover die in hun raad het aandeel raadsleden uit etnische minderheidsgroepen van 15% tot 29% te laag vinden.

Om de etnische diversiteit van gemeenteraden te vergroten kunnen soortgelijke middelen worden ingezet als voor het vergroten van het aantal vrouwen. 115 respondenten hebben hier hun mening over gegeven. 'Coaching en ondersteuning van potentiële en/of nieuwe raadsleden' vindt bijna 61% een goede aanpak en voorlichting over raadswerk 60%. Ook hier ziet 58% van de respondenten iets in het persoonlijk vragen van mogelijke kandidaten. En 53% is voorstander van zichtbare rolmodellen. 42% is voor een oproep aan mensen uit etnische minderheidsgroepen om zich kandidaat te stellen en van een algemene oproep binnen migrantenorganisaties verwacht bijna 29% dat dit goed zou werken. Oefening in debatvaardigheden op school vindt bijna 23% een gewenste vorm om etnische diversiteit in de raad te bevorderen. Dit is overigens het enige middel dat respondenten uit etnische minderheidsgroepen vaker noemen dan autochtone respondenten. Quota voor etnische minderheidsgroepen ziet slechts 4% zitten.

## 8.1 Waarom meer vrouwen?

Waarom vinden vrouwelijke raadsleden het belangrijk dat er meer vrouwen in de lokale politiek actief worden en blijven? In de interviews worden hier drie typen argumenten voor genoemd, vaak in combinatie met elkaar: de representativiteit van de gemeenteraad, de meerwaarde van een divers samengestelde raad als team en de behartiging van vrouwenbelangen.

De gemeenteraad als volksvertegenwoordiging zou een goede afspiegeling van de samenleving moeten zijn om haar legitimiteit te vergroten, volgens een flink deel van de geïnterviewde vrouwen.

*“Ik denk dat dat ook wel mee gespeeld heeft om in de raad te gaan. Zo van ‘het kan toch niet dat je als vrouwen daar niet aan mee doet’. Ik heb vaak als enige vrouw ook een soort mannenomgeving betreed. Ik heb altijd wel het gevoel van ‘ja, kom op, we moeten er wel bij zijn, want anders heb je ook geen recht van spreken.’”*

*“Thuis heb je je huishoudportemonnee, en dit is eigenlijk ook hetzelfde alleen een iets grotere portemonnee. Om het maar even zo te zeggen. Dus waarom thuis zelf in beheer nemen en hier aan de mannen overlaten? Zoals Els Borst ook zei, ‘het is veel te belangrijk om het aan de mannen over te laten’, haha.”*

*“Nou, omdat de helft van de bevolking gewoon vrouw is. Dat is natuurlijk heel gek, de helft van de bevolking is vrouw en die heeft helemaal geen gelijkwaardige positie.”*

Kenmerken als leeftijd, opleidings- en beroepsniveau, etnische afkomst en arbeidssituatie worden ook genoemd bij het argument van representativiteit: ook op dergelijke aspecten zou de raad een goede afspiegeling moeten zijn van de lokale bevolking.

Een argument dat hiermee nauw samenhangt, is het opkomen voor de belangen van vrouwen. Dit punt werd slechts een paar keer genoemd.

*“Ik denk dat als je mannen alleen de stad zouden laten regeren, kan je net zo goed gaan sluiten. Dan is er geen oog meer voor dingen die echt belangrijk zijn voor vrouwen, dat zie je nu al. Dat kost nu al zoveel moeite om bijvoorbeeld ‘geweld tegen vrouwen’ op de agenda te krijgen, dat is gewoon ontzetten moeilijk vind ik. [...] Iedereen begint een beetje te gapen van ‘nou dat hebben we toch al geregeld’. [...] In beleid denken we helemaal niet na wat het voor die vrouwen [...] of het daar wel goed voor is en of het daar werkt. En gaandeweg kom je natuurlijk steeds meer achter dingen, bijvoorbeeld medicijnen [...] blijken voor vrouwen heel anders te werken. En dat kom je natuurlijk steeds vaker tegen. [...] De helft van de bevolking is vrouw. [...] En als je het dan hebt over ‘huiselijk geweld’ of ‘geweld tegen vrouwen’ dat is gewoon epidemisch in Nederland. Dan denk ik van ‘nou lijkt me toch wel dat als je daar als politiek ook zorgen over moet maken.’”*

*“Ook om meer vrouwen [...] meer dingen voor vrouwen te regelen die vrouwen belangrijk vinden. [...] Er is een gigantisch belangrijke beslissing genomen over de Jeugdzorg. Dat vinden de meeste mannen niet interessant. [...] Bijstand en dat soort zaken, [er] zitten bijna allemaal vrouwen op het sociale domein. Ik denk niet voor niks. Aan de ene kant worden zij daar ook naartoe getrokken. Dus ik heb wel zoiets van ‘als er geen vrouwen zijn en de mannen moeten dat hele sociale domein ook doen, als ik sommige mannen zie dan denk ik nou, dat wordt een harde wereld.’”*

Een tweede argument is de herkenbaarheid en toegankelijkheid van de gemeente. Het is voor vrouwelijke raadsleden makkelijker om vrouwelijke burgers bij de gemeente te betrekken dan voor veel mannen.

*“En het spreekt ook vrouwen aan die gewoon hier op straat lopen en hier wonen, dat er dan ook een vrouw in de raad zit, ik denk dat dat ook meer aanspreekt. [...] En anders wordt het nog meer zo’n ver-van-mijn-bed-show. [...] Ik ken weer andere mensen dan de overwegend oudere mannen in mijn fractie, die kennen weer een hele andere laag van de bevolking, dus je betreft de mensen er meer bij.”*

*“Meer ook omdat je dan een voorbeeld kan zijn. Kan zeggen van ‘kijk het is gewoon te doen, ik heb een kind, ik heb werk, ik heb een man, ik kan het gewoon doen, dat kun jij ook’”*

Het argument dat veel genoemd is, is dat diversiteit in de gemeenteraad inhoudelijke meerwaarde heeft. Dit komt overeen met het argument dat in het bedrijfsleven vaak gebruikt wordt, namelijk dat gemende teams beter presteren. De manier waarop dit argument gebruikt wordt in de interviews, valt uiteen in twee redeneringen. De eerste betreft de constatering dat vrouwen andere kwaliteiten inbrengen dan mannen, en dat mannen en vrouwen daarom complementair aan elkaar zijn, ook in de raad.

Een kwaliteit die vrouwen in kunnen brengen, is kennis van de terreinen waar vooral vrouwen mee te maken hebben in het dagelijks leven, zoals opvoeding, sociale vraagstukken, onderwijs en zorg.

*“Wat ik merk is dat bijvoorbeeld vrouwen die vinden andere afwegingen ook belangrijk. Mannen die zijn sterk geneigd om te kijken naar de economische verantwoording en dat soort dingen. En vrouwen kijken ook meer naar de invloed op de kinderen. De jeugd en de toekomst, de woonomgeving en dat soort dingen. Dat nemen vrouwen veel meer mee dan mannen ook. Dan krijg je ook evenwichtigere besluitvorming gewoon. Kijken naar meerdere aspecten van iets, dat je dat mee laat wegen.”*

*“Alle mannen rijden elke ochtend het dorp uit naar hun werk en komen elke avond weer terug en een heel aantal vrouwen die werken parttime of niet, of 's avonds, die zien veel meer wat er gebeurt in het dorp en die horen ook veel meer wat er leeft. En daar zou veel meer gebruik van gemaakt kunnen worden. Die vrouwen onderschatten dat zelf gewoon, hoe belangrijk ze zijn in de samenleving.”*

Volgens twee van de raadsleden zijn vrouwen ook vaak wat praktischer ingesteld, ‘meer doeners’, minder geneigd tot lange vergaderingen en extra onderzoeken laten doen, en juist beter in het doorhakken van knopen. Een andere kwaliteit van vrouwen die de respondenten noemen, is dat ze socialer zijn ingesteld en daardoor meer oog hebben voor de belangen van verschillende groepen in de gemeenschap.

*“Ik geloof wel dat wij dat beter kunnen. Oei, dat is wel een uitspraak hé? Ik geloof echt dat wij dat heel goed kunnen omdat wij meer belangen van verschillende mensen kunnen afwegen en inschatten, omdat we gewoon van onze inborst wat socialer zijn.”*

*“Dat vrouwen ten eerste een ander overzicht hebben over de gemeenschap. Mannen zijn vaak gewoon kortzichtig. En vrouwen denken ‘ja maar is het voor die dan wel leuk’. En als je met mensen zit die zorg nodig hebben. Of iemand die oud is, of iemand die klein is. [...] Niet alleen maar wegen, er moet ook een speeltuin komen.”*

En zoals ook eerder in dit rapport al naar voren kwam: vrouwen zouden zich meer op de inhoud richten en op het eindresultaat en minder bezig zijn met hun ego, ‘het spel’ en haantjesgedrag. Daarmee samenhangend zijn ze meer op consensus en verbinding gericht om resultaat te behalen.

*“Dat vrouwen meer samenwerken, door partijen heen bedoel ik dan. [...] ik denk dat vrouwen toch ook wel meer geneigd zijn om de inhoud voorop te stellen dan soms dat politiek geneuzel zeg maar, die haantjes zijn niet voor niks allemaal mannen.”*

Een respondente trekt de vergelijking met de situatie in de Griekse economie.

*“De zachte kant klinkt altijd als heel negatief, maar de zachte kant is voor mij wel meer menselijkheid. [...] Met dat drama in Griekenland, dan denk*

*ik 'had er een paar vrouwen neergezet'. Dan was het een heel ander verhaal geworden. Het is nu natuurlijk alleen maar haantjesgedrag, dat gaat helemaal nergens meer over. En dat is wel wat er gebeurt denk ik, als mannen, dan wordt het een soort prestige ofzo."*

En volgens een ander raadslid zijn vrouwen bij uitstek geschikt voor het raadswerk; zij ziet een veranderende rol voor raadsleden, waarbij specifieke kwaliteiten vereist worden als empathie, luistervaardigheid en andere communicatieve vaardigheden:

*"[...] dat is wat een volksvertegenwoordiger bekwaam maakt voor haar of zijn ambt. Nou, dat zijn wel in elk geval eigenschappen die vrouwen voorop vaak hebben. Terwijl heel veel mensen nog denken 'je moet vooral heel goed in een debat zijn'. [...] Een raadslid tegenwoordig, heeft een andere rol. Er worden veel meer andere dingen gevraagd. [...] Vooral in het sociale domein, maar verder ook, we gaan veel meer de samenleving betrekken en inschakelen en daar wordt veel meer van verwacht. [...] Nou, dat vraagt gewoon een ander raadslid, heel andere kwaliteiten ook, en dat zou voor vrouwen eigenlijk veel meer kansen en mogelijkheden kunnen geven."*

Naast het totaal van de kwaliteiten van de afzonderlijke leden kunnen diversiteit en interactie de sfeer en het eindresultaat ten goede komen. Meerdere vrouwen noemen voorbeelden uit het bedrijfsleven, waar dit voordeel met onderzoek is aangetoond. Een mogelijke verklaring is dat homogene groepen hun gezamenlijke cultuur in stand houden en versterken, inclusief de negatieve kenmerken. Een van de respondenten beschrijft dit vanuit haar ervaringen in eerdere banen.

*"Als er niet genoeg vrouwen zijn, of niet genoeg mannen. Dan slaat het om. Ik heb in beide groepen gezeten. Alleen maar vrouwen, ik werd gillend gek. Ik vond het verschrikkelijk. En bij alleen maar mannen dacht ik 'oh wat afschuwelijk, wat een rotwereld'. Allemaal seksueel getinte opmerkingen [...] En die mannen worden ook anders, ze krijgen raar taalgebruik. Ze gaan zich dingen permitteren. Bij de mannen wordt het een harde vunzige wereld waar alle moreel eigenlijk weg gaat. En bij de vrouwen wordt het een zeurwereld over details die er eigenlijk niet toe doen vaak. [...] Nou, als je dat bindt, dan zorgen die mannen voor wat meer testosteron en als de vrouwen er wat meer zijn dan zorgen die dat de testosteron wat afneemt zodat er fatsoenlijk gepraat kan worden."*

Een ervaren raadslid constateert dat ook in haar gemeenteraad en college de sfeer verandert als er meer diversiteit is.

*"Dat je echt gewoon ziet dat er een andere sfeer komt in zo'n bestuur. Ik zie dat nu ook in het college, nu daar weer vrouwen in zitten, dat die mannen opener worden, ze hoeven minder bij elkaar de vliegen af te vangen. Echt, ik weet niet wat dat is. Maar er heerst gewoon een andere sfeer in de raad als er meer vrouwen in zitten. En ik zie dat bij ons inderdaad ook, het aantal vrouwen loopt terug en je ziet de sfeer verharden. [...] Misschien dat die mannen toch nog het idee hebben dat ze ons aardig moeten behandelen, dat ze dan dus aardiger worden, ook naar elkaar. Ik heb werkelijk geen idee. Maar dat is gewoon zoals het werkt bij ons. Ook bij ons in de raad."*

Om in een divers samengestelde gemeenteraad ook daadwerkelijk tot betere resultaten en een betere sfeer te komen, is de juiste verhouding wel van belang: er is een kritische massa nodig van zowel vrouwen als mannen.

*“En als je dan zegt ‘er moeten 30% vrouwen zijn’. Ja, op de zeven mannen drie vrouwen. Dan moeten die vrouwen zich wel heel erg opblazen om gehoord te worden. Dus je kunt het beter 50-50 doen dan hebben die vrouwen ook dat gedrag niet nodig.”*

En binnen een diverse raad moeten de vrouwelijke raadsleden ook daadwerkelijk invloed hebben en niet alleen geworven zijn om het aantal vrouwen te vergroten.

*“Oh we moeten even tellen hoeveel vrouwen hebben we. Nou we hebben er heel veel.’ Maar uiteindelijk hebben de vrouwen natuurlijk helemaal niets te vertellen. [...] Wat ik zie, dan is het toch bij heel veel partijen toch een soort ‘window dressing’ of een soort opgelegd.”*

Overigens willen sommige vrouwen de aandacht voor man-vrouw-diversiteit nog wel iets nuanceren. Zo moet de persoonlijke kwaliteit voorop staan.

*“Ik denk dat het een pré is, mits je geschikt bent, dus mits je ook echt inhoudelijk het aankan. Ik denk niet dat je puur alleen vanwege je vrouw-zijn op zo’n positie moet komen. Ik denk dat je gebleken kennis en kunde, dat dat wel er moet zijn. Dat voorop gesteld, ja.”*

Maar die kwaliteiten moeten wel herkend en erkend worden. Vrouwen hebben hier zelf een rol in, maar ook degenen die deze kwaliteiten moeten beoordelen.

*“Ik vind, wij hebben krachten vanuit onszelf en het [is] onze schuld dat we die niet voldoende laten zien. Daar hebben we zelf wat mee te doen, maar we worden ook niet gezien, daar heeft de andere weer wat aan te doen.”*

Een raadslid vindt dat een diverse samenstelling van de raad een natuurlijk proces zou moeten zijn; zij hoopt dat er gekeken wordt naar een goede mengeling van capaciteiten en leeftijd. Maar uit de reacties van andere raadsleden blijkt dat dit niet altijd een vanzelfsprekendheid is.

## **8.2 Etnische diversiteit in de raad**

Etnische diversiteit is voor de meeste geïnterviewden nauwelijks een thema. Een aantal vrouwen noemt het wel een goed streven, omdat de raad een afspiegeling moet zijn van de lokale samenleving. Maar die samenleving is soms heel wit, zo geven raadsleden uit kleinere gemeenten aan, vooral in de noordelijke en oostelijke provincies.

*“Ik vind eigenlijk dat de raad wel een afspiegeling mag zijn van de samenleving. Maar het gekke is dus dat hier in de samenleving ook nog heel weinig allochtone mensen zijn. Het begint wat toe te nemen. Maar het is nog een hele ouderwetse blanke Nederlandse samenleving hier. Het is echt nog platteland.”*

Wel wonen er in sommige van deze gemeenten een aantal asielzoekers en/of vluchtelingen of Poolse arbeidsmigranten. Maar zij zullen over het algemeen niet in de lokale politiek actief worden, omdat ze er slechts tijdelijk wonen en vaak de taal onvoldoende spreken.

In de gemeenten waar wel raadsleden met een migrantenachtergrond zijn, gaat het vaak om een of enkele raadsleden van een etnische groep, bijvoorbeeld alleen Turks, Moluks, of Marokkaans. Dit zijn meestal mannen, en vaak van de tweede of derde migratiegeneratie. De geïnterviewde vrouwen die een migrantenachtergrond hebben, zijn zelf ook van de tweede of derde generatie.

Er zouden meer mensen uit etnische minderheidsgroepen in de raad moeten, volgens meerdere respondenten die ook etnische diversiteit binnen de lokale bevolking zien. Sommigen noemen daarbij een specifieke bevolkingsgroep die niet in de raad vertegenwoordigd is, zoals de Molukse, Turkse of Armeense. En meer algemeen constateren sommige raadsleden dat moslims en vluchtelingen te weinig aanwezig zijn in de lokale politiek. Enkelen vinden dat er vooral meer vrouwen uit deze groepen politiek actief zouden moeten worden, om 'het plaatje compleet te krijgen', maar bijvoorbeeld ook omdat zij een positieve invloed kunnen hebben op jongeren in hun gemeenschap die zich van de Nederlandse samenleving dreigen af te keren.

*“Molukkers vormen hier een grote groep. [...] hoe kunnen wij nou zorgen, want die moeders die zijn natuurlijk van grote invloed. Die vrouwen, in die Molukse groepen. Dan denk je ‘nou dan moet je dat toch aanwenden om te zorgen dat ze zichtbaar worden’. Dat je er trots op bent, dat je in deze gemeente woont.”*

*“We hebben in deze gemeente best wel veel Turkse gezinnen [en vier raadsleden uit een etnische minderheidsgroep. Wat ik wel mis is een vrouw van een andere etnische achtergrond, of twee vrouwen met een andere etnische achtergrond was wel mooi geweest, dan zou het plaatje misschien wat completer zijn.”*

De voor de respondenten belangrijkste redenen om meer etnische diversiteit te willen, zijn het afspiegelingsbeginsel en de verbinding tussen gemeente(-raad) en etnische minderheidsgroepen.

*“Ik denk dat je daar ook wel iets harder aan moet trekken. [...] Ik denk dat daar toch wel een stap meer te maken valt dan meer vrouwen in de politiek. [...] Je kunt ook niet alle etnische minderheden op één hoop gooien, dat is natuurlijk een soort verzameling van mensen met allemaal verschillende achtergronden. Sommige mensen wonen misschien al hun hele leven in Nederland, zijn oer-Nederlands. [...] Je wilt het liefst natuurlijk gewoon een afspiegeling van de samenleving hebben [...] want zo heb je iedereen vertegenwoordigd.”*

De verbinding tussen gemeente en migrantengroepen werkt twee kanten op. Enerzijds kunnen biculturele raadsleden een grotere rol voor hun gemeenschap spelen als ze in de raad zitten, en anderzijds is de input vanuit verschillende culturele achtergronden belangrijk om inzicht te hebben in de diverse lokale bevolking en wat daar speelt.

*“Je kijkt toch anders naar culturen merk ik. Je kent gewoon die twee werelden al en je ziet daar de verschillen, dus je bent toch minder geneigd om te zeggen Nederland is het beste land en het andere stelt minder voor. [...] Voor alle andere culturen sta je veel opener dan de gemiddelde Nederlander, dat merk ik [...] Het is gewoon anders, je houdt gewoon rekening met verschillende culturen. Je staat er open voor en ja, dat zou natuurlijk in een raad wel weer goed zijn.”*

Groepen als vluchtelingen zouden juist geïnteresseerd kunnen worden voor de lokale politiek, omdat zij vaak vanwege politieke redenen of politieke activiteiten gevlucht zijn. Een van de raadsleden stelt daarom voor om de lokale politiek een onderdeel te laten zijn van de inburgering.

### **Obstakels voor vrouwen uit etnische minderheidsgroepen**

In de interviews komt vaak naar voren dat het nog lastiger is om vrouwen uit etnische minderheden in de politiek te krijgen dan autochtone vrouwen. Een reden die hiervoor genoemd wordt is dat migranten van de eerste generatie vaak onvoldoende Nederlands spreken en nog niet toe zijn aan politieke participatie.

*“Nou ze zijn allemaal vrij nieuw. Ik denk dat dat een groot belangrijk punt is, dat ze gewoon nog niet Nederlands spreken. [...] Dan moet je al een behoorlijk poosje hier wonen en echt je ingeburgerd voelen voor jij ook nog denkt dat jij vervolgens anderen weer gaat vertegenwoordigen. Dus ze zijn er wel, maar ik denk daar gaat even een tijd overheen. En als die komt, ze krijgen alle ruimte hier, dat zou hier nooit een punt zijn.”*

Enkele respondenten trekken een vergelijking met autochtone vrouwen, als het gaat om een bescheiden houding.

*“Eigenlijk zie je een beetje een parallel met [autochtone] vrouwen. Ook daar zie ik vaak dat mensen veel bescheidener zijn. En minder gauw naar voren stappen. [...] Ik denk dat [dat] hun cultuur is en hoe ze opgegroeid zijn. Nederlanders zijn gemiddeld genomen wat botter en laten sneller van zich horen. Laten de kaas niet van het brood eten. Ja, als je dat wat minder hebt, dan word je eigenlijk langzaam naar achteren geduwd. Dan laat je je overschaduwen. [...] Als je iets wilt bereiken in de politiek moet je jezelf wel echt centraal zetten.”*

Verschillen in de manier van communiceren zijn soms ook een obstakel voor biculturele raadsleden. Een biculturele respondente beschrijft dat migranten vaak moeite hebben met de directe manier van praten van Nederlanders.

*“Hier is het natuurlijk heel direct, bam bam bam bam, en soms heb ik daar echt moeite mee, dat vind ik gewoon ook onbeschoft soms. Nou tuurlijk, je mag best kritiek op mensen hebben, dat is hartstikke goed, maar wat wil je nou? Wil je nou iemand helemaal afbranden? En dat ie weggaat? [En sommige migrantengroepen] hebben dat heel erg, dat je altijd beleefd moet zijn naar buiten ook al trek je je haren uit je kop, dan doe je dat niet even en [plein] public.”*

Ook constateert ze dat migranten vaak meer emotie laten zien en minder rationeel lijken.

*“En wat ook echt een verschil is, emotie. Ik ben natuurlijk veel meer van de emoties, dus ik word boos. [...] en de cultuur is dat je het altijd rationeel moet doen. En ik denk, zij sporen gewoon niet, hoezo rationeel? [...] Maar je emotie, licht ontvlambaarheid en zo maar dat is ook gewoon een soort communicatievorm. Dat mensen ook gewoon veel met hun handen praten.”*

Een andere genoemde reden is dat de rolpatronen van mannen en vrouwen traditioneler zijn in veel migrantengroepen. Sommige biculturele vrouwen zouden van hun ouders of man niet in de politiek actief mogen worden. Wat ook mee kan spelen is de nadruk die gelegd wordt op de verzorgende taken in het gezin, waardoor ze niet kiezen voor andere verantwoordelijkheden, bui-

tenshuis. Maar er worden ook voorbeelden genoemd van migrantenvrouwen die wel degelijk voor de lokale politiek kiezen, vooral in de grote steden.

*“Daar worden ze ook mee opgevoed. [...] studeren is goed, en dat vinden ouders ook heel erg fijn. Maar uiteindelijk de belangrijkste taak van het leven is natuurlijk voor vrouw-zijn moeder te worden. Maar ik kom ook heel veel Turkse, Marokkaanse meiden die wel in de raad zitten [in een grotere stad]. Die wel op een heel andere manier leven.”*

Potentiële raadsleden uit migrantengroepen hebben minder vaak dan autochtonen het juiste netwerk of een te klein netwerk.

*“De vorige periode, toen hadden we een Turkse vrouw bij [een andere partij], die heeft zich wel weer verkiesbaar gesteld, maar een [autochtone vrouw], echt een hele bekende [plaatsgenote], zit al jaren in de politiek, die kent heel veel mensen. [...] En die gaat overal heen, daar kan ze ook tijd voor vrijmaken en die heeft zoveel voorkeursstemmen gekregen, zoveel meer, zodat zij dus uiteindelijk in de raad kwam.”*

De politieke situatie in hun land van herkomst kan voor sommige vluchtelingen ook een obstakel vormen. De ervaring met politici in het land van herkomst kan juist zijn dat ze corrupt en niet te vertrouwen zijn, waardoor ook politici in Nederland met wantrouwen bekeken worden.

*“Heel veel groeperingen, ook van Turkse meisjes of überhaupt voor Turken en Marokkanen en voor Indonesiërs, voor Molukkers, als het over politiek gaat, dan ben je corrupt omdat ze dat van huis uit mee krijgen. Dus dat is wel een extra drempel als we er heen moeten om te zeggen van ‘je kan wel politiek doen’.”*

*“Misschien speelt het ook mee hoe zij politiek ervaren in hun eigen land. [...] twee Kenianen in huis, twee dames van in de twintig [met hen] heb ik het ook over politiek gehad maar bij hun is dat helemaal niet zo positief. Dan ben je uit op geld, corruptie is daar natuurlijk viert hoogtij. [...] Dat gaat hier natuurlijk heel anders. Maar als ze dat beeld meenemen, dan is het lastig. [...] Een extra drempel om je dan verkiesbaar te stellen.”*

En wantrouwen van migrantengroepen tegenover de maatschappij als geheel, of het niet geaccepteerd voelen, kan ook een drempel vormen voor politieke participatie.

*“Dat wij versus zij, dat zie ik wel groeien. We hebben best wel veel islamitische meisjes die havo of vwo doen, die je wel steeds meer afstand ziet nemen van onze samenleving. Daar moet je dus wel met elkaar in gesprek over blijven. [...] Dat gevoel, [als er] iets gebeurt in de wereld, jij draagt een hoofddoek en jij wordt erop aangesproken. [...] Ik denk dat het wel heel veel met je doet, als je in een samenleving opgroeit die jou als mindere ziet. Daar krijg je met zijn allen later last van.”*

Ook kan het een probleem zijn dat sommige partijen selecteren op basis van denominatie en dat hierdoor mensen met bijvoorbeeld een moslimachtergrond een beperktere keus hebben qua partijen. Maar volgens een raadslid van een van de christelijke partijen wordt dit selectie criterium niet altijd streng gehanteerd.



*“Het beleid is wel dat we een afspiegeling willen zijn van de samenleving. [...] Met wel een christelijke achtergrond dan in principe, in ieder geval wel christelijke tradities. [...] de islam, die hebben toch een zelfde soort normen en waardenpatroon, waardoor zij zich ook vaak thuis voelen bij ons en wij bij hen ook wel: gemeenschapszin en ‘we doen het samen’ en ‘je bent verantwoordelijk voor elkaar’ en dat zit er in die gemeenschap ook. Dat soort filosofieën vind ik wel weer heel erg bij onze partij passen. Als je hele liberale ideeën hebt, dan past het gewoon niet. ‘Teder voor zich’. Ja, dat is meer een criterium: je moet gewoon bij de basis, die basiswaarden zijn heel belangrijk.”*

Er zijn twee onderwerpen die vaak in negatieve zin genoemd worden in relatie tot politici uit migrantengroepen, en die ook in de interviews af en toe naar voren komen: de achterban en cliëntelisme. Een van de respondenten suggereert dat andere partijen specifiek mensen uit migrantengroepen benaderen om daarmee een groep kiezers aan te trekken. En een ander vraagt zich af wat de motivatie is van enkele mannen in haar raad.

*“Die mannen die voor die partij in de raad zitten, zijn bijna elke vergadering aanwezig, bij alles [...] is wel een van de Turkse of Marokkaanse raadsleden aanwezig. Maar als ik met ze praat, dan merk ik weinig sociaal-democratisch gedachtengoed. In een aantal van die culturen is politiek ook: dingen geregeld krijgen over je eigen achterban. Met een mooi woord ‘cliëntelisme’. En dat zie ik dan wel veel en dan denk ik ‘dat wil ik eigenlijk niet in mijn partij’. Tot op zekere hoogte geldt dat natuurlijk voor allemaal. Maar ik vind dat je als raadslid ook wel het algemeen belang moet dienen. Dus wat is goed voor de stad en niet. Het zou heel raar zijn als ik zou zeggen ‘nou, ik ga alleen maar kijken wat goed is voor kerkelijke mensen’. Ik zou dan niet prettig in mijn vel zitten. Maar goed, het hoort ook bij politiek, dat weet ik wel.”*

Twee vrouwen met een migrantenachtergrond ergeren zich eraan dat het concept ‘cliëntelisme’ alleen gerelateerd lijkt te worden aan raadsleden uit etnische minderheidsgroepen. Zij geven aan dat het behartigen van de belangen van de achterban bij alle groepen voorkomt, dus ook bij autochtone raadsleden, maar dat dit bij biculturele raadsleden een negatieve connotatie krijgt. Zij voelen zich zelf wel een volksvertegenwoordiger, maar voor de hele bevolking en niet specifiek voor ‘hun’ culturele groep.

*“Dat wordt wel altijd verwacht omdat je dus van Marokkaanse afkomst bent, dat de meeste stemmers Marokkaans zijn, maar dat is ook dus absoluut niet zo. Ja, het kan een trekker zijn in de grote steden. Maar ik merk nu dat het absoluut niet zo is. [...] Nee, mijn stemmen komen van alle kanten. En dat is ook mooi, daar doe ik het ook voor, want ik ziet hier niet voor één iemand of één bepaald soort mensen, ik zit hier voor het hele dorp.”*

*“Iedereen doet hier aan cliëntisme, echt iedereen. Alleen noemen we het dan ‘ombudsmanfunctie’, dat is gewoon cliëntisme: mensen weten wie je bent en komen bij jou of worden door de partij doorgestuurd van ‘kijk eens even naar die zaak’, zo werkt het. Maar bij allochtonen wordt het gelijk cliëntisme. [...] Dat is natuurlijk ook een beetje een dingetje van iedereen wil per se die achterban maar tegelijkertijd vinden we dat dan ook wel weer lastig. Je hebt kiezers, maar ik vertegenwoordig niet de migrantenvrouwen in de stad ofzo. Dus waarom zou je als Marokkaanse, de Marokkanen in de*

*stad moeten [vertegenwoordigen]. Ik heb het altijd raar gevonden, en het is natuurlijk een soort wisselwerking, want migranten doen ook net alsof ze een achterban hebben. Dat is een beetje [een] selffulfilling [prophecy].”*

### **Initiatieven om etnische diversiteit te vergroten**

Enkele vrouwen hebben geprobeerd om migranten op de lijst te krijgen, maar dit is nog niet gelukt. Andere respondenten vinden het minder belangrijk dat hier actief aandacht aan besteed wordt. Ze staan er wel voor open, maar willen niet in hokjes denken en vinden dat mensen uit etnische minderheidsgroepen gelijke kansen hebben en deze zelf moeten grijpen.

*“Er worden diverse dingen georganiseerd en ik denk dat je het juist moet hebben van diegenen die daar zelf op af stappen.”*

Verschillende raadsleden zien ook nadelen aan een voorkeursaanpak voor etnische minderheden. Ze denken, of ervaren zelf, dat goede kandidaten niet op hun etnische achtergrond geselecteerd willen worden, maar op hun kwaliteiten.

*“Je moet niet iemand [selecteren] ‘omdat ie een donker huidje heeft’. Het moet wel een toegevoegde waarde hebben en dat heb ik in mijn partij ook steeds gezegd. Als jullie mij hoog op de lijst zetten, dan moeten jullie dat doen om mijn inhoud, om mijn capaciteiten en niet omdat er een allochtoon bovenaan de lijst staat waar allochtonen op gaan stemmen. [...] Ik zie dat landelijk wel gebeuren. [Bij een andere partij] heb ik dat heel veel gezien. Spreekt slecht Nederlands, kan bijna niet lezen of schrijven, hoe kan je zo iemand op nummer vier of vijf zetten? Het moet wel wat toe te voegen hebben, als het alleen maar een stemvee trekker is, dan nee. Je moet mensen wel goed begeleiden.”*

*“Wat je kreeg met die programma’s ‘vrouwen gaan voor’. [...] En dat doe je met allochtonen ook, ‘ach die kunnen er niet bij, laten we die even helpen.’ Nee, je moet zorgen dat je kijkt waar ze zijn. En die de ruimte geven. Ik denk dat dat veel beter werkt.”*

## **8.3 Methoden voor het vergroten van diversiteit**

In de enquête is gevraagd wat de raadsleden de beste methoden vinden om diversiteit in de gemeenteraden te vergroten, qua aandeel vrouwen en etnische diversiteit. Meerdere antwoorden waren mogelijk. Voor vrouwen staat ‘persoonlijk vragen om op de lijst te komen’ bovenaan, gevolgd door ‘zichtbare rolmodellen’ en ‘coaching/ondersteuning voor potentiële en/of nieuwe raadsleden’. Om de etnische diversiteit te vergroten, werden ‘coaching/ondersteuning’ en ‘voorlichting over het raadswerk’ door de meeste respondenten aangekruist, gevolgd door ‘persoonlijk vragen’. Quotering is geen geliefde methode.

	Methoden voor meer vrouwen	Methoden voor meer etnische diversiteit
Persoonlijk vragen	60%	58,3%
Zichtbare rolmodellen	53%	53,0%
Ondersteuning/coaching van potentiële en/of nieuwe raadsleden	51%	60,9%
Voorlichting over raadswerk	48%	60,0%
Oproep om zich kandidaat te stellen	41%	41,7%
Oefening in debatvaardigheden op school	32%	22,6%
Oproep binnen vrouwen- cq migrantenorganisaties	20%	28,7%
Quota voor percentage vrouwen cq etnische minderheden op de kieslijst	10%	4,3%

In de interviews is dieper ingegaan op de methoden om meer vrouwen in de lokale politiek actief te krijgen, autochtoon en uit etnische minderheidsgroepen. Wat vinden raadsleden van de beschikbare methoden, waarom vinden ze dat de ene methode beter werkt dan de andere, en hoe passen ze deze zelf al toe?

### Persoonlijk vragen

Volgens het merendeel van de geïnterviewde raadsleden is de beste manier om vrouwen en/of mensen uit migrantengroepen in de politiek actief te krijgen, door ze persoonlijk te vragen. Een aanzienlijk deel van de geïnterviewden is zelf op deze manier raadslid geworden, en een van hen geeft aan dat ze zelf heeft geïnventariseerd onder haar collega's hoe die in de politiek zijn gekomen, en die waren allemaal gevraagd.

Bij mannen is de persoonlijke benadering waarschijnlijk ook een goede manier, maar bij vrouwen uit autochtone en andere etnische groepen is het nog belangrijker, omdat vrouwen zichzelf vaak niet in de rol van gemeenteraadslid zien en minder geneigd zijn om zichzelf aan te melden.

*“Dat vrouwen eerder niet zo geneigd zijn om te zeggen ‘dat kan ik wel’. Ik bedoel, vrouwen moeten eerder gevraagd worden. Mannen denken eerder uit zichzelf ‘oh dat kan ik wel, dat doe ik wel even’. Terwijl vrouwen die twijfelen veel meer aan zich zelf. Die denken, ‘nou ik weet niet of ik dat wel kan.’”*

*“Wat ik graag zou willen, is meer vrouwen met een andere etnische achtergrond en hoe kun je dat bereiken. Ik denk ook vooral in je ledenbestand kijken. Wij hebben toevallig ook iemand op onze ledenlijst staan met een andere achtergrond en dat je die toch meeneemt, dat je die persoonlijk wel benadert, die is er nu ook wel mee bezig dus dat is wel heel leuk. En zo zou dat bij anderen ook moeten zijn.”*

Alleen een keer gevraagd worden is voor veel vrouwen niet voldoende. Zij moeten gestimuleerd worden om die twijfel te overwinnen, door aan te geven dat ze geschikt geacht worden voor het raadswerk en dat het goed te combineren is met een gezin en/of een baan.

*“Ik denk dat je goed op moet letten of er vrouwen zijn die willen, en dat je die ruim baan moet geven [...] Want je kan dan goed kijken welke mensen het in hun vingers hebben en die dan vooral veel complimenten geven. En je bent volgens mij heel geschikt.”*

Ook moet hun enthousiasme gewekt worden door te laten zien wat het raadswerk inhoudt en welke invloed raadsleden hebben om werkelijk dingen te veranderen.

Bij het selecteren wie geschikt zouden zijn, worden verschillende manieren gehanteerd. Het organiseren van bijeenkomsten om potentieel geïnteresseerden te leren kennen, kan werken als bijvoorbeeld leden van de partij introducees meenemen. Maar ook zoeken in besturen en onder personen die actief zijn als actievoerder of belangenbehartiger, dus specifiek zoeken naar mensen die maatschappelijk betrokken zijn. En in jongerenafdelingen van partijen. Maar ook via sociale media kunnen geïnteresseerden worden gevonden.

*“Als ik op Facebook wat schrijf, van ‘nou vanavond heb ik dat en dat onderwerp aan de orde’ en ‘nou wie roept nog wat’, hè, nou dan zijn er altijd een aantal mensen die gelijk reageren, en dan denk ik ‘oké, jij bent kennelijk betrokken. Wie weet wil jij verder kijken of je nog wat wilt of kunt.’”*

De respondenten kiezen diverse manieren om potentiële raadsleden te benaderen: de een vindt het het beste werken als vrouwen andere vrouwen vragen. Een ander vertelt dat binnen haar afdeling de wethouder meestal degene is die contact opneemt met mensen die door de fractie op een lijst zijn gezet:

*“[...] omdat dat altijd de vooruitgeschoven post is en die het meest aanspreekt. Dus als hij belt en zegt ‘wil je niet eens een keer met mij komen praten?’”*

De personen die nieuwe mensen gaan benaderen, zouden gericht en op tijd moeten starten met het zoeken van vrouwen, waar mogelijk uit verschillende etnische groepen. Dus niet pas een jaar voor de verkiezingen.

### **Voorlichting**

Voorlichting is volgens een flink aantal respondenten van belang: aan een breder publiek laten zien wat het raadswerk inhoudt, dat het niet moeilijk is en dat je wel degelijk veel invloed hebt als raadslid en iets kunt betekenen voor je omgeving. Net als ‘persoonlijk vragen’, is voorlichting voor vrouwen wellicht belangrijker dan voor mannen, om twijfels en bescheidenheid te overwinnen.

*“Heel veel vrouwen denken ‘al die financiële stukken’, ‘Oh als ik dat moet, dan ben ik al weg.’ Terwijl je daar best ook redelijk in begeleid wordt en je hoeft niet elk cijfertje te lezen, het gaat om de grote lijnen. [...] kunnen allemaal barrières zijn die vrouwen nog een beetje tegenhouden.”*

*“Soms zeggen vrouwen ook wel ‘ik ben blij dat jij het doet maar het is gewoon niet voor mij’. [...] als ik zo eens rond kijk, iedere boerenlul kan raadslid worden en dat is echt zo. Daarmee wil ik niet het raadslidmaatschap denigreren maar het is gewoon ‘wie ken jij, wat is jouw idee en sluiten heel veel mensen zich aan bij jou?’ En ‘hoe verkoop je dat’ natuurlijk, dat is ook wel een beetje waar politiek over gaat. Daar komt het ook wel een beetje op neer.”*

Voorlichting een deel van het negatieve beeld wegnemen dat sommige vrouwen hebben van de politieke cultuur, bijvoorbeeld dat er veel onderlinge strijd is, of corruptie.

*“Mensen hebben het idee dat je hier mekaar helemaal de keet uitvecht en akelig tegen mekaar doet. [...] Nou, ik heb gewoon zulke leuke contacten overgehouden aan de raad en ik ga willekeurig met partijen waarmee ik helemaal verder in de raad niet op een lijn zit. Je gaat een bakkie koffie doen, of je wisselt dingen uit, omdat je zo vaak bij elkaar zit, ga je toch ook persoonlijke dingen delen. Dus, dus, het leuke van het debatteren en het met elkaar optrekken dat zou meer naar voren moeten komen.”*

*“Vrouwen moeten ook niet bang zijn van ‘ik kom in een corrupte wereld terecht’ [...] mensen die in de politiek gaan, doen dat echt met idealen, ook al zou je dat niet altijd denken. En die willen ook echt dat de stad een beetje mooier wordt, dat het land een beetje beter wordt en als jij vindt dat dat anders moet, dan laat je maar zien dan.”*

Vooraf voor vrouwen met kinderen en/of een baan is informatie over de mogelijkheden tot combineren van taken van belang. En vrouwen zouden meer geïnformeerd kunnen worden over wat het raadslidmaatschap hen zelf op kan leveren, bijvoorbeeld dat ze op een andere manier over lokale vraagstukken gaan nadenken en er veel van kunnen leren.

*“Het raadswerk is gewoon echt heel leuk, het is echt heel boeiend, en je leert er veel van, je moet wel een beetje een olifanten-, een dunne olifantenhuid moet je al wel hebben denk ik en je moet gewoon je kansen grijpen.”*

*“Je kan zeggen ‘waar lopen nou die vrouwen allemaal tegenaan’, je kan ook juist laten zien: wat levert het ze op en waarom doen ze het wel. [...] Ik weet nog goed dat die vrouw in Vlissingen van de SGP zich kandidaat stelde, nou ik dacht echt ‘yes’ maar wat was nou haar overweging om te zeggen van ‘nou dan doe ik het’, wat heeft het haar opgeleverd? En natuurlijk heeft zij al helemaal heel veel tegenstand gehad, maar wat heeft het haar nou gebracht? Ik denk het zou interessant zijn om eens wat vrouwen in de politiek te vragen ‘wat heeft het je nou opgeleverd en gebracht?’”*

Meerdere raadsleden vinden voorlichting extra belangrijk voor vrouwen uit etnische minderheidsgroepen, omdat het een relatief kleine stap is om samen met anderen naar een voorlichtingsbijeenkomst te gaan en omdat onjuiste beelden over het raadswerk rechtgezet kunnen worden.

*“Je hoort ook vaak dat het gewoon eng is. [...] Het is toch moeilijk om als vrouw als enige van jouw cirkeltje iets nieuws te ondernemen, het is toch makkelijker als je dat met een groepje doet. Dus we proberen inderdaad wel activiteiten te organiseren [...] Inderdaad ook het raadswerk ook van wat is het nou eigenlijk. Je hebt ook vaak de mensen uit etnische minderheidsgroepen die juist uit landen komen waar hun ervaring met politiek iets heel negatiefs is, dus middels voorlichting is het belangrijk om juist te laten zien hoe de politiek hier werkt en wat het inhoudt zodat ze er eerder aan zouden gaan deelnemen.”*

*“Die vrouwen hebben gewoon gelijke kansen, maar ze moeten wel weten dat ze lid kunnen worden en dat ze dan iets kunnen betekenen. [...] Misschien moet je als partijbestuur ook themabijeenkomsten gaan organiseren wat ook hen aanspreekt en de uitnodiging dan ook iets actiever verspreiden onder die groep. [...] Er komt nog een politiek café over onderwijs, we hebben dan zo’n platform Ouders & Onderwijs Twente en Allochtone Ouders en Onderwijs, die zullen we toch ook zeker actief uitnodigen.”*

Voorlichting over het raadswerk kan veel verschillende vormen hebben. De respondenten spreken over bijeenkomsten georganiseerd vanuit een partij, door enkele vrouwen uit de raad, het college of lokale afdelingen, of door alle vrouwen in de raad. Ook het zichtbaar en toegankelijk zijn als raadslid is een manier om mensen te informeren over de functie. En enkele vrouwen melden dat ze sociale media en websites gebruiken om dergelijke informatie te verspreiden.

*“Iedereen die ik tegenkom, of het nou de kapster is of de buurvrouw, als ze maar iets zeggen van over of ze klagen over iets in de stad, dan zeg ik ‘ja dat is allemaal politiek hè’. Hè allemaal politiek? Dat hier geen parkeerplaatsen voor de deur zijn? Dan zeg ik ‘ja dat is politiek’. Ook dat die boom daar omgezaagd wordt? Dan zeg ik ‘ja dat is politiek’. Dus om mensen duidelijk te maken van, ‘ja ook dingen die jou aangaan’. Het feit dat als je weinig inkomen hebt, dat je een ‘meedoenregeling’ hebt, dat je dus wel je kinderen kunnen sporten en of je moeder naar een verpleeghuis mag dat is politiek. En ja dat is voor mensen wel heel moeilijk om dat allemaal duidelijk te maken dus dat is een baan op zich om duidelijk te maken wat wij doen.”*

Ook uit de raadsleden creatieve wensen om een breed publiek te bereiken en zo voor de volgende verkiezingen meer vrouwen te interesseren, zoals een themanummer van Opzij, een landelijke campagne met spotjes over de ervaringen van vrouwelijke raadsleden of een vrouwelijk raadslid als rol toevoegen in een soapserie.

Een groot aantal vrouwen vindt ook dat dergelijke voorlichting al vroeg moet beginnen, dus op school, vooral omdat niet iedereen van huis uit politiek bewustzijn en interesse meekrijgt. Dit wordt specifiek genoemd voor kinderen uit migrantengroepen.

*“Je moet daar niet alleen werken aan politieke vorming, maar ook werken aan het hele idee van vertrouwen, van debatteren, op de voorgrond treden, al dat soort onderdelen moeten dan dus ook daarin komen. [...] Politieke vorming, ja, ik heb het van thuis meegekregen. Maar ik kan me ook goed voorstellen dat het misschien bij bepaalde etnische minderheden veel minder een onderwerp is waar je thuis over praat, over Nederlandse politiek. Dus dat zou dan toch eerder op school moeten gebeuren dan thuis.”*

Maar voor alle jongeren is voorlichting over politiek van belang. Enerzijds gaat het dan om het informeren van kinderen en jongeren over wat een gemeenteraad doet, anderzijds om het trainen van debatvaardigheden. Sommige raadsleden merken op dat er in hun gemeente initiatieven zijn om de jeugd bij de lokale politiek te betrekken, zoals een simulatiespel voor kinderen in de raadszaal, een leerlingenvijver, jongerenraad of studentenraad.

Sommige respondenten focussen ook specifiek op het nut voor meisjes, in voorlichting op scholen. Ze geven bijvoorbeeld aan dat meiden steeds hoger opgeleid zijn (ook in vergelijking met jongens), maar dat je ze blijkbaar extra moet stimuleren om daadwerkelijk politiek actief te worden. Een raadslid verwacht dat er op termijn meer meiden uit migrantengroepen politieke interesse zullen krijgen, nu ze steeds hoger opgeleid zijn.

*“[Bij] de Turkse moskee hebben ze een grote jongerenbeweging, waar mannen en vrouwen wel aardig gelijkwaardig zijn en die vrouwen kunnen echt hun woordje wel doen. Die spreken goed Nederlands over het algemeen, dat is wel wat ik zie, dat vrouwen daar gemiddeld veel hoger opgeleid zijn dan mannen. [Ook] in de reformatorische gezindte zie je dat. Voorheen mannen deden de opleiding, maakten de carrière en*

*vrouwen bleven thuis voor de kinderen. Zie je daar echt een revolutie, [...] bijna alle vrouwen daar zijn hbo- of meer opgeleid. Die gaan echt niet meer thuis zitten met de kinderen. [...] En dat is eigenlijk heel stilletjes gegaan, daar zijn geen maatregelen voor genomen, dat is eigenlijk puur door het opleidingsniveau. En ik denk dat je dat in de allochtone gemeenschap ook zult gaan zien. Dus [...] zorg dat mensen opgeleid zijn, want dan komen ze vanzelf in aanraking met allerlei maatschappelijke verbanden, met het besturen, vrijwilligersfuncties waar ze voor gevraagd worden, in hun baan kom je de overheid tegen. Dat kom je niet tegen, als je in de opleidingen van mbo en lager zit. Volgens mij ligt daar toch de sleutel.”*

Alleen debatteren op school lijkt niet voldoende voor deze meiden. Het is ook van belang te kijken welke leerlingen maatschappelijke interesse tonen, om bij hen ook politieke interesse te wekken.

*“Doordat je dat op scholen stimuleert en dat je wat meer kijkt van, hoe kan je contact krijgen met juist die jongeren, kan je die warm maken voor de politiek. [...] Juist ook jongeren die op school actief zijn of die een festival hebben georganiseerd of die bij een sportvereniging vrijwilliger of coach zijn geworden, dat zijn de mensen die bepaalde ambities hebben om dingen te gaan vormgeven of organiseren. Die zou je wat meer moeten stimuleren.”*

### **Rolmodellen**

Hoewel de meeste geïnterviewde raadsleden zelf geen rolmodel hebben gehad toen ze de lokale politiek in gingen, achten ze dit wel een effectief instrument in de voorlichting: vrouwen die op lokaal of landelijk niveau politiek actief zijn en als goed voorbeeld en inspiratiebron kunnen dienen.

*“Dat ‘glazen plafond’ dat zou je ook gewoon moeten doorbreken in de politiek door te laten zien dat er eigenlijk geen plafond is. [...] Dat heeft echt wel met waar we vandaan komen te maken, van ‘oh kan ik dat wel en ik ben niet goed genoeg en oeh als ze [er] straks maar niet doorheen prikken dat ik eigenlijk niks kan’. Dat zit er heel vaak achter en dat is ook omdat dat wordt aangepraat zo van ‘ach meisje’”*

*“Ik denk op zich dat wel, dat vrouwen wel sneller problemen zien die misschien heel goed op te lossen zijn. Dus als je dan bepaalde mensen hebt die laten zien van ‘ja maar het kan prima of het kan goed, kijk zo doe ik het’, dat je dan wel sneller de stap maakt om dat misschien ook te doen. Ik merk bij ons binnen de partij merk ik wel heel erg dat Marianne Thieme de partijleider wel echt een rolmodel is voor veel van onze vrouwelijke volksvertegenwoordigers want ze is én Tweede Kamerlid en ze is partijleider maar ze heeft ook nog gewoon twee kinderen en een gezin en het lukt haar wel om dat allemaal draaiende te houden.”*

De geïnterviewden noemen als rolmodellen: Jeanine Hennis-Plasschaert, Neelie Kroes, Ruth Peetoom, Annemarie Jorritsma, Pia Dijkstra, Femke Halsema, Marianne Thieme, Vera Bergkamp en Els Borst.

Deze vrouwen zijn rolmodellen omdat andere vrouwen zich aan hen op kunnen trekken en zien dat het normaal is om als vrouw een politieke functie te bekleden.

*“[...] je kunt een sterke vrouw zijn, maar je hoeft geen bitch te wezen”.*

Of zoals een ander raadslid het verwoordt:

*“Een vrouw die mooi is, goed gekleed en haar mannetje staat en waarvan je denkt van ‘potverdikke, ze redt het toch maar mooi.’”*

De genoemde rolmodellen zijn allemaal autochtone vrouwen, maar voor vrouwen en mannen uit migrantengroepen is het relevant om biculturele rolmodellen te hebben.

*“Als mensen door die ondersteuning zich sterk voelen om zich verkiesbaar te stellen, en dat gaat goed. En dan krijgen ze meer bekendheid en dan heb je meer rolmodellen en dan versterkt het. Net zoals [burgemeester] Aboutaleb in Rotterdam, wat voor voorbeeld geeft hij wel niet, hè. Hij moet zo veel mensen, een ander beeld geven. Ja, dat is onbetaalbaar, dat moet je gewoon hebben.”*

Van dergelijke vrouwelijke en biculturele rolmodellen zou beter zichtbaar gemaakt kunnen worden hoe ze hun positie bereikt hebben, welk pad ze hebben gevolgd, waar ze tegenaan gelopen zijn en wat de kritische succesfactoren zijn geweest, zo geven respondenten aan. Een ondernemer pleit ervoor om in de politiek meer lezingen te houden over vrouwen aan de top, net als in het bedrijfsleven gebeurt.

De media spelen ook een belangrijke rol om de beeldvorming te veranderen. Bijvoorbeeld door bij actualiteitenprogramma's vaker vrouwen uit de politiek uit te nodigen, maar ook door meer de persoonlijke kant van deze vrouwen te belichten, en wat hen beweegt.

Behalve landelijk bekende rolmodellen, noemen meerdere raadsleden dat ook lokale politici een rolmodel kunnen zijn, als ze binnen de gemeente goed zichtbaar zijn, zodat vrouwen denken:

*“[...] ‘jij kan het ook’. Die zit in de raad en die is een boerin, of een huisvrouw met een stel kinderen met wel een flink stel hersenen. Dat dat gewoon, dat dat prima is.”*

*“[...] moet het niet zijn dat het grote ideaal is ver weg en dat dat een heel verschil is met dat je aan de voorkant staat. Ik bedoel als hier een etnische minderheid in de Tweede Kamer zit die daar geweldig het woord voert, dat is een rolmodel. Maar ik weet niet of je daardoor nou getriggerd wordt om dat ook te doen. [...] Soms moet het ook een beetje op hetzelfde level zijn, ‘die doet het ook, die is ook begonnen, jij kunt het ook.’”*

Met lokale rolmodellen kunnen potentiële raadsleden zich vaak beter identificeren, en daarbij zijn ze ook makkelijker bereikbaar om daadwerkelijk mee te praten en informatie aan te vragen. Een raadslid vertelt in dit kader dat in haar gemeente fotoportretten van de vrouwelijke raadsleden tentoon zijn gesteld.

Rolmodellen kunnen ook een functie hebben voor vrouwen die al raadslid zijn, namelijk als voorbeeld hoe je carrière kunt maken in de politiek, maar ook hoe je veranderingen binnen de partij kunt bewerkstelligen.

### **Trainingen en cursussen**

In de interviews zijn twee verschillende typen trainingen en cursussen genoemd. Het eerste type is voor vrouwen (en soms voor mannen) die interesse hebben in de lokale politiek, maar nog twijfelen en nog niet (actief) lid zijn van een partij. De genoemde voorbeelden zijn partijoverstijgend, en op lokaal of regionaal niveau georganiseerd. Twee van de respondenten hebben in het verleden een dergelijke cursus voor potentiële raadsleden gevolgd en ze hebben hier veel aan gehad.



*“Laagdrempelig, het werd gesubsidieerd vanuit de gemeente, dus het was of gratis of een heel kleine bijdrage. [...] in het weekblad is er veel reclame voor gemaakt. En dat heeft toen hartstikke goed gewerkt. [...] ik geloof dat er toen tien dames waren die de cursus gedaan hebben, uiteindelijk [...] kunnen ze kennis maken met raadsleden, wethouders et cetera en zo leren ze een beetje meedraaien, en dan kunnen ze ook lid worden.”*

Het andere type bestaat uit trainingen voor beginnende raadsleden of aspirant-raadsleden die meerdere partijen organiseren. Enkele geïnterviewde vrouwen zijn hier heel tevreden over.

*“Dat is soms best lastig om ertussen te plannen, maar ik ben wel blij dat ik het gedaan heb, want het levert je heel veel op qua kennis, maar ook qua contacten. Je krijgt steeds meer gevoel voor dingen, je hoort hoe het in andere gemeentes gaat, je doet gewoon ideeën op, het is gewoon heel waardevol. Het is heel goed om te doen.”*

Niet iedereen is positief. Het niveau laat soms te wensen over. En bij sommige partijen is er nauwelijks een trainingsaanbod. Volgens een van de respondenten heeft dit ook veel te maken met het budget. Ze noemt bijvoorbeeld de SP die veel geld aan trainingen besteedt.

Vooraf het trainen van debatvaardigheden is een behoefte die de raadsleden noemen, omdat ze dat op school niet gehad hebben. Volgens sommigen zou dit een training specifiek voor vrouwen moeten zijn, omdat zij hier vaak meer moeite mee hebben dan mannen.

*“Ook al ga je naar die debattrainingen dan krijg je alsnog een standaard debattraining, en dan denk ik van ‘ja, dat past niet zo’. [...] Dan zeggen ze van ‘ja dit werkt onwijs goed’ en dan denk je ‘het werkt helemaal niet’. En volgens mij heeft dat heel erg te maken met inderdaad man/vrouw en met migranten/Nederlander.”*

Binnen een debattraining voor vrouwen zou bijvoorbeeld aan de orde kunnen komen hoe vrouwelijke raadsleden zich assertiever op kunnen stellen en zich in een debat niet persoonlijk aangevallen voelen.

*“Bepaalde stukjes dat je die wat meer leert af te sluiten. Hoe kijkt iemand naar je moet helemaal niet interessant zijn tijdens de raad. [...] ik denk dat er inderdaad ook vrouwen tussen zitten dat als ze dan een slag van een andere partij krijgen dat je ze intern ook ziet schrikken, persoonlijk. Dat is gewoon jammer. Met een debattraining puur voor vrouwen zou dat op te heffen zijn. In elk geval een handvat er voor te creëren. Of daar überhaupt over te praten.”*

Een andere thema dat in een training voor vrouwelijke raadsleden aan bod kan komen, is een genderperspectief in beleid.

*“Wat voor effect heeft het voor vrouwen, of wat betekent het voor vrouwen of wat zouden vrouwen hier nou precies mee willen. En tuurlijk vrouwen, is natuurlijk ook zo’n begrip van, ik bedoel de PVV-vrouwen willen iets wat ik echt niet wil, dus dat blijft. Maar ik weet wel zeker dat daar ook van ‘hoe doe je dat’? Dus het gaat niet zozeer om de inhoud, maar wat zijn daar dan trucjes voor.”*

Niet iedereen is een voorstander van specifieke trainingen voor vrouwen. Maar voorrang bij de toegang tot algemene cursussen zou volgens hen wel een goed idee zijn.

*“Uiteindelijk moet je wel op kwaliteit selecteren natuurlijk maar, ja als je vrouwen wat meer de kans geeft dan krijgen ze ook meer de kans om de kwaliteiten te laten zien. Om te groeien. Ik denk dat vrouwen daar wat meer een zetje voor nodig hebben dan mannen. Mannen die komen er vanzelf wel.”*

*“Of [die cursus] specifiek voor vrouwen moet weet ik niet. Wat wel handig is in zo'n commissie die dan die masterclassaanvragen beoordeelt, dat zij bijvoorbeeld wel wat meer vrouwen uitnodigen dan mannen. Dat zou ik wel slim vinden. Dat ik niet straks zie 'oh er zijn maar weer zes vrouwen'. Want dit is het moment waarop je vrouwen het steuntje in de rug kan geven en het zelfvertrouwen en ze klaar kunt stomen voor wat meer of wat anders.[...] Iets meer vrouwen [uitnodigen] omdat er toch meer afvallen gedurende een traject, denk ik.”*

Twee raadsleden zouden graag een onafhankelijke training voor raadsleden willen, los van partijen (genoemd door zowel een raadslid van een lokale partij als een raadslid van een landelijke partij die zelf trainingen organiseert). En iemand uit Friesland uit de wens om meer trainingen regionaal te organiseren, omdat heel veel cursussen in het midden van het land plaatsvinden en dat weerhoudt veel vrouwen uit de noordelijke provincies, omdat de reistijd dan te lang is.

### **Coaching**

De helft van de geïnterviewden noemt coaching als een van de beste manieren om meer vrouwen in de lokale politiek te krijgen en te houden. Meerdere vrouwen hebben zelf ook een coach of mentor gehad, sommigen een man, anderen een vrouw.

Een raadslid van een lokale partij heeft dit juist gemist:

*“Het helpt als je gewoon met een ervaren raadslid, en ik ben van een lokale partij hè, dus ik heb niet zo'n cursus van het landelijk bureau. Ik denk dat dat wel helpt, maar dan ook eentje die meekijkt van wat voor impact heeft het op je leven, hoe ga je dat doen. [...] Ja dat had ik wel prettig gevonden. [...] maar ook hoe je het doet [...] het is nogal iets, je kan je erop voorbereiden, je kan meelopen, maar als je echt raadslid bent, dan pas kan je je vak eigen maken en dan is het eigenlijk wel fijn als je gewoon een coach hebt. En natuurlijk ben ik door mijn partij best gecoacht hoor en ook meer, maar meer dan in praktische zin van 'wat is een motie, wat is een amendement, wanneer moet je dit doen of dat doen', maar hōe je het deed, ja dat hebben ze bij mijn partij niet zo gedaan, nee.”*

Coaching is voor zowel mannen als vrouwen nuttig, maar voor vrouwen zou het nog belangrijker zijn:

*“Ik vind dat daar best oog mag zijn voor wat komt er op je af. Want je bent toch een beetje een kop van Jut wel. En dat moet je wel kunnen. En ik kan me voorstellen dat vrouwen daar nog eerder op afhaken als mannen.”*

En een ander zegt dat coaching voor vrouwen nodig is omdat vrouwen minder snel serieus genomen worden in de politiek:

*“Omdat in de politiek het nog altijd zo is dat het makkelijker geaccepteerd wordt als een man zegt dat het waar is, dan als een vrouw zegt dat het waar is. Want ik hoor nu na acht jaar nog heel vaak ‘oh je hebt er echt verstand van?’ [...] Dat heb ik in het begin zelf ook ervaren, dat ik dacht ‘oh ja ik moet wel harder lopen en beter mijn best doen als die mannen’. Ja dat zit gewoon in de maatschappij ook nog. [...] vrouwen moeten daar meer in begeleid worden, niet omdat ze het niet kunnen, maar omdat ze tegen andere obstakels aanlopen dan mannen.”*

En voor migranten kan coaching extra van nut zijn, om zich te handhaven in een autochtone politieke cultuur.

*“We hebben wel eens een of twee keer iemand langs gehad die zich dan meldde bij de steunfractie. Die is dan van harte welkom, [maar] die haakt dan toch af. En daar zit natuurlijk wel een element in, dat je een cultuur aantreft die op dat moment nog weinig ervaring heeft met allochtonen. Dus ik kan me voorstellen dat daar wel een ding zit. Dat je daar iets extra's moet doen. [...] Ja, ik vind wel dat het beter kan en ik denk dat dat wel iets beter gecoacht kan worden.”*

Onderwerpen die tijdens de coaching aan bod zouden kunnen komen, zijn bijvoorbeeld technieken voor spreken tijdens vergaderingen, debatteren, het hanteren van de eigen emoties tijdens een debat en opmerkingen van tegenstanders niet opvatten als persoonlijke ondermijning.

*“Ach, die emotie, nooit doen. Want dan hebben ze je weer hè. ‘Ah, het is weer een vrouw’. En dan ben je gewoon weg. [...] Dus zeker dat is iets wat je leren kan. En daar voel ik me dan altijd wel heel goed bij. Want dan kan je het relativeren. [...] Ja, dat je weet van dit is niet om jou persoonlijk te ondermijnen, maar jij wordt er sterker van.”*

*“En gewoon jezelf zijn. En het lef hebben, dat heb ik laatst tegen iemand gezegd, het lef hebben om niet alles op papier te hebben. [...] Dat had ik ook de eerste periode, als ik achter het kathedertafel moest dan deed ik ook [...] voorlezen. En nu zet ik wat kernpunten op en ik maak een verhaal, en dan is het leuker, want dan heb je ook de dingen die je gehoord hebt, meegenomen. En dan zei ze, ‘moet ik dat?’ Nee, dat moet je niet. Maar let maar op, er komt een moment dan doe je het ook. [...] Je doet het goed. Ik probeer dat op mijn manier dan in de raad. Een beetje die vrouwen te helpen.”*

Een raadslid noemt het voorbeeld van een meester-gezelprogramma, wat binnen een provinciale afdeling van haar partij wordt uitgevoerd en wat ze ook graag in haar provincie zou zien: het koppelen van ervaren politica's met vrouwen uit de jongerenafdeling.

En sommige geïnterviewden zouden zelf als ervaren raadslid wel coach willen zijn voor beginnende raadsleden. Een van hen heeft in het verleden ook een cursus voor coaches gevolgd, die binnen de partij werd gegeven.

### **Steunfracties**

In hoofdstuk 4 hebben we beschreven dat een deel van de geïnterviewde vrouwen steunfractielid of fractievertegenwoordiger is geweest, voorafgaand aan het raadslidmaatschap. Dit wordt een goede voorbereiding genoemd, omdat er van dichtbij kennis gemaakt wordt met het raadswerk, en ze onderdelen daarvan zelf kunnen uitvoeren, zoals het spreken en debatteren in commissies en inhoudelijke dossiers voorbereiden.

*“Ik heb met die steunfractie vanaf het begin al leuk gevonden, het nadenken over dingen voor oplossingen of over wat je ervan vindt. Dus ik denk best wel als je er mee in aanraking komt, dat mensen er toch een ander beeld van gaan krijgen.”*

*“Ik denk dat het mensen helpt om over drempels heen te stappen als je ze al eens wat meer laat debatteren of laat zien wat voor trucjes er zijn.”*

Maar het komt regelmatig voor dat steunfractieleden bij de verkiezingen toch niet op een verkiesbare plaats op de lijst willen komen.

*“Sommige mensen die wel geïnteresseerd zijn die hebben wel een beeld, maar dan laat je ze even meedraaien en dan schrikken ze vaak, dan is het een beetje overweldigend van ‘moet ik dit allemaal weten?’ En dan kun je nog honderd keer zeggen, ‘nee, je begint gewoon rustig, begin maar gewoon aan een dingetje wat jou interesseert, geef daar nou maar je mening over’ en dan zijn ze eigenlijk al te ver heen, dus het snuffelen is al een stap te groot. Terwijl je juist denkt van ‘het valt allemaal wel mee’, maar misschien omdat je er zelf dan zo in zit, dat je denkt ‘nou het is niet zo indrukwekkend’ dat je snel vergeet hoe groot die stap eigenlijk was.”*

Enkele raadsleden constateren dat vooral de tijdsinvestering dan een obstakel blijkt te zijn. Ze noemen voorbeelden van vrouwelijke steunfractieleden die wel betrokken willen zijn bij de fractie, maar zich niet willen committeren voor langere tijd of voor een flink aantal uren per week.

*“Ik denk dat tijd gewoon simpelweg toch gewoon het grootste punt is. Als vrouwen al werken [...] of met een gezin [...] En zeker het besnuffelen dus bij een steunfractie aansluiten of bij het bestuur, dan is het al heel gauw dat ze denken ‘oh, heel interessant maar ik red het er niet bij’. [...] Die zich dan niet verkiesbaar op de lijst stellen. Dus ik wil wel op de achtergrond, steunfractie, wil ik wel afen toe aanschuiven. Wij organiseren politieke cafés één keer in de maand. Nou, daar hebben we dan wel vrouwen voor gevonden, die zich daarvoor willen inzetten. Maar vooral niet te veel commitment.”*

*“Soms haal ik [er] wel eens een vriendin erbij [...] als we op werkbezoek ergens heen gaan. Dat vindt ze dan wel leuk. Maar ze wil dan niet altijd mee vergaderen. [...] Misschien is dat ook nieuwe tijd, dat je mensen niet meer kan vragen om vier jaar lang mee te vergaderen, maar dat je misschien projectjes maakt. Dat je zegt van ‘joh, kom jij met dit mee en jij met dat’. En dan werkt het op zich wel, dan krijg je wel wat meer vrouwen mee. [...] Niet iedereen heeft zin in vergaderen. Of ze doen al andere dingen, dan ga je niet dit er ook nog bij doen, dus dat speelt ook wel mee.”*

Voor degenen die de ambitie (nog) niet hebben om in de raad te gaan, is de steunfractie een goede manier om wel inhoudelijk betrokken te zijn op lokaal politiek niveau. Ook stages kunnen een goede manier zijn om jonge vrouwen te interesseren voor de politiek en hen van dichtbij te laten kennismaken en uiteindelijk misschien zelf raadslid te worden.

*“Ik probeer zelf [...] jonge meiden van ‘joh kom eens stage lopen bij ons [...] om een beetje te kijken’. En dan zeg ik ook, je hoeft niet bij ons te komen, [...] maar de politiek, ga kijken of er andere partijen [...] Misschien is dat leuk. [...] Dus ik probeer wel vrouwen te stimuleren, jonge meiden vooral omdat het ook gewoon leuk is. Het is een onwijs leuke baan.”*

*“Ik heb nu bijvoorbeeld een leuke stagiaire, die heeft met mij meegelopen, die bestuurskunde studeert, een Turks meisje, en [dan] denk ik echt wel van ‘die gaan wij lekker opleiden! Die gaan wij op de lijst zetten’, nou ja als ze wil natuurlijk, maar ik denk dat is ook echt iemand die inhoud heeft.”*

### **Vrouwennetwerken**

De meningen over het belang van vrouwennetwerken zijn verdeeld. Van de geïnterviewde vrouwen is slechts een enkeling zelf lid geweest van een vrouwenorganisatie voordat ze gemeenteraadslid werd. Sommige geïnterviewde raadsleden hebben dan ook geen affiniteit met groepen of organisaties specifiek voor vrouwen of hebben een negatief beeld van vrouwengroepen. Het wordt dan gezien als een fenomeen uit het verleden.

*“Ik heb zelf altijd heel erg het gevoel dat dat [...] iets uit het verleden is of zo, toen het ook nog heel belangrijk was. Toen had je een vrouwenwereld en een mannenwereld, [...] maar nu is alles zo vermengd, dat ik denk van ‘waarom zou je die vrouwen zo willen houden?’ [...] blijkbaar zit het wel in een behoefte maar ja, ik voel me er nooit zo thuis.”*

*“Ik zie mannen niet als mijn vijand. Ik vind niet dat we het heel zielig hebben, ik vind dat wij wat moeten doen [...] Die vrouwengroepen, ik vind het heel goed dat ze er zijn, voor veel vrouwen zijn ze heel belangrijk, maar dat station ben ik gepasseerd.”*

Veel andere respondenten zien wel een rol voor vrouwenorganisaties als het gaat om het vergroten van het aantal vrouwen in gemeenteraden. Maatschappelijke organisaties als Vrouwen van Nu zouden als mogelijke kweekvijver kunnen dienen voor lokaal politiek talent.

*“Dat zijn toch vrouwen die out of the box durven te denken. Dat zijn toch vrouwen die voor zichzelf op durven te komen. En daar heb je wel een vijver waar je meer uit kunt gaan vissen. [...] Je moet gewoon vrouwengroepen [...] benaderen om [...] daaruit een begin te krijgen. Je moet een basis maken uit alle groeperingen. Bij voorkeur geen politieke kleur.”*

En een jong raadslid geeft aan:

*“Hier in Overijssel heb je natuurlijk de vrouwenbonden en ja, dat is echt iets voor 60-plussers hè. Je hebt vrouwenclubs en vrouwenbonden en katholieke vrouwenbonden. Nou ja, daar zitten natuurlijk ook actieve mensen in, en bij kerken. Dat zijn ook vaak vrouwen die wat serieuzer zijn en dan op een gegeven moment zeggen van ‘nou, ik wil wel iets voor de gemeente gaan doen’. Misschien is het daarom bij het CDA wat logischer dat er wat meer vrouwen instromen.”*

En ze ziet nog andere mogelijkheden:

*“Of al die maatschappelijke organisaties zoals de WMO, dat zijn toch vaak de vrouwen uit de zorg, de pittige tantes die heus wel weten hoe het moet [...] Dan denk ik deze mensen zijn zo krachtig. Die wil je er gewoon bij hebben en vaak willen ze dan op dat punt zichzelf nog helemaal inzetten maar ik denk na een tijdje dat ze zich ook wel voor grotere dingen willen gaan inzetten. [...] ook bij het LTO, daar zijn ook jonge dames, agrariërs, die hebben nog meer tijd dan hun mannen die die bedrijven runnen, zij zetten zich meer in voor de ontwikkeling en de duurzaamheid.”*

Naast de maatschappelijke vrouwenorganisaties, zijn er ook vrouwengroepen of -afdelingen verbonden aan sommige politieke partijen. Deze kunnen volgens veel respondenten drie belangrijke functies hebben: voorlichten en werven van nieuwe vrouwelijke leden, profileren van vrouwen binnen de partij en inhoudelijk of persoonlijk ondersteunen van zittende raadsleden (en andere politici en bestuurders).

Een raadslid vertelt hoe ze op deze manier op lokaal niveau actief geworden is:

*“Ik ben eigenlijk actief geworden binnen D66 door de regionale vrouwenclub van D66. Dus die organiseren eens in de zoveel tijd lezingen, en thema’s. Eigenlijk door daar een keer naartoe te zijn geweest. [...] doordat ik daar dus raadsleden tegenkwam ben ik wel gaan kijken van, ‘ja zou dat wat voor mij zijn of zal ik wachten tot de volgende Provinciale Statenverkiezingen’. Maar toen kwamen de verkiezingen en ik dacht van ‘nou ja, ik ga het dan maar doen.’”*

Een vrouwenafdeling kan ook actief lobbyen voor meer vrouwen in het bestuur.

*“Er waren drie bestuursleden weggegaan en toen hebben ze wel met het CDAV [...] hebben ze dus gelobbyd [...] en het zijn alle drie vrouwen geworden. Ze hebben dus zoveel vrouwen opgetrommeld om naar de vergadering te komen en ze hebben ook mannen overgehaald om op vrouwen te stemmen, dus ze hebben er echt werk van gemaakt.”*

Een raadslid dat in haar provincie de vrouwenafdeling van haar partij weer op wil gaan zetten, heeft daar duidelijke ideeën over:

*“Mijn idee is dat we niet zozeer moeten praten over ‘o wat zielig er zitten te weinig vrouwen in de lokale [...] gemeenteraad, of in de gemeente of in de lokale politiek’, en, weet je, echt vanuit die underdog positie praat, daar zou ik geen voorstander van willen zijn, maar wel dat je benadrukt wat de kracht van de vrouw is. [...] net die accenten wellicht iets anders neerleggen, maar ook een betere afspiegeling van de samenleving, zodat vrouwen zich ook herkennen in de politiek. [...] Je moet wel deskundig genoeg zijn voor een functie, dat vind ik natuurlijk ook, maar bij gelijke deskundigheid, en als er al heel veel mannen in zitten [...] vind ik wel dat de vrouw naar voren geschoven moet worden.”*

De functie van vrouwennetwerken die het meest uitgebreid besproken is in de interviews, en waar ook veel voorstanders voor zijn onder de geïnterviewden, is die van persoonlijke steun en inhoudelijke uitwisseling. Hoewel dit twee verschillende doelen zijn, vallen ze vaak samen in de netwerken die de respondenten beschrijven. Deze netwerken organiseren bijeenkomsten of werkbezoeken, vaak met een inhoudelijk thema, maar waar ook gelegenheid is om de persoonlijke ervaringen als raadslid te bespreken. De inhoudelijke thema’s zijn in sommige netwerken beleidsonderwerpen die specifiek of in sterke mate vrouwen aangaan, zoals bijvoorbeeld de Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO), de balans tussen werk en zorg, of voedselverspilling. In andere gevallen zijn het reguliere onderwerpen, die in de raad aan de orde kunnen komen en waar leden zich in willen verdiepen.

De persoonlijke ervaringen die besproken worden, hebben betrekking op de positie als vrouwelijk raadslid, ‘waar loop je tegenaan en hoe kan je elkaar daar handvatten voor geven’. Een ander gesprekspunt is het combineren van raadswork en gezin, of raadswork en werk/eigen bedrijf. Het hierover kunnen spreken met vrouwen in vergelijkbare situaties biedt blijkbaar herkenning, steun en praktische tips.

Daarbij is er onderscheid te maken tussen landelijke netwerken -soms met regionale afdelingen- die verbonden zijn aan een partij, zoals het CDAV, de Liberale Vrouwen, Femnet, het vrouwen netwerk van de PvdA en het Els Borst Netwerk. Daarnaast zijn er partijgebonden initiatieven op lokaal of regionaal niveau, bijvoorbeeld een groep van vrouwelijke raadsleden, steunfractieleden, wethouder en bestuursleden van een partij binnen een gemeente. Ten derde zijn er partijoverstijgende initiatieven, veelal op lokaal niveau.

In hoofdstuk 3 zijn we ingegaan op de activiteiten van de landelijke, partijgebonden vrouwen netwerken. Hier volstaan we met enkele ervaringen van de geïnterviewde raadsleden.

In de interviews wordt gesproken over de provinciale afdelingen van CDA, PvdA en D66, die bijeenkomsten organiseren om vrouwelijke leden te binden en/of hun deskundigheid te vergroten. Femnet van GroenLinks organiseert landelijke bijeenkomsten en debatten voor vrouwen en mannen, waar ook via internet aan deel te nemen is. Een raadslid geeft aan dat de vergaderingen altijd op dinsdag of maandag in Utrecht zijn, waardoor ze er nooit bij kan zijn. Maar ze krijgt wel de stukken en kan via internet mee debatteren. En ook bij de VVD en ChristenUnie lijken de activiteiten alleen landelijk te zijn. Bij de ChristenUnie wordt een landelijke werkgroep van vrouwelijke politici genoemd, van waaruit een coachingsprogramma voor vrouwelijke leden is opgezet.

Een voordeel van partijgebonden netwerken is dat er uitwisseling is tussen de verschillende politieke niveaus, wat nieuwe inzichten kan bieden in carrièremogelijkheden.

*“Het is heel goed om ook met andere vrouwen die ook in andere gelederen van de politiek zitten te spreken over ‘waar loop je tegenaan, wat zijn je mogelijkheden’?. Ik moet eerlijk zeggen, daar had ook niet zo heel erg beeld van, wat is er nog meer, wat zou je nog meer kunnen doen [...]. Dan gaat er toch wel een wereld voor je open.”*

Als voordeel van partijoverstijgende initiatieven noemen de geïnterviewde vrouwen enerzijds dat het nut van het uitwisselen van ervaringen met andere vrouwen niet gaat over politieke onderwerpen maar juist over hun positie als vrouwelijk raadslid. Anderzijds kunnen hieraan ook vrouwen van lokale partijen deelnemen, die geen ondersteuning uit landelijke organisaties krijgen.

*“Ik mis wel iets voor vrouwen om je te ontplooien, waar je even met anderen over kan praten, over hoe andere vrouwen dat doen. [...] je bent een vrouwelijk raadslid, hoe ga je je positioneren bijvoorbeeld. [...] dat had ik eigenlijk wel fijn gevonden, als je dat allemaal niet zelf steeds hoeft te bedenken, maar dat je daar ook in gevoed wordt door iets landelijks, of vanuit de gemeente, dat maakt mij allemaal niet uit. Kijk je hebt natuurlijk wel ProDemos, maar dat is natuurlijk niet alleen maar sec gericht op vrouwen.”*

Een voorbeeld van partijoverstijgende initiatieven is het Wilhelminaberaad dat jaarlijks in Drenthe georganiseerd wordt door enkele vrouwelijke (voormalig) raadsleden.

*“Ook het onderlinge contact van die vrouwen hier is gewoon belangrijk. Want sinds wij het voor Drenthe doen, komen wij dus ook vrouwen tegen van lokale partijen. [...] En die willen zo graag af en toe even leeglopen over wat ze meemaken. En dat doen ze bij ons. En dat zijn ook onze trouwe kandidaten als we dingen organiseren, dan komen zij. Want wij hebben natuurlijk een heel groot landelijk netwerk. Het CDA, Partij van de Arbeid, ChristenUnie ook. En deze partijen hebben dat niet.”*

En een vrouw legde als steunfractielid al contact met de andere vrouwen in de raad via het lokale, partijoverstijgende vrouwenennetwerk en heeft daar veel aan:

*“Ook makkelijk toen je het echte werk moest gaan doen, dat zij ook je aanmoedigden en dan, o nou, of dat je even wat met hun dan kon afstemmen [...] gewoon ook fijn om ook als groep vrouwen contact te hebben [...] ook een beetje zo’n code van ‘joh, wij gaan niet van die lange verhalen houden in de raad, maar wij doen puntig, bondig’ [...] elkaar verder op weg helpen en nieuwkomers [...] Ja, verwelkomen en [...] ja, toch vraagbaak zijn, hè, als jij met een motie zit dat je dan makkelijker misschien, omdat je die vrouwen al kent daarop afstapt, of dat ze je even helpen van ‘goh dat moet je zus of zo doen.’”*

### **Organisaties van etnische minderheidsgroepen**

Persoonlijk benaderen is belangrijk, zagen we eerder, maar een van de respondenten geeft aan dat ze niet veel vrouwen uit etnische minderheidsgroepen kent, hoewel er wel veel in haar gemeente wonen. Een oplossing hiervoor is het benaderen van migrantenorganisaties en het bijwonen van bijeenkomsten van etnische minderheidsgroepen. Sommige raadsleden zijn al actief in het bezoeken van migrantenorganisaties en het benaderen van sleutelpersonen.

*“Ik denk dat je daar veel meer zou moeten denken in het kader van gastvrijheid, open maaltijd, je nodigt mensen uit en je gaat met ze in gesprek als politieke partij.[...] Dus wij zijn in de campagne veel meer begonnen met, dat heet dan ‘op de koffie met’. Mensen zelf opzoeken, organisaties opzoeken, dwarsdoorsnede van de samenleving en laten zien wie je bent. Dat werkt gewoon veel beter.”*

*“Ik denk zelf dat je dus contact moet hebben met organisaties. En dat je ook mensen kan zien die wat voor hun eigen gemeenschap betekenen of daar een leidersrol hebben en daar contact mee zoeken om te kijken van ‘je bent hier zo bezig maar dat zou je politiek ook kunnen doen.’”*

Bij mensen met een dergelijke leidersrol denken respondenten bijvoorbeeld aan de voorzitter van een moskeevereniging.

*“We hebben een Turks duoraadslid ook gehad toentertijd, die was voorzitter van de moskee. Dus dat is toch ook wel iemand die in de maatschappij staat en mensen ziet en spreekt en wel iets vindt van de dingen die gebeuren. [...] Dus ik zei ‘kom erbij’. Maar hij zegt in de raadszaal durf ik geen woord eruit te krijgen. Ik zei ‘maar ik heb dat ook moeten leren, we moeten dat allemaal leren, kom er gewoon bij’. En uiteindelijk is ie toch lid geworden.”*

Ook voor voorlichtingsactiviteiten kan worden aangesloten bij migrantenorganisaties.

*“Voor Molukse vrouwen. Samen met een aantal Molukse organisaties doen we dat Wilhelminaberaad. Het Wilhelminaberaad is elke twee jaar. En dat is dan altijd een specifieke doelgroep die we proberen aan te boren om die wat meer de politiek in te krijgen. Het vorige Wilhelminaberaad is er één raadslid geworden van de 60 vrouwen die er waren. Dus het is toch een kwestie van er veel over praten en laten zien dat het leuk is.”*



Maar niet iedereen vindt het gemakkelijk om migrantenorganisaties te benaderen.

*“Ik vind het een beetje moeilijk, [ik ben] laatst bij die moskee geweest en [heb gemerkt] dat het toch nog best wel ingewikkeld is voor een vrouw om daarmee in gesprek te gaan.”*

*“Ik vind het ook wel moeilijk. Want allochtone organisaties, die zijn er wel, dan zou je wel langs kunnen gaan en afspreken. Maar dan denk ik ook van, dat vind ik ook weer zo van zieltjes winnen. Die vrouwen hebben gewoon gelijke kansen, maar ze moeten wel weten dat ze lid kunnen worden en dat ze dan iets kunnen betekenen.”*

### **Inclusieve cultuur**

Een open en/of inclusieve cultuur in partij, de raad en de fractie is van belang, om meer vrouwelijke en biculturele, maar ook jonge raadsleden te krijgen: een cultuur waarin zo veel mogelijk mensen zich thuis voelen.

Zoals we eerder al zagen, zijn sommige partijen vanwege hun denominatie selectief ten opzichte van mensen uit etnische minderheidsgroepen. Maar ook in andere opzichten kan de cultuur binnen een partij, raad of fractie andere typen mensen uitsluiten, bewust of onbewust.

*“Ik denk wel dat ze gelijke kansen hebben maar ze moeten ze wel zelf grijpen en het begint gewoon met lid worden van een politieke partij, want als je niet lid bent, dan kom je er niet. Je moet je wel committeren aan een ideaal, je moet je daar ook prettig bij voelen. Dus de vraag is nu, voelen vrouwen met een andere etnische achtergrond zich wel prettig genoeg bij alle partijen? Om daar lid van te worden, om daar wat voor te doen. Ik weet niet hoe dat bij andere partijen is, misschien is dat wel een aardige vraag die partijen zichzelf moeten stellen: zijn we interessant genoeg?”*

Een raadslid met een migrantenachtergrond ziet wel degelijk voorbeelden van bewuste of onbewuste uitsluiting.

*“Ja, ik denk dat er wel ook andere uitsluitingsmechanismen zijn. Ik denk dat het voor heel veel migranten best wel moeilijk is om in de politiek te komen en zeker vrouwen. Ik had helemaal in het begin een bijeenkomst met raadsleden. [...] Ik had een gesprek met een paar vrouwen, nou die hadden behoefte om iets te zeggen over migranten. Maar het wordt gelijk zo ongemakkelijk, en dan gaan mensen ook zeggen ‘ja, nee maar iemand zoals jij, weet je een hoofddoek die gewoon leuk meedoet’. Nou dan ben ik al helemaal klaar. [...] Een soort ongemakkelijkheid waardoor vrouwen ook maar zeker ook migranten denken van ‘laat maar, want dat is gewoon geen leuke club.’ [...] En dan zit er ook wel een beetje ons-kent-ons-gevoel, wat maakt dat het ook wel moeilijk is. Je moet echt heel erg de taal spreken van de heersende [groep].”*

Die inclusiviteit kan zich zowel op landelijk als lokaal niveau uiten. Een inclusieve cultuur is weliswaar niet hetzelfde als een beleid dat gericht is op het vergroten van diversiteit: een inclusieve cultuur kijkt ook kritisch naar zichzelf en past zich aan nieuwe leden aan waar nodig. Maar een partijvisie waarin aandacht besteed wordt aan diversiteit en diversiteitsbevorderende maatregelen kan een indicatie zijn voor het inclusieve karakter van een partij. Als het gaat om het bevorderen van het aandeel vrouwen in gemeenteraden verschilt de rol van het landelijk bestuur

en het landelijk bureau per partij, zo zagen we al in hoofdstuk 3. In deze paragraaf gaan we kort in op het landelijke partijbeleid rond diversiteit in gemeenteraden, vanuit het perspectief van de geïnterviewde raadsleden. Per partij zijn slechts enkele raadsleden geïnterviewd, dus deze uitspraken zijn niet representatief voor alle vrouwelijke leden.

De CDA-raadsleden geven aan dat er binnen het CDA een democratiseringsproces gaande is, ingezet door voorzitter Ruth Peetoom, waarbij ook diversiteit qua geslacht en leeftijd aan de orde komt. Concreet noemen ze het streven naar kandidatenlijsten met 50% vrouwen, en dat leden van de jongerenpartij van het CDA stemrecht hebben op de CDA-congressen. Een van de respondenten geeft aan dat ook een christelijke partij actief contact kan leggen met etnische minderheidsgroepen, zeker wanneer die een christelijke achtergrond hebben. Zij noemt specifiek de Armeense bevolkingsgroep in een buurgemeente.

De ChristenUnie heeft al langere tijd diversiteit op de agenda staan, zo melden de raadsleden van deze partij. De aandacht voor vrouwen lijkt een beetje te zijn weggeëbd, maar etnische minderheden staan momenteel juist op de agenda, in die zin dat een paar vrouwelijke leden hier aandacht voor vragen door artikelen te schrijven en bijeenkomsten te organiseren.

*“Wij zijn natuurlijk wel een, in die zin exclusieve partij, bij ons worden er wel een aantal voorwaarden gesteld op het gebied van religie. Dus als je geen christen bent, kom je bij de ChristenUnie niet zo makkelijk binnen. Dus dat is voor veel Marokkanen en Turken natuurlijk een probleem. Maar ik zou me wel kunnen voorstellen dat Surinaamse mensen of mensen uit Indonesië, Molukken, dat zijn vaak christenen. [...] Dat was voor mij ook een beetje een eyeopener dat ik dacht ‘ja, zou ik me kunnen voorstellen dat je als partijen daar je ook wel op richt’. En dan moet je kijken van hoe ziet die cultuur er dan uit? En hoe ga je daar dan je werving op toepassen?”*

Het landelijk partijbestuur van D66 heeft momenteel aandacht voor man-vrouw-diversiteit. Een van de raadsleden vindt dat hier ‘de laatste tijd misschien te weinig aandacht voor was’, omdat er veel vrouwen sympathiseren met D66 en die eigenlijk wel actief benaderd moeten worden. En een ander raadslid spreekt haar verwachtingen ten opzichte van de partij uit:

*“Ik vind wel dat je als partij inspanningen moet leveren om vrouwen zo te ontwikkelen of zich te laten ontwikkelen dat ze wel ook die kwaliteit hebben en dat je niet alleen maar een vrouw op plek twee of drie zet omdat ze vrouw is maar ook omdat ze kwaliteit in huis heeft. [...] daar zijn er steeds meer van bewust en daar zijn we ook wel mee bezig.”*

De D66- raadsleden kennen geen voorbeelden van specifieke aandacht voor etnische minderheden vanuit de partij.

GroenLinks heeft volgens de raadsleden geen landelijk voorgeschreven maatregelen om diversiteit te bevorderen, maar aandacht voor representativiteit is een ‘consequentie van hoe je denkt over de samenleving’.

De PvdA-raadsleden zien dat hun partij het belangrijk vindt om diversiteit te vergroten, qua culturele achtergrond en geslacht. De partij heeft hier een lange geschiedenis en veel ervaring in. Een van hen noemt de norm voor de lijstvolgorde: mannen en vrouwen om-en-om. Ook vermelden ze dat het partijbureau voorafgaand aan de gemeenteraadsverkiezingen communiceert over diversiteit op de lijst.

Bij de Partij voor de Dieren geven de raadsleden aan dat er al relatief veel vrouwen in de partij actief zijn, zowel landelijk als lokaal en dat veel kiezers op de eerste vrouw op de lijst stemmen.

Er is dan ook geen beleid op papier gezet, maar ze verwachten dat er wel rekening mee wordt gehouden bij het samenstellen van kandidatenlijsten. Een van de raadsleden pleit juist voor aandacht voor diversiteit om te zorgen dat er ook voldoende mannen in de lokale fracties zitten.

Een van de VVD-raadsleden noemt het niet passen voor de VVD als er geen vrouwen op de lijst staan:

*“Het is gewoon gelijkheid hè. Vrijheid en gelijkheid. En geen onderscheid tussen kleur, ras, vrouw, man. Het is passend voor de VVD.”*

De raadsleden noemen de scoutingcommissie en masterclass, waar zowel vrouwen als mannen zich voor aan kunnen melden.

Ook op lokaal niveau is een inclusieve cultuur van belang, zowel in de raad als in de fractie. Sommige raadsleden constateren dat de cultuur in hun raad daaraan voldoet.

*“Maar deze raad is wel zo, dat mag geen verschil maken. Wat dat aan gaat is de cultuur hier heel mild. Wat dat aan gaat heel positief en pro actief, raadsbreed. Dus er is wel een hele goede cohesie en dat we dat ook met elkaar willen doen. [...] Er is zo'n wederzijds respect. Dan zit je ook met de juist mensen. Dan denk ik dat er heel wat ergere raden zijn.”*

Enkele raadsleden zien dat hun lokale afdeling zich ook bewust is van het belang van een open cultuur, bijvoorbeeld voor jongeren.

*“Dat er altijd wel een cultuur was dat we dat echt belangrijk vinden en ook wel echt mensen gevraagd voor functies. Dus vooral ook jonge mensen kansen geven, proberen open te zijn, ook dingen op te zoeken waar mensen zitten die niet van het systeem zijn van 'je gaat naar een ledenvergadering en daar ga je vergaderen en dan kan je je kandidaat stellen'. Ik bedoel, zo is de partij wel georganiseerd maar ons netwerk niet, dus dat je bijvoorbeeld jongeren meer spreekt op festivals of op andere locaties en ouderen weer op een hele andere plek. Maar ja het lukt natuurlijk niet altijd, we hebben nu dus bijvoorbeeld geen allochtone kandidaat in de raad zitten.”*

Meerdere vrouwen geven aan dat hun afdeling open staat voor vrouwen, migranten en/of jongeren, maar dat er geen maatregelen worden genomen om de diversiteit te vergroten.

*“Het dringt wel langzamerhand door dat je daar actief op moet inzetten. [maar] ze zeggen ook wel 'die kunnen we niet vinden. Ze zijn er niet. En die wij vragen, die willen dat niet.’”*

*“Ik denk dat je altijd een beetje strategisch moet kijken van 'waar liggen voor ons kansen?' Bij welke bevolkingsgroepen, bij welke stemmers? [...] En dan kijk je waar wonen die mensen nou voor een groot deel, daar zou je dan eigenlijk ook campagne moeten voeren, want daar is het kansrijk om mensen van buiten je originele kieskring, om daar mensen over de streep te trekken. En zo zou je eigenlijk ook moeten kijken naar welke etnische minderheden hebben wij in de stad, en waar ligt voor mijn partij de kans? Om ze als kiezer binnen te halen, maar misschien ook wel meer. Ik denk dat dat nog wel heel weinig gedaan wordt.”*

Als argument om geen maatregelen te nemen, wordt vaak gezegd dat het gaat om kwaliteit. Een vrouw die in haar afdeling het diversiteitsdenken probeert te introduceren, vertelt treffend:

*"[...] geen enkele actie om meer vrouwen te krijgen. Ofwel op de lijst, ofwel in het bestuur zelfs. [...] Ik geef het iedere keer weer aan. Maar ja, als het zo'n 'oude-mannenclub' is, dan zijn er ook niet veel vrouwen niet echt [...] die denken van 'nou daar wil ik bij'. [...] Landelijk item is dat we naar 50-50 streven. Maar plaatselijk zeggen ze 'dat speelt toch helemaal niet? Het gaat altijd om kwaliteit'. Ja, het is toch wel raar dat bij ons zoveel mannen blijkbaar kwaliteiten hebben en vrouwen niet."*

Sommige lokale afdelingen zijn wel heel actief in het bevorderen van diversiteit, en lopen soms vooruit op het landelijke bestuur. Zo geven twee respondenten bijvoorbeeld aan dat ze een ongeschreven regel hebben dat de kandidatenlijst om en om mannen en vrouwen bevat, terwijl het landelijke bestuur niet een dergelijke norm stelt.

Ook enkele raadsleden uit lokale partijen geven aan dat hun partij een goede man-vrouwverdeling belangrijk vindt, naast andere vormen van diversiteit, zoals leeftijd en expertise.

*"En de partij wilde dat ook hè, die wilde ook het liefst als je twee raadsleden hebt in de raad dan een man en vrouw. Dus wij hebben ook, onze lijst is ook wat dat betreft ook wel redelijk, daar is wel goed naar gekeken naar een mix van man/vrouw, jong/oud, de expertises die ze hebben. Dat je niet allemaal onderwijskundigen in de eerste tien hebt. Dus dat is wel een goeie mix geworden vind ik."*

Ook kunnen initiatieven voor nieuwe vormen van democratie, zoals de G1000, leiden tot een toename van de diversiteit in de politiek.

*"Als ik zie wat voor snelheid we nu op een aantal vlakken hebben, in de zoektocht naar andere vormen van democratie, dan heb je misschien dit probleem helemaal niet meer. [...] Wat voor systeem je ook hebt, we hebben hier de G1000 gehad. En de wijk G100. En het nieuwe samenwerken, de gelote burgerraad, om dat eens uit te gaan zoeken, hoe dat nou werkt, wat je daar voor nodig hebt. [...] Daar krijg je dus echt betrokken mensen die zich er anders ook niet mee bemoeid zouden hebben. Dus misschien lost het zichzelf zo op."*

## **8.4 Conclusies**

Bijna alle geïnterviewde raadsleden vinden diversiteit in de gemeenteraad van belang. Ze spreken vooral over diversiteit qua geslacht en leeftijd. Maar in gemeenten met een multiculturele bevolking of een grote specifieke etnische minderheidsgroep, vinden ze ook etnische diversiteit vaak van belang.

Er zijn diverse argumenten genoemd voor meer man-vrouwdiversiteit in gemeenteraden. Ten eerste de representativiteit en legitimatie van de raad. Ten tweede de aandacht voor de belangen van vrouwen. Ten derde de specifieke inbreng en competenties van die vrouwen, zoals kennis van 'vrouwensectoren' en een sterkere focus op inhoudelijke resultaten en samenwerking. En als laatste de mogelijke meerwaarde van een gemengd team, dus betere resultaten voor de samenleving, mits er sprake is van een kritische massa en daadwerkelijke invloed van alle subgroepen.

Die meerwaarde van een gemengd team houdt bijvoorbeeld in dat de oorspronkelijke meerderheid aan gaat passen als er voldoende mensen uit een andere groep toetreden. Zo kan bijvoorbeeld het haantjesgedrag dat in enkele citaten werd genoemd afnemen als de gemeenteraad meer divers wordt.

De geïnterviewde vrouwen onderschrijven het belang van etnische diversiteit minder in kleine gemeenten waar de bevolking niet heel divers is qua etniciteit. De meningen zijn verdeeld over de vraag of er actief geworven moet worden onder migrantengroepen; sommige raadsleden vinden dit wel van belang, maar anderen vinden dat er gelijke kansen zijn en dat migranten die zelf moet grijpen, of zien zelfs negatieve kanten aan een specifieke aanpak om de etnische diversiteit te vergroten.

De respondenten noemen verschillende factoren die het voor vrouwen uit migrantengroepen moeilijker maken om actief te worden of te blijven in de lokale politiek. Zo noemen zij kenmerken die ze vaker bij migranten menen te zien dan bij autochtonen, zoals gebrekkige taalvaardigheid, een beperkt netwerk, traditionele rolpatronen, wantrouwen tegenover de politiek en bescheidenheid (hierbij spreken ze voornamelijk over eerste-generatie-migrantengroepen). Daarnaast noemen ze factoren die minderheden (kunnen) uitsluiten, zoals de denominatie van partijen, verschillen in communicatiestijlen, en het etiket van cliëntelisme.

Verschiedende methoden om vrouwen uit verschillende etnische groepen bij de lokale politiek te betrekken en te houden, kwamen in dit hoofdstuk aan bod. Via persoonlijke werving de instroom van vrouwelijke raadsleden vergroten, vinden de respondenten het meest effectief. Dit kan onder vrouwen die al lid zijn van de partij, maar ook via bijeenkomsten als politieke cafés, thema-avonden of cursussen voor geïnteresseerde vrouwen. Hier kunnen ze tevens voorgelicht worden over de lokale politiek en het raadswerk. Dit kan helpen om een keus te maken voor een specifieke partij. Daarnaast kunnen maatschappelijke vrouwen- en migrantenorganisaties een belangrijke rol spelen, omdat hier vrouwen te vinden zijn die nog niet politiek actief zijn, maar al wel maatschappelijk bewust en actief, en die soms ook al ervaring hebben in bestuursfuncties. Werkbezoeken aan dergelijke organisaties en het gezamenlijk organiseren van bijeenkomsten zijn dan goede methoden.

Verder achten de raadsleden voorlichting via scholen van groot nut, om jongeren bewust te maken van politieke thema's en de relevantie daarvan voor hun eigen leven. Ook het vergroten van debatvaardigheden kan op scholen meer aandacht krijgen.

Het samenstellen van de kandidatenlijst voor de verkiezingen is over het algemeen de taak van de lokale afdeling of kandidatencommissie, zo zagen we al in hoofdstuk 3. Hierbij kunnen zich bewuste of onbewuste uitsluitingsmechanismen voordoen, waardoor vrouwen niet evenredig vertegenwoordigd worden.

Voor het behoud van vrouwelijke raadsleden kan volgens de geïnterviewden een coach van belang zijn, om feedback te geven op het eigen functioneren en om te kunnen sparren over bijvoorbeeld de positie als vrouw binnen de fractie of raad en het combineren van raadswerk met betaald werk en/of gezin. Ook netwerken en trainingen kunnen dergelijke ondersteuning bieden.

Tot slot is een inclusieve cultuur essentieel, in de partij, de fractie en de raad, zodat vrouwen uit verschillende etnische groepen zich er thuis voelen en niet bewust of onbewust uitgesloten worden. Knelpunten die moeten worden opgelost zijn de vergadercultuur, haantjes- en vrouwen-vriendelijk gedrag en de mate waarin rekening wordt gehouden met raadsleden die betaald werk, een eigen bedrijf en/of een gezin hebben.

# Aanbevelingen

In de vorige hoofdstukken beschreven we de factoren die van invloed zijn op het aandeel vrouwen in gemeenteraden. Op basis hiervan komen we tot verschillende aanbevelingen die erop zijn gericht om de uitstroom van vrouwen te doen afnemen en hun instroom én de diversiteit daarbinnen te vergroten. Voordat we op de specifieke aanbevelingen ingaan is het van belang erop te wijzen dat het accent op de ene of andere aanpak verschilt naar gemeentegrootte.

In de grote steden is extra aandacht nodig voor het beperken van uitstroom van vrouwelijke raadsleden; die ligt daar relatief zeer hoog terwijl de instroom in eerste instantie redelijk is. In de middelgrote en kleine gemeenten daarentegen, is het aandeel vrouwen gemiddeld erg laag. Daar is het meeste resultaat te boeken door hun instroom te verhogen.

In die kleinere gemeenten leveren de lokale partijen en het CDA een groot deel van de raadsleden, maar het aandeel vrouwen is juist laag. Het vergroten van de instroom van vrouwelijke raadsleden in deze partijen zal direct effect hebben.

## Vergroten diversiteit en vergroten van de instroom

De instroom van vrouwelijke gemeenteraadsleden en de diversiteit daarbinnen is te vergroten door de manier van werving en selectie meer op maat te ontwikkelen.

### Kies voor persoonlijke werving

De meest effectieve methode om de instroom van vrouwen in de raad te vergroten is via persoonlijke werving. Vrouwen stellen zich minder vaak zelf kandidaat, en dit lijkt nog sterker te gelden voor vrouwen uit migrantengroepen. Actief op zoek gaan naar vrouwelijke kandidaten uit verschillende etnische groepen en ze persoonlijk vragen voor de raad is een goed middel voor lokale (afdelingen van) partijen om de diversiteit op de lijst te vergroten.

### Benut kweekvijvers in de gemeente

Maatschappelijke organisaties als vrouwen- en migrantenorganisaties zijn belangrijke kweekvijvers voor de werving van nieuwe vrouwelijke raadsleden. In deze organisaties participeren vrouwen die maatschappelijk bewust en actief zijn, en soms ook al ervaring hebben in bestuursfuncties, maar nog niet politiek actief zijn. Werkbezoeken van lokale afdelingen en partijen aan dergelijke organisaties en het gezamenlijk organiseren van bijeenkomsten zijn goede methoden om talent te ontdekken.

### **Begin de werving op tijd**

Stimuleer vrouwelijke partijleden om actief te worden binnen de partij, bijvoorbeeld als steunfractielid. Start hier ruim op tijd mee, dus ruim een jaar of liever nog enkele jaren voor de verkiezingen, zodat er voor de kandidaten voldoende voorbereidingstijd is, ook om trainingen en cursussen te volgen.

### **Maak lokale rolmodellen zichtbaar**

Zichtbare vrouwelijke raadsleden vervullen de functie van rolmodel. Binnen de gemeente kunnen zij laten zien dat het vanzelfsprekend is om als vrouw in de raad te zitten en wat het oplevert, en zo potentiële kandidaten inspireren en over de drempel helpen. Zowel de partijen als college en griffier kunnen hier een rol in spelen.

### **Scholen: geef 'gemeenteles'**

Om interesse voor de politiek te stimuleren is het van belang om jong te beginnen. We doen daarom ook een beroep op scholen: besteed aandacht aan de lokale politiek en debatvaardigheden. Organiseer debatwedstrijden, uitstapjes naar het gemeentehuis, en nodig raadsleden uit voor een gastles, bijvoorbeeld rond de Dag van de Democratie in september. Geef vrouwelijke raadsleden in dat educatietraject een platform als rolmodel.

### **Speel in op verschillen in motivatie**

Houd in de voorlichting en werving rekening met de verschillende motivaties om politiek actief te worden. Sommige vrouwen ambiëren een rol in de politiek vanuit inhoudelijke overwegingen. Andere vrouwen zijn meer gericht op hun eigen ontwikkeling en profilering -vaak in combinatie met de inhoudelijke motivatie- en ambiëren een politieke carrière.

### **Hanteer objectieve en inclusieve selectiecriteria**

Kijk voorafgaand aan de werving en selectie van kandidaten kritisch naar de gehanteerde criteria. Hebben mannen en vrouwen uit verschillende etnische groepen evenveel kans om hieraan te kunnen voldoen, of zijn er onbewuste voorkeuren voor kwaliteiten die vooral (autochtone) mannen lijken te bezitten? Zijn de selectiecriteria voldoende 'inclusief', dat wil zeggen doen ze ook recht aan kwaliteiten als de focus op de inhoud, op samenwerking en consensus, of wordt vooral gekeken of men zich persoonlijk goed kan profileren?

### **Realiseer een inclusieve cultuur**

Een inclusieve cultuur betekent niet alleen open staan voor nieuwe leden met andere achtergronden of kenmerken, maar ook kritisch kijken naar de nu gangbare partij-, fractie- en raads-cultuur, met de vraag of die potentiële en nieuwe leden zich daar ook daadwerkelijk bij thuis voelen. Wees zo nodig bereid deze cultuur aan te passen.

### **Leden: vraag uw kandidatencommissie om diversiteit op de lijst**

Het samenstellen van de kandidatenlijst voor de verkiezingen is meestal de taak van de lokale afdeling of kandidatencommissie. Leden kunnen hun lokale afdeling wijzen op het belang van diversiteit op de kieslijst.

### **Landelijke partijbesturen en vrouwennetwerken: ondersteun en stimuleer de lokale afdelingen**

De landelijke partijbesturen en vrouwennetwerken binnen partijen kunnende lokale afdelingen stimuleren in het realiseren van een divers samengestelde lijst. En handvatten bieden voor een evenwichtige werving en objectieve selectie. De noodzaak tot professionalisering van de werving- en selectiemethoden werd eerder ook door de commissie Aarts al aanbevolen (Commissie Positie wethouders en raadsleden, 2008).

## Verminderen van de uitstroom

### Plaats voldoende vrouwen hoog op de lijst

Zet niet alleen voldoende vrouwen op verkiesbare plaatsen, maar ook op de plaatsen daar net onder. Zo is er bij onverhoopt tussentijdse uitstroom uit de gemeenteraad voldoende potentieel aan vrouwelijke opvolgers, zodat het aandeel vrouwen in de raad per saldo gelijk blijft of bij voorkeur stijgt.

### Realiseer coaching

Een coach of mentor kan bijdragen aan het behoud van vrouwen in de raad, door feedback te geven op het eigen functioneren en te fungeren als sparringpartner over bijvoorbeeld de positie als vrouw binnen de fractie of raad, het omgaan met haantjesgedrag of het combineren van raadswerk met betaald werk en/of gezin.

### Realiseer vrouwennetwerken en trainingen

Lokale of regionale vrouwennetwerken en trainingen kunnen ondersteuning bieden aan vrouwelijke raadsleden. Met bijvoorbeeld extra aandacht aan positiebepaling binnen de raad en ontwikkeling van praktische vaardigheden, zoals effectief debatteren en zichzelf (inhoudelijk) profileren. Als bij trainingen gekozen wordt voor naar sekse gemengde trainingen, waarborg dan een voldoende aandeel vrouwelijke deelnemers.

### Griffier: organiseer partij-overstijgende ondersteuning

Zorg ervoor dat ondersteuning voor vrouwelijke raadsleden partij-overstijgend wordt opgezet, zodat ook vrouwen uit lokale partijen kunnen deelnemen. De griffier kan hiervoor het initiatief nemen. Een lokale of eventueel regionale training betekent dat de reistijd geen probleem vormt voor degenen die niet centraal in Nederland wonen. In provincies met relatief weinig vrouwelijke raadsleden is dit extra van belang, zoals in Limburg, Noord-Brabant, Overijssel en Zeeland.

### Houd rekening met combinatie raadswerk/gezin

Speciale aandacht verdient de groep vrouwen tot 40 jaar: de tussentijdse uitstroom is vooral in deze leeftijdsgroep hoog. Voor veel vrouwen is dit de fase van gezinsvorming, en veel vrouwen vinden het combineren van raadswerk met een gezin en betaald werk lastig. Dit is voor sommige vrouwen een reden om politieke ambities uit te stellen of voortijdig te stoppen als raadslid. Verschillende betrokkenen kunnen de tijdsinvestering in het raadswerk beperken en die combinatie vergemakkelijken: raadsleden zelf, presidium, burgemeester en fractie(voorzitter)s.

### Presidium en fracties: heb aandacht voor de planning van vergaderingen

Het presidium kan bij het plannen van de tijden van de raadsvergaderingen en werkbezoeken rekening houden met raadsleden met kinderen en een baan. Hetzelfde geldt voor de fractievoorzitters, bij het plannen van fractievergaderingen.

### Burgemeester en presidium: realiseer een efficiënte vergadercultuur en -structuur

In het onderzoek brengen de ondervraagde vrouwen naar voren dat mannen in de raad over het algemeen meer de neiging hebben zich persoonlijk te willen profileren, terwijl vrouwen vaker gericht zijn op de inhoudelijke doelen en op consensus om die te bereiken. Voor een inclusieve cultuur (en een diverse raad) en de kwaliteit van de resultaten van de raad als besluitvormingsorgaan, behoren beide benaderingen in balans te zijn.

De burgemeester -als voorzitter van de raad- en het presidium kunnen een inclusieve en efficiënte (vergader-)cultuur en -structuur realiseren. Hiervoor dienen zij tijdens vergaderingen alert te zijn op extreme profileringsdrang ten koste van anderen en wat de ondervraagden aanduiden als 'haantjesgedrag'. Het voorkomt tijdverlies en draagt ertoe bij dat het debat op een respectvolle manier gevoerd wordt.



### **Werkgevers: toon uw maatschappelijke verantwoordelijkheid**

Werkgevers kunnen werknemers faciliteren die een raadslidmaatschap overwegen, door zich flexibel op te stellen, bijvoorbeeld als het gaat om de arbeidstijden. Dit past bij modern werkgeverschap en in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen, aldus de commissie Aarts (Commissie Positie wethouders en raadsleden, 2008). En het is in lijn met artikel 643 van het Burgerlijk Wetboek waarin is bepaald dat werknemers onbetaald verlof mogen opnemen voor raads- en commissievergaderingen.

### **Media: ga niet mee in haantjesgedrag en vrouwonvriendelijke benadering**

Extreme profileringsdrang bij raadsleden en denigrerende opmerkingen in vergaderingen worden door de media vaak beloond met aandacht. Hiermee kunnen journalisten onbewust vrouwonvriendelijk gedrag stimuleren. Conform bepaling 27 van de Code voor de Raad van de Journalistiek dienen journalisten zich te onthouden van stereotypering, veralgemenisering en overdrijving.

### **Kabinet: ondersteun trainings- en profileringsplatforms voor vrouwelijke raadsleden**

Tot 2010 hanteerde het kabinet een streefcijfer van minimaal 45% vrouwen in gemeenteraden. Dit cijfer is niet gehaald. Nieuw beleid blijkt dus nodig om de diversiteit in de (lokale) politiek substantieel te vergroten. Het kabinet kan investeren in partij-overstijgende trainingen voor (potentiële) vrouwelijke raadsleden uit verschillende etnische groepen en projecten die via profilering van vrouwelijke rolmodellen deelname van vrouwen in de lokale politiek bevorderen. ProDemos, Huis voor democratie en rechtsstaat en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) zouden in hun trainingsaanbod voor (toekomstige) raadsleden aandacht kunnen besteden aan meer diversiteit onder de deelnemers, of wellicht specifieke trainingen voor vrouwen, en aan thema's als een inclusieve raadscultuur.

### **Ministerie van Binnenlandse Zaken: verhoog de vergoeding voor raadsleden in kleinere gemeenten**

De financiële vergoeding voor raadswerk blijkt een rol te spelen bij de overweging of het raadswerk gecombineerd kan worden met baan en gezin, zeker voor vrouwen die geen of een beperkt inkomen uit arbeid hebben. Door het verhogen van de vergoeding in kleine en middelgrote gemeenten -waar het aandeel vrouwen in de raad en de vergoedingen voor raadswerk relatief laag zijn- krijgen meer vrouwen de financiële ruimte om raadswerk te gaan doen.

### **Vrouwen: neem verantwoordelijkheid**

Vrouwen blijven zelf de belangrijkste actoren: zij zijn degenen die zich in de lokale politiek kunnen verdiepen en de mogelijkheden verkennen om invloed te hebben op de lokale samenleving. Dit kan via burgerinitiatieven, maar als gemeenteraadslid is de invloed vaak groter en breder. Het advies aan vrouwen is om lid te worden van een partij, bij voorkeur minimaal twee jaar voor de volgende verkiezingen. Dan is er voldoende ruimte voor de oriëntatie op een mogelijk raadslidmaatschap.

# Bijlage: Klankbordgroep en overige experts

De klankbordgroep bestond uit de volgende personen:

**Gerda Bosdriesz** – *Diensthofd* ProDemos Academie

**Peter Castenmiller** – *Onderzoeker bij PBLQ en lid van de Kiesraad*

**Saniye Çelik** – *Adviseur, Raad voor het openbaar bestuur*

**Bernadette Jansen** – *Griffier, gemeente Voorst*

**Martine Meijers** – *Coördinator lokaal bestuur Vereniging van Nederlandse Gemeenten*

**Songül Mutluer** – *Fractievoorzitter PvdA, gemeente Zaanstad*

**Marian Pater** – *Raadslid D66, gemeente Zwijndrecht en bestuurslid Raadslid.Nu*

In de verkennende interviews en andere contacten hebben de volgende personen hun expertise over vrouwen in de lokale politiek met ons gedeeld:

**Roelie Bos** – *Fractievoorzitter ChristenUnie, gemeente Almere*

**Marga Kool** – *Dijkgraaf Reest en Wieden en voormalig gemeenteraadslid en gedeputeerde D66*

**Madeleine Michiels van Kessenich** – *Beleidsmedewerker Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties*

# Literatuurlijst

- Atria (2015).** *Factsheet Vrouwen in de politiek 2015*. Digitaal beschikbaar.
- Atria (2015b).** *Factsheet Gelijke beloning*. Digitaal beschikbaar.
- Atria (2014).** *Factsheet Vrouwen in de politiek*. Digitaal beschikbaar.
- Brakel, M. van den (2014).** *Vrouwen vooruitstrevender in sociale kwesties, mannen in economische*. Centraal Bureau van de Statistiek.
- Castenmiller, P., M. Leijenaar, K.Niemoller en H.Tjalma (2002).** *Afscheid van de Raad. Een terugblik op het raadslidmaatschap*. Den Haag: SGBO.
- Castenmiller, P en H. Tjalma (2004).** *De ontdekking van het raadslid*. Den Haag: SGBO.
- Castenmiller, P. (2015).** *Rust en onrust. Beperkte vernieuwing van het Provinciaal bestuur in 2015*. Stichting Decentraal Bestuur.
- Commissie Rechtspositie wethouders en raadsleden (2008).** *Van werklust naar werklust. Aanbevelingen om het werk van lokale politici (nog) leuker te maken*. Digitaal beschikbaar.
- Daadkracht (2012).** *Nationaal Raadsleden Onderzoek. Trendonderzoek naar de tijdsbesteding en werkzaamheden van gemeenteraadsleden: tweemeting*. Nijmegen: Daadkracht.
- Europees Parlement (2013).** *Electoral gender quota systems and their implementations in Europe*. Digitaal beschikbaar.
- Leijenaar ,M., K. Niemöller en A. van der Kooij (1999).** *Kandidaten gezocht. Politieke partijen en het streven naar grotere diversiteit onder gemeenteraadsleden*. Instituut voor Publiek en Politiek.
- Meijer, P., B. Rihoux, S. Erzeel, A. Lloren en V.van Ingelgom (2006).** *Belgische partijen en seksegelijkheid. Een trage maar gestage evolutie?* Brussel: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2014).** *Staat van het bestuur 2014*. Den Haag: Ministerie van BZK.
- ProDemos (2010).** *Dossier Allochtonen in de politiek*. Digitaal beschikbaar.

Kennisinstituut  
voor Emancipatie en  
Vrouwengeschiedenis

**atria**