



Het aanzien van het politieke ambt

Een belevingsonderzoek onder decentrale volksvertegenwoordigers (deel 1)

November 2015

Dr. Pieter van Wijnen

Drs. Martijn Hulsen



Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Voorwoord

Voor u ligt het belevingsonderzoek onder decentrale volksvertegenwoordigers. Dit onderzoek is in stand gekomen in samenwerking met diverse partijen.

De opbouwende en welwillende feedback van de klankbordgroep en de steun van de begeleidingscommissie, onder leiding van de heer A.J. Vos, zijn ervaren als waardevolle bijdragen. Een bijzonder woord van dank aan de personen die meegewerkt hebben aan de diepte-interviews. Dank aan: mevrouw A. Jorritsma (VNG), de heer J. Remkes (IPO), de heer P. Glas (UvW), de heer A. Oudbier (VvG) en de heer M. den Boer (Raadslid.Nu).

Dank aan Prof. Dr. Kees Aarts (Universiteit Twente) en Prof. Dr. Bert Felling (Radboud Universiteit) voor hun wetenschappelijke adviezen in alle fasen van het onderzoek. Erkentelijkheid is verschuldigd aan Dr. Pieter van Wijnen, hij is betrokken geweest bij het gehele onderzoeksproces en heeft het rapport geschreven. Ger Driessen heeft interviews met de koepelorganisaties afgenomen en ideeën over de implementatie van het onderzoek ontwikkeld. Tevens dank aan de collega's van CentERdata Tilburg: Dr. Jorna Leenheer en Dr. Natalia Kieruj, zij hebben een bijdrage geleverd aan de ontwikkeling van de vragenlijst en de enquêtedata over burgers geleverd. Tot slot een woord van dank aan Madeleine Michiels van Kessenich en Hella van de Velde van het ministerie van Binnenlandse Zaken voor het projectmanagement.

Mocht u opmerkingen of aanvullingen hebben op de aangeboden gegevens en ons belevingsonderzoek, dan kunt u dit aan ons doorgeven. Op deze manier kunnen we als overheid (in Nederland) de kwaliteit blijven garanderen.

Drs. Martijn Hulsen
Overheid in Nederland
November 2015

Inhoud

Voorwoord

Hoofdstuk 1: Inleiding	5
1.1 Aanleiding belevingsonderzoek decentrale volksvertegenwoordigers.....	5
1.2 Onderzoeksvraag van het belevingsonderzoek.....	6
1.3 Conceptueel raamwerk van het belevingsonderzoek	7
1.4 Opzet van het onderzoek	8
1.4.1 Fase 1: Literatuurstudie	8
1.4.2 Fase 2: Diepte-interviews	9
1.4.3 Fase 3: Enquête-onderzoek onder volksvertegenwoordigers, burgers en bestuurders	9
1.4.4 Fase 4: Gebruik van de onderzoeksresultaten	10
Hoofdstuk 2: Beleving van het ambt: een verkenning van beschikbare kennis.....	12
A. Verwachte baten en lasten van het ambt	12
B. Ervaren baten en lasten van het ambt	13
C. Competentie en ondersteuning.....	13
D. Rekrutering.....	14
E. Loyaliteit ten aanzien van het ambt	15
Hoofdstuk 3: Volksvertegenwoordigers over de beleving van het ambt	16
A. Verwachte baten en lasten van het ambt.....	17
Verwachte baten van het ambt	17
Verwachte lasten van het ambt.....	20
B. Ervaren baten en lasten van het ambt.....	22
Ervaren baten van het ambt.....	22
Ervaren lasten van het ambt.....	36
C. Competentie en ondersteuning	38
D. Rekrutering	47
E. Loyaliteit ten aanzien van het ambt.....	51
Hoofdstuk 4: Politiek geïnteresseerde burgers over het aanzien van het ambt.....	54
4.1 Door politiek geïnteresseerde burgers verwachte baten en lasten van het ambt	54
4.2 Perceptie van politiek geïnteresseerde burgers van de baten en lasten die volksvertegenwoordigers ervaren.....	56
4.3 Rekrutering van politiek geïnteresseerde burgers.....	58
4.4 Aanzien van het ambt: vergelijking tussen politiek geïnteresseerde burgers en volksvertegenwoordigers	60
4.5 Suggesties en aanbevelingen voor een betere rekrutering van politiek geïnteresseerde burgers.....	64

Hoofdstuk 5: Beleving van het ambt: overeenkomsten en verschillen tussen volksvertegenwoordigers van de drie decentrale bestuurslagen (gemeente, provincie en waterschap)	66
5.1 Beleving van het ambt.....	66
A. Verwachte baten en lasten van het ambt	66
B. Ervaren baten en lasten van het ambt	66
C. Competentie en ondersteuning.....	68
D. Rekrutering.....	69
E. Loyaliteit ten aanzien van het ambt	70
5.2 Profiel van raadsleden, Statenleden en AB-leden Waterschap	70
Hoofdstuk 6: Belangrijkste bevindingen per bestuurslaag	72
A. Verwachte baten en lasten van het ambt	72
B. Ervaren baten en lasten van het ambt	73
C. Competentie en ondersteuning.....	75
D. Rekrutering.....	76
E. Loyaliteit ten aanzien van het ambt	77
6.2 Provinciale Statenleden: samenvatting en discussiethema's	83
A. Verwachte baten en lasten van het ambt	83
B. Ervaren baten en lasten van het ambt	84
C. Competentie en ondersteuning.....	85
D. Rekrutering.....	87
E. Loyaliteit ten aanzien van het ambt	88
6.3 Leden van het Algemeen Bestuur van Waterschappen: samenvatting en discussiethema's.....	92
A. Verwachte baten en lasten van het ambt	92
B. Ervaren baten en lasten van het ambt	92
C. Competentie en ondersteuning.....	94
D. Rekrutering.....	96
E. Loyaliteit ten aanzien van het ambt	96
7. Noten.....	101
8. Literatuur	104
9. Samenstelling Begeleidingscommissie	106
10. Samenstelling Klankbordgroep.....	107
11. Geïnterviewde personen.....	108
12. Afkortingenlijst.....	109
13. Onderzoeksbureau Overheid in Nederland	110

Hoofdstuk 1: Inleiding

1.1 Aanleiding belevingsonderzoek decentrale volksvertegenwoordigers

Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) vraagt in samenwerking met de bestuurlijke koepels IPO, VNG, UvW en de beroepsgroepen van alle decentrale politieke ambtsdragers nadrukkelijk de aandacht voor het thema ‘het aanzien van het politieke ambt’. Gezamenlijk wordt het programma ‘Aanzien van het ambt’ ontwikkeld en uitgewerkt.¹

Het ministerie van BZK zoekt naar een impuls in de discussie over de relatie ‘werkdruk-ondersteuning-vergoeding’ van decentrale volksvertegenwoordigers, en is in dat kader op zoek naar een antwoord op de vraag hoe volksvertegenwoordigers het ambt beleven.

Er zijn aanwijzingen dat politiek-bestuurlijke functies op decentraal niveau door (potentiële) ambtsdragers in toenemende mate als weinig aantrekkelijk worden ervaren. Zo vindt volgens een recent onderzoek van Cachet en Verkaik (2015) bijna de helft van de raadsleden dat het aanzien van het raadslidmaatschap de afgelopen jaren is afgenomen.

Experts op het terrein van het openbaar bestuur wijzen op een aantal ontwikkelingen die grote gevolgen hebben voor de positie van decentrale volksvertegenwoordigers (zie onder andere Castenmiller (2010, 2012), Elzinga (2009, 2011), Denters (2012) en Cachet en Verkaik (2015)).

Het gaat daarbij onder meer om:

- Schaalvergroting door fusies van gemeenten en waterschappen en het afstaan van bevoegdheden aan samenwerkingsverbanden.
- Politisering van het openbaar bestuur (o.a. door de invoering van het dualisme).
- Een door decentralisering toenemend aantal taken voor het lokale bestuur.
- Het meer bedrijfsmatig opereren van het decentrale bestuur (*New Public Management*).
- Een professionalisering van bestuurders en het ambtenarenapparaat.
- Toenemende complexiteit van wet- en regelgeving.
- Een afnemende acceptatie van traditionele verticale gezagsverhoudingen.
- Een (door opleiding en nieuwe media) beter geïnformeerde en meer kritische burgerbevolking en nieuwe participatievormen voor burgers.

Deze ontwikkelingen leiden waarschijnlijk tot een andere werkdruk bij decentrale volksvertegenwoordigers en vergroten de urgentie van verdere professionalisering van deze politici. Daarnaast kunnen deze ontwikkelingen gevolgen hebben voor de baten die te ontleen zijn aan het ambt van een decentraal volksvertegenwoordiger.

Onderzoeksbureau Overheid in Nederland (OiN, 2014a,b,c,d,e) heeft de afgelopen jaren een aantal grootschalige enquête-onderzoeken onder volksvertegenwoordigers uitgevoerd dat het beeld bevestigt dat de kwaliteit van de lokale democratie onder druk staat. Een aantal bevindingen daarvan kernachtig samengevat:

- Een derde van de bevroegde gemeenteraadsleden omschrijft hun werk als ronduit zwaar, tweederde heeft ervaren dat het werk sinds hun aantreden zwaarder is geworden.

Driekwart van de leden verwacht dat hun werk in de nabije toekomst zwaarder zal worden, met name door de decentralisatie van overheidstaken.

- Gemeenteraadsleden ervaren dat vooral het stellen van kaders voor gemeentebeleid, het controleren van het College van B&W en het verzamelen van informatie over gemeentebeleid de afgelopen jaren zwaarder zijn geworden. De helft geeft aan dat het raadswerk met moeite te combineren is met ander betaald werk en zorgtaken.
- Ontwikkelingen bij gemeentelijke samenwerking zijn een ander punt van zorg. Bijna driekwart van de ondervraagde gemeenteraadsleden vindt dat de toenemende inzet van gemeenschappelijke regelingen een bedreiging vormt voor de lokale democratie. Vier van de tien verwachten dat door regionale samenwerkingsverbanden de gemeenteraad een minder belangrijke rol zal gaan spelen in het lokale bestuur.

De bevindingen met betrekking tot de decentrale democratie worden verder ondersteund door andere literatuurbronnen en onderzoeken ((WRR) 2012, BMC (2014), Provincie Overijssel (2014)). De twee laatst genoemde onderzoeken geven aan dat ook op provinciaal niveau de democratie onder druk staat.

De driehoek 'werkdruk, ondersteuning en vergoeding' voor het ambt van decentraal volksvertegenwoordiger is door de genoemde ontwikkelingen substantieel veranderd. De als hoger ervaren werkdruk en de taakuitbreiding bij gemeenten zijn niet gepaard gegaan met een navenante versterking van de ambtelijke ondersteuning van gemeenteraadsleden. Noch is de vergoeding voor het werk van raadsleden toegenomen. Een onderzoek van Daadkracht (2012) heeft aangegeven dat in de periode 2009-2012 het gemiddelde uurtarief juist licht is gedaald. Uit de rapportage van BMC (2014) blijkt dat veel Statenleden de werkdruk te hoog vinden en niet tevreden zijn met de vergoeding voor het werk.

Onderzoek van Denters (2012) laat zien dat tegenwoordig onder Nederlandse burgers het animo om als raadslid actief te zijn in de lokale politiek bijzonder gering is. In vergelijking met andere landen met een representatieve democratie zijn in Nederland relatief weinig burgers bereid zich kandidaat te stellen voor het lidmaatschap van de gemeenteraad. Gevraagd naar hun mening vinden veel burgers het werk in gemeenteraden onaantrekkelijk, tijdrovend en ondankbaar.

1.2 Onderzoeksvraag van het belevingsonderzoek

Het ministerie van Binnenlandse Zaken heeft als kennisbehoefte:

Inzicht krijgen in de wijze waarop lokale en regionale volksvertegenwoordigers de verschillende facetten van hun ambt beleven en daarmee het ambt in zijn totaliteit.

Hierbij dient rekening te worden gehouden met de specifieke kenmerken van de drie decentrale bestuurslichamen (gemeente, provincie en waterschappen).

Om te voorzien in deze kennisbehoefte wordt de volgende onderzoeksvraag centraal gesteld in dit rapport:

Hoe beleven decentrale volksvertegenwoordigers de verschillende facetten van hun ambt en daarmee hun ambt in zijn totaliteit? (mede in het licht van hun verwachtingen bij het aantreden)

1.3 Conceptueel raamwerk van het belevingsonderzoek

In samenspraak met het ministerie van Binnenlandse Zaken en vertegenwoordigers van koepelorganisaties van decentrale volksvertegenwoordigers (Raadslid.Nu, VNG, IPO, VvG, UvW, WHV) is besloten in het onderzoek het accent te leggen op een vijftal thema's dat actueel en relevant is in het huidige lokale en regionale bestuur. Aan de hand van deze thema's worden onderzoeksvragen gesteld die de centrale onderzoeksvraag dienen te beantwoorden.

A. *Verwachte baten en lasten van het ambt*

- > Met welke motieven en verwachtingen hebben volksvertegenwoordigers zich kandidaat gesteld?

B. *Ervaren baten en lasten van het ambt*

- > Welke baten en lasten ontleen volksvertegenwoordigers aan hun ambt?

C. *Competentie en ondersteuning*

- > Wat vinden volksvertegenwoordigers van hun competentie om de hun toebedeelde taken adequaat uit te voeren?
- > In welke mate maken volksvertegenwoordigers gebruik van faciliteiten voor ondersteuning en professionalisering van diverse personen en instanties?
- > Hoe waarderen volksvertegenwoordigers de faciliteiten voor ondersteuning en professionalisering van diverse personen en instanties?
- > Van welke faciliteiten voor professionalisering en ondersteuning willen volksvertegenwoordigers meer gebruik maken ter verbetering van hun functioneren in het werk?

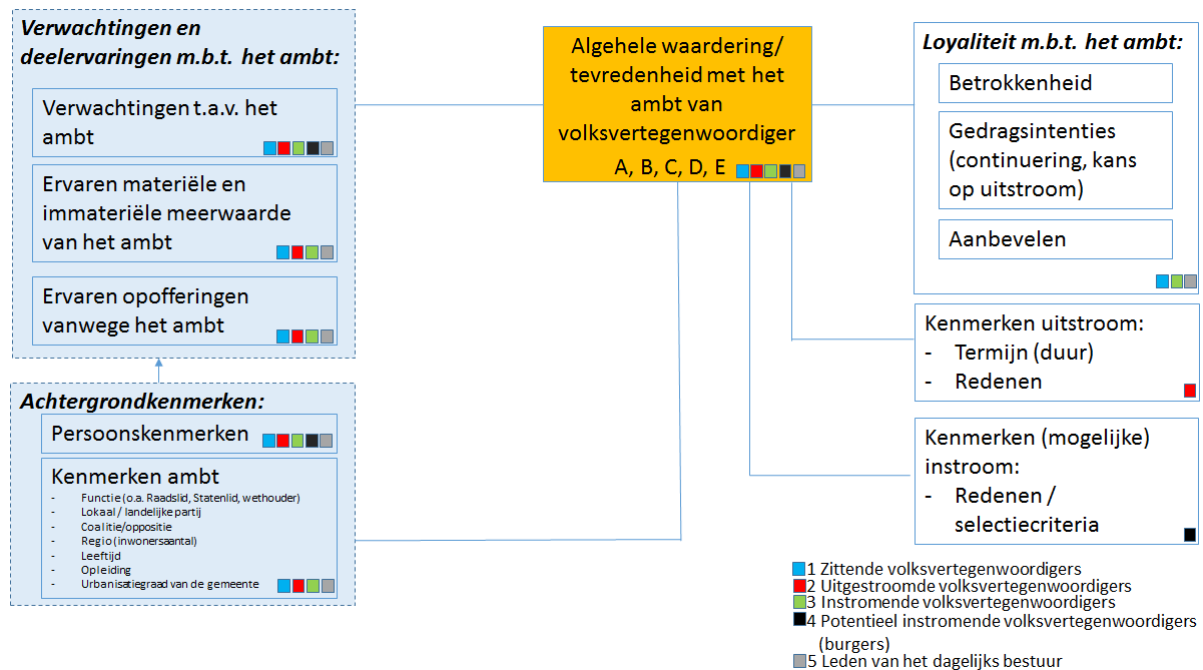
D. *Rekrutering*

- > Waarom willen burgers tegenwoordig volksvertegenwoordiger zijn?
- > Wat zijn problemen en kansen bij de rekrutering van volksvertegenwoordigers?

E. *Loyaliteit ten aanzien van het ambt*

- > In welke mate zijn volksvertegenwoordigers trots op de ambtsuitoefening en geneigd het ambt aan anderen aan te bevelen?
- > In welke mate zijn volksvertegenwoordigers geneigd het ambt in de toekomst voort te zetten?
- > Wat zijn redenen voor volksvertegenwoordigers om de uitoefening van het ambt niet voort te zetten?

De vijf thema's worden gevisualiseerd in onderstaand conceptueel raamwerk (figuur 1.1).



Figuur 1.1: Conceptueel raamwerk belevingsonderzoek decentrale volksvertegenwoordigers.

De volgende groepen van informanten worden in het onderzoek betrokken en onderscheiden:

1 Zittende volksvertegenwoordigers

De zittende gemeenteraadsleden, Provinciale Statenleden en AB-leden Waterschap anno februari 2015.

2 Uitgestroomde volksvertegenwoordigers

De in de periode 2011-2015 uitgetreden gemeenteraadsleden.

3 Instromende volksvertegenwoordigers

Gemeenteraadsleden die in het laatste jaar (periode jan. 2014 – feb. 2015) zijn toegetreden tot het ambt. (In februari 2015 waren zij nog werkzaam in het ambt).

4 Burgers (als potentieel instromende volksvertegenwoordigers)

Burgers waarvan bekend is dat zij geïnteresseerd zijn in politiek. (Deze burgers kunnen op verschillende terreinen zelf politiek of bestuurlijk actief zijn).

5 Leden van het dagelijks bestuur

De wethouders, gedeputeerden en leden van het Dagelijks Bestuur van waterschappen.

De vijf groepen vertegenwoordigen elk een andere kleur in het conceptueel raamwerk. In het onderzoek wordt een onderscheid gemaakt tussen de groepen vanuit de verwachting dat zij verschillend tegen het ambt van decentraal volksvertegenwoordiger aankijken.

1.4 Opzet van het onderzoek

1.4.1 Fase 1: Literatuurstudie

Een literatuurstudie wordt uitgevoerd met als doel om 'witte vlekken' te vinden in de huidige kennis over de door (aspirant)volksvertegenwoordigers verwachte en ervaren baten en lasten van het ambt. In de quick scan wordt gezocht naar enquête-onderzoek van de afgelopen vijftien jaar naar percepties en oordelen over het politieke ambt van decentrale volksvertegenwoordigers. De resultaten van de literatuurscan zijn richtinggevend voor de onderwerpen die in het onderzoek aan bod komen.

1.4.2 Fase 2: Diepte-interviews

Om bestaande ideeën en opvattingen over het ‘aanzien van het politieke ambt’ te inventariseren worden diepte-interviews afgenomen met vertegenwoordigers van koepelorganisaties van decentrale volksvertegenwoordigers. In de week van 13-21 januari 2015 zijn gesprekken gevoerd met de heren Den Boer (Raadslid.Nu), Glas (UvW), Oudbier (VvG), Remkes (IPO) en mevrouw Jorritsma (VNG). De diepte-interviews geven een inkleuring van de context van het onderzoek. Daarnaast hebben zij gediend als input voor de ontwikkeling van onderzoeksvragen en de operationalisatie hiervan in vragenlijsten. Het verslag van de diepte-interviews is te lezen in bijlage XIV.

1.4.3 Fase 3: Enquête-onderzoek onder volksvertegenwoordigers, burgers en bestuurders

Op 5 februari 2015 zijn vragenlijsten naar alle decentrale (ex-)volksvertegenwoordigers en bestuurders verzonden. Een herinnering is verstuurd op 19 februari en 5 maart.² Voor de adressering is gebruik gemaakt van de database van OverheidinNederland.nl. Dit bestand is tevens gebruikt voor de verzameling van gegevens van achtergrondkenmerken van volksvertegenwoordigers.

In deze fase worden allereerst de zittende volksvertegenwoordigers geënquêteerd (zittende groep). Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen raadsleden die wel en niet in de periode januari 2014 – februari 2015 zijn toegetreden tot het ambt. Dit maakt het mogelijk om na te gaan of recent ingestroomde raadsleden specifieke baten en lasten aan het ambt ontlenden.

Daarnaast bevaart OiN aanvullend alle vanaf mei 2011 afgetreden raadsleden naar de aspecten ‘belevingswaarde’ en ‘reden van uitstroom’. Dit kan informatie opleveren over de specifieke lasten die deze groep in het ambt heeft ervaren.

Bij zittende volksvertegenwoordigers wordt nagegaan of de bevindingen over de beleving van het ambt uniform gelden voor deelpopulaties op de volgende kenmerken: leeftijd, opleidingsniveau, inwoneraantal van de gemeente, urbanisatiegraad van de gemeente, lidmaatschap van een coalitie- of oppositiepartij en lidmaatschap van een landelijke of lokale partij.

Vervolgens wordt voor een aantal aspecten van het ambt onderzocht of de percepties en oordelen van volksvertegenwoordigers worden gedeeld door leden van het dagelijks bestuur van de betreffende bestuurslagen.

Tot slot verricht OiN in samenwerking met CentERdata een onderzoek onder in politiek geïnteresseerde burgers. Dit wordt uitgevoerd door middel van een representatieve steekproef van het LISS panel van CentERdata (informatie hierover is vermeld in de methodologische bijlage). Politiek geïnteresseerde burgers wordt gevraagd naar oordelen en percepties ten aanzien van volksvertegenwoordigers (hoe kijkt men daar als buitenstaander tegen aan); welke barrières zien deze burgers om zelf volksvertegenwoordiger te worden, en welke factoren stimuleren deze burgers om zich verkiesbaar te stellen als volksvertegenwoordiger. In het onderzoek zijn uitsluitend respondenten bevestigd die in eerdere enquêtes hadden aangegeven (*zeer*) in politiek geïnteresseerd te zijn. Wij verwachten dat met name een deel van de in politiek geïnteresseerde burgers ooit zal besluiten zich kandidaat te stellen voor de functie van decentraal volksvertegenwoordiger.

1.4.4 Fase 4: Gebruik van de onderzoeksresultaten

Ons belevingsonderzoek is uitdrukkelijk opgezet met het doel de bevindingen in te zetten in discussies en ontwikkeling van beleid ter verbetering van het aanzien en de aantrekkelijkheid van het ambt. Om deze reden is het onderzoek uitgevoerd met een directe betrokkenheid van koepelorganisaties van het decentrale bestuur (Raadslid.Nu, VNG, VvG, IPO, UvW, WHV). Overheid in Nederland (OiN) beveelt aan om de onderzoeksresultaten en beleidsaanbevelingen via de betrokken organisaties kenbaar te maken aan de zittende volksvertegenwoordigers van gemeenten, provincies en waterschappen. Voor een succesvolle implementatie van het onderzoek is hun betrokkenheid noodzakelijk.

OiN acht het van groot belang dat de onderzoeksresultaten doorwerking krijgen in de dagelijkse praktijk van de volksvertegenwoordiger. Dit vindt alleen plaats als de onderzoeksbevindingen en aanbevelingen kunnen rekenen op herkenbaarheid en draagvlak. Derhalve is het van belang dat bij de (voorlopige) afronding van dit project de conclusies en aanbevelingen van dit rapport worden onderschreven door de betrokken koepelorganisaties.

1.5 Opbouw van het rapport en leeswijzer

Ons belevingsonderzoek bestaat uit een theoretisch/verkenkend gedeelte en een empirisch gedeelte. Allereerst wordt een literatuuronderzoek gedaan met betrekking tot de vijf onderscheiden thema's: verwachte baten en lasten (A), ervaren baten en lasten (B), competentie en ondersteuning (C), rekrutering (D) en loyaliteit ten aanzien van het ambt (E). Hiermee wordt duidelijk welke recente kennis ontbreekt omtrent de beleving van het ambt (zie hoofdstuk 2).

Met behulp van kwalitatief vooronderzoek in de vorm van diepte-interviews (vermeld in bijlage XIV), wordt kennis verworven uit de hedendaagse praktijk van het decentraal bestuur. Deze kennis wordt gebruikt om accenten te leggen in het onderzoek.

In hoofdstuk 3 wordt met enquête-onderzoek getracht een representatief beeld te geven van de beleving van het ambt van decentraal volksvertegenwoordiger, zoals ervaren door raadsleden, Statenleden en AB-leden van waterschappen. Bij raadsleden wordt een verder onderscheid gemaakt tussen zittende en uitgestroomde vertegenwoordigers en tussen wel en niet recent ingestroomde vertegenwoordigers. Dit wordt gedaan aan de hand van de onderscheiden belevingsthema's. Ter reflectie worden deze belevingsthema's in een enquête-onderzoek ook voorgelegd aan bestuurders (wethouders, gedeputeerden en DB-leden Waterschap).

Hoofdstuk 4 behandelt de resultaten van een representatieve enquête onder politiek geïnteresseerde burgers over het ambt van decentrale volksvertegenwoordigers.

In hoofdstuk 5 wordt een antwoord gegeven op de centrale onderzoeksvraag en daaruit afgeleide vragen. Daarbij ligt het accent op het aangeven van overeenkomsten en verschillen tussen de drie bestuurslagen.

Ter wille van de bruikbaarheid van het onderzoek worden in hoofdstuk 6 per bestuurslaag (gemeente, provincie en waterschappen) de belangrijkste bevindingen weergegeven. Daarbij doen wij op basis van de bevindingen suggesties voor beleidsaanbevelingen die kunnen dienen als basis voor een debat tussen belanghebbenden.

Ter onderbouwing, documentatie en verantwoording worden in het document *Het aanzien van het politieke ambt (deel 2)* de onderliggende resultaten van het onderzoek in grafiek- en tabelvorm gepresenteerd. Tevens bevat dit document een methodologische verantwoording van het onderzoek, de gebruikte vragenlijsten voor het enquête-onderzoek, een uitsplitsing van bevindingen op achtergrondkenmerken en de interviews met vertegenwoordigers van koepelorganisaties.

Hoofdstuk 2: Beleving van het ambt: een verkenning van beschikbare kennis

Dit hoofdstuk biedt een overzicht van empirisch onderzoek naar de ambtsbeleving van lokale en regionale volksvertegenwoordigers. Dit literatuuronderzoek geeft aan welke thema's relevant zijn bij de ambtsbeleving van de huidige vertegenwoordigers en zijn mede bepalend voor de onderwerpen die aan bod komen in ons enquête-onderzoek.

De quick scan van de literatuur heeft als doel om na te gaan welke kennis ontbreekt over de verwachte en ervaren baten en lasten van decentrale volksvertegenwoordiging en de wijze waarop baten en lasten kunnen worden beïnvloed, opdat een voldoende aanbod van competente lokale en regionale volksvertegenwoordigers gewaarborgd wordt. De bevindingen van de quick scan zijn richtinggevend voor de opzet van het onderzoek naar de ambtsbeleving van decentrale volksvertegenwoordigers. Bij de scan is gezocht naar representatief enquête-onderzoek dat over het onderwerp in de afgelopen vijftien jaar is verricht. In het navolgende worden aan de hand van een vijftal thema's onderzoeksvragen behandeld die relevant zijn voor het BZK-programma 'Aanzien van het ambt'. Per vraag wordt aangegeven over welk aspect recente kennis aanwezig is en welke kennis nog ontbreekt.

Voor de meeste te behandelen onderzoeksvragen geldt dat tot nu de volgende soorten onderzoeken niet of nauwelijks zijn verricht: 1. Tot op heden is geen omvattend enquête-onderzoek gedaan dat zich richt op de baten en lasten van volksvertegenwoordigers van de waterschappen (AB-leden Waterschap). 2. Tevens is nog geen onderzoek verricht waarin de ambtsbeleving van gemeenteraadsleden, Provinciale Statenleden en AB-leden Waterschap systematisch wordt vergeleken. 3. Verder is tot nu weinig bekend over verschillen in ambtsbeleving tussen recent ingetreden, eerder ingetreden en uitgetreden gemeenteraadsleden. 4. Het is nog onvoldoende duidelijk of recente bevindingen over de beleving van het ambt ook gelden voor op achtergrondkenmerken onderscheiden deelpopulaties van volksvertegenwoordigers. 5. Er is nog weinig informatie beschikbaar over verschillen tussen burgers en volksvertegenwoordigers wat betreft het aanzien van het ambt. 6. Verder ontbreekt kennis over verschillen tussen volksvertegenwoordigers en bestuurders in percepties en oordelen over het ambt. In ons belevingsonderzoek zal worden getracht deze kennislacunes aan te vullen.

A. Verwachte baten en lasten van het ambt

Met welke motieven en verwachtingen hebben volksvertegenwoordigers zich kandidaat gesteld?

Deze vraag is voor gemeenteraadsleden beantwoord in de onderzoeken van Castenmiller cs (2002) en SGB0 (2006a, 2006b). Om een aantal redenen is het zinvol deze vraag nogmaals te stellen in ons belevingsonderzoek. Het onderzoek van SGB0 (2006a) was een verkennende studie met interviews met een beperkt aantal recent aangetreden raadsleden, de bevindingen zijn derhalve niet generaliseerbaar. In de onderzoeken van Castenmiller cs (2002) en SGB0 (2006b) werd de vraag alleen gesteld aan afgetreden gemeenteraadsleden. Bij een onderzoek onder nog in functie zijnde gemeenteraadsleden kan worden verwacht dat het vertekend effect van een herinnering geringer zal zijn.

Castenmiller cs onderscheidde een drietal motivaties (zelfontplooiing, belangenbehartiging en maatschappijverandering). In ons belevingsonderzoek worden deze categorieën nader uitgesplitst.

Verder kan een meer recent onderzoek de invloed van nieuwe bestuurlijke ontwikkelingen op kandidaatstelling verdisconteren (bijvoorbeeld dualisering en decentralisatie). BMC (2014) heeft recentelijk onderzoek gedaan naar motieven en verwachtingen van Provinciale Statenleden. Ons belevingsonderzoek heeft als meerwaarde dat de motieven en verwachtingen van Provinciale Statenleden systematisch worden vergeleken met die van overige decentrale volksvertegenwoordigers.

B. Ervaren baten en lasten van het ambt

Welke baten ontlene volksvertegenwoordigers aan hun ambt?

In de afgelopen vijftien jaar is regelmatig onderzoek gedaan naar het belang dat gemeenteraadsleden toekennen aan de drie hoofdtaken van de gemeenteraad (kaders stellen, controleren en vertegenwoordigen) en de rolomvatting die gemeenteraadsleden hebben (conform het afspiegelingsmodel, vertrouwensmodel, partijenmodel en het model van democratische waakhond). Een voorbeeld hiervan is het onderzoek van Denters, de Groot en Klok (2008, 2009). Daarentegen is minder omvattend in kaart gebracht hoe tevreden gemeenteraadsleden zijn met de mate waarin zij de bovengenoemde hoofdtaken en rolomvattingen in hun werk kunnen realiseren. Dit geldt ook voor de leden van Provinciale Staten.

Welke lasten ontlene volksvertegenwoordigers aan hun ambt?

De gepercipieerde lasten van het ambt van decentrale volksvertegenwoordigers zijn in de laatste vijftien jaar uitgebreid en systematisch door de tijd onderzocht. Recente onderzoeken zijn uitgevoerd door Castenmiller (2012), Daadkracht (2012), Overheid in Nederland (2014e) en BMC (2014). Wat tot nu toe ontbreekt in de literatuur is een integrale studie naar de beleving van zowel baten als lasten van het ambt van decentraal volksvertegenwoordigers. Verder is (net als bij de overige hier vermelde belevingsaspecten) nog weinig bekend in hoeverre de beleving van lasten varieert bij verschillende op achtergrondkenmerken te onderscheiden groepen volksvertegenwoordigers.

C. Competentie en ondersteuning

In welke mate maken volksvertegenwoordigers gebruik van faciliteiten voor ondersteuning en professionalisering van diverse personen en instanties?

Castenmiller, van Dam en Peters (2013) hebben met betrekking tot informatievoorziening voor gemeenteraadsleden een verkennend, niet-representatief onderzoek uitgevoerd onder een beperkt aantal gemeenteraadsleden. BMC (2014) heeft onderzoek gedaan naar de ondersteuning van Provinciale Statenleden door de griffie en externen (mensen van buiten de politiek en het ambtelijk apparaat).

Wat betreft de gemeenteraadsleden kan ons onderzoek een meer representatief beeld opleveren door alle gemeenteraadsleden te benaderen voor vragen over alle beschikbare faciliteiten voor ondersteuning en professionalisering. En wat betreft de Provinciale Statenleden kan ons onderzoek nieuwe bevindingen opleveren over faciliteiten voor professionalisering en ondersteuning van andere actoren (zoals fractieleden, fractie-assistenten en de plaatselijke partijafdeling).

Hoe waarderen volksvertegenwoordigers de faciliteiten voor ondersteuning en professionalisering van diverse personen en instanties?

Tot op heden is geen representatief onderzoek verricht naar de waardering door gemeenteraadsleden van alle aanwezige faciliteiten voor ondersteuning en professionalisering. In het onderzoek van Cachet en Verkaik (2015) werd raadsleden gevraagd naar hun waardering voor de ontvangen ondersteuning, zonder een onderscheid te maken tussen verschillende faciliterende gremia. Het onderzoek van BMC (2014) onder Provinciale Statenleden betrof alleen de waardering van de ondersteuning door de griffie.

Van welke faciliteiten voor ondersteuning en professionalisering willen volksvertegenwoordigers meer gebruik maken ter verbetering van hun functioneren in het werk?

In empirisch onderzoek naar decentrale volksvertegenwoordigers is deze vraag nog niet beantwoord. In ons belevingsonderzoek wordt nagegaan aan welke vormen van ondersteuning volksvertegenwoordigers met name behoefte hebben ter vergroting van competenties en verlichting van de werkdruk. Tevens wordt gevraagd welke personen en instanties daarin het beste kunnen voorzien.

D. Rekrutering

Waarom willen burgers tegenwoordig volksvertegenwoordiger zijn?

Deze vraag is recentelijk door Denters (2012) onderzocht met een enquête onder Nederlandse burgers, door middel van open vragen naar positieve en negatieve kanten van het raadslidmaatschap. In ons belevingsonderzoek wordt de vraag nogmaals onderzocht voor het ambt van decentraal volksvertegenwoordiger aan de hand van gesloten vragen. Gesloten vragen hebben ten opzichte van open vragen als meerwaarde dat respondenten gestimuleerd worden te oordelen over aspecten van het ambt die niet *on top of mind* zijn. Door respondenten een rangordening te laten maken van verwachte baten en lasten, wordt meer bekend over de baten die burgers het meest stimuleren tot kandidaatstelling en de lasten die het meest aanleiding geven tot twijfel. Tot op heden is geen systematisch vergelijkend onderzoek gedaan naar verwachte baten en lasten bij burgers en decentrale volksvertegenwoordigers. Met het voorleggen van dezelfde of gelijksoortige enquêtevragen aan burgers en volksvertegenwoordigers wordt zicht verkregen op verschillen in motivatie.

Wat zijn problemen en kansen bij de rekrutering van volksvertegenwoordigers?

Voerman en Boogers (2014), Cachet en Verkaik (2015) en BMC (2014) hebben recentelijk onderzoek gedaan naar barrières bij het vinden van gekwalificeerde gemeenteraadsleden en Statenleden. In deze onderzoeken zijn de eigen ervaringen van volksvertegenwoordigers bij de kandidaatstelling buiten beschouwing gebleven.

Ons belevingsonderzoek kan de eerdergenoemde onderzoeken aanvullen door decentrale volksvertegenwoordigers te vragen naar de moeite en moeilijkheid die zij zelf hebben ervaren bij het bereiken van een verkiesbare plaats. Tevens wordt hun gevraagd naar overwegingen die destijds aanleiding gaven tot twijfels over kandidaatstelling.

De door volksvertegenwoordigers ervaren barrières bij kandidaatstelling kunnen worden vergeleken met de door burgers verwachte barrières. Dit kan kennis opleveren over eventuele misverstanden over rekrutering die leven bij burgers. Kansen zijn in kaart te brengen door volksvertegenwoordigers te vragen welke methoden van rekrutering in de toekomst vaker dienen te worden ingezet.

E. Loyaliteit ten aanzien van het ambt

Wat zijn redenen voor volksvertegenwoordigers om de uitoefening van het ambt niet voort te zetten?

Deze vraag is door middel van enquêtes onder gemeenteraadsleden en Provinciale Statenleden al uitvoerig onderzocht. Recente onderzoeken onder gemeenteraadsleden zijn uitgevoerd door Castenmiller (2012) en Overheid in Nederland (2014 e, g). Een recent onderzoek onder Provinciale Statenleden is gedaan door BMC (2014).

Het kan zinvol zijn de vraag opnieuw te stellen aan gemeenteraadsleden in een periode waarin een omvangrijke decentralisatie van overheidstaken naar gemeenten daadwerkelijk van start is gegaan. Ook bij provincies geven de ervaren arbeidsomstandigheden aanleiding om de ambtsloyaliteit te blijven monitoren. (Het onderzoek van BMC (2014) liet zien dat veel Statenleden niet tevreden zijn over de financiële beloning, de werkdruk en de waardering door de rijksoverheid).

In welke mate zijn volksvertegenwoordigers trots op de ambtsuitoefening en geneigd het ambt aan anderen aan te bevelen?

In de literatuurscan zijn geen recente onderzoeken gevonden naar het aandeel gemeenteraadsleden dat hun ambt aan anderen zou willen aanbevelen. BMC (2014) heeft dit voor Provinciale Statenleden wel gedaan. Een systematisch vergelijkend onderzoek onder de drie bestuurslagen kan inzicht geven in de relatieve omvang van ambtsloyaliteit.

Hoofdstuk 3: Volksvertegenwoordigers over de beleving van het ambt

Bij het specificeren van de beleving van het ambt is in hoofdstuk 1 het onderzoekdomein gedefinieerd. Vervolgens is in hoofdstuk 2 onderzocht welke kennis over dit domein reeds voorhanden is. Hoofdstuk 3 bevat de resultaten van het enquête-onderzoek onder decentrale volksvertegenwoordigers. Doel van dit onderzoek is het krijgen van een omvattend en representatief beeld van de beleving van het ambt op een vijftal thema's. De achtereenvolgens te behandelen belevingsthema's zijn:

- A. Verwachte baten en lasten van het ambt*
- B. Ervaren baten en lasten van het ambt*
- C. Competentie en ondersteuning*
- D. Rekrutering*
- E. Loyaliteit ten aanzien van het ambt*

De in hoofdstuk 1 geformuleerde onderzoeksvragen worden geoperationaliseerd in enquêtevragen die worden voorgelegd aan de onderscheiden groepen volksvertegenwoordigers: gemeenteraadsleden, Provinciale Statenleden en AB-leden Waterschap. Door deze groepen systematisch te vergelijken worden eventuele verschillen zichtbaar gemaakt.

De omvang van de steekproef en de beschikbare gegevens van gemeenteraadsleden maken het mogelijk voor deze volksvertegenwoordigers een verder onderscheid te maken. Allereerst wordt een onderscheid gemaakt tussen de medio februari 2015 zittende raadsleden en ex-raadsleden die in de periode mei 2011-februari 2015 zijn uitgetreden. Bij de zittende raadsleden wordt vervolgens een onderscheid gemaakt tussen leden die recent zijn ingestroomd (in de periode januari 2014-februari 2015) en leden die eerder zijn ingestroomd (de 'blijvers'). In het onderzoek wordt nagegaan of op de belichte thema's uitgetreden raadsleden verschillen van zittende raadsleden, en of recent ingestroomde raadsleden verschillen van eerder ingestroomde leden.¹

Op de vijf onderzoeksthema's worden rechte tellingen gepresenteerd van antwoorden op de enquêtevragen. Daarna wordt in een robuustheidsanalyse nagegaan of de bevindingen uniform gelden voor deelpopulaties van raadsleden, Statenleden en AB-leden Waterschap op een zestal achtergrondkenmerken: leeftijd, opleiding, gemeentegrootte (inwoneraantal van de gemeente), urbanisatiegraad van de gemeente, lidmaatschap van een landelijke of lokale partij en lidmaatschap van een coalitie- of oppositiepartij.²

Voor een aantal onderwerpen is aan bestuurders dezelfde enquêtevragen voorgelegd als aan volksvertegenwoordigers. De ingevulde vragenlijsten maken het mogelijk na te gaan of de percepties en oordelen van volksvertegenwoordigers over hun ambt worden gedeeld door de bestuurders van de betreffende bestuurslaag.^{3,4}

A. Verwachte baten en lasten van het ambt

Verwachte baten van het ambt

3.A.1 Redenen voor kandidaatstelling

Respondenten is gevraagd (maximaal) 3 van 15 mogelijke redenen te selecteren die voor hen het meest belangrijk waren om zich te kandideren voor het ambt van decentraal volksvertegenwoordiger. De geselecteerde items geven aldus aan dat deze voor de respondent van relatief groot belang waren bij het besluit om zich te kandideren. De resultaten zijn opgenomen in tabel 3.1. De gebruikte kleuren faciliteren het bepalen van overeenkomsten en verschillen op items tussen de bestuurslagen. De nummers in de tabellen (bijvoorbeeld 1.4), refereren naar de vraag en het antwoordnummer (vraag 1, antwoord 4) van de betreffende vragenlijst (zie het document *Het aanzien van het politieke ambt (deel 2)*).

Raadsleden	Provinciale Statenleden	AB-leden Waterschap
Bijdrage leveren aan de samenleving (84%) ^{1.4}	Bijdrage leveren aan de samenleving (77%) ^{1.4}	Bijdrage leveren aan de samenleving (80%) ^{1.4}
Uitvoeren van eigen politieke ideeën (43%) ^{1.1}	Uitvoeren van eigen politieke ideeën (68%) ^{1.1}	Opkomen voor belangen van groepen (47%) ^{1.6}
Opkomen voor belangen van groepen (39%) ^{1.6}	Opvattingen van burgers vertegenwoordigen (28%) ^{1.8}	Uitvoeren van eigen politieke ideeën (28%) ^{1.1}
Opvattingen van burgers vertegenwoordigen (31%) ^{1.8}	Opkomen voor belangen van groepen (26%) ^{1.6}	Talenten inzetten/ verder ontwikkelen (28%) ^{1.9}
Talenten inzetten/ verder ontwikkelen (28%) ^{1.9}	Talenten inzetten/ verder ontwikkelen (25%) ^{1.9}	Iets veranderen op een bepaald onderwerp (25%) ^{1.13}
Iets veranderen op een bepaald onderwerp (16%) ^{1.13}	Iets veranderen op een bepaald onderwerp (22%) ^{1.13}	Opvattingen van burgers vertegenwoordigen (24%) ^{1.8}
Controleren van het bestuur (11%) ^{1.10}	Controleren van het bestuur (12%) ^{1.10}	Controleren van het bestuur (16%) ^{1.10}
Plezierige invulling geven aan (vrije tijd) (10%) ^{1.3}		Plezierige invulling geven aan (vrije tijd) (12%) ^{1.3}

Tabel 3.1: Redenen voor kandidaatstelling (aandeel minimaal 10%).

Bron: Bijlage Resultaten belevingsonderzoek, vraag 1

(Raadsleden n = 2200 / Provinciale Statenleden n = 166 / AB-leden Waterschap n = 200)

Een grote meerderheid van volksvertegenwoordigers was gemotiveerd zich te kandideren vanuit de wens het algemeen belang te dienen. In alle drie bestuurslagen was voor circa 80% het leveren van een *bijdrage aan de samenleving* een belangrijke motivatie. Bij circa drie van de tien gemeenteraadsleden en Provinciale Statenleden speelde het *vertegenwoordigen van de opvattingen van burgers* een belangrijke rol. Dit was iets minder het geval bij AB-leden (een kwart).

In totaal hebben negen van de tien volksvertegenwoordigers een of meerdere redenen aangegeven die duidelijk gerelateerd zijn aan het *algemeen belang* (leveren van een bijdrage aan de samenleving, controleren van het bestuur of vertegenwoordigen van opvattingen van burgers). (91% van de raadsleden, 87% van de Statenleden en 90% van de AB-leden).

Lokale en regionale politiek worden vaak omschreven als apolitiek, gericht op het bereiken van tastbare resultaten in de leefomgeving van burgers. Desalniettemin zijn veel gemeenteraadsleden en Provinciale Statenleden gedreven vanuit een ideologie of maatschappijvisie. Vier van de tien gemeenteraadsleden geven aan dat het *uitvoeren van de eigen politieke ideeën* een belangrijke overweging was bij de kandidaatstelling. Dit aandeel is nog hoger bij Provinciale Statenleden (tweederde). Van de AB-leden heeft daarentegen maar een kwart deze reden kenbaar gemaakt.

Een grote minderheid vond het belangrijk om als volksvertegenwoordiger groepsbelangen te gaan dienen of bepaalde beleidsdoelen te realiseren. *Het opkomen voor de belangen van groepen* is genoemd door vier van de tien gemeenteraadsleden, een kwart van de Provinciale Statenleden en bijna de helft van de AB-leden. 15% van de gemeenteraadsleden en ruim 20% van de Provinciale Statenleden en AB-leden wilden vooral *iets veranderen op een bepaald onderwerp*.

Circa de helft van de raadsleden en Statenleden heeft zich voor een belangrijk deel gekandideerd om *deelbelangen* te dienen (vertegenwoordigen van groepsbelangen of dingen veranderen op specifieke onderwerpen) (respectievelijk 50% en 45%). AB-leden hebben zich iets vaker gekandideerd vanwege het vertegenwoordigen van deelbelangen (61%).

Verder is opvallend dat bij relatief weinig volksvertegenwoordigers het *controleren van het bestuur* een belangrijke aanzet was tot kandidaatstelling, bij hooguit een op de zeven politici.

Een minderheid van volksvertegenwoordigers geeft aan dat het verkrijgen van individuele baten een (zeer) belangrijke rol speelde bij de kandidaatstelling. Voor ongeveer een kwart van de volksvertegenwoordigers was het investeren in de eigen toekomst een belangrijke overweging. Deze groep heeft zich (mede) kandidaat gesteld om de *eigen talenten in te zetten en verder te ontwikkelen*. Hooguit een op de tien is voornamelijk volksvertegenwoordiger geworden om daarmee een *plezierige invulling van de (vrije) tijd te bereiken, het eigen netwerk uit te breiden, een financiële vergoeding voor het werk te krijgen of een loopbaan in de politiek te beginnen*.

In totaal hebben vier van de tien raadsleden en AB-leden zich voor een belangrijk deel gekandideerd om *individuele belangen* te dienen (respectievelijk 41% en 43%). Dit zijn mensen die een of meerdere van de hierboven genoemde redenen hebben aangegeven. Van de Statenleden was een derde gemotiveerd vanuit een individueel belang (34%).

Verschillen tussen raadsleden

Recent ingestroomde raadsleden geven vaker aan zich kandidaat te hebben gesteld om hun talenten in te zetten en verder te ontwikkelen (37%) dan raadsleden die eerder zijn ingestroomd (24%).

Verschillen op achtergrondkenmerken bij raadsleden

Oudere raadsleden hebben zich vaker kandidaat gesteld vanwege de volgende redenen: opvattingen van burgers vertegenwoordigen, controleren van het bestuur en opkomen voor groepsbelangen.⁵

Jongere raadsleden hebben zich vaker verkiesbaar gesteld om ideeën uit te voeren, talenten te ontwikkelen en voor een loopbaan in de politiek.

Hoger opgeleide raadsleden geven vaker als reden voor kandidaatstelling aan: het uitvoeren van politieke ideeën en het ontwikkelen van talenten. *Lager opgeleide* raadsleden geven vaker als reden het opkomen voor de belangen van groepen en het vertegenwoordigen van burgers.

Raadsleden van *landelijke partijen* hebben zich vaker kandidaat gesteld om politieke ideeën uit te voeren en talenten te ontwikkelen. Raadsleden van *lokale partijen* hebben zich vaker verkiesbaar gesteld om groepsbelangen te behartigen en burgers te vertegenwoordigen.

Raadsleden van *grotere gemeenten* noemen vaker het uitvoeren van politieke ideeën als reden voor kandidaatstelling.

En bij raadsleden van *meer verstedelijkte* gebieden speelde de wens de eigen politieke ideeën uit te voeren vaker een belangrijke rol bij de wens zich verkiesbaar te stellen.

Verschillen op achtergrondkenmerken bij Statenleden

Statenleden van *oppositiepartijen* geven voor de kandidaatstelling vaker de volgende redenen aan: opkomen voor groepsbelangen en iets bereiken op een bepaald onderwerp. Statenleden van *coalitiepartijen* noemen vaker een plezierige invulling van de (vrije) tijd.

Jongere Statenleden hebben zich vaker kandidaat gesteld om hun talenten in te zetten en verder te ontwikkelen. *Oudere* Statenleden deden dit vaker vanuit een gevoel van verplichting.

Lager opgeleide Statenleden hebben zich vaker verkiesbaar gesteld om de opvattingen van burgers te vertegenwoordigen.

Verschillen op achtergrondkenmerken bij AB-leden Waterschap

AB-leden van *landelijke partijen* en *oppositiepartijen* hebben zich vaker verkiesbaar gesteld om politieke ideeën uit te voeren.

AB-leden van *middelbare leeftijd* geven vaker aan dat de wens om iets te realiseren op een bepaald onderwerp een belangrijke reden was voor kandidaatstelling.

3.A.2 Wethouders over de motieven van raadsleden bij kandidaatstelling

¹ De bovenstaande bevinding dat een meerderheid van raadsleden zich verkiesbaar heeft gesteld vanuit een oriëntatie op het *algemeen belang* wordt versterkt door de enquêteresultaten onder wethouders. Een minderheid van drie op de tien wethouders (31%) geeft aan dat er te *weinig* raadsleden zijn die in hun werk voornamelijk opkomen voor het algemeen belang (66% vindt dit aantal voldoende).

De enquête onder wethouders bevestigt tevens dat *groepsbelangen* een belangrijke rol spelen bij het verkiesbaar stellen van aspirant-raadsleden. Slechts 4% van de wethouders vindt dat er te *weinig* raadsleden zijn die voornamelijk opkomen voor groepsbelangen, daarentegen vindt 46% dat er voldoende raadsleden zijn die voornamelijk voor groepsbelangen opkomen (47% vindt dit aantal te veel).

3.A.3 DB-leden over de motieven van AB-leden Waterschap bij kandidaatstelling

¹ De bevinding dat een meerderheid van AB-leden zich verkiesbaar heeft gesteld vanuit een oriëntatie op het *algemeen belang* wordt versterkt door gegeven antwoorden van leden van het Dagelijks Bestuur. Een minderheid van een derde van DB-leden (32%) geeft aan dat er te *weinig* AB-leden zijn die in hun werk voornamelijk opkomen voor het algemeen belang (66% vindt dit aantal voldoende).

Verder bevestigt de enquête onder DB-leden dat *groepsbelangen* een prominente rol spelen bij het verkiesbaar stellen voor het Algemeen Bestuur. Slechts 6% van de DB-leden vindt dat er te *weinig* AB-leden zijn die voornamelijk opkomen voor de belangen van groepen (52% vindt dit aantal voldoende, 40% te veel).

Verwachte lasten van het ambt

3.A.4 Twijfelen over kandidaatstelling

² Bij een meerderheid van volksvertegenwoordigers was het besluit destijds om actief te worden in de lokale of regionale politiek niet lichtvaardig. Acht van de tien zittende gemeenteraadsleden geven aan dat zij destijds twijfels hadden om zich te kandideren (82%). Provinciale Statenleden en AB-leden hadden minder vaak twijfels (respectievelijk 76% en 70%).

Verschillen op achtergrondkenmerken bij raadsleden

Hoger opgeleide raadsleden en *jongere* raadsleden hebben vaker getwijfeld over de kandidaatstelling.

Verschillen op achtergrondkenmerken bij Statenleden

Bij Statenleden hebben mensen van *oppositiepartijen* vaker getwijfeld.

Verschillen op achtergrondkenmerken bij AB-leden Waterschap

Bij AB-leden hebben *jongere* mensen vaker getwijfeld over kandidaatstelling.

3.A.5 Redenen om te twijfelen over kandidaatstelling

Aan volksvertegenwoordigers die hebben aangegeven twijfels te hebben gehad over kandidaatstelling, is gevraagd wat de redenen hiervoor waren. Respondenten is in de enquête gevraagd (maximaal) 3 van 15 mogelijke redenen te selecteren die voor hen destijds het meest belangrijk waren om te twijfelen over kandideren voor het ambt van decentraal volksvertegenwoordiger. De top 3 van gegeven redenen is een indicatie dat deze twijfels een belangrijke rol hebben gespeeld bij de overweging om volksvertegenwoordiger te worden. De resultaten zijn opgenomen in tabel 3.2.

Raadsleden	Provinciale Statenleden	AB-leden Waterschap
Hoge tijdsbelasting/werkdruk (61%) ^{2.9}	Hoge tijdsbelasting/werkdruk (51%) ^{2.9}	Hoge tijdsbelasting/werkdruk (44%) ^{2.9}
Twijfels over kunnen beïnvloeden van beleid (31%) ^{2.2}	Lage financiële vergoeding (32%) ^{2.10}	Twijfels over kunnen beïnvloeden van beleid (43%) ^{2.2}
Aantal uren vergaderen (26%) ^{2.13}	Twijfels over kunnen beïnvloeden van beleid (29%) ^{2.2}	Opereren in een politieke arena (24%) ^{2.14}
Onzekerheid over eigen geschiktheid (23%) ^{2.4}	Aantal uren vergaderen (25%) ^{2.13}	Aantal uren vergaderen (21%) ^{2.13}
Opereren in een politieke arena (22%) ^{2.14}	Te weinig maatschappelijke waardering van het ambt (25%) ^{2.1}	Te weinig maatschappelijke waardering van het ambt (19%) ^{2.1}
Te weinig maatschappelijke waardering van het ambt (18%) ^{2.1}	Negatieve aandacht van de media (19%) ^{2.7}	Leeftijd (te jong of te oud) (16%) ^{2.11}
Lage financiële vergoeding (17%) ^{2.10}	Opereren in een politieke arena (14%) ^{2.14}	Onzekerheid over eigen geschiktheid (14%) ^{2.4}
Leeftijd (te jong of te oud) (12%) ^{2.11}	Onzekerheid over eigen geschiktheid (12%) ^{2.4}	Lage financiële vergoeding (13%) ^{2.10}
Negatieve aandacht van de media (11%) ^{2.7}	Anders ^{2.15} (11%)	Anders ^{2.15} (12%)

Tabel 3.2: Redenen om te twijfelen over kandidaatstelling (aandeel minimaal 10%).

Bron: Bijlage Resultaten belevingsonderzoek, vraag 2

(Raadsleden n = 1747 / Provinciale Statenleden n = 126 / AB-leden Waterschap n = 131)

Veel volksvertegenwoordigers hebben getwijfeld vanwege de *werkdruk, de hoge tijdsbelasting of het aantal uren vergaderen*. Dit komt overeen met resultaten van eerder onderzoek dat aangaf dat deze factoren in het werk een voorname belasting vormen (zie o.a. het onderzoek van Overheid in Nederland (2014e) en van Daadkracht(2012)). Het zijn met name gemeenteraadsleden die hebben getwijfeld vanwege de *hoge werkdruk of tijdsbelasting* (zes van de tien). Dit is minder het geval bij Provinciale Statenleden en AB-leden (respectievelijk de helft en vier van de tien). Een kwart van de gemeenteraadsleden en Provinciale Statenleden noemt als reden tot twijfel *het aantal uren vergaderen*, bij AB-leden is dit aandeel iets minder (een op de vijf).

Lokale en regionale politiek worden vaak bedreven in kaders die gesteld zijn door bestuursorganen op landelijk niveau. Twijfels of men het *beleid voldoende kan beïnvloeden* speelden dan ook een belangrijke rol; bij drie van de tien gemeenteraadsleden en Provinciale Statenleden, en bij vier van de tien AB-leden.

Gemeenteraadsleden noemen *onzekerheid over de eigen geschiktheid voor het ambt* vaker als aanleiding tot twijfel (een kwart) dan Provinciale Statenleden (een op de acht) en AB-leden (een op de zeven). Het relatief hoge aandeel bij raadsleden kan een indicatie zijn van het meer laagdrempelige karakter van gemeentepolitiek. Het relatief lage aandeel bij AB-leden heeft wellicht te maken met het meer functionele karakter van deze bestuurslaag.

Kandidaten voor het Statenlidmaatschap blijken een meer dan gemiddeld politiek zelfvertrouwen te hebben. Provinciale Statenleden hebben minder getwijfeld of zij konden *opereren in de politieke arena* (een op de zeven) dan gemeenteraadsleden (een op de vijf) en AB-leden (een kwart).

Opvallend is dat veel Provinciale Statenleden hebben getwijfeld vanwege de *lage financiële vergoeding* (drie van de tien). Deze overweging komt aanmerkelijk minder vaak voor bij gemeenteraadsleden (een op de zes) en AB-leden (circa 10%).

Het onderzoek van Denters (2012) maakt duidelijk dat veel burgers niet willen kandideren voor de functie van lokaal volksvertegenwoordiger vanwege een gepercipieerde lage maatschappelijke waardering van het ambt. Deze reden wordt echter door hooguit een kwart van de zittende decentrale volksvertegenwoordigers aangegeven als belangrijke reden voor twijfel.

2.3, 2.5, 2.6, 2.8, 2.12, 2.15 Overige redenen voor twijfel zijn genoemd door minder dan een op de tien volksvertegenwoordigers. (Dit zijn: onduidelijkheid over de eigen taken en bevoegdheden, kritische houding van burgers, verbale of fysieke agressie van burgers, te weinig binding met een politieke partij, gezondheid of iets anders).

Een raadslid over zijn twijfels destijds:

"Gemeenteraden worden vaak gezien als een club amateurs, waardoor het vak niet perse aantrekt. En dan in combinatie met het feit dat je je 4 jaar lang committeert aan iets dat ongeveer 20 uur in de week kost en niet altijd te combineren is met een baan (in een plaats die ver weg is) die je mogelijkserwijs ook graag ambieert."

Verschillen tussen raadsleden

Zittende raadsleden hebben vaker getwijfeld over kandidaatstelling vanwege de werkdruk (61%) dan uitgetreden raadsleden (50%).

Verschillen op achtergrondkenmerken bij raadsleden

Hoger opgeleide raadsleden, raadsleden van *landelijke partijen* en raadsleden *jonger dan 65 jaar* noemen een hoge werkdruk vaker als reden voor twijfel over kandidaatstelling. *Lager opgeleide* raadsleden en *oudere* raadsleden noemen vaker hun leeftijd als reden. Voor *hoger opgeleiden* was het aantal uren vergaderen vaker een reden voor twijfel.

Raadsleden die werkzaam zijn in *meer verstedelijkte* gebieden hebben vaker getwijfeld vanwege hun vermogen te functioneren in een politieke arena.

Verschillen op achtergrondkenmerken bij Statenleden

Laag en middelbaar opgeleide Statenleden geven vaker aan dat zij hebben getwijfeld over kandidaatstelling vanwege de geringe maatschappelijke waardering voor het ambt. Statenleden van *coalitiepartijen* hebben vaker een hoge werkdruk als reden voor twijfel aangegeven.

Oudere Statenleden hebben vaker getwijfeld over kandidaatstelling vanwege hun leeftijd.

Verschillen op achtergrondkenmerken bij AB-leden Waterschap

Oudere AB-leden en AB-leden van *oppositiepartijen* hebben vaker getwijfeld over de kandidaatstelling vanwege hun leeftijd, *jongere* AB-leden twijfelden vaker vanwege hun geschiktheid.

Lager opgeleide AB-leden hebben vaker getwijfeld vanwege hun leeftijd en de verwachte kritiek van burgers.

B. Ervaren baten en lasten van het ambt

Ervaren baten van het ambt

3.B.1 Tevredenheid met de hoofdtaken van een volksvertegenwoordiger

De functie van een decentraal volksvertegenwoordiger omvat drie hoofdtaken; vertegenwoordigen van de opvattingen en belangen van burgers, medebepalen van het beleid en het controleren van bestuurders. In tabel 3.3 wordt een overzicht gegeven van het aandeel volksvertegenwoordigers met een positief oordeel over het kunnen uitvoeren van de hoofdtaken van het ambt.

Raadsleden	Provinciale Statenleden	AB-leden Waterschap
Vertegenwoordigen van burgers (66%) ^{5.3}	Vertegenwoordigen van burgers (65%) ^{5.3}	Invloed op het beleid (63%) ^{5.1}
Invloed op het beleid (53%) ^{5.1}	Controleren van bestuurders (58%) ^{5.8}	Vertegenwoordigen van burgers (54%) ^{5.3}
Controleren van bestuurders (52%) ^{5.8}	Invloed op het beleid (56%) ^{5.1}	Controleren van bestuurders (53%) ^{5.8}

Tabel 3.3: Positief oordeel over het kunnen uitvoeren van de hoofdtaken.

Bron: Bijlage Resultaten belevingsonderzoek, vraag 5

(Raadsleden n = 2085 / Provinciale Statenleden n = 158 / AB-leden Waterschap n = 183)

In het publieke en wetenschappelijke debat wordt vaak gesproken over het gebrekkige vermogen van decentrale volksvertegenwoordigers om grip te krijgen op het plaatselijk bestuur.⁶ Dit negatieve beeld wordt niet bevestigd door onze bevindingen. Ruim de helft tot tweederde van de volksvertegenwoordigers heeft een positief oordeel over de mogelijkheid om de hoofdtaken van het ambt uit te oefenen.

Gemeenteraadsleden en Provinciale Statenleden zijn vaker tevreden over het kunnen *vertegenwoordigen van de opvattingen van burgers* (tweederde) dan AB-leden (ruim de helft).

AB-leden hebben vaker een positief oordeel over de mate waarin zijn invloed kunnen uitoefenen op het beleid van hun bestuurslaag (zes van de tien) dan gemeenteraadsleden en Provinciale Statenleden (iets meer dan de helft).

Ruim de helft van de volksvertegenwoordigers is tevreden over de mate waarin ze het *bestuur van hun bestuurslaag kunnen controleren*.

In totaal is meer dan de helft van de volksvertegenwoordigers tevreden over de uitvoering van minimaal twee van de drie hoofdtaken (56% van de raadsleden, 59% van de Statenleden en 55% van de AB-leden).

De minderheid van volksvertegenwoordigers die niet tevreden is met haar vermogen tot controleren van het bestuur, heeft in de enquête kunnen toelichten waarom dit het geval was.

Vier raadsleden over het controleren van het College van B&W:

“De controlerende taak komt in zoverre niet voldoende tot z`n recht dat de coalitie het politieke debat niet aangaat in de raadsvergadering. Er wordt overwegend gedoogd, geknikt en gezwegen...”

“Controle is lastig: veel is vervat in technische en juridische teksten.”

“Het is behoorlijk ingewikkeld om beleid te controleren, omdat je een informatieachterstand hebt ten opzichte van een wethouder die er elke dag mee bezig is.”

“De controlerende taak is vaak er achter aan hobbelen. Of de cijfers zijn nog niet compleet, dus kunnen nog niet besproken worden, of de cijfers zijn in beton gegoten, dan hoef je ze dus niet meer te bespreken. ”

Een AB-lid Waterschap over het controleren van het Dagelijks Bestuur:

“Ik ervaar het monisme binnen het waterschap aan de ene kant als positief: het is nu eenmaal functioneel gedecentraliseerd bestuur met relatief weinig politiek spel. Maar aan de andere kant is monisme ook lastig, omdat de controlerende taak van het AB minder `scherp` is dan bij Provinciale Staten of een gemeenteraad.”

Verschillen op achtergrondkenmerken bij raadsleden

Raadsleden van *coalitiepartijen* en *hoger opgeleiden* zijn vaker tevreden met de mate waarin zij invloed kunnen uitoefenen op het beleid.

Verschillen op achtergrondkenmerken bij Statenleden

Statenleden van *coalitiepartijen* zijn vaker tevreden met hun invloed op het beleid en het kunnen controleren van het bestuur.

Verschillen op achtergrondkenmerken bij AB-leden Waterschap

AB-leden van *coalitiepartijen* zijn vaker tevreden met hun invloed op het beleid en het kunnen opkomen voor groepsbelangen. *Oudere* AB-leden zijn vaker tevreden over het kunnen opkomen voor groepsbelangen.

3.B.2 Wethouders over de uitvoering van hoofdtaken door raadsleden

³ Wethouders blijken aanmerkelijk positiever te zijn over het vermogen van raadsleden om twee van de drie hoofdtaken uit te voeren. Driekwart van de wethouders (73%) is van mening dat raadsleden in (zeer) sterke mate *invloed op het beleid* kunnen uitoefenen. Tevens zijn wethouders positiever over het vermogen van raadsleden het *bestuur te controleren* dan raadsleden zelf. Tweederde van de wethouders (68%) heeft hierover een positief oordeel. Ongeveer evenveel wethouders als raadsleden vinden dat raadsleden voldoende *de opvattingen van burgers kunnen vertegenwoordigen* (64% van de wethouders).

3.B.3 DB-leden over de uitvoering van hoofdtaken door AB-leden Waterschap

³ DB-leden zijn positiever over het vermogen van AB-leden om *het bestuur te controleren* dan AB-leden zelf. Tweederde van de DB-leden (68%) is van mening dat AB-leden in (zeer) sterke mate het bestuur kunnen controleren. DB-leden zijn weer minder vaak positief over het vermogen van AB-leden de *opvattingen van burgers te vertegenwoordigen* dan AB-leden zelf. Maar vier van de tien DB-leden hebben hierover een positief oordeel (42%). Ongeveer evenveel DB-leden als AB-leden vinden dat AB-leden voldoende *invloed hebben op het beleid van waterschappen* (62% van de DB-leden).

3.B.4 Tevredenheid met individuele baten van het werk

In tabel 3.4 wordt een overzicht gegeven van het aandeel volksvertegenwoordigers met een positief oordeel over de individuele aspecten van het werk.

Raadsleden	Provinciale Statenleden	AB-leden Waterschap
Eigen talenten inzetten/verder ontwikkelen (75%) ^{5.6}	Eigen talenten inzetten/verder ontwikkelen (75%) ^{5.6}	Eigen talenten inzetten/verder ontwikkelen (74%) ^{5.6}
Netwerk uitbreiden (58%) ^{5.5}	Netwerk uitbreiden (57%) ^{5.5}	Netwerk uitbreiden (64%) ^{5.5}
Plezierige invulling van (vrije) tijd (51%) ^{5.4}	Plezierige invulling van (vrije) tijd (48%) ^{5.4}	Plezierige invulling van (vrije) tijd (50%) ^{5.4}
Opstap voor een loopbaan in de politiek (16%) ^{5.7}	Opstap voor een loopbaan in de politiek (9%) ^{5.7}	Opstap voor een loopbaan in de politiek (5%) ^{5.7}

Tabel 3.4: Positief oordeel over individuele baten van het ambt.

Bron: Bijlage Resultaten belevingsonderzoek, vraag 5

(Raadsleden n = 2089 / Provinciale Statenleden n = 158 / AB-leden Waterschap n = 183)

In de functie van decentraal volksvertegenwoordiger kun je niet alleen goede dingen bereiken voor de gemeenschap, je kunt er ook zelf beter van worden. Veel volksvertegenwoordigers (de helft tot driekwart) vinden dat hun werk gelegenheid biedt de eigen talenten in te zetten en verder te ontwikkelen of het eigen netwerk uit te breiden.

Daarentegen zien weinig volksvertegenwoordigers hun huidige functie als een goede opstap voor een verdere loopbaan in de politiek (een op de zeven gemeenteraadsleden, minder dan 10% van de Provinciale Statenleden en AB-leden).

Drie raadsleden over de individuele baten die zij aan het ambt ontleen:

“...het raadswerk is een uitdaging, je leert heel veel over onderwerpen waar je je anders niet zo snel in zou verdiepen. Ontmoetingen met mensen uit allerlei vakgebieden en omgevingen zijn boeiend...”

“Politiek is gewoon erg leuk om te doen en kost daardoor geen energie. Fantastisch om met alle elementen zoals hier aangegeven (onderzochte aspecten van het ambt in ons belevingsonderzoek, red.) bezig te mogen zijn.”

“Dat ik een inkijkje in onze democratie heb gekregen. Meer begrip voor het reilen en zeilen in Den Haag. Er gaan zoveel deuren open, en je krijgt met maatschappelijke ontwikkelingen te maken die je vanuit de bestuurlijke kant moet benaderen. Dat is een fascinerend spel. Plus, ik word gedwongen om relevante vragen te formuleren om aan mijn kennis te komen over allerlei zaken. Ik word gedwongen om niet in een keer mijn kruit te verschieten, maar mijn meningen en standpunten te onderbouwen en aan te scherpen.”

Een Statenlid over de individuele baten die aan het ambt te ontlenen zijn:

“Over het algemeen is het interessant en belangrijk werk, je ontmoet heel veel leuke mensen en je verrijkt je door de ervaringen die je opdoet.”

Verschillen tussen raadsleden

Recent ingestroomde raadsleden geven vaker dan eerder ingestroomde raadsleden aan dat de functie hun de vier bovengenoemde baten biedt: plezierige invulling van de (vrije) tijd (59% tegen 49%), uitbreiden van het eigen netwerk (69% tegen 53%), inzetten en verder ontwikkelen van talenten (83% tegen 73%) en een opstap voor een verdere loopbaan in de politiek (24% tegen 13%).

3.B.5 Tevredenheid met waardering voor het werk

In tabel 3.5 wordt een overzicht gegeven van het aandeel volksvertegenwoordigers met een positief oordeel over de aandacht en waardering door de maatschappij en de media.

Raadsleden	Provinciale Statenleden	AB-leden Waterschap
Waardering voor het werk (36%) ^{6.4}	Waardering voor het werk (44%) ^{6.4}	Waardering voor het werk (48%) ^{6.4}
Maatschappelijke waardering voor het ambt (28%) ^{6.1}	Maatschappelijke waardering voor het ambt (18%) ^{6.1}	Maatschappelijke waardering voor het ambt (22%) ^{6.1}
Aandacht van de media (15%) ^{6.6}	Aandacht van de media (16%) ^{6.6}	Aandacht van de media (4%) ^{6.6}

Tabel 3.5: Positief oordeel over aandacht en waardering door de maatschappij en media.

Bron: Bijlage Resultaten belevingsonderzoek, vraag 6

(Raadsleden n = 2080 / Provinciale Statenleden n = 158 / AB-leden Waterschap n = 181)

Decentrale volksvertegenwoordigers hebben vaak het idee dat hun doorgaans positieve beeld over het eigen politiek/bestuurlijk vermogen niet wordt gedeeld door de omgeving. Een minderheid van volksvertegenwoordigers is positief over de waardering van hun werk en hun ambt door burgers en de media.

Iets minder dan de helft van de Provinciale Statenleden en AB-leden is tevreden met de *waardering die zij voor het werk krijgen*, dit is het geval bij maar een derde van de gemeenteraadsleden.

Drie van de tien gemeenteraadsleden hebben een positief oordeel over de *maatschappelijke waardering voor hun ambt*, bij Provinciale Statenleden en AB-leden is slechts een vijfde hierover tevreden.

Circa 15% van de gemeenteraadsleden en Provinciale Statenleden is tevreden met de *aandacht van de media*, bij AB-leden is dit aandeel nog geringer, slechts 4%.

Drie raadsleden over de publieke waardering van het ambt:

“Er wordt te negatief gedaan over `de politiek`. `Dat is niks voor mij: allemaal corrupte lui`, zeggen mensen vaak. Dan zeg ik altijd: `Oh leuk, dank je wel. Ik ben ook raadslid.` Die uitspraken vind ik altijd heel vervelend. Net alsof je je moet verdedigen, terwijl je het doet om een bijdrage te leveren en je verantwoordelijkheid neemt.”

“Dat het volk dat ik vertegenwoordig, het laat afweten, tenzij ze rechtstreeks zelf worden geraakt door het beleid: dan wordt het vaak op de man gespeeld. En dat vind ik kwalijk: het individueel belang gaat vaak boven het algemeen belang.”

“... Ook de soms agressieve en vijandige houding van burgers als ze het ergens niet mee eens zijn, is vervelend. Ik heb er geen enkel probleem mee als mensen ergens voor opkomen. Spandoeken, petitities... alles mag van mij. Maar intimidatie en verbaal geweld gaan mij te ver. Dit neemt wel toe.”

Een Statenlid over de publieke waardering van het ambt:

“De opstelling van de media, het interesseert ze werkelijk totaal niet wat een partij in positieve zin beweegt tot het innemen van een standpunt, ze zijn uitsluitend geïnteresseerd in negativisme, deze beeldvorming is diep geworteld geraakt bij de burger, en maakt dat je als politicus respectloos wordt behandeld.”

Een AB-lid Waterschap over de publieke waardering van het ambt:

“ De geringe maatschappelijke betrokkenheid van de burger bij de taken van het Waterschap. ‘Het is toch allemaal goed geregeld ? ’ ”

3.B.6 Tevredenheid met financiële baten van het werk

Het oordeel van volksvertegenwoordigers over de hoogte van de financiële vergoeding is opgenomen in tabel 3.6.

Raadsleden	Provinciale Statenleden	AB-leden Waterschap
Niet te weinig, ook niet te veel (51%)	Te weinig (67%)	Niet te weinig, ook niet te veel (59%)
Te weinig (42%)	Niet te weinig, ook niet te veel (29%)	Te weinig (35%)
Te veel (3%)	Te veel (5%)	Te veel (5%)

Tabel 3.6: Oordeel over de hoogte van de financiële vergoeding voor het werk.

Bron: Bijlage Resultaten belevingsonderzoek, vraag 7

(Raadsleden n = 2080 / Provinciale Statenleden n = 158 / AB-leden Waterschap n = 181)

De tevredenheid over de financiële vergoeding blijkt sterk afhankelijk van de bestuurslaag te zijn. Iets meer dan de helft van de gemeenteraadsleden heeft geen klachten over de financiële vergoeding. Het aandeel AB-leden dat hierover geen klachten heeft is nog hoger (zes van de tien). Daarentegen vindt tweederde van de Provinciale Statenleden dat hun vergoeding te laag is. Daarmee bevestigen de bevindingen over Statenleden eerdere recente onderzoeksresultaten.⁷

Verschillen op achtergrondkenmerken bij raadsleden

De onderzoeksresultaten onderstrepen de meerwaarde van het ambt voor jongere mensen. *Jongere raadsleden* zijn vaker dan oudere raadsleden tevreden over de mate waarin de functie individuele baten biedt: met name een plezierige invulling van de (vrije) tijd, uitbreiden van het eigen netwerk, ontwikkeling van talenten en een opstap voor een loopbaan in de politiek.

Raadsleden van *landelijke partijen* zijn vaker tevreden met de mogelijkheid het eigen netwerk uit te breiden en de eigen talenten te ontwikkelen.

Lager opgeleide raadsleden zijn vaker tevreden met de maatschappelijke waardering voor het ambt.

De hoogte van de raadsvergoeding is afhankelijk van het aantal te vertegenwoordigen inwoners. Dit kan een verklaring zijn voor de bevinding dat raadsleden van *grotere gemeenten* vaker tevreden zijn met de financiële vergoeding voor het werk.

Tevens zijn raadsleden werkzaam in *meer verstedelijkte* gebieden vaker tevreden over de hoogte van de financiële vergoeding.

Verschillen op achtergrondkenmerken bij Statenleden

Statenleden van *coalitiepartijen* zijn vaker tevreden met de mate waarin de functie een opstap is voor een loopbaan in de politiek. Tevens zijn zij vaker tevreden met de financiële vergoeding.

Oudere Statenleden zijn vaker tevreden met de waardering die zij krijgen voor hun werk. *Jongere* Statenleden vinden vaker dat hun functie een opstap biedt voor een loopbaan in de politiek.

3.B.7 Waardering van de bestuurscultuur

Volksvertegenwoordigers is gevraagd naar de mate waarin zeven verschillende aspecten van een bestuurscultuur in hun bestuurslaag aanwezig zijn. Dit betreft collegiaal handelen, integer handelen, transparant handelen, respecteren van minderheidsstandpunten, onderling vertrouwen, compromisbereidheid en resultaatgerichtheid. In tabel 3.7 wordt een overzicht gegeven van het aandeel volksvertegenwoordigers met een positief oordeel over de afzonderlijke aspecten van de bestuurscultuur.

Raadsleden	Provinciale Statenleden	AB-leden Waterschap
Integer handelen (54%) ^{12.2}	Integer handelen (55%) ^{12.2}	Integer handelen (66%) ^{12.2}
Bereidheid tot compromis (43%) ^{12.6}	Bereidheid tot compromis (47%) ^{12.6}	Resultaatgerichtheid (62%) ^{12.7}
Resultaatgerichtheid (43%) ^{12.7}	Resultaatgerichtheid (43%) ^{12.7}	Bereidheid tot compromis (57%) ^{12.6}
Collegiaal handelen (37%) ^{12.1}	Collegiaal handelen (40%) ^{12.1}	Onderling vertrouwen (46%) ^{12.5}
Respecteren van minderheidsstandpunten (35%) ^{12.4}	Transparant handelen (35%) ^{12.3}	Collegiaal handelen (43%) ^{12.1}
Transparant handelen (32%) ^{12.3}	Respecteren van minderheidsstandpunten (34%) ^{12.4}	Transparant handelen (39%) ^{12.3}
Onderling vertrouwen (31%) ^{12.5}	Onderling vertrouwen (31%) ^{12.5}	Respecteren van minderheidsstandpunten (39%) ^{12.4}

Tabel 3.7: Positief oordeel over aspecten van de bestuurscultuur.

Bron: Bijlage Resultaten belevingsonderzoek, vraag 12

(Raadsleden n = 2046 / Provinciale Statenleden n = 153 / AB-leden Waterschap n = 178)

In internationaal vergelijkend onderzoek scoort Nederland altijd hoog wat betreft de integriteit van bestuurlijk handelen.⁸ Onze resultaten zijn in overeenstemming met dit beeld. Van de onderzochte cultuuraspecten zijn decentrale volksvertegenwoordigers het meest positief over de mate van *integer handelen* in hun werkomgeving. Ruim de helft van de gemeenteraadsleden en Provinciale Statenleden acht dit kenmerk aanwezig, bij AB-leden is dit aandeel nog hoger (tweederde).

Zo'n 30 tot 50% van de volksvertegenwoordigers vindt dat zes andere aspecten van een bestuurscultuur aanwezig zijn (compromisbereidheid, resultaatgerichtheid, collegiaal handelen, respecteren van minderheidsstandpunten, transparant handelen, onderling vertrouwen).

Van de drie bestuurslagen blijken volksvertegenwoordigers van waterschappen het meest tevreden te zijn over elk van de onderzochte cultuuraspecten. Opvallend is dat AB-leden met name meer dan de andere bestuurslagen vinden dat resultaatgerichtheid aanwezig is in de bestuurscultuur.

¹³. Volksvertegenwoordigers is gevraagd naar een *algemeen oordeel* over de bestuurscultuur in hun werk binnen hun bestuurslaag (van (zeer) positief naar (zeer) negatief).

Dit oordeel van decentrale volksvertegenwoordigers is te omschrijven als gematigd positief. Van de zittende gemeenteraadsleden geeft bijna de helft hierover een positief oordeel (46%). Circa de helft van de Provinciale Statenleden geeft een positief algemeen oordeel over de bestuurscultuur (53%). AB-leden zijn het meest tevreden over de bestuurscultuur, zes van de tien heeft een positief oordeel (61%).

Drie raadsleden over het respecteren van minderheidsstandpunten:

“Hoewel fracties elkaar wel iets gunnen, speelt het scoren voor de achterban (en deels eigen glorie) steeds een duidelijke rol”.

“Binnen de partij is een zeer goede verstandhouding en wordt goed samengewerkt. De coalitie gunt de oppositie echter totaal niets. Men duwt het ene na het andere voorstel er doorheen en is nagenoeg doof voor maatschappelijke protesten of argumenten vanuit de oppositie.”

“In mijn gemeente gunt de coalitie de oppositie niets. Wat de coalitie wil is leidend. Er is nagenoeg geen onderling vertrouwen. Er wordt vaak geoordeeld over de persoon of de partij, niet over de inhoud.”

Een Statenlid over het respecteren van minderheidsstandpunten :

“De coalitie in Noord-Holland (NH) heeft met het college-akkoord alles dichtgetimmerd. Het is hooguit mogelijk om wat kruimels te vergaren. Ook is het dualisme dood in NH. Gedeputeerden overleggen met de eigen fractie en de fractievoorzitters van de coalitiepartijen overleggen ook vooraf gaand aan een vergadering van Provinciale Staten. Kortom, het dualisme bestaat niet in NH.”

Een AB-lid Waterschap over de bestuurscultuur:

“Ik heb ook ruim 20 jaar ervaring als gemeenteraadslid. Dan merk je toch wel een behoorlijk verschil in de mate waarin men voor dezelfde zaak gaat. Die intentie is vele malen meer aanwezig in het Algemeen Bestuur dan in een gemeenteraad.”

Verschillen tussen raadsleden

Zittende raadsleden vinden vaker dan uitgetreden raadsleden dat integer handelen een onderdeel is van de bestuurscultuur (54% tegen 43%). Tevens vinden zittende raadsleden vaker dan uitgetreden raadsleden dat transparant handelen een kenmerk is van de bestuurscultuur (32% tegen 21%).

Verschillen op achtergrondkenmerken bij raadsleden

Raadsleden van *coalitiepartijen* vinden vaker dat de volgende aspecten van een bestuurscultuur aanwezig zijn: collegiaal handelen, integer handelen, transparant handelen, respecteren van minderheidsstandpunten, onderling vertrouwen, compromisbereidheid en resultaatgerichtheid. Ook hebben zij vaker een positief algemeen oordeel over de bestuurscultuur.

Raadsleden van *landelijke partijen* vinden vaker dat de bestuurscultuur wordt gekenmerkt door collegiaal handelen.

Jongere raadsleden vinden vaker dat het respecteren van minderheidsstandpunten, collegiaal handelen, integer handelen en compromisbereidheid aanwezig zijn in de bestuurscultuur.

Verschillen op achtergrondkenmerken bij Statenleden

Net als bij raadsleden vinden Statenleden van *coalitiepartijen* vaker dat de zeven onderzochte onderdelen van een bestuurscultuur in de volksvertegenwoordiging aanwezig zijn (collegiaal handelen, integer handelen, transparant handelen, respecteren van minderheidsstandpunten, onderling vertrouwen, compromisbereidheid en resultaatgerichtheid). Tevens hebben zij vaker een positief algemeen oordeel over de bestuurscultuur.

Verschillen op achtergrondkenmerken bij AB-leden Waterschap

Laag en middelbaar opgeleide AB-leden vinden vaker dat onderling vertrouwen onderdeel is van de bestuurscultuur.

3.B.8 Wethouders over de bestuurscultuur

¹⁰ Wethouders is dezelfde soort enquêtevragen voorgelegd over de bestuurscultuur als raadsleden. Op slechts een aspect van de cultuur blijken wethouders substantieel te verschillen van raadsleden. Wethouders vinden minder vaak dat de bestuurscultuur wordt gekenmerkt door *resultaatgerichtheid* (30%).

3.B.9 DB-leden over de bestuurscultuur

¹⁰ DB-leden blijken op twee aspecten een ander oordeel te hebben over de bestuurscultuur dan AB-leden. Zij vinden vaker dat de bestuurscultuur wordt gekenmerkt door *collegiaal handelen* (52%) en *transparant handelen* (48%).

3.B.10 Voldoening bij de uitoefening van de hoofdtaken

Zoals eerder aangegeven dienen volksvertegenwoordigers in hun ambt drie soorten hoofdtaken uit te voeren: vertegenwoordigen van burgers, kaders stellen voor het beleid en het controleren van bestuurders. Hoeveel voldoening geven deze taken hun? (tabel 3.8)

Raadsleden	Provinciale Statenleden	AB-leden Waterschap
Vertegenwoordigen van burgers (75%) ^{14.3}	Vertegenwoordigen van burgers (73%) ^{14.3}	Kaders stellen voor beleid (71%) ^{14.1}
Kaders stellen voor beleid (58%) ^{14.1}	Kaders stellen voor beleid (62%) ^{14.1}	Vertegenwoordigen van burgers (58%) ^{14.3}
Controleren (37%) ^{14.2}	Controleren (44%) ^{14.2}	Controleren (41%) ^{14.2}

Tabel 3.8: Voldoening halen uit de hoofdtaken van het ambt.

Bron: Bijlage Resultaten belevingsonderzoek, vraag 14

(Raadsleden n = 2037 / Provinciale Statenleden n = 153 / AB-leden Waterschap n = 177)

De bevindingen bevestigen niet het in de media en publieke debat vaak geschetste beeld dat het werken als decentraal volksvertegenwoordiger vooral met veel kommer en kwel gepaard gaat. Een meerderheid van de raadsleden en Statenleden blijkt voldoening te halen uit het vertegenwoordigen van burgers (circa driekwart) en kaders stellen voor het beleid (ongeveer zes van de tien). AB-leden blijken juist vaker voldoening te halen uit het stellen van kaders voor beleid (ongeveer 70%) dan het vertegenwoordigen van burgers (bijna 60%).

Van de hoofdtaken is het controleren van bestuurders duidelijk een minder favoriete bezigheid. Een minderheid van vier op de tien volksvertegenwoordigers ontleent voldoening aan de controlerende taak.

In totaal krijgt meer dan de helft van de volksvertegenwoordigers voldoening van de uitvoering van minimaal twee van de drie hoofdtaken (55% van de raadsleden, 57% van de Statenleden en 54% van de AB-leden).

Een raadslid over de gegeven prioriteit aan het vertegenwoordigen van burgers ten opzichte van het controleren van het bestuur:

“Vertegenwoordigen van burgers is mijn hoofddoelstelling, verder controleer ik daar waar ik dat nodig vind, en dat houdt soms in dat ik gewoon vertrouwen heb in datgene wat er gebeurt, zonder dat ik de behoefte voel om te controleren.”

Nog een aantal raadsleden over de voldoening die zij halen uit de taken van het ambt:

“Als je toch iemand in nood of met problemen kunt helpen. Wanneer iemand bij mij aanklopt met een probleem en ik deze persoon kan helpen, of het nou via de gemeente is of via mijn eigen netwerk, dit geeft voldoening in mijn werk als volksvertegenwoordiger.”

“Dat ik er op punten in slaag om iets te doen voor de doelgroepen waarop ik focus (ouderen), zonder puur belangenbehartiger te zijn en het algemeen belang uit het oog te verliezen.”

“Dat je, als je maar blijft volhouden en de pers bij je handelen kunt betrekken, uiteindelijk met heel veel moeite toch dingen voor elkaar kunt krijgen die belangrijk zijn voor de mensen aan de onderkant.”

“Politiek bedrijven (debatteren, onderhandelen, zaken aan elkaar verbinden) is een mooi spel tussen mensen. Dat gecombineerd met het vertegenwoordigen van een ideologie maakt het een mooi vak.”

Twee Statenleden over de voldoening die zij halen uit de taken van het ambt:

“Als oppositie een nuttige kritische volger van het college zijn, wat regelmatig leidt tot een zorgvuldiger bestuur.”

“Het zien van resultaten voor onze kiezers bij commissievergaderingen, en het binnen halen van toezeggingen, ook al maak je geen deel uit van de coalitie.”

Een aantal AB-leden Waterschap over de voldoening die zij halen uit de ambtstaken:

“Dat ik met mijn bestuurlijke en vakinhoudelijke kennis en ervaring een reële bijdrage kan leveren aan een duurzaam en veilig watersysteem in een deel van Nederland. Verder zijn de mensen die dit werk doen bijna allemaal leuke en betrokken mensen om mee om te gaan. Dat maakt het werk wel zo prettig.”

“Ik ben er voor de burger. Burgers zoeken me vaak op met vragen over waterschapszaken. Ik voel me echt volksvertegenwoordiger, meer nog dan destijds bij de gemeente.”

“Leuk om het belang van het waterschap goed over het voetlicht te brengen, het is en blijft relatief onbekend. Goed dat ook burgers zich meer bewust worden van wat water doet, als tegengewicht ten opzichte van de traditionele partijen in de waterschappen (boeren en bedrijven).”

Verschillen op achtergrondkenmerken bij raadsleden

Raadsleden van *coalitiepartijen* en *hoger opgeleide* raadsleden halen meer voldoening uit het stellen van kaders voor beleid. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat deze raadsleden bij de kaderstelling kunnen putten uit een groter arsenaal van macht en cognitief vermogen.

Verschillen op achtergrondkenmerken bij Statenleden

Statenleden van *coalitiepartijen* halen meer voldoening uit het stellen van kaders voor beleid.

Verschillen op achtergrondkenmerken bij AB-leden Waterschap

Hoog opgeleide AB-leden krijgen meer dan laag en middelbaar opgeleide leden voldoening van het stellen van kaders voor beleid. AB-leden van *landelijke partijen* en *oudere* AB-leden halen meer voldoening uit het vertegenwoordigen van burgers.

3.B.11 Voldoening bij vergaderen

In tabel 3.9 wordt een overzicht gegeven van het aandeel volksvertegenwoordigers dat voldoening krijgt van drie soorten vergaderingen.

Raadsleden	Provinciale Statenleden	AB-leden Waterschap
Fractievergaderingen (72%) ^{15.2}	Fractievergaderingen (60%) ^{15.2}	Commissievergaderingen (76%) ^{15.3}
Commissievergaderingen (55%) ^{15.3}	Commissievergaderingen (59%) ^{15.3}	Fractievergaderingen (67%) ^{15.2}
Plenaire vergaderingen (44%) ^{15.1}	Plenaire vergaderingen (38%) ^{15.1}	Plenaire vergaderingen (50%) ^{15.1}

Tabel 3.9: Voldoening halen uit vergaderingen.

Bron: Bijlage Resultaten belevingsonderzoek, vraag 15

(Raadsleden n = 2030 / Provinciale Statenleden n = 153 / AB-leden Waterschap n = 177)

Er zijn weinig landen waar in de werksfeer zo veel wordt vergaderd als in Nederland.⁹ Nederlandse volksvertegenwoordigers besteden er een groot deel van hun tijd aan en blijken er vaak ook voldoening aan te ontlennen.

Een meerderheid van volksvertegenwoordigers krijgt voldoening van deelname aan fractievergaderingen en commissievergaderingen. De participatie in plenaire vergaderingen geeft wat minder vaak aanleiding tot werkplezier (bij circa 40 tot 50%).

Verschillen op achtergrondkenmerken bij raadsleden

Jongere raadsleden en raadsleden van *landelijke partijen* halen meer voldoening uit het deelnemen aan plenaire vergaderingen.

Oudere raadsleden ontlennen meer voldoening aan deelname aan fractievergaderingen.

Raadsleden van *grotere gemeenten* en raadsleden van *meer verstedelijkte* gebieden halen meer voldoening uit het deelnemen aan commissievergaderingen.

Raadsleden van *minder verstedelijkte* gebieden halen meer dan gemiddeld voldoening uit fractievergaderingen.

Verschillen op achtergrondkenmerken bij AB-leden Waterschap

AB-leden van *oppositiepartijen* krijgen meer voldoening van deelname aan plenaire vergaderingen. AB-leden van *coalitiepartijen* halen vaker voldoening uit het deelnemen aan fractievergaderingen.

3.B.12 Voldoening bij kennis vergaren

Decentrale volksvertegenwoordigers zijn gematigd positief over het werkplezier dat zij ontlennen aan activiteiten ter vergroting van hun bestuurlijke kennis.

^{15.5} Ongeveer de helft van de gemeenteraadsleden en Provinciale Statenleden haalt voldoening uit het *verzamen van informatie* (respectievelijk 49% en 46%). Dit aandeel is iets lager bij AB-leden Waterschap (40%).

^{15.4} Het *lezen van stukken* is aanmerkelijk minder geliefd. Slechts een kwart van de gemeenteraadsleden haalt hier voldoening uit (24%). Dit aandeel is nog lager bij Provinciale Statenleden (22%), daarentegen weer hoger bij AB-leden (34%).

Verschillen op achtergrondkenmerken bij AB-leden Waterschap

AB-leden van *oppositiepartijen* ontlennen meer voldoening aan het verzamelen van informatie.

3.B.13 Voldoening bij contacten

In tabel 3.10 wordt een overzicht gegeven van het aandeel volksvertegenwoordigers dat voldoening krijgt van verschillende soorten van contact.

Raadsleden	Provinciale Statenleden	AB-leden Waterschap
Contacten met burgers (85%) ^{15.6}	Contacten met partijleden (80%) ^{15.9}	Contacten met bestuurders (63%) ^{15.7}
Contacten met maatschappelijke organisaties (73%) ^{15.8}	Contacten met burgers (75%) ^{15.6}	Contacten met maatschappelijke organisaties (55%) ^{15.8}
Contacten met partijleden (67%) ^{15.9}	Contacten met maatschappelijke organisaties (61%) ^{15.8}	Contacten met burgers (53%) ^{15.6}
Contacten met bestuurders (52%) ^{15.7}	Contacten met bestuurders (58%) ^{15.7}	Contacten met partijleden (51%) ^{15.9}

Tabel 3.10: Voldoening halen uit contacten.

Bron: Bijlage Resultaten belevingsonderzoek, vraag 15

(Raadsleden n = 2025 / Provinciale Statenleden n = 153 / AB-leden Waterschap n = 177)

Het communicatieve aspect van de werkzaamheden spreekt de meeste volksvertegenwoordigers aan. Een meerderheid zegt voldoening te halen uit contacten met burgers, bestuurders, partijleden en maatschappelijke organisaties.

Gemeenteraadsleden en Provinciale Statenleden blijken aanmerkelijk meer voldoening uit contacten met burgers te halen dan uit contacten met bestuurders. Daarentegen krijgen AB-leden gemiddeld meer voldoening van contacten met bestuurders dan met burgers.¹⁰

Verschillen tussen raadsleden

Zittende raadsleden halen vaker dan *uitgetreden* raadsleden voldoening uit contacten met partijleden (67% tegen 56%).

Verschillen op achtergrondkenmerken bij raadsleden

Hoger opgeleide raadsleden krijgen meer voldoening van contacten met bestuurders en maatschappelijke organisaties.

Jongere raadsleden halen meer voldoening uit contacten met partijleden. Raadsleden van *65 en ouder* ontlener minder voldoening aan contacten met maatschappelijke organisaties.

Raadsleden van *coalitiepartijen* krijgen meer voldoening van contacten met bestuurders.

Raadsleden van *meer verstedelijkte gebieden* halen meer voldoening uit contacten met maatschappelijke organisaties.

Verschillen op achtergrondkenmerken bij Statenleden

Statenleden van *coalitiepartijen* halen meer voldoening uit contacten met bestuurders. Statenleden van *oppositiepartijen* en *jongere* Statenleden halen meer voldoening uit contacten met maatschappelijke organisaties.

Verschillen op achtergrondkenmerken bij AB-leden Waterschap

AB-leden van *landelijke partijen* krijgen meer voldoening van contacten met partijleden.

3.B.14 Waardering van de bestuurskracht van de volksvertegenwoordiging

Volksvertegenwoordigers is gevraagd hoe zij de bestuurskracht waarderen van de volksvertegenwoordiging waarin zij werken.

¹⁹ Gemeenteraadsleden en Provinciale Statenleden zijn hierover gematigd positief; ongeveer de helft heeft een positief oordeel over de *bestuurskracht van de volksvertegenwoordiging* waarin zij werken (respectievelijk 47% en 52%). AB-leden zijn het meest positief, 62% heeft een gunstig oordeel over de bestuurskracht.

Verschillen op achtergrondkenmerken bij raadsleden en Statenleden

Raadsleden en Statenleden van *coalitiepartijen* hebben vaker een positief oordeel over de bestuurskracht van de volksvertegenwoordiging waarvan zij deel uitmaken.

3.B.15 De waarde van de functie van volksvertegenwoordiger voor toekomstige werkgevers

Volksvertegenwoordigers is de volgende stelling voorgelegd: *‘Een werknemer die ook volksvertegenwoordiger is geweest, is meer waard voor zijn werkgever’*.

²³ Ongeveer zes van de tien gemeenteraadsleden en Provinciale Statenleden kunnen de stelling onderschrijven (respectievelijk 56% en 60%). Van de AB-leden is de helft (51%) het eens met de stelling.

Verschillen op achtergrondkenmerken bij raadsleden

Raadsleden van *landelijke partijen* en *hoger opgeleide* raadsleden bevestigen vaker dat werknemers die volksvertegenwoordiger zijn geweest, meer waard zijn voor hun werkgever.

3.B.16 Wethouders over de waarde van de functie van volksvertegenwoordiger

¹⁵ Ook wethouders vinden in meerderheid dat een werknemer die ook volksvertegenwoordiger is geweest, meer waard is voor zijn werkgever (62%).

3.B.17 DB-leden Waterschap over de waarde van de functie van volksvertegenwoordiger

¹⁵ Net als AB-leden onderschrijft de helft van de DB-leden dat wie ook volksvertegenwoordiger is geweest, een meerwaarde heeft voor een werkgever (50%).

3.B.18 Vergelijking van verwachte en ervaren baten

Van de volksvertegenwoordigers die een bepaalde reden voor kandidaatstelling hebben aangegeven (zie tabel 3.1), kan worden onderzocht hoe groot het aandeel is dat positief is over dit aspect van het werk.

Dit levert ons een indicatie van de baten die volksvertegenwoordigers ervaren op aspecten die zij (zeer) belangrijk vinden, alsmede een indicatie van de mate waarin verwachte baten van het ambt in het werk worden gerealiseerd.

In tabel 3.11 staan percentages volksvertegenwoordigers vermeld met een positief oordeel over een bepaald aspect van hun werk. De percenteerbasis is steeds de groep die dit bepaalde aspect heeft genoemd als een van de drie meest belangrijke redenen voor kandidaatstelling.¹¹

Raadsleden	Statenleden	AB-leden Waterschap
Uitbreiden van het eigen netwerk (91%)	Uitvoeren van ideeën en invloed op het beleid (56%)	Talenten ontwikkelen (89%) (n=55)
Talenten ontwikkelen (88%)		Opkomen voor groepsbelangen (74%) (n=94)
Invullen van (vrije) tijd (83%)		Uitvoeren van ideeën en invloed op het beleid (65%) (n=56)
Opkomen voor groepsbelangen (75%)		
Opvattingen van burgers vertegenwoordigen (73%)		
Opstap voor een loopbaan in de politiek (69%)		
Controleren van het bestuur (68%)		
Uitvoeren van ideeën en invloed op het beleid (57%)		
Financiële vergoeding voor het werk (56%) (n=55)		

Tabel 3.11: Positief oordeel over aspecten van het werk die belangrijke redenen waren voor kandidaatstelling .

(Leesvoorbeeld: 91% van de raadsleden die het uitbreiden van het eigen netwerk als belangrijke reden voor kandidaatstelling hebben aangegeven, heeft een positief oordeel over de mate waarin zij in het werk het eigen netwerk kan uitbreiden).

Voor alle onderzochte aspecten van het werk waarover (in verband met de effectieve steekproef) een representatieve uitspraak kan worden gedaan, geldt dat een meerderheid van volksvertegenwoordigers in het werk een positief oordeel heeft over aspecten die belangrijke redenen waren om zich kandidaat te stellen. Anders geformuleerd kan worden geconstateerd dat de baten die volksvertegenwoordigers verwachten van de functie meestal ook worden gerealiseerd.

Ervaren lasten van het ambt

3.B.19 Oordeel over de werkdruk en tijdsbelasting

De enquêteresultaten bevestigen eerdere bevindingen (van Overheid in Nederland (2014 e), Daadkracht (2012) en (BMC(2014)) dat het aantal arbeidsuren en de werkdruk door veel decentrale volksvertegenwoordigers als een voorname last worden ervaren.

^{7.1} Circa de helft van de gemeenteraadsleden en Provinciale Statenleden vindt de *werkdruk en tijdsbelasting* van het werk van een volksvertegenwoordiger te veel (respectievelijk 49% en 53%). Van de AB-leden Waterschap vindt maar een op de zes de werk- en tijdsdruk te veel (17%).

^{6.5} Bij de ervaren werkdruk en tijdsbelasting lijkt bij veel volksvertegenwoordigers het *aantal uren vergaderen* een grote rol te spelen. Ongeveer drie van de tien gemeenteraadsleden en Provinciale Statenleden hebben een negatief oordeel over dit aspect van het werk (respectievelijk 31% en 32%). Het aantal uren vergaderen speelt minder een rol bij AB-leden (13% heeft een negatief oordeel).

Twee raadsleden over de werkdruk en tijdsbelasting:

“De enorme hoeveelheid stukken, de tijd en expertise die nodig zijn om een en ander te verwerken en het schrijnende gebrek aan tijd om het goed te doen. Tijd voor contact met burgers moet steeds bevochten worden. Het blijft een bezigheid naast het werk (omdat er nu eenmaal brood op de plank moet), maar qua verantwoordelijkheid die je draagt is het eigenlijk onverantwoord dat je soms zo minimaal bent voorbereid op ingewikkelde kwesties en discussies.”

“De hoeveelheid werk die het met zich meebrengt, waardoor mijn eigen werkzaamheden als zelfstandige in de knel komen. Ik vind het een uitermate slecht betaalde baan, nu ik zie wat het allemaal inhoudt. Een raadslid zou veel meer en beter betaalde tijd beschikbaar moeten krijgen wanneer je het serieus wilt nemen wat je doet.Vaak krijg je maar een week de tijd om de stukken die vaak zo uitgebreid zijn en een specifieke expertise vragen, voor te bereiden. In mijn optiek kan dit eigenlijk niet.”

Verschillen tussen raadsleden

Uitgetreden raadsleden geven vaker dan zittende raadsleden aan dat de werkdruk en tijdsbelasting in de functie te veel is (59% tegen 49%). (In het rapport komt de vraag nog aan bod in hoeverre de werkdruk en tijdsbelasting redenen zijn om het raadslidmaatschap te beëindigen).

Verschillen op achtergrondkenmerken bij raadsleden

Hoger opgeleide raadsleden en *oudere* raadsleden vinden vaker de werkdruk en tijdsbelasting te veel. *Hoger opgeleiden* ervaren ook het aantal uren vergaderen vaker als negatief. De bevinding voor hoog opgeleiden kan wellicht worden verklaard uit het gegeven dat deze groep vaker werk verricht in een tweede veeleisende functie.

Verschillen op achtergrondkenmerken bij Statenleden en AB-leden Waterschap

Hoger opgeleide Statenleden en AB-leden vinden vaker dat de werkdruk en tijdsbelasting te veel is.

3.B.20 Wethouders over de werkdruk bij raadsleden

⁴ Wethouders hebben gemiddeld dezelfde perceptie van de werkdruk als de raadsleden zelf. De helft van de wethouders (51%) vindt de werkdruk en tijdsbelasting van raadsleden te veel.

3.B.21 DB-leden over de werkdruk bij AB-leden Waterschap

⁴ DB-leden hebben opmerkelijk vaker een negatief beeld van de werkdruk van AB-leden dan de AB-leden zelf. Drie van de tien DB-leden vinden de werkdruk en tijdsbelasting van AB-leden te veel (30%).

3.B.22 Ervaring van morele werkdruk

⁸ Een meerderheid van decentrale volksvertegenwoordigers heeft geen luchthartige houding jegens de eigen functie. Driekwart van de gemeenteraadsleden ervaart als volksvertegenwoordiger een *zware verantwoordelijkheid voor de belangen van burgers* (75%). Dit aandeel is 70% van de Provinciale Statenleden. De morele werkdruk speelt minder een rol bij AB-leden, de helft van deze groep ervaart bij de belangen van burgers een zware verantwoordelijkheid (53%).

Drie raadsleden over hun ervaring met de last van verantwoordelijkheid:

“Soms ben ik bang, vanwege de complexiteit, niet alles te kunnen overzien. Dat dit mogelijk op een later tijdstip terug komt en ik dan denk: tjeetje, dat had anders moeten en daar had ik iets aan kunnen doen.”

“...maar dit verantwoordelijkheidsgevoel is meer ingegeven door mijn eigen morele opvattingen dan veel kritische opmerkingen van inwoners en belanghebbenden.”

“Je moet je wel ervan bewust zijn dat je feitelijk, samen met je raadscollega's, een gemeente bestuurt. Dat is een verantwoordelijkheid, maar wel een heel mooie verantwoordelijkheid, die ik graag vervul.”

3.B.23 Invloed van (sociale) media op het werk van volksvertegenwoordigers

De afgelopen jaren zijn vaak zorgen geuit over de manier waarop via (nieuwe) media wordt bericht over het functioneren van volksvertegenwoordigers.¹² Sterk negatieve, op de persoon gerichte berichten zouden afbreuk doen aan het imago van volksvertegenwoordiger, wat tot gevolg zou hebben dat mensen minder geneigd zijn zich kandidaat te stellen voor het ambt.

Respondenten is de volgende stellingen voorgelegd:

1. ^{18.1} ‘De (sociale) media maken het werk van lokale volksvertegenwoordigers minder aantrekkelijk.’
2. ^{18.2} ‘De (sociale) media zorgen ervoor dat capabele mensen zich minder vaak verkiesbaar stellen voor de functie van lokale volksvertegenwoordiger’.

Decentrale volksvertegenwoordigers blijken zich doorgaans geen grote zorgen te maken over een negatieve invloed van (sociale) media op het aanzien van hun ambt.

Een minderheid van een op de vijf zittende volksvertegenwoordigers kan de eerstgenoemde stelling onderschrijven (22% van de gemeenteraadsleden, 19% van de Statenleden, 18% van de AB-leden). En ongeveer een kwart van de huidige volksvertegenwoordigers is het eens met de laatstgenoemde stelling (25% van de gemeenteraadsleden, 27% van de Statenleden, 24% van de AB-leden).

3.B.24 Wethouders over de invloed van (sociale) media

¹² De houding van raadsleden tegenover (sociale) media wordt gedeeld door wethouders. In ongeveer dezelfde mate denken wethouders dat (sociale) media het ambt van raadslid minder aantrekkelijk maken (25%) en dat de invloed van (sociale) media ertoe leidt dat capabele mensen zich minder vaak verkiesbaar stellen (31%).

3.B.25 DB-leden Waterschap over de invloed van (sociale) media

¹² DB-leden denken net zo vaak als AB-leden dat (sociale) media het ambt van AB-lid minder aantrekkelijk maken (17%), en zij vinden ongeveer even vaak dat (sociale) media een negatief effect hebben op de rekrutering van capabele mensen (21%).

C. Competentie en ondersteuning

3.C.1 Tevredenheid met de eigen competentie

In tabel 3.12 wordt een overzicht gegeven van het aandeel volksvertegenwoordigers dat tevreden is met aspecten van de eigen competentie.

Raadsleden	Provinciale Statenleden	AB-leden Waterschap
Eigen geschiktheid voor het werk (65%) ^{6.3}	Eigen geschiktheid voor het werk (72%) ^{6.3}	Eigen geschiktheid voor het werk (72%) ^{6.3}
Duidelijkheid van eigen taken en bevoegdheden (55%) ^{6.2}	Kunnen opereren in de politieke arena (64%) ^{5.9}	Duidelijkheid van eigen taken en bevoegdheden (69%) ^{6.2}
Kunnen opereren in de politieke arena (55%) ^{5.9}	Duidelijkheid van eigen taken en bevoegdheden (60%) ^{6.2}	Kunnen opereren in de politieke arena (35%) ^{5.9}

Tabel 3.12: Positief oordeel over aspecten van de eigen competentie.

Bron: Bijlage Resultaten belevingsonderzoek, vragen 5,6

(Raadsleden n = 2080 / Provinciale Statenleden n = 158 / AB-leden Waterschap n = 181)

In het inleidende hoofdstuk is een aantal actuele ontwikkelingen benoemd dat volgens experts het bestuurlijk vermogen van decentrale volksvertegenwoordigers ondergraaft. Met name de toenemende complexiteit van het bestuur en de meer kritische houding van burgers kunnen ertoe leiden dat volksvertegenwoordigers zich in toenemende mate niet bij machte voelen hun functie goed uit te oefenen. Onze bevindingen kunnen de negatieve invloed van deze ontwikkelingen niet bevestigen. Volksvertegenwoordigers zijn doorgaans positief over de hier onderzochte aspecten van competentie (ruim de helft tot driekwart). Een uitzondering betreft de waterschappen; slechts een derde van de AB-leden is positief over het kunnen opereren in een politieke arena.

Verschillen op achtergrondkenmerken bij raadsleden

Raadsleden van *grotere gemeenten*, *hogere opgeleide* raadsleden en *jongere* raadsleden zijn vaker positief over de eigen geschiktheid voor het ambt van volksvertegenwoordiger.

Verschillen op achtergrondkenmerken bij Statenleden

Statenleden van *coalitiepartijen* zijn vaker tevreden met de eigen geschiktheid voor het werk. *Laag en middelbaar opgeleide* Statenleden en *oudere* Statenleden vinden vaker dat de taken en bevoegdheden van hun ambt duidelijk zijn.

3.C.2 Wethouders over de competentie van raadsleden

⁵ Wethouders blijken een gedifferentieerd oordeel te hebben over de geschiktheid van raadsleden om de hun toebedeelde taken adequaat uit te voeren. Minstens zes van de tien wethouders hebben een positief oordeel over de besluitvaardigheid van raadsleden, hun inzet en aanwezigheid, kennis over beleidsonderwerpen of van wat leeft onder de bevolking. Acht van de tien wethouders vinden echter dat raadsleden matig, onvoldoende of slecht functioneren wat betreft efficiënt vergaderen (78%) en debatteren in plenaire vergaderingen (80%).

Er zijn raadsleden die deze mening delen, een van hen heeft dit als volgt verwoord:

“Het politieke spel zou (zeker voor de buitenwacht) veel boeiender kunnen. Door slechte, onkundige en onervaren debaters is dit soms tenenkrommend.”

3.C.3 DB-leden over de competentie van AB-leden Waterschap

⁵ DB-leden hebben in meerderheid een positief oordeel over het functioneren van AB-leden wat betreft hun besluitvaardigheid, inzet en aanwezigheid, kennis over beleidsonderwerpen of van wat leeft onder de bevolking (minstens driekwart). Ongeveer de helft van de DB-leden vindt echter dat AB-leden matig, onvoldoende of slecht functioneren wat betreft efficiënt vergaderen (46%) en debatteren in plenaire vergaderingen (60%).

3.C.4 Gremia die volksvertegenwoordigers ondersteuning geven

In het lokale en regionale bestuur zijn negen gremia te onderscheiden die volksvertegenwoordigers bij hun werkzaamheden ondersteuning geven. Volksvertegenwoordigers is gevraagd of zij van deze instanties in de afgelopen tijd hulp hebben gekregen (tabel 3.13).

Raadsleden	Provinciale Statenleden	AB-leden Waterschap
Griffie (100%) ^{9.7}	Ambtenaren (99%) ^{9.1}	DB-leden (97%) ^{9.5}
Collega-fractieleden (97%) ^{9.3}	Griffie (99%) ^{9.7}	Collega-fractieleden (96%) ^{9.3}
Wethouders (97%) ^{9.5}	Collega-fractieleden (96%) ^{9.3}	Dijkgraaf (96%) ^{9.4}
Ambtenaren (96%) ^{9.1}	Gedeputeerden (96%) ^{9.5}	Ambtenaren (95%) ^{9.1}
Burgemeester (94%) ^{9.4}	Commissaris van de Koning(in) (94%) ^{9.4}	Externen (72%) ^{9.6}
Plaatselijke partijafdeling (89%) ^{9.8}	Fractie-assistenten (91%) ^{9.2}	Landelijk partijbureau (64%) ^{9.9}
Externen (88%) ^{9.6}	Externen (92%) ^{9.6}	Plaatselijke partijafdeling (59%) ^{9.8}
Landelijk partijbureau (70%) ^{9.9}	Plaatselijke partijafdeling (90%) ^{9.8}	Griffie (secretaris) (51%) ^{9.7}
Fractie-assistenten (69%) ^{9.2}	Landelijk partijbureau (89%) ^{9.9}	Fractie-assistenten (38%) ^{9.2}

Tabel 3.13: Ontvangen ondersteuning van gremia.

Bron: Bijlage Resultaten belevingsonderzoek, vraag 9

(Raadsleden n = 2065 / Provinciale Statenleden n = 156 / AB-leden Waterschap n = 179)

Tussen de bestuurslagen zijn de volgende opmerkelijke verschillen wat betreft ontvangen ondersteuning.

Statenleden krijgen vaker dan raadsleden en AB-leden hulp van *fractie-assistenten* en het *landelijk partijbureau*. Slechts vier van de tien AB-leden blijken te zijn ondersteund door fractie-assistenten.

AB-leden krijgen minder vaak dan raadsleden en Statenleden ondersteuning van de *griffie (secretaris)*, de *plaatselijke partijafdeling* en *externen*.¹³

Statenleden krijgen doorgaans van meer verschillende gremia ondersteuning dan raadsleden en AB-leden.

Verschillen tussen raadsleden

Zittende raadsleden geven vaker dan uitgetreden raadsleden aan dat zij ondersteuning hebben gekregen van fractie-assistenten (69% tegen 52%).

Verschillen op achtergrondkenmerken bij raadsleden

Raadsleden van *grotere gemeenten* maken vaker gebruik van de hulp van fractie-assistenten en het landelijk bureau van hun partij.

Lager opgeleide raadsleden krijgen vaker ondersteuning van fractie-assistenten. *Hoger opgeleide* raadsleden ontvangen vaker hulp van het landelijk bureau van hun partij.

Raadsleden van *landelijke partijen* maken vaker gebruik van ondersteuning van de plaatselijke afdeling en het landelijk bureau van hun partij.

Jongere raadsleden krijgen vaker hulp van het landelijk bureau van hun partij.

Raadsleden in *meer verstedelijkte gebieden* krijgen vaker ondersteuning van fractie-assistenten.

Verschillen op achtergrondkenmerken bij Statenleden

Statenleden van *coalitiepartijen* maken vaker gebruik van de ondersteuning van fractie-assistenten en de plaatselijke afdeling van hun partij. *Jongere* Statenleden worden vaker ondersteund door externen, de plaatselijke partijafdeling en het landelijk partijbureau.

Verschillen op achtergrondkenmerken bij AB-leden Waterschap

Laag en middelbaar opgeleide AB-leden krijgen vaker ondersteuning van fractie-assistenten en de griffie(secretaris).

AB-leden van *coalitiepartijen* ontvangen vaker hulp van collega-fractieleden. Leden van *oppositiepartijen* maken vaker gebruik van de hulp van de griffie (secretaris) en de plaatselijke afdeling van hun partij. AB-leden van *landelijke partijen* krijgen vaker ondersteuning van de plaatselijke afdeling en het landelijk bureau van hun partij.

3.C.5 Tevredenheid met ondersteuning bij het werk

Respondenten die van personen en instanties ondersteuning hebben gekregen bij het werk, is gevraagd naar een oordeel over deze ondersteuning (tabel 3.14).

Raadsleden	Provinciale Statenleden	AB-leden Waterschap
Griffie (81%) ^{9.1.7}	Griffie (81%) ^{9.1.7}	Collega-fractieleden (80%) ^{9.1.3}
Collega-fractieleden (80%) ^{9.1.3}	Collega-fractieleden (76%) ^{9.1.3}	Ambtenaren (75%) ^{9.1.1}
Fractie-assistenten (69%) ^{9.1.2}	Fractie-assistenten (76%) ^{9.1.2}	Dijkgraaf (65%) ^{9.1.4}
Ambtenaren (61%) ^{9.1.1}	Ambtenaren (70%) ^{9.1.1}	Griffie (secretaris) (59%) ^{9.1.7}
Burgemeester (50%) ^{9.1.4}	Externen (57%) ^{9.1.6}	DB-leden (58%) ^{9.1.5}
Wethouders (50%) ^{9.1.5}	Commissaris van de Koning(in) (55%) ^{9.1.4}	Fractie-assistenten (56%) ^{9.1.2}
Plaatselijke partijafdeling (48%) ^{9.1.8}	Gedeputeerden (53%) ^{9.1.5}	Landelijk partijbureau (37%) ^{9.1.9}
Landelijk partijbureau (45%) ^{9.1.9}	Plaatselijke partijafdeling (42%) ^{9.1.8}	Externen (35%) ^{9.1.6}
Externen (42%) ^{9.1.6}	Landelijk partijbureau (34%) ^{9.1.9}	Plaatselijke partijafdeling (26%) ^{9.1.8}

Tabel 3.14: Positief oordeel over ontvangen ondersteuning van gremia.

Bron: Bijlage Resultaten belevingsonderzoek, vraag 9

Decentrale volksvertegenwoordigers zijn doorgaans tevreden met de ondersteuning die zij bij hun werk van diverse instanties krijgen.

Een meerderheid van volksvertegenwoordigers heeft een positief oordeel over de ontvangen hulp van de griffie, collega-fractieleden, fractie-assistenten of ambtenaren.

Opvallend weinig raadsleden blijken tevreden te zijn met de ondersteuning van externen. Verder blijken Statenleden vaak niet tevreden te zijn met de hulp van de plaatselijke partijafdeling of het landelijk partijbureau. En relatief weinig AB-leden hebben een positief oordeel over de ondersteuning van het landelijk partijbureau, externen en de plaatselijke partijafdeling.

Een raadslid over de ondersteuning van ambtenaren, fractieleden en het College van B&W:

“Allemaal heel positief dus, ik ben zeer tevreden over de hulp van mijn fractie, maar vooral ook de openheid van het College en de deskundigheid van veel ambtenaren. Ik ben vaak blij verrast door de kwaliteiten van de stukken die we ontvangen. Volgens mij heeft dat vooral te maken met het feit dat ik deel uitmaak van een 100.000+ gemeente!”

Een raadslid over de ondersteuning van de griffie, de partijafdeling en het College van B&W:

“Als raadslid moet je (met je collega-raadsleden) veel zelf doen. Ondersteuning, om bijvoorbeeld een onderwerp eens goed uit te diepen, is er niet. Het afdelingsbestuur probeert het soms wel, maar is onvoldoende ingevoerd om betekenisvol te ondersteunen. Collegeleden hebben hun eigen agenda. In woorden vinden ze de raad belangrijk, maar uit hun daden blijkt dat niet altijd. Wel hebben we een goede griffier die er echt voor de raad is.”

Een raadslid over ondersteuning van de plaatselijke en landelijke partijafdeling, en van externen:

“De ondersteuning van de plaatselijke en landelijke partijorganisatie is positief voor zaken als scholing, meningsvorming, PR en campagnes. Soms heb je steun voor je standpunten van landelijke of provinciale partijgenoten, soms heb je er juist last van. Als zeer positief ervaar ik de betrokkenheid en deskundigheid van sommige belangengroepen.....”

Een raadslid over ondersteuning door ambtenaren en wethouders:

“Zoals bij alles, het hangt af van personen. Bijvoorbeeld bij ambtenaren: van sommigen sta ik werkelijk versteld van hun meedenken, bij anderen verloopt het stroever. Hetzelfde geldt voor wethouders. Over het algemeen vind ik echter dat veel deuren opengesteld worden voor raadsleden. Heel prettig.”

Een Statenlid over ondersteuning door de Commissaris van de Koning:

“De Commissaris van de Koning heeft de spreektijd van kleinere fracties sterk laten beperken, ook op onderwerpen waar wij tijd nodig hebben om anderen te kunnen overtuigen. ...De gedeputeerden laten voorstellen maken met maar een optie, take it or leave it.”

Verschillen tussen raadsleden

Zittende raadsleden zijn vaker dan uitgetreden raadsleden tevreden met de ondersteuning van collega-fractieleden (80% tegen 68%) en van het landelijk bureau (45% tegen 33%).

Verschillen op achtergrondkenmerken bij raadsleden

Raadsleden van *coalitiepartijen* zijn vaker tevreden met de ondersteuning door ambtenaren en wethouders. Raadsleden van *oppositiepartijen* zijn vaker tevreden met de hulp van het landelijk partijbureau.

Lager opgeleide raadsleden zijn vaker tevreden met de ondersteuning door de burgemeester, de plaatselijke partijafdeling en het landelijk partijbureau.

Oudere raadsleden zijn vaker tevreden over de ondersteuning door de griffie.

Raadsleden van *lokale partijen* zijn vaker tevreden over de ondersteuning door de plaatselijke partijafdeling. Raadsleden van *landelijke partijen* zijn vaker tevreden over de hulp van het landelijk partijbureau.

Raadsleden van *coalitiepartijen* en van *kleinere gemeenten* zijn vaker tevreden over de ondersteuning van de burgemeester.

Verschillen op achtergrondkenmerken bij Statenleden

Statenleden van *coalitiepartijen* zijn vaker tevreden over de hulp van fractie-assistenten en gedeputeerden. *Jongere* Statenleden zijn vaker tevreden over de ondersteuning van de plaatselijke partijafdeling.

Verschillen op achtergrondkenmerken bij AB-leden Waterschap

AB-leden van *lokale partijen* zijn vaker tevreden over de ondersteuning van de plaatselijke partijafdeling.

AB-leden van *coalitiepartijen*, *laag en middelbaar opgeleide* AB-leden en *oudere* AB-leden zijn vaker tevreden over de hulp van het Dagelijks Bestuur. *Laag en middelbaar opgeleide* AB-leden zijn vaker tevreden met de ondersteuning van collega-fractieleden.

3.C.6 Behoeftte aan meer ondersteuning

¹⁰ Volksvertegenwoordigers is gevraagd of zij ter vermindering van de werkdruk behoefte hebben aan meer ondersteuning. Een grote meerderheid van de gemeenteraadsleden en Provinciale Statenleden (respectievelijk 84% en 86%) heeft deze vraag met ja beantwoord. Eveneens wil een meerderheid van AB-leden meer ondersteuning bij de werkzaamheden ontvangen (62%).

Verschillen op achtergrondkenmerken bij raadsleden en Statenleden

Jongere raadsleden en Statenleden geven vaker aan dat zij behoefte hebben aan meer ondersteuning bij de werkzaamheden.

3.C.7 Wethouders over de noodzaak van meer ondersteuning van raadsleden

⁶ Wethouders vinden iets vaker dan raadsleden zelf dat raadsleden meer ondersteuning behoeven ter verlichting van de werkdruk (92%).

3.C.8 DB-leden over de noodzaak van meer ondersteuning van AB-leden Waterschap

⁶ DB-leden vinden vaker dan AB-leden zelf dat AB-leden meer ondersteuning behoeven ter verlichting van de werkdruk (82%).

3.C.9 Personen en instanties die met meer ondersteuning de werkdruk kunnen verminderen

Respondenten die extra ondersteuning wensten, is gevraagd welke personen en instanties het best in staat zijn hun werkdruk te verminderen (zijn konden maximaal drie gremia aangeven). In tabel 3.15 wordt een overzicht gegeven van het aandeel volksvertegenwoordigers dat vindt dat bepaalde gremia met meer ondersteuning de werkdruk kunnen verlichten.

Raadsleden	Provinciale Statenleden	AB-leden Waterschap
Griffie (49%) ^{10.1.7}	Fractie-assistenten (69%) ^{10.1.2}	Ambtenaren (49%) ^{10.1.1}
Collega-fractieleden (43%) ^{10.1.3}	Griffie (46%) ^{10.1.7}	Collega-fractieleden (43%) ^{10.1.3}
Ambtenaren (40%) ^{10.1.1}	Ambtenaren (36%) ^{10.1.1}	Fractie-assistenten (31%) ^{10.1.2}
Fractie-assistenten (39%) ^{10.1.2}	Collega-fractieleden (34%) ^{10.1.3}	DB-leden (23%) ^{10.1.5}
Plaatselijke partijafdeling (19%) ^{10.1.8}	Plaatselijke partijafdeling (17%) ^{10.1.8}	Griffie (secretaris) (18%) ^{10.1.7}
Wethouders (16%) ^{10.1.5}	Externen (15%) ^{10.1.6}	Externen (11%) ^{10.1.6}
Externen (13%) ^{10.1.6}	Gedeputeerden (6%) ^{10.1.5}	Dijkgraaf (9%) ^{10.1.5}
Landelijk partijbureau (9%) ^{10.1.9}	Landelijk partijbureau (8%) ^{10.1.9}	Landelijk partijbureau (8%) ^{10.1.9}
Burgemeester (4%) ^{10.1.5}	Commissaris van de Koning (3%) ^{10.1.5}	Plaatselijk partijafdeling (7%) ^{10.1.8}

Tabel 3.15: Gremia die met meer ondersteuning de eigen werkdruk kunnen verlichten.

Bron: Bijlage Resultaten belevingsonderzoek, vraag 10

(Raadsleden n = 1851 / Provinciale Statenleden n = 143 / AB-leden Waterschap n = 125)

Volksvertegenwoordigers verwachten dat met name meer ondersteuning van de *griffie*, *collega-fractieleden*, *ambtenaren* en *fractie-assistenten* hun werkdruk kunnen verlichten.

Opvallend is het grote aandeel Statenleden met een positieve verwachting over het effect van meer inzet van *fractie-assistenten* (ook gezien het feit dat driekwart van de Statenleden al ondersteuning krijgt van fractie-assistenten). Anders dan bij raadsleden en Statenleden, verwachten weinig AB-leden een positief effect van meer ondersteuning door de *griffie (secretaris)*.

Drie raadsleden over meer en betere ondersteuning van ambtenaren:

“Als ambtenaren een raadsstuk zouden samenvatten door de voor- en nadelen en risico's beter te belichten, vermindert dat het vele leeswerk en de voorbereidingstijd.”

“Het zou al heel veel helpen als er leesbare stukken werden geproduceerd door het ambtelijk apparaat, die in 2 A4tjes de essentie van de besluitvorming kunnen aangeven.”

“Ambtenaren zouden meer bestuurlijk gevoelig moeten zijn. Ze moeten het spel beter spelen. ...Ze schrijven langere stukken dan gemeenteraadsleden kunnen lezen. Ze willen alles laten zien wat ze weten. Ze leven zich niet in, in wat wij zouden moeten weten. Zo krijgen wij heel veel overbodige informatie en daarmee helpen ze mij niet.. “

Een raadslid over meer en betere ondersteuning van ambtenaren, wethouders en de griffie:

“De ambtenaren en de wethouders moeten met goed onderbouwde en eerlijke voorstellen komen. Financiële en maatschappelijke argumenten moeten goed afgewogen kunnen worden. ook de in het verleden aangenomen moties en amendementen moeten helder verwerkt zijn. Dat scheelt aanzienlijk veel tijd in het uitzoeken van de materie. De griffie kan wijzen op zaken die afwijken en ondersteunen bij moties, amendementen en andere instrumenten om de besluitvorming te beïnvloeden.”

Een raadslid over meer en betere ondersteuning van fractie-assistenten:

“Gelet op de toename van taken zou een fractie-assistent zeer welkom zijn. Ik merk dat met name sinds 2010 er een lawine van mails binnenkomt door de uitbreiding van taken. Zo'n assistent zou kunnen filteren en samenvatten.”

Een raadslid over meer en betere ondersteuning van collega-raadsleden:

“Mijn collega-raadsleden die zichzelf graag horen spreken en de commissievoorzitter die niet voorzit.”

Statenleden over meer en betere ondersteuning door de Commissaris van de Koning:

“De Commissaris van de Koning zou meer kunnen doen door niet de agenda van Gedeputeerde Staten bepalend te laten zijn voor de werkdruk van Provinciale Staten. Als Gedeputeerde Staten de stukken niet af heeft of onleesbare stukken aanlevert, betekent dat nogal iets voor de Statenleden. De ene keer niets op de agenda en de andere keer 15 agendapunten, dat zou niet moeten mogen.”

Een AB-lid Waterschap over meer en betere ondersteuning van ambtenaren:

“Een betere onafhankelijke ondersteuning voor het bestuur vanuit een griffie is wenselijk (bij het waterschap nu niet aanwezig). Ambtenaren ondersteunen nu alleen het college en de coalitiepartijen.”

Verschillen tussen raadsleden

Zittende raadsleden zijn vaker dan uitgetreden raadsleden van mening dat meer ondersteuning van fractie-assistenten de werkdruk kan verlichten (39% tegen 22%). Daarentegen vinden uitgetreden raadsleden vaker dan zittende raadsleden dat meer hulp van collega-fractieleden de werkdruk kan verminderen (57% tegen 43%).

Verschillen op achtergrondkenmerken bij raadsleden

Raadsleden van *landelijke partijen* geven vaker aan dat zij meer ondersteuning willen van fractie-assistenten, de plaatselijke partijafdeling en het landelijk partijbureau. Raadsleden van *lokale partijen* willen vaker meer hulp van ambtenaren en collega-fractieleden.

Oudere raadsleden geven vaker aan dat zij meer ondersteuning willen van ambtenaren en collega-fractieleden.

Jongere raadsleden en *hoger opgeleide* raadsleden willen vaker meer hulp van fractie-assistenten en de plaatselijke partijafdeling.

Raadsleden van *grotere gemeenten* willen vaker meer hulp van externen. En raadsleden van *kleinere gemeenten* geven vaker aan meer ondersteuning te willen van wethouders.

Raadsleden van *grotere gemeenten* en meer *verstedelijkte gebieden* geven vaker de wens aan dat zij meer ondersteuning willen van fractie-assistenten.

Verschillen op achtergrondkenmerken bij Statenleden

Hoog opgeleide Statenleden geven vaker aan meer ondersteuning te willen van fractie-assistenten.

Laag en *middelbaar opgeleide* Statenleden willen vaker meer hulp van gedeputeerden.

Verschillen op achtergrondkenmerken bij AB-leden Waterschap

Oudere AB-leden geven vaker aan meer ondersteuning te willen van het Dagelijks Bestuur. AB-leden van *oppositiepartijen* willen vaker meer hulp van de plaatselijke partijafdeling.

3.C.10 Wethouders over gremia die met meer ondersteuning de werkdruk van raadsleden kunnen verminderen

⁶ Wethouders geven vaker dan raadsleden aan dat meer hulp van de griffie en van fractie-assistenten de werkdruk van raadsleden kan verlichten (respectievelijk 64% en 48% van de wethouders die extra ondersteuning wenselijk vinden). Minder vaak dan raadsleden zijn zij van mening dat meer hulp van collega-fractieleden de werkdruk kan verminderen (31%).

3.C.11 DB-leden over gremia die met meer ondersteuning de werkdruk van AB-leden Waterschap kunnen verminderen

⁶ DB-leden vinden vaker dan AB-leden dat collega-fractieleden en leden van het DB met meer hulp de werkdruk van AB-leden kunnen verminderen (respectievelijk 50% en 55% van de DB-leden die extra ondersteuning wenselijk vinden).

3.C.12 Soorten van ondersteuning waar volksvertegenwoordigers behoefte aan hebben

Volksvertegenwoordigers is gevraagd aan welke soort ondersteuning zij in hun werk vooral behoefte hebben (zij konden meerdere antwoorden geven, zie tabel 3.16).

Raadsleden	Provinciale Statenleden	AB-leden Waterschap
Samenvatten/duiden van beleidsinformatie (57%) ^{11.1}	Samenvatten/duiden van beleidsinformatie (53%) ^{11.1}	Samenvatten/duiden van beleidsinformatie (46%) ^{11.1}
Informatie over beleids- onderwerpen (45%) ^{11.2}	Informatie over beleids- onderwerpen (43%) ^{11.2}	Informatie over beleids- onderwerpen (39%) ^{11.2}
Organisatie van vermindering van vergaderdruk (28%) ^{11.5}	Organisatie van vermindering van vergaderdruk (31%) ^{11.5}	Informatie over procedures, ta- ken en bevoegdheden (21%) ^{11.3}
Informatie over procedures, ta- ken en bevoegdheden (25%) ^{11.3}	Informatie over procedures, taken en bevoegdheden (19%) ^{11.3}	Anders (17%) ^{11.6}
Training en coaching in pol./best. vaardigheden (23%) ^{11.4}	Training en coaching in pol./best. vaardigheden (14%) ^{11.4}	Organisatie van vermindering van vergaderdruk (13%) ^{11.5}
Anders (9%) ^{11.6}	Anders (13%) ^{11.6}	Training en coaching in pol./best. vaardigheden (13%) ^{11.4}

Tabel 3.16: Soorten van ondersteuning waaraan vooral behoefte is.

Bron: Bijlage Resultaten belevingsonderzoek, vraag 11

(Raadsleden n = 1851 / Provinciale Statenleden n = 143 / AB-leden Waterschap n = 125)

Volksvertegenwoordigers blijken doorgaans het meest behoefte te hebben aan ondersteuning bij informatieverwerking, gevolgd door een andere organisatie van werkzaamheden, institutionele kennis en ontwikkeling van vaardigheden.

Verschillen tussen raadsleden

Recent ingetreden raadsleden hebben vaker dan eerder ingetreden raadsleden behoefte aan de volgende soorten van ondersteuning: informatie over procedures, taken en bevoegdheden (38% tegen 21%) en training en coaching in politiek/bestuurlijke vaardigheden (34% tegen 19%).

Verschillen op achtergrondkenmerken bij raadsleden

Oudere raadsleden willen vaker ondersteuning door samenvatting en duiding van beleidsinformatie.

Lager opgeleide raadsleden geven vaker aan behoefte te hebben aan training in vaardigheden.

Verschillen op achtergrondkenmerken bij Statenleden

Statenleden van *oppositiepartijen* hebben vaker behoefte aan ondersteuning bij het samenvatten en duiden van beleidsinformatie.

3.C.13 Wethouders over soorten ondersteuning die raadsleden extra nodig hebben

⁷ Wethouders is gevraagd welke soorten extra ondersteuning raadsleden in hun gemeente vooral nodig hebben. Zij noemen het vaakst het samenvatten en duiden van beleidsinformatie (57%), gevolgd door training en coaching in politiek/bestuurlijke vaardigheden (53%), informatie over procedures, taken en bevoegdheden (38%), informatie over beleids-
onderwerpen (29%) en organisatie van vermindering van de vergaderdruk (27%).

3.C.14 DB-leden over soorten ondersteuning die AB-leden Waterschap extra nodig hebben

⁷ DB-leden is gevraagd welke soorten extra ondersteuning AB-leden in hun waterschap vooral nodig hebben. Zij noemen het vaakst het samenvatten en duiden van beleidsinformatie (58%), gevolgd door training en coaching in politiek/bestuurlijke vaardigheden (50%), informatie over beleids-
onderwerpen (50%), informatie over procedures, taken en bevoegdheden (36%) en organisatie van vermindering van de vergaderdruk (10%).

D. Rekrutering

3.D.1 Moeilijkheid om een verkiesbare plaats te bereiken

De succesvolle uitoefening van de huidige taken van een volksvertegenwoordiger vereist specifieke kennis, vaardigheden, talenten en inzet. Aspirant-vertegenwoordigers zullen een rekruterende partij ervan moeten overtuigen dat zij de gevraagde capaciteiten hebben. Anderzijds worden tegenwoordig vanuit partijen vaak klachten geuit over een gebrek aan (geschikte) burgers die zich kandidaat willen stellen voor het ambt van decentraal volksvertegenwoordiger, met name op gemeentelijk niveau.¹⁴ Dit maakt de vraag relevant hoe moeilijk volksvertegenwoordigers het hebben ervaren om een verkiesbare plaats op een kandidatenlijst te bereiken.

Dit blijkt meestal als weinig moeilijk te worden ervaren.³ Van de ondervraagde volksvertegenwoordigers heeft een kleine minderheid van circa 5% aangegeven dat het moeilijk was om op een verkiesbare plaats te komen op de kieslijst. Bijna zes van de tien gemeenteraadsleden hebben zelfs kenbaar gemaakt dat het voor hen gemakkelijk was om een verkiesbare plaats te bereiken (58%). Provinciale Statenleden (42%) en AB-leden Waterschap (48%) geven iets minder vaak aan dat dit gemakkelijk was.¹⁵

3.D.2 Gedane moeite voor kandidaatstelling, en redenen waarom kandidaatstelling veel moeite kostte

Naast de vraag over de moeilijkheid van kandidaatstelling, is volksvertegenwoordigers gevraagd naar de ervaren *moeite* voor de kandidaatstelling. Het is relevant de begrippen moeite en moeilijkheid te onderscheiden. Zo kunnen mensen ervaren dat de kandidaatstelling niet moeilijk was, maar dat ze er wel veel moeite voor moeten hebben doen.

⁴Een meerderheid van volksvertegenwoordigers heeft niet veel moeite hoeven doen bij de kandidaatstelling. Ongeveer zes van de tien volksvertegenwoordigers geven aan dat het bereiken van een verkiesbare plaats op de kieslijst hun niet veel moeite heeft gekost (64% van de raadsleden, 62% van de Statenleden, 58% van de AB-leden).

Verschillen op achtergrondkenmerken bij raadsleden

Jongere raadsleden, raadsleden van grotere gemeenten en leden van meer verstedelijkte gebieden hebben vaker veel moeite moeten doen om een verkiesbare plaats te bereiken.

Aan volksvertegenwoordigers die aangaven dat het bereiken van een verkiesbare plaats veel moeite heeft gekost, is gevraagd welke activiteiten veel moeite kostte (tabel 3.17).

Raadsleden	Provinciale Statenleden	AB-leden Waterschap
Concurrentie met andere kandidaten (40%) ^{4.1}	Concurrentie met andere kandidaten (53%) ^{4.1}	Concurrentie met andere kandidaten (48%) ^{4.1}
Tijd besteden aan partij-activiteiten (33%) ^{4.2}	Tijd besteden aan partij-activiteiten (26%) ^{4.2}	Anders (38%) ^{4.6}
Kennis verkrijgen over de plaatselijke politiek (27%) ^{4.4}	Tijd besteden aan netwerken (25%) ^{4.3}	Tijd besteden aan partij-activiteiten (24%) ^{4.2}
Anders (17%) ^{4.6}	Ontwikkelen van politiek /bestuurlijke vaardigheden (15%) ^{4.5}	Tijd besteden aan netwerken (14%) ^{4.3}
Ontwikkelen van politiek / bestuurlijke vaardigheden (16%) ^{4.5}	Kennis verkrijgen over de plaatselijke politiek (13%) ^{4.4}	
Tijd besteden aan netwerken (14%) ^{4.3}	Anders (12%)	

Tabel 3.17: Redenen waarom de kandidaatstelling veel moeite kostte (aandeel minimaal 10%).

Bron: Bijlage Resultaten belevingsonderzoek, vraag 4

(Raadsleden n = 741 / Provinciale Statenleden n = 61 / AB-leden Waterschap n = 71)

Concurrentie met andere kandidaten en de *tijd besteed aan partijactiviteiten* blijken belangrijke oorzaken te zijn van het ervaren van veel moeite bij het bereiken van een verkiesbare plaats.

Bij vier van de tien gemeenteraadsleden speelde *concurrentie* een voorname rol, dit is nog vaker het geval bij Provinciale Statenleden en AB-leden (de helft). Een derde van de gemeenteraadsleden heeft de *bestede tijd aan partijactiviteiten* genoemd, een kwart van de Provinciale Statenleden en AB-leden noemde deze reden.

Circa een op de vijf gemeenteraadsleden heeft moeite ervaren vanwege de *kennis die zij trachtte te krijgen over de plaatselijke politiek* en vanwege het *ontwikkelen van politieke en bestuurlijke vaardigheden*. De twee redenen spelen nauwelijks een rol bij AB-leden (minder dan 10%). 15% van de Statenleden heeft aangegeven veel moeite te hebben gedaan voor het ontwikkelen van politiek/bestuurlijke vaardigheden.

Bij Provinciale Statenleden speelt de tijd die wordt besteed aan *netwerken* vaak een rol (bij een kwart). Dit is minder het geval bij gemeenteraadsleden en AB-leden (circa 15%).

Twee raadsleden over redenen waarom de kandidaatstelling veel moeite kostte:

“De vorige twee raadsperiodes ben ik veel op pad geweest voor contacten met burgers en organisaties, heb mijn gezicht veel laten zien, heb veel geluisterd en zaken naar voren gebracht...”

“Aangezien ik de vorige keer veel voorkeurstemmen had ben ik op een verkiesbare plek gezet. Je moet wel heel wat doen om veel voorkeurstemmen te behalen.... En ik had ook te maken met het feit dat kandidaten geografisch gespreid moeten zijn.”

Verschillen tussen raadsleden

Recent ingestroomde raadsleden geven vaker aan dat de bestede tijd aan partijactiviteiten een reden was voor de ervaren moeite (40%) dan raadsleden die eerder zijn ingestroomd (29%). *Eerder ingestroomde* raadsleden noemen vaker als reden de concurrentie met andere kandidaten (43%) dan recent ingestroomde leden (33%).

Verschillen op achtergrondkenmerken bij raadsleden

Raadsleden van *grotere gemeenten* geven vaker aan dat de kandidaatstelling veel moeite kostte vanwege concurrentie met andere kandidaten en de tijd die moest worden besteed aan partijactiviteiten en netwerken.

Raadsleden van *kleinere gemeenten* geven vaker aan dat het kennis verkrijgen van de lokale politiek een reden was voor de ervaren moeite.

Lager opgeleide raadsleden noemen vaker als reden voor de moeite, de ontwikkeling van vaardigheden.

Jongere raadsleden geven vaker aan dat de bestede tijd aan partijactiviteiten een reden was voor de ervaren moeite.

Voor raadsleden uit *meer verstedelijkte gebieden* was de concurrentie met andere kandidaten vaker een reden voor de moeite voor kandidaatstelling.

3.D.3 Gewenste kanalen voor rekrutering van volksvertegenwoordigers

Volksvertegenwoordigers is een twaalfstal kanalen voorgelegd die in de toekomst mogelijk vaker kunnen worden ingezet voor de rekrutering van mensen voor hun ambt. Zij konden maximaal drie kanalen aangeven die zij het meest wenselijk vinden om bij rekrutering vaker te worden ingezet. De resultaten zijn opgenomen in tabel 3.18.

Raadsleden	Provinciale Statenleden	AB-leden Waterschap
Bijeenkomsten met burgers (54%) ^{22.3}	Directe benadering van partijleden (39%) ^{22.1}	Bijeenkomsten met burgers (41%) ^{22.3}
Directe benadering van partijleden (44%) ^{22.1}	Bijeenkomsten met burgers (36%) ^{22.3}	Voorlichting/onderwijs op scholen/universiteiten (40%) ^{22.10}
Voorlichting/onderwijs op scholen/universiteiten (34%) ^{22.10}	Burgers een dag laten meekijken bij het werk (33%) ^{22.4}	Kranten, radio, televisie (33%) ^{22.8}
Burgers een dag laten meekijken bij het werk (30%) ^{22.4}	Voorlichting/onderwijs op scholen/universiteiten (31%) ^{22.10}	Directe benadering van partijleden (32%) ^{22.1}
Via het eigen netwerk van volksvertegenwoordigers (24%) ^{22.7}	Kranten, radio, televisie (25%) ^{22.8}	Via het netwerk van volksvertegenwoordigers (30%) ^{22.7}
Gesprekken op straat (22%) ^{22.5}	Talent scouting bij bedrijven/verenigingen (25%) ^{22.11}	Burgers een dag laten meekijken bij het werk (27%) ^{22.4}
Talent scouting bij bedrijven/verenigingen (19%) ^{22.11}	Via het eigen netwerk van volksvertegenwoordigers (20%) ^{22.7}	Talent scouting bij bedrijven/verenigingen (20%) ^{22.11}
Kranten, radio, televisie (16%) ^{22.8}	Sociale media (19%) ^{22.9}	Sociale media (14%) ^{22.9}
Sociale media (15%) ^{22.9}	Gesprekken op straat (17%) ^{22.5}	Anders (12%)
Buurthuizen of verenigingen (11%) ^{22.6}	Partijbijeenkomsten (10%) ^{22.2}	Partijbijeenkomsten (10%) ^{22.2}
Partijbijeenkomsten (11%) ^{22.2}		

Tabel 3.18: Methoden van rekrutering die vaker dienen te worden ingezet (minimaal 10%).

Bron: Bijlage Resultaten belevingsonderzoek, vraag 22

(Raadsleden n = 1990 / Provinciale Statenleden n = 151 / AB-leden Waterschap n = 178)

Veel volksvertegenwoordigers blijken positief te staan tegenover het vaker inzetten van nieuwe, meer informele vormen van rekrutering buiten de traditionele partijkanalen (houden van bijeenkomsten met burgers, voorlichting en onderwijs op scholen en universiteiten, of burgers een dag laten meekijken bij het werk).

Opvallend is dat het meer inzetten van partijbijeenkomsten als traditionele rekruteringsmethode wordt genoemd door slechts een van de tien volksvertegenwoordigers.

Verder is opmerkelijk dat relatief weinig volksvertegenwoordigers voorstander zijn van een intensiever gebruik van sociale media om burgers te rekruteren.

Verschillen op achtergrondkenmerken bij raadsleden

Oudere raadsleden willen vaker een intensivering van rekrutering via partijbijeenkomsten en bijeenkomsten met burgers. *Jongere* raadsleden willen vaker dat burgers meer worden uitgenodigd om een dag mee te kijken bij het werk, en zij willen vaker een intensivering van voorlichting en onderwijs op scholen en universiteiten.

Lager opgeleide raadsleden willen vaker dat burgers worden gerekruteerd via gesprekken op straat.

Raadsleden van *grotere gemeenten* zijn vaker voorstander van het meer uitnodigen van burgers om ze een dag te laten meekijken bij het werk. Raadsleden van *kleinere gemeenten* willen vaker een grotere inzet van het houden van bijeenkomsten met burgers.

Raadsleden van *lokale partijen* willen vaker een intensivering van het houden van bijeenkomsten met burgers en het voeren van gesprekken met burgers op straat.

Raadsleden van *landelijke partijen* zijn vaker voorstander van het meer inzetten van talent scouting bij bedrijven en verenigingen.

Verschillen op achtergrondkenmerken bij Statenleden

Statenleden van *oppositiepartijen* willen vaker een intensivering van rekrutering via het houden van gesprekken op straat. Statenleden van *coalitiepartijen* willen vaker dat mensen, meer dan nu het geval is, worden gerekruteerd via het netwerk van volksvertegenwoordigers.

Oudere Statenleden zijn vaker voorstander van rekrutering door middel van bijeenkomsten met burgers.

Statenleden van *coalitiepartijen* willen vaker een intensievere inzet van talent scouting.

Verschillen op achtergrondkenmerken bij AB-leden Waterschap

AB-leden van *landelijke partijen* willen vaker een intensivering van rekrutering via het benaderen van partijleden.

Laag en middelbaar opgeleide AB-leden geven vaker aan dat gesprekken met burgers op straat dienen te worden ingezet als methode van rekrutering.

AB-leden van *oppositiepartijen* willen vaker dat rekrutering via het netwerk van volksvertegenwoordigers meer wordt ingezet.

E. Loyaliteit ten aanzien van het ambt

3.E.1 Trots, waardering en enthousiasme voor het ambt

20.1 Het onderzoek heeft tot nu laten zien dat een meerderheid van decentrale volksvertegenwoordigers een positief oordeel heeft over vele aspecten van haar werk. Dit vindt zijn weerslag in de algemene tevredenheid over het werk. Een ruime meerderheid van volksvertegenwoordigers staat per saldo positief over de functie die zij bekleedt. Ongeveer driekwart van de gemeenteraadsleden en AB-leden kan de stelling onderschrijven dat zij *trots zijn op hun werk als volksvertegenwoordiger* (respectievelijk 78% en 74%). Dit aandeel is nog hoger bij Provinciale Statenleden (83%).

20.2 En circa acht van de tien volksvertegenwoordigers bevestigen dat zij *vrienden en familie op positieve wijze vertellen over hun werk als volksvertegenwoordiger* (79% van gemeenteraadsleden, 83% van Statenleden, 82% van AB-leden).

20.3 Positieve ervaringen lijken vaak geen aanleiding te zijn om het ambt aan te raden aan anderen. Ongeveer een derde van de raadsleden en Statenleden is het eens met de stelling dat zij *vrienden en familie aanraadt om ook volksvertegenwoordiger te worden* (respectievelijk 30% en 36%). AB-leden doen dit iets vaker (40%).

Verschillen tussen raadsleden

Zittende raadsleden vertellen vaker positief over hun werk tegenover vrienden en familie dan uitgetreden raadsleden (79% tegen 70%).

Verschillen op achtergrondkenmerken bij raadsleden

Jongere raadsleden geven vaker aan dat zij trots zijn op het ambt, en vertellen vaker positief over het werk aan vrienden en familie.

Verschillen op achtergrondkenmerken bij AB-leden Waterschap

AB-leden van *landelijke partijen* onderschrijven vaker dat zij het ambt aanraden aan anderen.

3.E.2 Persoonlijke redenen bij gemeenteraadsleden om het ambt niet voort te zetten

Volksvertegenwoordigers kunnen vanwege een veelvoud van redenen hun functie niet voortzetten. Personen die niet meer werkzaam zijn als *gemeenteraadslid* zijn gevraagd welke redenen een belangrijke rol speelden bij het treden uit het ambt. In ons belevingsonderzoek is een onderscheid gemaakt tussen persoonlijke en politieke redenen. Persoonlijke redenen zijn alle redenen die niet gerelateerd zijn aan specifiek politiek/bestuurlijke kenmerken van het werk.

²³ Bij driekwart van de uitgestroomde gemeenteraadsleden (76%) speelden *persoonlijke redenen* een rol bij het niet voortzetten van de functie.

De volgende persoonlijke redenen voor uittreden zijn door de ondervraagde raadsleden gemeld: drie van de tien zijn uitgestroomd omdat zij de functie lang genoeg hadden gedaan, er geen zin meer in hadden of de functie geen uitdaging meer vonden (28%).

Bijna een kwart is uitgetreden vanwege de leeftijd of pensioen (24%), de wens om meer tijd te willen besteden aan gezin of partner (23%) of een te hoge werkdruk of tijdsbelasting (22%).

Een vijfde geeft aan dat het ambt moeilijk te combineren was met een andere baan (19%).

Andere persoonlijke redenen (vanwege gezondheid, verhuizing, een andere politieke functie of overige redenen) worden door minder dan een op de vijf uitgetreden raadsleden genoemd.

Verschillen op achtergrondkenmerken bij raadsleden

Oudere raadsleden geven vaker aan dat zij zijn uitgetreden vanwege persoonlijke redenen.

Hoger opgeleide raadsleden zijn vaker gestopt met de functie omdat het moeilijk was te combineren met een baan. *Lager opgeleide* raadsleden zijn vaker uitgestroomd vanwege hun leeftijd of pensioen.

Deels weinig verrassend zijn *oudere* raadsleden vaker uitgetreden vanwege pensionering of hun leeftijd. Raadsleden van *middelbare leeftijd* zijn vaker gestopt omdat zij meer tijd wilden besteden aan hun gezin of familie. *Jongere* raadsleden geven vaker aan dat zij zijn uitgestroomd omdat hun werk moeilijk te combineren was met een andere baan.

3.E.3 Politiek/bestuurlijke redenen bij gemeenteraadsleden om het ambt niet voort te zetten

²² Driekwart van de uitgestroomde raadsleden zette hun functie om *politiek/bestuurlijke redenen* niet voort (73%). Dit kan het gevolg zijn van een veelheid van factoren. Circa 10 tot 20% van de uitgestroomde raadsleden heeft de volgende politiek/bestuurlijke redenen aangegeven: trage besluitvorming, een teveel aan details of teveel bureaucratie (17%), niet of te laag geplaatst op de kieslijst (14%), te veel vergaderen (13%), te weinig resultaten kunnen bereiken (12%) of slechte relaties met leden van de eigen partij of andere fractieleden (12%). Andere politiek/bestuurlijke redenen (een slechte relatie met het bestuur, gebrekkige ondersteuning, te weinig invloed op het beleid, de bestuurscultuur of overige politiek/bestuurlijke redenen) worden genoemd door minder dan een op de tien uitgetreden raadsleden.

Verschillen op achtergrondkenmerken bij raadsleden

Lager opgeleide raadsleden zijn vaker uitgetreden vanwege een slechte relatie met het bestuur van de gemeente. En raadsleden van *middelgrote gemeenten* zijn vaker gestopt vanwege een slechte verhouding met de eigen partij of collega-fractieleden.

3.E.4 Voortzetting van het ambt in de toekomst

Decentrale volksvertegenwoordigers is gevraagd hoe waarschijnlijk het is dat zij zich bij toekomstige verkiezingen weer kandidaat stellen voor een verkiesbare plaats voor de functie van volksvertegenwoordiger (in de bestuurslaag waarin zij werkzaam zijn of zijn geweest).

Tussen de onderscheiden groepen volksvertegenwoordigers zijn grote verschillen in deze bereidheid.²¹ Van de zittende gemeenteraadsleden en Provinciale Statenleden wil ongeveer de helft zich (waarschijnlijk) weer verkiesbaar stellen (respectievelijk 51% en 52%). Dit aandeel is aanmerkelijk hoger bij AB-leden (63%).

Verschillen tussen raadsleden

Van de *uitgetreden* raadsleden geeft bijna een kwart aan dat zij zich bij toekomstige verkiezingen (waarschijnlijk) weer kandidaat wil stellen (23%).

Naarmate de tijd verstrijkt in een ambtsperiode lijkt de animo voor herverkiezing af te nemen. *Recent ingetreden* raadsleden zijn vaker van plan zich (waarschijnlijk) weer kandidaat te stellen dan eerder ingetreden raadsleden (67% tegen 44%).

Verschillen op achtergrondkenmerken bij raadsleden en AB-leden Waterschap

Jongere raadsleden en AB-leden zijn meer geneigd zich in de toekomst (waarschijnlijk) weer kandidaat te stellen.

Verschillen op achtergrondkenmerken bij Statenleden

Statenleden van *oppositiepartijen* zijn vaker van plan zich in de toekomst (waarschijnlijk) weer kandidaat te stellen.

Hoofdstuk 4: Politiek geïnteresseerde burgers over het aanzien van het ambt

Dit hoofdstuk bevat de resultaten van het enquêteonderzoek onder burgers over het ambt van decentraal volksvertegenwoordiger. Bij de steekproef is een selectie gemaakt van burgers van het LISS Panel die in eerdere enquêtes hadden aangegeven geïnteresseerd te zijn in politiek.¹

In de enquête werd burgers vragen gesteld over de volgende onderwerpen: A. De baten en lasten die zij verwachten te ontlenen aan het ambt als zij zelf volksvertegenwoordiger zouden zijn. B. De baten en lasten die de huidige decentrale volksvertegenwoordigers in hun perceptie ervaren. C. De kans dat burgers in de toekomst zich kandidaat stellen voor de functie van decentraal volksvertegenwoordiger en de barrières die zij verwachten daarbij te moeten overwinnen. Bij deze onderwerpen wordt onderzocht of bevindingen uniform gelden voor deelpopulaties op de kenmerken opleiding en leeftijd.²

Tot slot wordt een vergelijkende analyse gemaakt van oordelen en percepties van burgers en volksvertegenwoordigers wat betreft het aanzien van het ambt. Op basis hiervan worden suggesties gedaan om de rekrutering van burgers voor het ambt van decentraal volksvertegenwoordiger te verbeteren. Deze suggesties kunnen een aanzet zijn tot een discussie onder belanghebbenden.

4.1 Door politiek geïnteresseerde burgers verwachte baten en lasten van het ambt

4.1.1 Verwachte baten van het werken als volksvertegenwoordiger

Burgers is gevraagd 3 van 12 verschillende onderdelen van het werk van een decentraal volksvertegenwoordiger aan te geven die hun zelf de meeste voldoening zouden geven.

De top 3 van gegeven onderdelen is een indicatie dat deze voor burgers een belangrijke stimulans kunnen zijn om zich in de toekomst kandidaat te stellen voor een verkiesbare plaats voor de functie van decentraal volksvertegenwoordiger.

De door burgers genoemde onderdelen van het werk van een decentraal volksvertegenwoordiger, die hun zelf naar verwachting de meeste voldoening zouden geven, zijn weergegeven in tabel 4.1.

Een bijdrage leveren aan de samenleving (68%) ^{1.6}
Opkomen voor de belangen van bepaalde groepen mensen (58%) ^{1.2}
Opvattingen van burgers vertegenwoordigen (48%) ^{1.3}
Iets veranderen op een bepaald onderwerp (25%) ^{1.11}
Controleren van het bestuur (24%) ^{1.4}
Uitvoeren van mijn politieke ideeën (21%) ^{1.1}
Mijn talenten inzetten en verder ontwikkelen (20%) ^{1.11}
Waardering krijgen voor het werk (13%) ^{1.12}
Financiële vergoeding voor het werk (11%) ^{1.10}
Een plezierige invulling geven aan mijn (vrije) tijd (6%) ^{1.5}
Uitbreiden van mijn netwerk (3%) ^{1.7}
Anders (2%) ^{1.13}
Een loopbaan in de politiek (1%) ^{1.9}

Tabel 4.1: Aspecten waarvan burgers verwachten dat zij hun in het ambt van decentraal volksvertegenwoordiger veel voldoening zullen geven.

Bron: Bijlage Resultaten belevingsonderzoek, vraag 1
n = 493

De bevindingen laten zien dat de meeste burgers verwachten voldoening in het ambt te krijgen van het dienen van het algemeen belang en van groeps- en specifieke belangen. Het controleren van het bestuur en het realiseren van politieke ideeën worden minder vaak genoemd als verwachte bron van voldoening. Relatief weinig burgers geven aspecten van het werk aan die individuele baten kunnen opleveren.

Verschillen tussen burgers op achtergrondkenmerken

Jongere burgers verwachten vaker in de functie voldoening te krijgen van het realiseren van een verandering op een bepaald onderwerp.³

4.1.2 Verwachte lasten van het werken als volksvertegenwoordiger

Burgers is in de enquête tevens gevraagd 3 van 12 mogelijke nadelen aan te geven waar zij zelf in het ambt van decentraal volksvertegenwoordiger naar verwachting het meeste last van zouden hebben.

De top 3 van gegeven redenen is een indicatie dat deze factoren een belangrijke barrière kunnen zijn voor de bereidheid tot kandidaatstelling voor een verkiesbare plaats voor de functie van volksvertegenwoordiger.

Door burgers genoemde onderdelen van het werk waar zij zelf naar verwachting het meeste last van zouden hebben, zijn weergegeven in tabel 4.2.

Te weinig invloed op het beleid van de overheid (60%) ^{2.1}
Politieke spelletjes (50%) ^{2.13}
De tijdsbelasting/werkdruk (29%) ^{2.7}
Het aantal uren vergaderen (23%) ^{2.11}
Kritiek van de media (23%) ^{2.6}
Kritiek van burgers (21%) ^{2.5}
Onzekerheid of ik genoeg kennis/ervaring heb voor de functie (20%) ^{2.4}
Mijn beperkte interesse voor politieke/bestuurlijke zaken (19%) ^{2.12}
Te weinig maatschappelijke waardering voor lokale volksvertegenwoordigers (15%) ^{2.2}
Onzekerheid of ik voldoende talent heb voor de functie (14%) ^{2.3}
Mijn leeftijd (te jong of te oud) (14%) ^{2.9}
Mijn gezondheid (7%) ^{2.10}
Hoogte van de financiële vergoeding (3%) ^{2.8}
Anders (1%) ^{2.14}

Tabel 4.2: Aspecten waarvan burgers verwachten dat zij hun in het ambt van decentraal volksvertegenwoordiger veel last zullen geven.

Bron: Bijlage Resultaten belevingsonderzoek, vraag 2
n = 493

De resultaten geven aan dat burgers verwachten in het ambt met name last te zullen hebben van een gebrek aan invloed, het optreden van politieke spelletjes, de werkbelasting en kritiek vanuit de samenleving. In vergelijking hiermee speelt onzekerheid over de eigen capaciteiten een geringere rol. Zeer weinig burgers beschouwen de hoogte van de financiële vergoeding als een belangrijk potentieel nadeel van de functie.

Verschillen tussen burgers op achtergrondkenmerken

Jongere burgers verwachten vaker als last van het ambt dat zij te weinig interesse zullen hebben voor politieke onderwerpen.

Lager opgeleide burgers verwachten vaker in de functie te weinig invloed op het beleid te zullen hebben. Daarentegen verwachten *hoog opgeleiden* vaker dat zij last zullen ervaren van politieke spelletjes.

4.2 Perceptie van politiek geïnteresseerde burgers van de baten en lasten die volksvertegenwoordigers ervaren

4.2.1 Perceptie van ervaren baten

4.2.1.1 Algemeen oordeel over decentrale volksvertegenwoordigers

⁵ Burgers werd in het LISS-panel gevraagd hoe zij aankijken tegen de huidige decentrale volksvertegenwoordigers in Nederland. Hieruit komt geen eenduidig beeld naar voren. De meeste burgers (62%) hebben een positief noch een negatief algemeen oordeel over decentrale volksvertegenwoordigers. Er zijn meer burgers met een negatief oordeel (15%) dan een positief oordeel (8%). 15% geeft aan geen mening te hebben over hoe zij tegen decentrale vertegenwoordigers aankijken.

4.2.1.2 Perceptie van het vermogen van volksvertegenwoordigers om taken uit te voeren

Burgers is een aantal stellingen voorgelegd over het vermogen van decentrale volksvertegenwoordigers om de hun toebedeelde taken adequaat uit te voeren (zie tabel 4.3).

Decentrale volksvertegenwoordigers:
Kunnen opkomen voor de belangen van bepaalde groepen mensen (62%) ^{7.6}
Kunnen het lokale bestuur goed controleren (34%) ^{7.8}
Kunnen de opvattingen van burgers goed vertegenwoordigen (33%) ^{7.7}
Hebben invloed op het beleid van de overheid (13%) ^{7.5}

Tabel 4.3: Door burgers gepercipieerd vermogen van decentrale volksvertegenwoordigers om taken uit te voeren.

Bron: Bijlage Resultaten belevingsonderzoek, vraag 7
n = 493

Burgers vinden dat decentrale volksvertegenwoordigers met name goed zijn in het behartigen van deelbelangen. Zes van de tien burgers vinden dat volksvertegenwoordigers in staat zijn om op te komen voor de *belangen van bepaalde groepen mensen*.

Een derde geeft aan dat volksvertegenwoordigers goed in staat zijn *de opvattingen van burgers goed te vertegenwoordigen* of het *plaatselijke bestuur te controleren*.

Burgers hebben overwegend geen positief beeld van de machtspositie van decentrale volksvertegenwoordigers ten opzichte van bestuurders. Maar een op de acht burgers is het eens met de stelling dat volksvertegenwoordigers *invloed hebben op het beleid van de overheid*.

4.2.1.3 Perceptie van individuele baten die volksvertegenwoordigers ervaren

Tevens is de burgers een aantal stellingen voorgelegd over de individuele baten die decentrale volksvertegenwoordigers aan hun functie kunnen ontlenuen.

Bijna de helft (45%^{7.9}) is het eens met de stelling dat volksvertegenwoordigers zichzelf in hun werk goed verder kunnen ontwikkelen (qua kennis, ervaring en contacten). Een op de vijf (21%⁹) onderschrijft de stelling dat een werknemer die ook volksvertegenwoordiger is geweest, meer waard is voor zijn werkgever. Deze bevindingen geven aan dat minder dan de helft van de burgers een positief oordeel heeft over de meerwaarde van het ambt voor het ontwikkelen van vaardigheden die relevant zijn voor de arbeidsmarkt.

4.2.2 Perceptie van lasten die volksvertegenwoordigers ervaren

Verder is burgers een aantal stellingen voorgelegd over de lasten die volksvertegenwoordigers in hun werk kunnen ervaren (zie tabel 4.4).

Decentrale volksvertegenwoordigers:
Krijgen veel kritiek van burgers (31%) ^{6.1}
Hebben een hoge tijdsbelasting/werkdruk (25%) ^{6.3}
Krijgen veel negatieve aandacht van de media (20%) ^{6.2}
Krijgen een lage financiële vergoeding (8%) ^{6.4}

Tabel 4.4: Door burgers gepercipieerde lasten van het werken als decentraal volksvertegenwoordiger.

Bron: Bijlage Resultaten belevingsonderzoek, vraag 6
n = 493

Uit de antwoorden op de stellingen blijkt dat hooguit drie van de tien burgers oordelen dat in de media vaak genoemde lasten van het ambt daadwerkelijk problematisch zijn.

4.3 Rekrutering van politiek geïnteresseerde burgers

4.3.1 Waarschijnlijkheid van kandidaatstelling

Burgers is gevraagd hoe groot de kans is dat zij zich bij toekomstige verkiezingen kandidaat zullen stellen voor een verkiesbare plaats voor de functie van volksvertegenwoordiger in een gemeenteraad, bij Provinciale Staten of in een Algemeen Bestuur van een waterschap (tabel 4.5).

Gemeenteraad	Provinciale Staten	AB Waterschap
Zeker niet (75,1%)	Zeker niet (84,4%)	Zeker niet (84,2%)
Waarschijnlijk niet (16,8%)	Waarschijnlijk niet (11,4%)	Waarschijnlijk niet (9,7%)
Misschien wel, misschien niet (5,3%)	Misschien wel, misschien niet (1,8%)	Misschien wel, misschien niet (3,0%)
Waarschijnlijk wel (0,8%)	Waarschijnlijk wel (0,4%)	Waarschijnlijk wel (0,6%)
Zeker wel (0,2%)	Zeker wel (0,2%)	Zeker wel (0,2%)
Weet ik niet (1,8%)	Weet ik niet (1,8%)	Weet ik niet (2,2%)

Tabel 4.5: Waarschijnlijkheid dat burgers zich kandidaat stellen voor een verkiesbare plaats voor de functie van decentraal volksvertegenwoordiger.

Bron: Bijlage Resultaten belevingsonderzoek, vraag 8
n = 493

Het vermogen om burgers te rekruteren voor het ambt van decentraal volksvertegenwoordiger blijkt beperkt te zijn. De indicatie hiervoor is sterk, vanwege het feit dat in het enquête-onderzoek alleen in politiek geïnteresseerde burgers bevraagd zijn. Ruim 90% van deze burgers geeft aan dat zij zich in de toekomst waarschijnlijk niet of zeker niet kandidaat zal stellen voor het ambt van gemeenteraadslid, Statenlid of AB-lid.

Het deel van de burgers dat zich in de toekomst wellicht kandidaat wil stellen voor de functie van gemeenteraadslid of AB-lid is respectievelijk 6% en 4%. Wat betreft het Statenlidmaatschap is dit aandeel slechts 2%.

Minder dan een half procent van de burgers heeft aangegeven dat zij voor de toekomst zeker van plan is zich kandidaat te stellen voor volksvertegenwoordiger bij een van de drie decentrale bestuurslagen.

4.3.2 Moeilijkheid om een verkiesbare plaats te bereiken

³ Burgers is gevraagd een inschatting te geven hoe moeilijk het voor hen zelf zou zijn om op een verkiesbare plaats op een kandidatenlijst te komen voor de volksvertegenwoordiging van de drie decentrale bestuurslagen.

In tabel 4.6 wordt een overzicht gegeven van de door burgers gepercipieerde moeilijkheid om een verkiesbare plaats te bereiken.

Gemeenteraad	Provinciale Staten	AB Waterschap
(Zeer) moeilijk (40,6%)	(Zeer) moeilijk (59,0%)	(Zeer) moeilijk (46,9%)
Niet moeilijk, ook niet gemakkelijk (25,2%)	Niet moeilijk, ook niet gemakkelijk (7,9%)	Niet moeilijk, ook niet gemakkelijk (10,1%)
(Zeer) gemakkelijk (4,3%)	(Zeer) gemakkelijk (0,4%)	(Zeer) gemakkelijk (1,2%)
Geen idee (30,0%)	Geen idee (32,7%)	Geen idee (41,8%)

Tabel 4.6: Door burgers gepercipieerde moeilijkheid om een verkiesbare plaats te bereiken.

Bron: Bijlage Resultaten belevingsonderzoek, vraag 3
n = 493

De bevindingen geven duidelijk aan dat ook veel politiek geïnteresseerde burgers onvoldoende vertrouwd zijn met het lokale en regionale bestuur in Nederland. Drie tot vier van de tien burgers blijken geen idee te hebben hoe moeilijk het is om een verkiesbare plaats te bereiken voor het ambt van decentraal volksvertegenwoordiger. Van de burgers die hierover wel een idee hebben, denkt een ruime tot zeer grote meerderheid dat dit moeilijk zal zijn; 60% wat betreft het raadslidmaatschap, bijna 90% voor het Statenlidmaatschap en 80% met betrekking tot het AB-lidmaatschap van een waterschap.

Verschillen tussen burgers op achtergrondkenmerken

Oudere burgers verwachten vaker dat een kandidaatstelling voor de gemeenteraad moeilijk zal zijn.

4.3.3 Redenen waarom kandidaatstelling moeilijk zal zijn

Aan de burgers die hebben aangegeven dat voor hen de kandidaatstelling voor een vertegenwoordigend lichaam moeilijk zal zijn, is gevraagd waarom dit naar hun oordeel het geval is. De resultaten zijn opgenomen in tabel 4.7.

Gemeenteraad	Provinciale Staten	AB Waterschap
Geen lid van een partij/ te weinig actief als partijlid (70%) ^{4.3}	Geen lid van een partij/ te weinig actief als partijlid (70%) ^{4.3}	Te weinig kennis of ervaring voor zo'n functie (76%) ^{4.1}
Te weinig kennis of ervaring voor zo'n functie (67%) ^{4.1}	Te weinig kennis of ervaring voor zo'n functie (68%) ^{4.1}	Geen lid van een partij/ te weinig actief als partijlid (55%) ^{4.3}
Andere mensen die meer kans maken op een verkiesbare plaats (35%) ^{4.7}	Andere mensen die meer kans maken op een verkiesbare plaats (32%) ^{4.7}	Andere mensen die meer kans maken op een verkiesbare plaats (32%) ^{4.7}
Leeftijd (te jong of te oud) (26%) ^{4.5}	Leeftijd (te jong of te oud) (24%) ^{4.5}	Te weinig talent voor de functie (25%) ^{4.2}
Te weinig talent voor de functie (23%) ^{4.2}	Te weinig talent voor de functie (21%) ^{4.2}	Leeftijd (te jong of te oud) (21%) ^{4.5}
Kan te weinig tijd aan besteden (16%) ^{4.4}	Kan te weinig tijd aan besteden (13%) ^{4.4}	Kan te weinig tijd aan besteden (13%) ^{4.4}
Vanwege mijn gezondheid (6%) ^{4.6}	Vanwege mijn gezondheid (7%) ^{4.6}	Anders (7%) ^{4.8}
Anders (7%) ^{4.8}	Anders (6%) ^{4.8}	Vanwege mijn gezondheid (6%) ^{4.6}

Tabel 4.7: Redenen waarom volgens burgers de kandidaatstelling moeilijk zal zijn.

Bron: Bijlage Resultaten belevingsonderzoek, vraag 4
(Gemeenteraad n=200/ Provinciale Staten n=291/ Waterschap n=231)

De tabel maakt duidelijk dat met name (actief) partijlidmaatschap en benodigde kennis en ervaring door burgers worden ervaren als een barrière voor het bereiken van een verkiesbare plaats. De eerstgenoemde bevinding is in overeenstemming met het gegeven dat partijlidmaatschap (nog) een belangrijke rol speelt bij rekrutering in de lokale en regionale politiek, en tegenwoordig slechts een fractie van de burgers lid is van een politieke partij.⁴

Gezien het door decentrale volksvertegenwoordigers ervaren tijdsbeslag van een functie in de politiek ((Daadkracht (2012), Overheid in Nederland (2014 e), BMC (2014)) is het verder opmerkelijk dat relatief weinig burgers aangeven dat kandidaatstelling moeilijk zal zijn omdat ze er te weinig tijd aan kunnen besteden.

Verschillen tussen burgers op achtergrondkenmerken

Voor de drie bestuurslagen geldt dat *jonge en oudere* burgers vaker dan burgers van middelbare leeftijd verwachten dat een kandidaatstelling moeilijk zal zijn vanwege hun leeftijd (oudere burgers geven het vaakst deze reden aan).

En voor de drie bestuurslagen geldt dat *jongere* burgers vaker verwachten dat voor hen een kandidaatstelling moeilijk zal zijn vanwege het tijdsbeslag dat het ambt met zich meebrengt.

Wat betreft de Provinciale Staten verwachte *jongere* burgers vaker dat kandidaatstelling moeilijk zal zijn vanwege het ontbreken van (actief) partijlidmaatschap.

4.4 Aanzien van het ambt: vergelijking van politiek geïnteresseerde burgers en volksvertegenwoordigers

In ons belevingsonderzoek zijn over een aantal aspecten van het ambt enquêtevragen voorgelegd aan zowel decentrale volksvertegenwoordigers als aan politiek geïnteresseerde burgers. Dit maakt het mogelijk om percepties en oordelen over het ambt van decentraal volksvertegenwoordiger systematisch te vergelijken.

Waargenomen verschillen tussen burgers en volksvertegenwoordigers kunnen indicatief zijn voor misverstanden die leven onder burgers over het ambt van volksvertegenwoordiger. Daarnaast kunnen verschillen aangeven dat de huidige burgers die geen volksvertegenwoordiger zijn, mogelijk met andere middelen te mobiliseren zijn voor het ambt dan de huidige zittende volksvertegenwoordigers.

4.4.1 Verwachte baten van het ambt

Volksvertegenwoordigers is gevraagd wat voor hen destijds de drie meest belangrijke redenen waren voor de kandidaatstelling voor het ambt. Deze redenen kunnen we vergelijken met de drie baten die burgers naar verwachting de meeste voldoening zouden geven in het ambt van decentraal volksvertegenwoordiger (tabel 4.8).⁵ (bron: tabellen 3.1 en 4.1).

Baten van het ambt	Burgers (Verwachte voldoening; top 3)	Volksvertegenwoordigers (Redenen voor kandidaatstelling; top3)
Bijdrage leveren aan de samenleving	68%	83%
Uitvoeren van de eigen politieke ideeën	21%	44%
Opkomen voor belangen van bepaalde groepen	58%	39%
Opvattingen van burgers vertegenwoordigen	48%	31%
Talenten inzetten en verder ontwikkelen	20%	28%
Iets veranderen op een bepaald onderwerp	25%	17%
Controleren van het bestuur	24%	11%
Plezierige invulling geven aan (vrije) tijd	6%	10%
Financiële vergoeding voor het werk	11%	2%
Uitbreiden van het eigen netwerk	3%	5%
Loopbaan in de politiek	1%	6%

Tabel 4.8: Verwachte voldoening van het ambt (bij burgers) vergeleken met redenen voor kandidaatstelling (bij volksvertegenwoordigers).

Als belangrijke baten van het ambt verwachten burgers vaker dan volksvertegenwoordigers de volgende aspecten van het werk: opkomen voor de belangen van groepen, opvattingen van burgers vertegenwoordigen, iets veranderen op een bepaald onderwerp, controleren van het bestuur en de financiële vergoeding voor het werk.

Minder vaak verwachten burgers van het ambt de volgende aspecten als belangrijke bron van voldoening: een bijdrage leveren aan de samenleving, uitvoeren van de eigen politieke ideeën, talenten inzetten en verder ontwikkelen, plezierige invulling van de (vrije) tijd, uitbreiden van het eigen netwerk en een loopbaan in de politiek.

4.4.2 Verwachte lasten van het ambt

Volksvertegenwoordigers is gevraagd wat voor hen destijds de drie meest belangrijke redenen waren om te twijfelen over de kandidaatstelling voor het ambt. Deze redenen kunnen we vergelijken met de drie aspecten van het werk waarvan burgers in het ambt naar verwachting het meeste last zouden hebben (tabel 4.9). (bron: tabellen 3.2 en 4.2).

Lasten van het ambt	Burgers (Verwachte lasten; top 3)	Volksvertegenwoordigers (Redenen voor twijfels over kandidaatstelling; top 3)
Te weinig invloed op beleid van de overheid	60%	31%
Politieke spelletjes/functioneren in de politieke arena	50%	22%
De tijdsbelasting/werkdruk	29%	60%
Aantal uren vergaderen	23%	26%
Kritiek van de media	23%	11%
Kritiek van burgers	21%	6%
Te weinig maatschappelijke waardering voor het ambt	15%	18%
Mijn leeftijd	14%	12%
Mijn gezondheid	7%	5%

Tabel 4.9: Verwachte lasten van het ambt (bij burgers) vergeleken met redenen voor twijfels over kandidaatstelling (bij volksvertegenwoordigers).

Burgers verwachten vaker dan decentrale volksvertegenwoordigers als belangrijke lasten van het ambt de volgende aspecten: te weinig invloed op het beleid, het meemaken van politieke spelletjes en kritiek van de media en burgers.

Minder vaak dan volksvertegenwoordigers verwachten burgers als grote nadelen van de functie de hoge tijdsbelasting en werkdruk.

4.4.3 Verwachte en ervaren moeilijkheid bij het bereiken van een verkiesbare plaats

Tabel 4.10 bevat een vergelijking van het aandeel burgers dat verwacht dat verkiesbaarstelling voor een bepaalde bestuurslaag moeilijk zal zijn, met het aandeel volksvertegenwoordigers van de betreffende bestuurslaag dat vindt dat de verkiesbaarstelling moeilijk was. (bron: tabel 4.6 en paragraaf 3.D.1).

Bereiken van een verkiesbare plaats op een kandidatenlijst	Burgers (zal moeilijk zijn)	Volksvertegenwoordigers (was moeilijk)
Gemeenteraad	41%	3%
Provinciale Staten	59%	4%
AB Waterschap	47%	7%

Tabel 4.10: Door burgers verwachte en door volksvertegenwoordigers ervaren moeilijkheid bij het bereiken van een verkiesbare plaats .

De tabel laat duidelijk zien dat burgers aanmerkelijk vaker deze moeilijkheid verwachten dan volksvertegenwoordigers hebben ervaren.

4.4.4 Oordeel over het vermogen tot uitoefenen van taken

Burgers is gevraagd hoe goed decentrale volksvertegenwoordigers in staat zijn een aantal taken van het ambt uit te voeren. De door burgers gegeven antwoorden worden hier vergeleken met de oordelen van volksvertegenwoordigers over het kunnen uitoefenen van deze taken (tabel 4.11). (bron: tabellen 3.3 en 4.3).

Positief oordeel over vermogen tot:	Burgers (over vermogen van volksvertegenwoordigers)	Volksvertegenwoordigers (over hun eigen vermogen)
Vertegenwoordigen van burgers	33%	65%
Invloed op het beleid	13%	54%
Controleren van bestuurders	34%	52%
Opkomen voor de belangen van groepen	62%	65%

Tabel 4.11: Oordeel van burgers vergeleken met het oordeel van volksvertegenwoordigers, wat betreft het vermogen tot uitvoeren van taken.

Burgers blijken aanmerkelijk minder vaak een positief oordeel te hebben over het vermogen van decentrale volksvertegenwoordigers om de hun toebedeelde hoofdtaken goed uit te voeren dan de volksvertegenwoordigers zelf. Wat betreft het vermogen op te komen voor de belangen van groepen verschillen burgers en volksvertegenwoordigers in hun oordeel niet wezenlijk van elkaar.

4.4.5 Oordeel over de individuele baten van het ambt

Burgers hebben veel minder vaak een positief oordeel over de mogelijkheden die het ambt biedt zichzelf verder te ontwikkelen (45%) dan de volksvertegenwoordigers zelf (75%).

4.4.6 Oordeel over de lasten van het ambt

Burgers is een aantal stellingen voorgelegd over de lasten van het ambt van decentraal volksvertegenwoordiger, waarbij ze konden aangeven in hoeverre ze het daarmee eens waren. Deze antwoorden zijn te vergelijken met het oordeel van volksvertegenwoordigers over drie aspecten van hun werk (tabel 4.12). (bron: tabellen 3.5, 3.6, 4.4 en paragraaf 3.B.19).

Lasten van het ambt	Burgers (eens)	Volksvertegenwoordigers (negatief oordeel)
Lage financiële vergoeding	8%	43%
Hoge werkdruk/tijdsbelasting	25%	48%
Negatieve aandacht van de media	20%	22%

Tabel 4.12: Door burgers gepercipieerde lasten van het ambt, vergeleken met door volksvertegenwoordigers ervaren lasten van het ambt.

Burgers hebben in veel mindere mate een negatief oordeel over de financiële vergoeding voor het ambt van decentraal volksvertegenwoordiger. Ook zijn burgers minder negatief over de werkdruk en tijdsbelasting bij het werken als volksvertegenwoordiger.

4.4.7 De meerwaarde van de functie van decentraal volksvertegenwoordiger

Burgers zien minder vaak dan volksvertegenwoordigers de meerwaarde van de functie voor de arbeidsmarkt. Burgers onderschrijven aanmerkelijk minder vaak de stelling dat iemand die een decentraal volksvertegenwoordiger is geweest, meer waard is voor zijn werkgever. Het aandeel burgers dat dit bevestigt is 21%, tegen 56% van de volksvertegenwoordigers.

4.5 Suggesties en aanbevelingen voor een betere rekrutering van politiek geïnteresseerde burgers

Bij de werving van in politiek geïnteresseerde burgers voor de functie van decentraal volksvertegenwoordiger kan het nuttig zijn ervan bewust te zijn dat zij, meer dan de huidige volksvertegenwoordigers, gemotiveerd zijn om groepsbelangen te dienen en specifieke beleidsdoelen te realiseren. Bij het onder de aandacht brengen van het ambt kan het wellicht effectief zijn met name deze twee aspecten meer te benadrukken.

Burgers blijken aanmerkelijk pessimistischer over het bestuurlijk vermogen van volksvertegenwoordigers dan de volksvertegenwoordigers zelf. En zij verwachten vaker dat een gebrek aan invloed op het beleid een belangrijk nadeel van de functie zal zijn. Voor zover de perceptie van te weinig invloed op een misverstand is gebaseerd, zijn burgers wellicht meer te interesseren voor het ambt van decentraal volksvertegenwoordiger door ze meer bewust te maken van de mogelijkheden die de functie biedt om richting te geven aan het beleid van lokale en regionale bestuurders.

Een grote meerderheid van burgers geeft aan dat een kandidaatstelling voor het ambt van decentraal volksvertegenwoordiger moeilijk zal zijn, of kan daar geen inschatting van maken. Wellicht dat een betere informatievoorziening ertoe kan leiden dat meer burgers daar een (realistischer) beeld van krijgen.

Veel burgers zien het partijlidmaatschap als een barrière voor kandidaatstelling. Dit geeft aan dat als burgers meer mogelijkheden wordt geboden tot verkiesbaar stellen buiten de traditionele partijkanalen om, er op het gebied van rekrutering mogelijkwerwijs nog een wereld te winnen is. Daarnaast benadrukken veel experts op het terrein van politiek en bestuur dat partijen een blijvende onmisbare rol vervullen in een representatieve democratie.⁶ Met name wat betreft de aggregatie en afweging van diverse wensen en belangen in de samenleving, en de rekrutering van competente volksvertegenwoordigers en bestuurders. Voor zover het wenselijk blijft om burgers te rekruteren via politieke partijen, dienen deze partijen bij zichzelf ernstig te rade te gaan op welke manieren zij burgers weer meer kunnen interesseren voor een partijlidmaatschap met actieve politieke betrokkenheid.

De door burgers gepercipieerde individuele baten van het ambt komen niet overeen met de loopbaan van veel mensen die lokaal of regionaal volksvertegenwoordiger zijn geweest. Wellicht kunnen informatiecampagnes eraan bijdragen dat burgers zich meer bewust worden van de carrièreperspectieven die het ambt kan bieden.

Een verhoging van de financiële vergoeding voor het werk lijkt niet een urgent middel te zijn om de bereidheid van burgers tot kandidaatstelling te verhogen. Een kleine minderheid van burgers vindt de huidige financiële vergoeding te laag, of verwacht dat zij veel voldoening zou krijgen van de financiële vergoeding als zij zelf lokaal of regionaal volksvertegenwoordiger zou zijn.

Daarnaast lijkt het niet verstandig in wervingscampagnes de aandacht te vestigen op de werkdruk en tijdsbelasting, die veel decentrale volksvertegenwoordigers als nadeel ervaren. Een minderheid van burgers ziet dit als een problematisch aspect van het ambt.

Het lijkt wenselijker om burgers die hebben besloten zich verkiesbaar te stellen voor een zetel in een lokale of regionale volksvertegenwoordiging vroegtijdig opleiding en trainingen aan te bieden, opdat zij eenmaal in het ambt beter in staat zijn met een hoge werkdruk om te gaan.

Bij een werving voor het ambt van decentraal volksvertegenwoordiger onder diverse segmenten van de bevolking kan het nuttig zijn gebruik te maken van de volgende bevindingen.

Jongere burgers zijn meer dan gemiddeld gemotiveerd om als volksvertegenwoordiger zaken te gaan veranderen op specifieke onderwerpen. Voor het ambt zien jongere burgers vaker als nadeel dat zij te weinig interesse kunnen opbrengen voor politieke onderwerpen.

Lager opgeleide burgers hebben vaker de verwachting dat zij in het ambt te weinig invloed kunnen hebben op het beleid van het decentraal bestuur.

Bij hoger opgeleide burgers komt vaker de verwachting voor dat men last gaat ervaren van politieke spelletjes.

Hoofdstuk 5: Beleving van het ambt: overeenkomsten en verschillen tussen volksvertegenwoordigers van de drie decentrale bestuurslagen (gemeente, provincie en waterschap)

In dit hoofdstuk wordt in het kort aangegeven wat de meest opvallende kenmerken zijn van decentrale volksvertegenwoordigers op de vijf belevingsthema's die in het enquête-onderzoek aan bod zijn gekomen. Daarbij wordt aangegeven op welke aspecten van de beleving vertegenwoordigers van gemeenten, provincies en waterschappen dezelfde kenmerken hebben. Tevens worden verschillen in beleving belicht.

Afsluitend wordt in een profielschets een beeld gegeven van het modale gemeenteraadslid, Statenlid en AB-lid Waterschap op een groot deel van de onderzochte aspecten.

5.1 Beleving van het ambt

A. Verwachte baten en lasten van het ambt

Drijfveren om volksvertegenwoordiger te worden

Decentrale volksvertegenwoordigers in Nederland noemen als primaire motivatie voor kandidaatstelling vooral redenen die gerelateerd zijn aan het algemeen belang (87-91%), gevolgd door deelbelangen (45-61%) en het eigen belang (34-41%).¹

Volksvertegenwoordigers hebben zich vooral verkiesbaar gesteld om een bijdrage te leveren aan de samenleving (77-84%). Het uitvoeren van de eigen politieke ideeën heeft ook een belangrijke rol gespeeld bij het besluit om te kandideren (bij 28-68%).

Bij raadsleden en AB-leden was daarna het opkomen voor belangen van groepen een van de belangrijkste motieven (respectievelijk 39% en 47%). Bij Statenleden was het vertegenwoordigen van de opvattingen van burgers een veel voorkomende reden (28%).

Redenen om over kandidaatstelling te twijfelen

De bij volksvertegenwoordigers meest voorkomende reden voor twijfel was de hoge tijdsbelasting of werkdruk (44-61%). Een tweede belangrijke reden was de vraag of men voldoende invloed op het beleid zou kunnen uitoefenen (29-43%).

Veel raadsleden hebben getwijfeld vanwege het aantal uren vergaderen (26%). Bij Statenleden was een lage financiële vergoeding een veel voorkomende reden voor twijfel over kandideren (32%). Bij AB-leden speelden twijfels over het kunnen opereren in een politieke arena een voorname rol (24%).

B. Ervaren baten en lasten van het ambt

Tevredenheid met de hoofdtaken

Volksvertegenwoordigers hebben drie hoofdtaken: vertegenwoordigen van burgers, kaders stellen voor beleid en controleren van het bestuur. Van deze taken zijn raadsleden en Statenleden het meest tevreden met het kunnen vertegenwoordigen van burgers (resp. 66% en 65%). AB-leden zijn het meest tevreden over het kunnen beïnvloeden van beleid (63%).

Een meerderheid van decentrale volksvertegenwoordigers heeft een positief oordeel over het kunnen uitvoeren van minimaal twee van de drie hoofdtaken (55-59%).

Tevredenheid met individuele baten van het werk

Van de onderzochte individuele baten van het werk zijn volksvertegenwoordigers het meest tevreden over de mogelijkheid de eigen talenten te kunnen inzetten en verder ontwikkelen (74-75%).

Weinig volksvertegenwoordigers zijn echter tevreden over de mate waarin de functie een opstap kan zijn voor een verdere loopbaan in de politiek (5-16%).

Tevredenheid met de waardering voor het werk

Een minderheid van volksvertegenwoordigers is tevreden met de waardering die zij krijgt voor het werk (36-48%), de maatschappelijke waardering voor het ambt (18-28%) en de aandacht van de media (4-16%).

Tevredenheid met de financiële vergoeding voor het werk

Raadsleden en AB-leden zijn doorgaans tevreden over de hoogte van de vergoeding (resp. 51% en 59%). Daarentegen vinden de meeste Statenleden de vergoeding te weinig (67%).

Tevredenheid met aspecten van de bestuurscultuur

Volksvertegenwoordigers hebben met name een positief oordeel over de volgende aspecten van de bestuurscultuur: integer handelen (54-66%), bereidheid tot het sluiten van compromissen (43-57%) en de resultaatgerichtheid (43-62%).

Raadsleden en Statenleden zijn het minst tevreden over het onderlinge vertrouwen (31%). AB-leden zijn het minst tevreden over de mate van transparant handelen en het respecteren van minderheidsstandpunten (39%).

Voldoening halen uit de hoofdtaken van het ambt

Volksvertegenwoordigers halen vooral voldoening uit het vertegenwoordigen van burgers (58-75%). Een minderheid ontleent voldoening aan het controleren van bestuurders (37-44%).

Een meerderheid van decentrale volksvertegenwoordigers haalt voldoening uit het uitvoeren van minimaal twee van de drie hoofdtaken (54-57%).

Voldoening halen uit vergaderingen

Van de onderzochte vergaderingen halen raadsleden en Statenleden doorgaans de meeste voldoening uit fractievergaderingen (resp. 72% en 60%). AB-leden krijgen gemiddeld de meeste voldoening van commissievergaderingen (76%).

Volksvertegenwoordigers halen de minste voldoening uit de deelname aan plenaire vergaderingen (38-50%).

Voldoening halen uit kennis vergaren

Een minderheid van volksvertegenwoordigers haalt voldoening uit het verzamelen van informatie (40-49%) en het lezen van beleidsstukken (22-34%).

Voldoening halen uit contacten

Een meerderheid van volksvertegenwoordigers haalt voldoening uit zowel interne als externe contacten. Raadsleden krijgen de meeste voldoening van contacten met burgers (85%), Statenleden van contacten met partijleden (80%) en AB-leden van contacten met bestuurders (63%).

Meerwaarde van het ambt voor werkgevers

Een meerderheid van volksvertegenwoordigers kan de stelling onderschrijven dat een werknemer die volksvertegenwoordiger is geweest, meer waard is voor zijn werkgever (51-60%).

Ervaring van werkdruk

Veel raadsleden en Statenleden vinden de werkdruk en tijdsbelasting te hoog (resp. 49% en 53%). Bij AB-leden heeft maar een minderheid deze opvatting (17%).

En de nodige raadsleden en Statenleden hebben een negatief oordeel over het aantal uren vergaderen (resp. 31% en 32%). Bij AB-leden is dit een kleine minderheid (13%).

Morele werkdruk

Een meerderheid van volksvertegenwoordigers ervaart in hun werkzaamheden een zware verantwoordelijkheid voor de belangen van burgers (53-75%).

Bejegening door (sociale) media

Een minderheid van decentrale volksvertegenwoordigers kan de stelling onderschrijven dat (sociale) media het werk van decentrale volksvertegenwoordigers minder aantrekkelijk maken (18-22%).

Tevens is een minderheid het eens met de stelling dat (sociale) media ervoor zorgen dat capabele mensen zich minder vaak verkiesbaar stellen voor de functie van decentraal volksvertegenwoordiger (24-27%).

Vergelijking van verwachte baten en ervaren baten

Een meerderheid van volksvertegenwoordigers die zich kandidaat heeft gesteld om de eigen politieke ideeën uit te voeren, heeft een positief oordeel over de invloed die zij heeft op het beleid van de bestuurslaag die zij vertegenwoordigt (56-65%).

C. Competentie en ondersteuning

Tevredenheid met de eigen competentie

Een meerderheid van decentrale volksvertegenwoordigers vindt zich zelf geschikt voor het werk dat zij verricht (65-72%).

Ruim de helft van de zittende raadsleden en Statenleden is tevreden over het kunnen opereren in een politieke arena (respectievelijk 55% en 64%). Echter een minderheid van AB-leden is hier tevreden over (35%).

Tevredenheid met ondersteuning

De meeste volksvertegenwoordigers zijn tevreden over de ondersteuning die zij krijgen van collega-fractieleden (76-80%).

Veel raadsleden en Statenleden zijn tevreden over de hulp van de griffie (81%) en van fractie-assistenten (respectievelijk 69% en 76%).

AB-leden zijn vaak te spreken over de ondersteuning van ambtenaren (75%) en de dijkgraaf (65%).

Minder dan de helft van de volksvertegenwoordigers heeft een positief oordeel over de hulp van het landelijk partijbureau en de plaatselijke partijafdeling.

Behoeftte aan ondersteuning

Een meerderheid van volksvertegenwoordigers heeft behoefte aan meer ondersteuning ter verlaging van de werkdruk (62-86%).

Personen en instanties die de werkdruk kunnen verminderen

Veel volksvertegenwoordigers verwachten dat meer ondersteuning door ambtenaren hun werkdruk zal doen verminderen (36-49%).

Raadsleden en Statenleden hebben vaak positieve verwachtingen van meer hulp van de griffie (respectievelijk 49% en 46%).

Raadsleden en AB-leden denken vaak dat meer ondersteuning van collega-fractieleden de werkdruk kan verlagen (43%).

Veel Statenleden en AB-leden maken kenbaar dat intensievere hulp van fractie-assistenten de werkdruk kan verminderen (respectievelijk 69% en 31%).

Behoeftte aan soorten van ondersteuning

Volksvertegenwoordigers hebben in hun werk vooral behoefte aan ondersteuning bij het samenvatten en duiden van beleidsinformatie (46-57%) en bij informatie over beleidsonderwerpen (39-45%).

D. Rekrutering

Ervaren moeilijkheid van kandidaatstelling

Zeer weinig volksvertegenwoordigers hebben ervaren dat het moeilijk was op een verkiesbare plaats op de kandidatenlijst te komen (3-7%).

Gedane moeite voor kandidaatstelling

Een meerderheid van volksvertegenwoordigers geeft aan dat zij niet veel moeite heeft moeten doen om een verkiesbare plaats op de kandidatenlijst te bereiken (58-64%).

Redenen waarom kandidaatstelling moeite kan kosten

Als volksvertegenwoordigers veel moeite hebben moeten doen om een verkiesbare plaats op de kandidatenlijst te bereiken, dan is dit met name vanwege de concurrentie met andere kandidaten (40-53%) en de tijd besteed aan partijactiviteiten (24-33%).

Gewenste kanalen van rekrutering

Veel volksvertegenwoordigers willen dat het houden van bijeenkomsten met burgers vaker wordt ingezet als methode van rekrutering (36-54%).

Raadsleden en Statenleden zijn vaak voorstander van het meer inzetten van een directe benadering van partijleden (respectievelijk 44% en 39%).

Veel raadsleden en AB-leden pleiten voor een intensivering van voorlichting en onderwijs op scholen en universiteiten (respectievelijk 34% en 40%).

De nodige volksvertegenwoordigers voelen er wat voor om vaker burgers een dag te laten meekijken bij het werk (27-33%).

AB-leden zijn vaak voorstander van het intensiever inzetten van kranten, radio en tv (33%).

E. Loyaliteit ten aanzien van het ambt

Trots, waardering en enthousiasme voor het ambt

Veruit de meeste volksvertegenwoordigers bevestigen dat zij trots zijn op hun werk (74-83%), en dat zij vrienden en familie op positieve wijze vertellen over hun werk (79-83%). Echter een minderheid laat blijken dat zij vrienden en familie aanraden om eveneens volksvertegenwoordiger te worden (30-40%).

Voortzetting van het ambt in de toekomst

De helft van de raadsleden en Statenleden wil zich in de toekomst weer verkiesbaar stellen voor het ambt (resp. 51% en 52%). Deze bereidheid komt vaker voor bij AB-leden (63%).

5.2 Profiel van raadsleden, Statenleden en AB-leden Waterschap

Uit de analyses van enquêtegegevens is een profiel van volksvertegenwoordigers af te leiden. Dit profiel is een beeld van het modale raadslid, Provinciale Statenlid en AB-lid Waterschap. Tabel 5.1 geeft de meest voorkomende kenmerken weer van een groot deel van de onderzochte aspecten van het ambt van volksvertegenwoordiger. (NB: Indien bij een aspect meerdere kenmerken zijn weergegeven, staan deze kenmerken in rangorde van frequentie vermeld).

Hiermee geeft de tabel een kernachtige samenvatting van de gevonden overeenkomsten en verschillen tussen de volksvertegenwoordigers van de drie bestuurslagen.

Aspecten	Raadsleden	Provinciale Statenleden	AB-leden Waterschap
Drijfveren om volksvertegenwoordiger te worden	-Bijdrage leveren aan de samenleving -Uitvoeren van de eigen politieke ideeën -Opkomen voor de belangen van groepen	-Bijdrage leveren aan de samenleving -Uitvoeren van de eigen politieke ideeën -Opvattingen van burgers vertegenwoordigen	-Bijdrage leveren aan de samenleving -Opkomen voor de belangen van groepen -Uitvoeren van de eigen politieke ideeën
Redenen om over kandidaatstelling te twijfelen	-Hoge tijdsbelasting/werkdruk -Twijfels over invloed op beleid -Aantal uren vergaderen	-Hoge tijdsbelasting/werkdruk -Lage financiële vergoeding -Twijfels over invloed op beleid	-Hoge tijdsbelasting/werkdruk -Twijfels over invloed op beleid -Opereren in een politieke arena
Redenen waarom kandidaatstelling moeite kostte	-Concurrentie met andere kandidaten -Tijd besteden aan partijactiviteiten	-Concurrentie met andere kandidaten -Tijd besteden aan partijactiviteiten	-Concurrentie met andere kandidaten -Tijd besteden aan partijactiviteiten

Gewenste kanalen van rekrutering om vaker in te zetten	-Bijeenkomsten met burgers -Directe benadering van partijleden -Voorlichting/onderwijs op scholen/universiteiten	-Directe benadering van partijleden -Bijeenkomsten met burgers -Burgers een dag laten meekijken bij het werk	-Bijeenkomsten met burgers -Voorlichting/onderwijs op scholen /universiteiten -Kranten, radio, tv
Tevredenheid met kunnen uitvoeren van hoofdtaken	-Vertegenwoordigen van burgers	-Vertegenwoordigen van burgers	-Invloed op het beleid
Tevredenheid met individuele aspecten van het werk	-Eigen talenten inzetten/ verder ontwikkelen	-Eigen talenten inzetten/ verder ontwikkelen	-Eigen talenten inzetten/ verder ontwikkelen
Oordeel over de financiële vergoeding	-Niet te veel, ook niet te weinig	-Te weinig	-Niet te veel, ook niet te weinig
Tevredenheid met aspecten van de bestuurscultuur	-Integer handelen -Bereidheid tot compromis -Resultaatgerichtheid	-Integer handelen -Bereidheid tot compromis -Resultaatgerichtheid	-Integer handelen -Resultaatgerichtheid -Bereidheid tot compromis
Hoofdtaken van het ambt die voldoening geven	-Vertegenwoordigen van burgers	-Vertegenwoordigen van burgers	- Kaders stellen voor het beleid
Soorten vergadering die voldoening geven	-Fractievergaderingen	-Fractievergaderingen	-Commissie-vergaderingen
Contacten die voldoening geven	-Met burgers	-Met partijleden	-Met bestuurders
Tevredenheid met gremia die ondersteuning geven	-Griffie -Collega-fractieleden -Fractie-assistenten	-Griffie -Collega-fractieleden -Fractie-assistenten	-Collega-fractieleden -Ambtenaren -Dijkgraaf
Gremia die met meer ondersteuning de werkdruk kunnen verminderen	-Griffie -Collega-fractieleden -Ambtenaren	-Fractie-assistenten -Griffie -Ambtenaren	-Ambtenaren -Collega-fractieleden -Fractie-assistenten
Soorten van ondersteuning waaraan vooral behoefte	-Samenvatten/duiden van beleidsinformatie	-Samenvatten/duiden van beleidsinformatie	-Samenvatten/duiden van beleidsinformatie
Persoonlijke redenen om het ambt niet voort te zetten	-Lang genoeg gedaan/geen zin meer in/ geen uitdaging meer	-Geen gegevens	-Geen gegevens
Politieke/bestuurlijke redenen om het ambt niet voort te zetten	-Trage besluitvorming/te veel details/te veel bureaucratie	-Geen gegevens	-Geen gegevens

Tabel 5.1: Profiel van decentrale volksvertegenwoordigers (het modale raadslid, Provinciale Statenlid en AB-lid Waterschap)

Hoofdstuk 6: Belangrijkste bevindingen per bestuurslaag

Dit hoofdstuk geeft een overzicht van de belangrijkste bevindingen uit het enquête-onderzoek omtrent de vijf belevingsthema's van het ambt van decentraal volksvertegenwoordiger. De bevindingen worden per bestuurslaag gepresenteerd aan de hand van de gestelde onderzoeksvragen.

De uitsplitsing naar bestuurslaag wordt gemaakt ter wille van de toepassing van onderzoeksresultaten ter verbetering van het aanzien en de aantrekkelijkheid van het ambt. Daarbij worden op basis van de onderzoeksresultaten suggesties voor beleidsaanbevelingen gedaan die kunnen dienen als basis voor een debat tussen belanghebbenden.

6.1 Gemeenteraadsleden: samenvatting en discussiethema's

A. Verwachte baten en lasten van het ambt

Met welke motieven en verwachtingen hebben gemeenteraadsleden zich kandidaat gesteld?

Verwachte baten

Gemeenteraadsleden is gevraagd (maximaal) 3 van 15 mogelijke redenen aan te geven die voor hen het meest belangrijk waren om zich te kandideren voor het ambt van lokaal volksvertegenwoordiger.

Raadsleden noemen als primaire motivatie voor kandidaatstelling vooral redenen die gerelateerd zijn aan het algemeen belang (91%), gevolgd door deelbelangen (50%) en het eigen belang (41%).

Bij de meeste raadsleden was een *bijdrage leveren aan de samenleving* een belangrijke overweging voor kandidaatstelling (bij ruim 80%).

Vier van de tien raadsleden hebben als belangrijk motief genoemd het *uitvoeren van de eigen politieke ideeën* of het *opkomen voor de belangen van groepen*.

Bij een derde speelde het *vertegenwoordigen van opvattingen van burgers* een voorname rol.

Controleren van het bestuur en *individuele baten* zijn genoemd door hooguit een van de tien raadsleden.

Verwachte lasten

Acht van de tien gemeenteraadsleden geven aan dat zij destijds twijfels hadden om zich te kandideren.

Aan raadsleden die hebben aangegeven twijfels te hebben gehad over kandidaatstelling, is gevraagd wat de redenen hiervoor waren. Raadsleden is in de enquête gevraagd (maximaal) 3 van 15 mogelijke redenen aan te geven die voor hen destijds het meest belangrijk waren om te twijfelen over kandideren voor het ambt van lokaal volksvertegenwoordiger.

Zes van de tien raadsleden noemen de *hoge werkdruk en tijdsbelasting*, ongeveer drie van de tien geven het *aantal uren vergaderen* aan, of twijfels over de *mogelijkheid het beleid te kunnen beïnvloeden*.

Minder dan een vijfde van de raadsleden noemt als overweging *te weinig maatschappelijke waardering voor het ambt, te lage financiële vergoeding of negatieve aandacht van de media*.

B. Ervaren baten en lasten van het ambt

Welke baten en lasten ontlenen gemeenteraadsleden aan hun ambt?

Tevredenheid met hoofdtaken van een gemeenteraadslid

Tweederde van de raadsleden heeft een positief oordeel over de mate waarin zij in de functie *burgers kan vertegenwoordigen*. Iets meer dan de helft is tevreden met de mate waarin zij het *beleid kan beïnvloeden of bestuurders kan controleren*.

Ruim de helft van de raadsleden oordeelt positief over het kunnen uitvoeren van minimaal twee van de drie hoofdtaken.

Tevredenheid met individuele baten van het werk

Driekwart van de raadsleden heeft een positief oordeel over de mate waarin zij in het werk de *eigen talenten kan inzetten en verder ontwikkelen*. Ruim de helft is tevreden met de mogelijkheid die de functie biedt het *eigen netwerk uit te breiden* en een *plezierige invulling van de (vrije) tijd te geven*.

Maar een op de zeven raadsleden heeft een positief oordeel over de mate waarin de functie een *opstap kan zijn voor een loopbaan in de politiek*.

Tevredenheid met waardering voor het werk

Vier van de tien raadsleden zijn tevreden met de *waardering die zij krijgen voor hun werk*. Drie van de tien hebben een positief oordeel over de *maatschappelijke waardering voor hun ambt*. Slechts 15% is tevreden over de *aandacht die zij krijgt van de media*.

Tevredenheid met financiële baten

De helft van de raadsleden is tevreden met de financiële vergoeding; zij vindt de hoogte ervan noch te veel, noch te weinig. Vier van de tien vinden de vergoeding te weinig.

Waardering van de bestuurscultuur

Ruim de helft van de raadsleden heeft een positief oordeel over de mate van *integer handelen* in het bestuurslichaam waarin zij werkzaam is.

Vier van de tien zijn tevreden met de *bereidheid tot compromissen sluiten, resultaatgerichtheid of de mate van collegiaal handelen*.

Ongeveer een op de drie raadsleden is positief over de mate van *transparant handelen, respecteren van minderheidsstandpunten* of het *onderlinge vertrouwen*.

Bijna de helft van de raadsleden heeft een positief algemeen oordeel over de bestuurscultuur.

Voldoening halen uit de hoofdtaken

Raadsleden halen voornamelijk voldoening uit het *vertegenwoordigen van burgers* (driekwart), gevolgd door het *stellen van kaders voor beleid* (zes van de tien). Een minderheid van een derde krijgt voldoening van het *controleren van bestuurders*.

Ruim de helft van de raadsleden haalt voldoening uit het uitvoeren van minimaal twee van de drie hoofdtaken.

Voldoening halen uit vergaderen

Bijna driekwart van de raadsleden krijgt voldoening van deelname aan *fractievergaderingen*. Ruim de helft haalt voldoening uit *commissievergaderingen*, iets minder dan de helft uit *plenaire vergaderingen*.

Voldoening halen uit kennis vergaren

De helft van de raadsleden haalt voldoening uit het *verzamelen van informatie*. Het *lezen van beleidsstukken* is aanmerkelijk minder vaak een voldoening gevende activiteit (bij een kwart).

Voldoening halen uit contacten

Raadsleden geven aan vaker voldoening te krijgen van externe contacten dan van interne contacten.

Ruim 80% haalt voldoening uit contacten met *burgers*, driekwart uit contacten met *maatschappelijke organisaties*. Tweederde ontleent genoeg aan contacten met *partijleden*, de helft aan contacten met *bestuurders*.

Waardering van de bestuurskracht van de gemeenteraad

Bijna de helft van de gemeenteraadsleden heeft een positief oordeel over de bestuurskracht van de gemeenteraad.

Meerwaarde van de functie voor werkgevers

Ruim de helft van de raadsleden kan de stelling onderschrijven dat een werknemer die volksvertegenwoordiger is geweest, meer waard is voor zijn werkgever.

Vergelijking van verwachte en ervaren baten

Raadsleden hebben meestal een positief oordeel over de aspecten van het werk die voor hen een belangrijke reden waren om zich kandidaat te stellen. Zo zijn negen van de tien raadsleden die zich kandidaat hebben gesteld om het *eigen netwerk uit te breiden* of de *eigen talenten te ontwikkelen*, tevreden over dit aspect van het werk. Circa acht van de tien raadsleden die zich kandideerden om de *(vrije) tijd in te vullen* of op te komen voor *groepsbelangen*, zijn tevreden over dit aspect. Zeven van de tien raadsleden die zich verkiesbaar stelden voor een *loopbaan in de politiek* of het *controleren van het bestuur* zijn daar tevreden over. En zes van de tien raadsleden die tot het ambt traden om de *eigen ideeën uit te voeren* of voor de *financiële vergoeding voor het werk*, hebben daar een positief oordeel over.

Ervaring van werkdruk

De helft van de raadsleden vindt de *werkdruk en tijdsbelasting* te hoog.

Drie van de tien raadsleden hebben een negatief oordeel over het *aantal uren vergaderen* in de functie.

Ervaring van morele werkdruk

Driekwart van de gemeenteraadsleden ervaart als volksvertegenwoordiger een *zware verantwoordelijkheid voor de belangen van burgers*.

Invloed van (sociale) media op aantrekkelijkheid van het werk

Een minderheid van een op de vijf raadsleden kan de stelling onderschrijven dat de *(sociale) media het werk van lokale volksvertegenwoordigers minder aantrekkelijk maken*.

Een kwart van de raadsleden is het eens met de stelling dat de *(sociale) media ervoor zorgen dat capabele mensen zich minder vaak verkiesbaar stellen voor de functie van lokaal volksvertegenwoordiger*.

C. Competentie en ondersteuning

Wat vinden raadsleden van hun competentie om de hun toebedeelde taken adequaat uit te voeren?

Tevredenheid met de eigen competentie

Een tweederde meerderheid van de raadsleden is tevreden over de eigen geschiktheid voor het werk. Iets meer dan de helft vindt de taken en bevoegdheden van de functie duidelijk of is van mening dat zij kan opereren in een politieke arena.

In welke mate maken gemeenteraadsleden gebruik van faciliteiten voor ondersteuning en professionalisering van diverse personen en instanties?

Gremia die raadsleden ondersteunen bij hun werk

(Bijna) alle raadsleden geven aan bij hun werkzaamheden te worden ondersteund door de *griffie, collega-fractieleden, wethouders, ambtenaren* of de *burgemeester*.

Negen van de tien raadsleden worden in hun functie geholpen door de *plaatselijke partijafdeling* of door *externen*.

Zeven van de tien raadsleden worden ondersteund door het *landelijk partijbureau* of door *fractie-assistenten*.

Hoe waarderen gemeenteraadsleden de faciliteiten voor ondersteuning en professionalisering die worden aangeboden door diverse personen en instanties?

Waardering van gremia voor ondersteuning

Raadsleden die van een bepaald gremium ondersteuning hebben gekregen, is gevraagd hoe tevreden zij daarmee zijn.

Raadsleden zijn het meest tevreden over de ontvangen ondersteuning van de *griffie* en van *collega-fractieleden* (80% oordeelt positief), gevolgd door *fractie-assistenten* (70%) en de hulp van *ambtenaren* (zes van de tien).

Ongeveer de helft is tevreden over de ondersteuning van de *burgemeester, wethouders, de plaatselijke partijafdeling* of het *landelijk partijbureau*.

Raadsleden zijn het minst tevreden over de ondersteuning door *externen* (vier van de tien).

Van welke faciliteiten voor professionalisering en ondersteuning willen gemeenteraadsleden meer gebruik maken ter verbetering van hun functioneren in het werk?

Behoeftte aan meer ondersteuning bij het werk

Ruim 80% van de raadsleden geeft aan dat zij *ter verlagning van de werkdruk behoefte heeft aan meer ondersteuning*.

Gremia die met meer ondersteuning de werkdruk kunnen verlichten

Raadsleden die behoefte hebben aan meer ondersteuning, is gevraagd welke personen en instanties daartoe het beste in staat zijn. Het grootste aandeel raadsleden verwacht dat de *griffie* met meer ondersteuning de werkdruk kan verlichten (aangegeven door de helft).

Vier van de tien raadsleden verwachten een positief effect van meer ondersteuning door *collega-fractieleden, ambtenaren of fractie-assistenten*.

Bijna een op de vijf raadsleden denkt dat meer hulp van de *plaatselijke partijafdeling* of van *wethouders* de werkdruk kan verlichten.

Minder dan een op de vijf verwacht dat meer ondersteuning van *externen*, het *landelijk partijbureau* of de *burgemeester* hierbij kan helpen.

Soorten ondersteuning waar raadsleden vooral behoefte aan hebben

Raadsleden hebben in hun werk vooral behoefte aan ondersteuning bij het *samenvatten en duiden van beleidsinformatie* (aangegeven door zes van de tien). De helft wil voornamelijk hulp door middel van het verstrekken van *informatie over beleidsonderwerpen*.

Circa 20 tot 30% wil vooral *informatie over procedures, taken en bevoegdheden, organisatie van vermindering van de werkdruk* of *training en coaching in politiek/bestuurlijke vaardigheden*.

D. Rekrutering

Wat zijn problemen en kansen bij de rekrutering van gemeenteraadsleden?

Moeilijkheid om een verkiesbare plaats te bereiken

Zes van de tien gemeenteraadsleden hebben kenbaar gemaakt dat het voor hen gemakkelijk was om een verkiesbare plaats op de kandidatenlijst te bereiken. Slechts 3% geeft aan dat dit moeilijk was.

Gedane moeite om een verkiesbare plaats te bereiken

Iets meer dan een derde van de raadsleden geeft aan dat het bereiken van een verkiesbare plaats op de kandidatenlijst veel moeite heeft gekost. Bij ruim 60% was dit niet het geval.

Redenen waarom de kandidaatstelling moeite kostte

Aan raadsleden die aangaven dat de kandidaatstelling veel moeite kostte is gevraagd waarom dit het geval was. De meeste genoemde reden is de *concurrentie met andere kandidaten* (aangegeven door ruim een derde).

Circa 20 tot 30% van de raadsleden noemt als reden het *besteden van tijd aan partijactiviteiten, kennis verkrijgen over de lokale politiek* of het *ontwikkelen van politiek/bestuurlijke vaardigheden*.

Gewenste methoden van rekrutering van raadsleden

Raadsleden is een twaalfstal kanalen voorgelegd die in de toekomst mogelijk vaker kunnen worden ingezet voor de rekrutering van mensen voor hun ambt. Zij konden een top drie samenstellen van kanalen die zij het meest wenselijk vinden om bij rekrutering vaker te worden ingezet.

Het rekruteren van raadsleden door middel van *bijeenkomsten met burgers* is de meest favoriete methode (ruim de helft geeft dit aan), gevolgd door een *directe benadering van partijleden* (vier van de tien).

Ongeveer drie van de tien raadsleden willen meer *voorlichting en onderwijs op scholen en universiteiten* of vaker *burgers een dag laten meekijken op het werk*.

Circa een op de vijf raadsleden staat positief tegenover het vaker inzetten van de volgende methoden: *rekruteren via het eigen netwerk van volksvertegenwoordigers, voeren van gesprekken op straat of talent scouting bij bedrijven en verenigingen*.

Slechts een op de tien raadsleden wenst een intensivering van rekrutering via *partijbijeenkomsten*.

E. Loyaliteit ten aanzien van het ambt

In welke mate zijn gemeenteraadsleden trots op de ambtsuitoefening en geneigd het ambt aan anderen aan te bevelen?

Trots, waardering en enthousiasme voor het ambt

Driekwart van de raadsleden kan de stelling onderschrijven dat zij *trots is op haar werk als volksvertegenwoordiger*.

Ongeveer acht van de tien raadsleden bevestigen dat zij *vrienden en familie op positieve wijze vertellen over hun werk als volksvertegenwoordiger*.

Ondanks de doorgaans positieve houding jegens het werk zijn maar drie van de tien raadsleden het eens met de stelling dat zij *vrienden en familie aanraden eveneens volksvertegenwoordiger te worden*.

In welke mate zijn gemeenteraadsleden geneigd het ambt in de toekomst voor te zetten?

Voortzetten van het ambt in de toekomst

De helft van de raadsleden wil zich bij toekomstige verkiezingen (waarschijnlijk) weer kandidaat stellen voor een verkiesbare plaats bij gemeenteraadsverkiezingen.

Wat zijn redenen voor gemeenteraadsleden om de uitoefening van het ambt niet voort te zetten?

Redenen om het ambt niet voort te zetten

Personen die niet meer werkzaam zijn als gemeenteraadslid is gevraagd welke redenen een belangrijke rol speelden bij het treden uit het ambt.

Bij driekwart van de uitgestroomde raadsleden speelden *persoonlijke redenen* een rol bij het niet voortzetten van de functie.

Als *gemeenteraadsleden* zijn uitgestroomd vanwege *persoonlijke redenen*, worden de volgende overwegingen kenbaar gemaakt: drie van de tien zijn uitgestroomd omdat zij de functie lang genoeg hadden gedaan, er geen zin meer in hadden of de functie geen uitdaging meer vonden.

Circa een kwart is uitgetreden vanwege de leeftijd of pensioen, de wens om meer tijd te willen besteden aan gezin of partner of een te hoge werkdruk of tijdsbelasting.

Een op de vijf geeft aan dat het ambt moeilijk te combineren was met een andere baan.

Bij driekwart van de uitgestroomde raadsleden speelden *politiek/bestuurlijke redenen* een rol bij het treden uit het ambt.

Wanneer gemeenteraadsleden hun functie om *politiek/bestuurlijke redenen* niet voortzetten, kan dit het gevolg zijn van een veelheid van factoren. 10 tot 20% van de gemeenteraadsleden heeft de volgende redenen aangegeven: trage besluitvorming, een teveel aan details of teveel bureaucratie, te veel vergaderen, te weinig resultaten kunnen bereiken, slechte relaties met leden van de eigen partij of andere fractieleden, of niet of te laag geplaast op de kieslijst.

Profiel van raadsleden op achtergrondkenmerken

Voor het rekruteren van nieuwe raadsleden is het van groot belang te weten met welke motieven mensen zich kandidaat stellen voor de gemeenteraad. Om het werkplezier in de functie te behouden en verder te vergroten is het met name relevant te weten of raadsleden een hoge werkdruk ervaren, of zij behoefte hebben aan meer ondersteuning bij de werkzaamheden en zo ja, aan welke soorten ondersteuning zij behoefte hebben. In deze samenvatting wordt in het kort aangegeven hoe raadsleden met verschillende achtergrondkenmerken op deze belangrijke aspecten significant verschillen.

Redenen voor kandidaatstelling (naar leeftijd en opleidingsniveau)

Oudere raadsleden hebben zich vaker gekandideerd om op te komen voor groepsbelangen, opvattingen van burgers te vertegenwoordigen en het bestuur te controleren. Jongere raadsleden deden dit vaker om de eigen politieke ideeën uit te voeren, talenten in te zetten en verder te ontwikkelen en als opstap voor een loopbaan in de politiek.

Hoger opgeleide raadsleden wilden vaker raadslid worden om de eigen politieke ideeën uit te voeren en de eigen talenten in te zetten en verder te ontwikkelen. Lager opgeleide raadsleden stelden zich vaker kandidaat om op te komen voor groepsbelangen en opvattingen van burgers te vertegenwoordigen.

Werkdruk en tijdsbelasting (naar leeftijd, opleidingsniveau, landelijk/lokale partij en coalitie/oppositiepartij)

Opvallend is dat hoog opgeleide raadsleden vaker dan laag opgeleide raadsleden ervaren dat de werkbelasting te hoog is (51% tegen 36%). Verder is opmerkelijk dat hoog opgeleide raadsleden vaker dan laag opgeleide raadsleden vinden dat het aantal uren vergaderen te veel is (34% tegen 19%).

Oudere raadsleden vinden vaker dat de werkdruk en tijdsbelasting te veel is; dit aandeel is 38% bij raadsleden van 65 jaar en ouder, tegen 26% bij raadsleden jonger dan 35 jaar.

Behoeftte aan meer ondersteuning (naar leeftijd, opleidingsniveau, landelijk/lokale partij en coalitie/oppositiepartij)

Jongere raadsleden willen vaker meer ondersteuning bij de werkzaamheden. Raadsleden jonger dan 35 jaar geven vaker aan dat zij behoefte hebben aan meer ondersteuning dan raadsleden van 65 jaar en ouder (90% tegen 79%).

Behoeftte aan soorten ondersteuning (naar leeftijd, opleidingsniveau, landelijk/lokale partij en coalitie/oppositiepartij)

Oudere raadsleden willen vaker hulp bij samenvatting en duiding van informatie. Dit aandeel is 69% bij raadsleden van 65 jaar en ouder, tegen 53% bij raadsleden jonger dan 35 jaar.

Lager opgeleide raadsleden willen vaker training in vaardigheden. Het aandeel met deze behoefte is 22% bij hoog opgeleide raadsleden, tegen 42% bij laag opgeleide raadsleden.

Profiel van recent ingetreden raadsleden (ten opzichte van eerder ingetreden raadsleden)

Recent toegetreden raadsleden blijken zich vaker kandidaat te hebben gesteld om de eigen talenten in te zetten en verder te ontwikkelen (37% t.o.v. 24%).

Nog meer dan eerder toegetreden raadsleden ontlenen zij individuele baten aan het ambt. Een ruime meerderheid van recent ingestroomde raadsleden ziet de volgende voordelen van het werk: een plezierige invulling van de (vrije) tijd (59% t.o.v. 49%), gelegenheid tot uitbreiden van het eigen netwerk (69% t.o.v. 53%) en het verder ontwikkelen van de eigen talenten (83% t.o.v. 73%). Een kwart van hen vindt dat de functie een opstap is voor een verdere loopbaan in de politiek (24% t.o.v. 13%).

Ter verbetering van hun werkzaamheden hebben zij meer dan eerder toegetreden raadsleden vooral behoefte aan ondersteuning door middel van informatie over procedures, taken en bevoegdheden (38% t.o.v. 21%) en training en coaching in vaardigheden (33% t.o.v. 19%).

Bij de kandidaatstelling ervaren recent toegetreden raadsleden vaker dat zij veel moeite hebben moeten doen vanwege de bestede tijd aan partijactiviteiten (40% t.o.v. 29%). Minder vaak ervaren zij veel moeite vanwege concurrentie met andere kandidaten (33% t.o.v. 43%).

Vaker dan eerder toegetreden leden willen recent toegetreden raadsleden zich (waarschijnlijk) weer kandidaat stellen bij toekomstige gemeenteraadsverkiezingen (67% t.o.v. 44%).

Profiel van uitgetreden raadsleden (ten opzichte van zittende raadsleden)

Uitgetreden raadsleden zijn minder vaak dan zittende raadsleden positief over de mate van integer handelen (43% t.o.v. 54%), en zijn minder vaak positief over de mate van transparant handelen (21% t.o.v. 32%).

Minder dan zittende raadsleden haalden uitgetreden raadsleden voldoening uit contacten met partijleden (56% t.o.v. 67%).

Vaker dan zittende raadsleden vinden uitgetreden raadsleden dat de werkbelasting en tijdsdruk in de functie te hoog was (59% t.o.v. 49%).

Minder vaak dan zittende raadsleden zijn zij in hun werk ondersteund door fractie-assistenten (52% t.o.v. 69%).

Uitgetreden raadsleden zijn minder vaak tevreden over de ondersteuning die zij hebben ontvangen van collega-fractieleden (68% t.o.v. 80%) en van het landelijk partijbureau (33% t.o.v. 45%).

Minder vaak dan zittende raadsleden vinden zij dat meer ondersteuning van fractie-assistenten de werkdruk kan verlichten (22% t.o.v. 39%). Daarentegen zijn zij vaker van mening dat hulp van collega-fractieleden de werkdruk kan verminderen (57% t.o.v. 43%).

Uitgetreden raadsleden vertellen minder vaak positief over hun werk aan vrienden en familie (70% t.o.v. 79%).

Een kwart van de uitgestroomde raadsleden geeft aan dat zij zich bij toekomstige raadsverkiezingen (waarschijnlijk) weer kandidaat zal stellen (23% t.o.v. 51%).

Tot slot: Waarom is het waardevol en plezierig om te werken als gemeenteraadslid?

In het inleidende hoofdstuk is al aangegeven dat in het huidige publieke en wetenschappelijke debat een negatieve beeldvorming van het ambt van raadslid overheerst. Het beeld dat hieruit naar voren komt is dat raadsleden gebukt gaan onder een hoge werkdruk, onvoldoende toegerust zijn om de taken van het ambt goed uit te voeren en weinig waardering krijgen voor de inspanningen die zij voor de gemeenschap verrichten. De resultaten van ons belevingsonderzoek geven echter aanleiding het aanzien van het ambt in positieve zin sterk te corrigeren. De bevindingen hebben deels een aantal problematische aspecten van het werken als raadslid bevestigd. De empirische gegevens geven daarnaast voldoende onderbouwing voor een pleidooi om anno 2015 als burger te werken in de volksvertegenwoordiging van de gemeentelijke bestuurslaag.

Het ambt van raadslid heeft vele aspecten die waardevol zijn voor de gemeenschap en zowel plezierig als waardevol zijn voor de persoon die het uitoefent. Hier volgt een overzicht van positieve feiten met betrekking tot het werk van een raadslid.

Raadsleden zijn doorgaans tevreden met hun vermogen de hoofdtaken van het ambt uit te voeren. Een meerderheid is tevreden met de mate waarin zij burgers kan vertegenwoordigen, invloed op het beleid kan uitoefenen of bestuurders kan controleren.

Ook zijn raadsleden meestal positief gestemd over de individuele baten die aan het ambt zijn te ontfemen. Een meerderheid vindt dat het werk gelegenheid biedt de eigen talenten in te zetten en verder te ontwikkelen of het eigen netwerk uit te breiden. En veel raadsleden maken met hun werk een plezierige invulling van hun tijd.

Wat betreft de beloning is een meerderheid van raadsleden niet van mening dat zij voor haar inspanningen een te lage financiële vergoeding krijgt.

Als raadsleden zich hebben gekandideerd vanwege bepaalde aspecten van het werk, dan hebben ze meestal een positief oordeel over de mate waarin ze deze aspecten in hun werk kunnen realiseren (uitbreiden van het eigen netwerk, ontwikkelen van eigen talenten, invullen van de (vrije) tijd, opkomen voor groepsbelangen, vertegenwoordigen van burgers, opstap voor een loopbaan in de politiek, controleren van het bestuur, invloed op het beleid, financiële vergoeding voor het werk).

Veel raadsleden hebben een positief oordeel over aspecten van de cultuur van het bestuurslichaam waarin zij werkzaam zijn. Met name zijn veel raadsleden tevreden met de integriteit van het handelen, de bereidheid tot compromissen sluiten en de resultaatgerichtheid.

Een meerderheid van raadsleden krijgt voldoening van twee hoofdtaken van het ambt; het vertegenwoordigen van burgers en het stellen van kaders voor het beleid.

Vergaderen, een groot deel van de tijdsbesteding, geeft veel raadsleden voldoening. Een meerderheid ontleent plezier aan het deelnemen aan fractie- en commissievergaderingen.

De meeste raadsleden krijgen voldoening van contacten in hun werk, zowel interne als externe. Een meerderheid heeft een positief oordeel over hun contacten met burgers, maatschappelijke organisaties, partijleden of bestuurders.

En raadsleden zijn doorgaans tevreden over hun competentie om de hun toebedeelde taken adequaat uit te voeren. Een meerderheid vindt dat zij geschikt is voor het werk, vindt de eigen taken en bevoegdheden duidelijk of geeft aan dat zij kan opereren in een politieke arena.

Als zij ondersteuning krijgen van diverse gremia ter verlichting van hun werkzaamheden, dan zijn zij daar meestal tevreden over. Met name de ondersteuning van de griffie, collega-fractieleden, fractie-assistenten en ambtenaren worden sterk gewaardeerd.

Veel raadsleden hebben het idee dat de kennis en vaardigheden die zij in hun werk opdoen, waardevol zijn voor een verdere loopbaan. Een meerderheid is van mening dat wie volksvertegenwoordiger is geweest, meer waard is voor zijn werkgever.

De bovengenoemde positieve oordelen over het werk vinden zijn weerslag in de algehele waardering en trots ten aanzien van het ambt. Een grote meerderheid van raadsleden is trots op haar werk als volksvertegenwoordiger en bevestigt dat zij vrienden en familie op positieve wijze vertelt over haar werk als volksvertegenwoordiger.

Hoe kan het werk van een raadslid nog waardevoller en plezieriger worden gemaakt?

Het onderzoek laat duidelijk een aantal kansen en verbeterpunten zien waarmee de aantrekkelijkheid van het ambt van raadslid verder kan worden vergroot.

Veel raadsleden zijn niet tevreden over de waardering die zij voor hun werk krijgen, hebben een negatief oordeel over de maatschappelijke waardering voor het ambt en de aandacht die de media aan hen besteedt. Hier ligt een taak voor de overheid en koepelorganisaties van raadsleden om na te gaan op welke wijze de publieke waardering van raadsleden kan worden verbeterd. Het meer onder de aandacht brengen van de hier bovengenoemde positieve bevindingen bij het publiek en de politiek kan wellicht een eerste aanzet zijn.

Raadsleden zijn wat betreft de cultuur van hun bestuurslichaam het minst positief over het onderlinge vertrouwen, de mate van transparant handelen en het respecteren van minderheidsstandpunten. Bij de verbetering van de bestuurscultuur zijn dit aandachtspunten.

Een minderheid van raadsleden zegt voldoening te krijgen van het controleren van bestuurders. Een nader onderzoek kan mogelijk aangeven wat de voornaamste redenen hiervoor zijn: de primaire drijfveren van raadsleden, een gebrek aan competenties of de huidige inrichting van het gemeentelijk bestuur.

En een minderheid van raadsleden ontleent voldoening aan de deelname aan plenaire vergaderingen. Het onderzoek onder bestuurders heeft aangegeven dat velen van hen de spreek- en debatteervaardigheden van raadsleden gebrekkig vinden. Een verbetering van deze vaardigheden door middel van training kan het werkplezier bij plenaire vergaderingen wellicht vergroten. Een tweede oplossing kan gelegen zijn in een andere inrichting van plenaire vergaderingen.

De helft van de huidige raadsleden vindt de werkdruk en tijdsbelasting te hoog, en veel raadsleden vinden het aantal uren vergaderen te veel. Daarnaast krijgt een minderheid van raadsleden voldoening van het lezen van beleidsstukken. Te overwegen methoden om de werkdruk te verlichten zijn meer inzet van trainingen in vergaderen en kennisvergaring, een efficiëntere organisatie van vergaderingen en meer inzet van verlofregelingen voor raadsleden.

De meeste raadsleden geven aan dat zij behoefte hebben aan meer ondersteuning ter verlichting van de werkdruk. Zij willen vooral meer ondersteuning van de griffie, collega-fractieleden, ambtenaren en fractie-assistenten. Daarbij verwachten raadsleden dat met name hulp bij het samenvatten en duiden van beleidsinformatie en het verkrijgen van informatie over beleidsonderwerpen hun functioneren ten goede zal komen.

De helft van de zittende raadsleden maakt kenbaar dat zij zich (waarschijnlijk) niet meer kandidaat zal stellen bij toekomstige verkiezingen. Voor een groot deel van deze raadsleden zal hun voornemen moeilijk te veranderen zijn, gezien de bevinding dat veel ex-raadsleden uit het ambt zijn getreden vanwege persoonlijke redenen. Het is de uitdaging ervoor te zorgen dat met de bovengenoemde voorgestelde verbeterpunten in de toekomst een meerderheid van raadsleden zich weer verkiesbaar wil stellen.

[Hoe kan de rekrutering van raadsleden worden verbeterd?](#)

Het onderzoek heeft laten zien dat bij raadsleden uiteenlopende motieven voor kandidaatstelling vaak voorkomen: een bijdrage leveren aan de samenleving, het opkomen voor groepsbelangen, vertegenwoordigen van burgers, uitvoeren van de eigen politieke ideeën en iets veranderen op een bepaald onderwerp.

Voor zover deze motieven ook belangrijk zijn voor (potentiële) aspirant-raadsleden, lijkt het ter wille van de rekrutering van raadsleden bij een werving aan te bevelen al deze verschillende aspecten van het ambt te benadrukken.

Indien het gewenst is bij de werving voor het ambt in te spelen op motieven bij specifieke segmenten van (potentiële) aspirant-raadsleden, kan wellicht gebruik worden gemaakt van de volgende onderzoeksbevindingen: oudere en lager opgeleide raadsleden wilden bij de kandidaatstelling vaker opkomen voor groepsbelangen en burgers vertegenwoordigen. Jongere en hoger opgeleide raadsleden wilden vaker politieke ideeën uitvoeren en de eigen talenten inzetten en verder ontwikkelen. Jongere raadsleden stelden zich vaker kandidaat voor een loopbaan in de politiek.

6.2 Provinciale Statenleden: samenvatting en discussiethema's

A. Verwachte baten en lasten van het ambt

Met welke motieven en verwachtingen hebben Statenleden zich kandidaat gesteld?

Verwachte baten

Statenleden is gevraagd (maximaal) 3 van 15 mogelijke redenen aan te geven die voor hen het meest belangrijk waren om zich te kandideren voor het ambt van regionaal volksvertegenwoordiger.

Statenleden noemen als primaire motivatie voor kandidaatstelling vooral redenen die gerelateerd zijn aan het algemeen belang (87%), gevolgd door deelbelangen (45%) en het eigen belang (43%).

Bij de meeste Statenleden was een *bijdrage leveren aan de samenleving* een voorname overweging voor kandidaatstelling (driekwart).

Tweederde van de Statenleden heeft als belangrijk motief genoemd het *uitvoeren van de eigen politieke ideeën*.

Ongeveer een kwart is voornamelijk Statenlid geworden om de *opvattingen van burgers te vertegenwoordigen, op te komen voor de belangen van groepen* of de *eigen talenten in te zetten en verder te ontwikkelen*.

Controleren van het bestuur wordt als belangrijk motief genoemd door een van de tien Statenleden.

Minder dan een op de tien Statenleden heeft andere individuele baten als reden voor kandidaatstelling aangegeven.

Verwachte lasten

Driekwart van de Statenleden geeft aan dat zij destijds twijfels had om zich te kandideren. Aan Statenleden die hebben aangegeven twijfels te hebben gehad over kandidaatstelling, is gevraagd wat de redenen hiervoor waren. Statenleden is in de enquête gevraagd (maximaal) 3 van 15 mogelijke redenen aan te geven die voor hen destijds het meest belangrijk waren om te twijfelen over kandideren voor het ambt van regionaal volksvertegenwoordiger.

De helft van de Statenleden noemt de *hoge werkdruk en tijdsbelasting*, ongeveer drie van de tien geven de *lage financiële vergoeding* aan, of twijfels over de *mogelijkheid het beleid te kunnen beïnvloeden*.

Een kwart noemt als reden het *aantal uren vergaderen* of te *weinig maatschappelijke waardering voor het ambt*.

Bij circa een op de vijf Statenleden was de *negatieve aandacht van de media* een belangrijke reden voor twijfel.

B. Ervaren baten en lasten van het ambt

Welke baten en lasten ontlenen Statenleden aan hun ambt?

Tevredenheid met hoofdtaken van een Statenlid

Tweederde van de Statenleden heeft een positief oordeel over de mate waarin zij in de functie *burgers kan vertegenwoordigen*. Bijna zes van de tien zijn tevreden met de mate waarin zij het *beleid kunnen beïnvloeden of bestuurders kunnen controleren*.

Ruim de helft van de Statenleden heeft een positief oordeel over het kunnen uitvoeren van minimaal twee van de drie hoofdtaken.

Tevredenheid met individuele baten van het werk

Driekwart van de Statenleden heeft een positief oordeel over de mate waarin zij in het werk de *eigen talenten kan inzetten en verder ontwikkelen*. (Ruim) de helft is tevreden met de mogelijkheid die de functie biedt het *eigen netwerk uit te breiden* of een *plezierige invulling van de (vrije) tijd te geven*. Slechts 9% van de Statenleden heeft een positief oordeel over de mate waarin de functie een *opstap kan zijn voor een loopbaan in de politiek*.

Tevredenheid met waardering voor het werk

Bijna de helft van de Statenleden is tevreden met de *waardering die zij krijgt voor het werk*. Maar een op de vijf heeft een positief oordeel over de *maatschappelijke waardering voor het ambt*. En slechts een op de zeven is tevreden over de *aandacht die zij krijgt van de media*.

Tevredenheid met financiële baten

Slechts drie van de tien Statenleden zijn tevreden met de financiële vergoeding; deze groep vindt de vergoeding noch te veel, noch te weinig. Een meerderheid van tweederde vindt de vergoeding te weinig.

Waardering van de bestuurscultuur

Ruim de helft van de Statenleden heeft een positief oordeel over de mate van *integer handelen* in het bestuurslichaam waarin zij werkzaam is. Bijna de helft is positief over de *bereidheid tot het sluiten van compromissen*.

Circa vier van de tien Statenleden zijn tevreden met de *resultaatgerichtheid* of de mate van *collegiaal handelen*.

Ongeveer een derde van de Statenleden is positief over de mate van *transparant handelen*, het *respecteren van minderheidsstandpunten* of het *onderlinge vertrouwen*.

Voldoening halen uit de hoofdtaken

Statenleden halen voornamelijk voldoening uit het *vertegenwoordigen van burgers* (driekwart), gevolgd door het *stellen van kaders voor beleid* (zes van de tien). Iets minder dan de helft krijgt voldoening van het *controleren van bestuurders*.

Ruim de helft van de Statenleden haalt voldoening uit het uitvoeren van minimaal twee van de drie hoofdtaken.

Voldoening halen uit vergaderen

Zes van de tien Statenleden krijgen voldoening van deelname aan *fractievergaderingen* of *commissievergaderingen*. Maar vier van de tien halen voldoening uit *plenaire vergaderingen*.

Voldoening halen uit kennis vergaren

Bijna de helft van de Statenleden haalt voldoening uit het *verzamelen van informatie*, het *lezen van beleidsstukken* is minder vaak een voldoening gevende activiteit (bij slechts een op de vijf).

Voldoening halen uit contacten

Ongeveer acht van de tien Statenleden halen voldoening uit contacten met *partijleden* of met *burgers*. Zes van de tien ontlenen genoeg aan contacten met *maatschappelijke organisaties* of met *bestuurders*.

Waardering van de bestuurskracht van Provinciale Staten

De helft van de Statenleden heeft een positief oordeel over de bestuurskracht van Provinciale Staten.

Meerwaarde van de functie voor werkgevers

Zes van de tien Statenleden kunnen de stelling onderschrijven dat een werknemer die volksvertegenwoordiger is geweest, meer waard is voor zijn werkgever.

Vergelijking van verwachte en ervaren baten

Ongeveer zes van de tien Statenleden die zich hebben gekandideerd om de eigen politieke ideeën uit te voeren, hebben een positief oordeel over hun invloed op het provinciaal beleid.

Ervaring van werkdruk

De helft van de Statenleden vindt de *werkdruk en tijdsbelasting* te hoog.

Een derde van de Statenleden heeft een negatief oordeel over het *aantal uren vergaderen* in de functie.

Ervaring van morele werkdruk

Zeven van de tien Statenleden ervaren als volksvertegenwoordiger een *zware verantwoordelijkheid voor de belangen van burgers*.

Invloed van (sociale) media op aantrekkelijkheid van het werk

Een minderheid van een op de vijf Statenleden kan de stelling onderschrijven dat de *(sociale) media het werk van decentrale volksvertegenwoordigers minder aantrekkelijk maken*.

Ongeveer een kwart van de Statenleden is het eens met de stelling dat de *(sociale) media ervoor zorgen dat capabele mensen zich minder vaak verkiesbaar stellen voor de functie van decentraal volksvertegenwoordiger*.

C. Competentie en ondersteuning

Wat vinden Statenleden van hun competentie om de hun toebedeelde taken adequaat uit te voeren?

Tevredenheid met de eigen competentie

Zeven van de tien Statenleden zijn tevreden over de *eigen geschiktheid voor het werk*. Ongeveer zes van de tien vinden de *taken en bevoegdheden van de functie duidelijk* of zijn van mening dat zij kunnen *opereren in een politieke arena*.

In welke mate maken Statenleden gebruik van faciliteiten voor ondersteuning en professionalisering van diverse personen en instanties?

Gremia die Statenleden ondersteunen bij hun werk

(Bijna) alle Statenleden geven aan bij hun werkzaamheden te zijn ondersteund door de *griffie*, *collega-fractieleden*, *gedeputeerden*, *ambtenaren* of de *Commissaris van de Koning(in)*.

Negen van de tien Statenleden worden in hun functie geholpen door *fractie-assistenten*, de *plaatselijke partijafdeling*, *externen* of het *landelijk partijbureau*.

Hoe waarderen Statenleden de faciliteiten voor ondersteuning en professionalisering die worden aangeboden door diverse personen en instanties?

Waardering van gremia voor ondersteuning

Statenleden die van een bepaald gremium ondersteuning hebben gekregen, is gevraagd hoe tevreden zij daarmee zijn.

Statenleden zijn het meest tevreden over de ontvangen ondersteuning van de *griffie* (acht van de tien oordelen positief), gevolgd door de hulp van *collega-fractieleden*, *fractie-assistenten* en *ambtenaren* ((ruim) 70%).

Ruim de helft is tevreden over de ondersteuning van de *Commissaris van de Koning(in)*, *gedeputeerden* en *externen*.

Statenleden zijn het minst tevreden over de ondersteuning door de *plaatselijke partijafdeling* (vier van de tien) en het *landelijk partijbureau* (een derde).

Van welke faciliteiten voor professionalisering en ondersteuning willen Statenleden meer gebruik maken ter verbetering van hun functioneren in het werk?

Behoeftte aan meer ondersteuning bij het werk

Bijna negen van de tien Statenleden geven aan dat zij *ter verlagng van de werkdruk behoefte hebben aan meer ondersteuning*.

Gremia die met meer ondersteuning de werkdruk kunnen verlichten

Statenleden die behoefte hebben aan meer ondersteuning is gevraagd welke personen en instanties daartoe het beste in staat zijn. Het grootste aandeel Statenleden verwacht dat *fractie-assistenten* met meer ondersteuning de werkdruk kunnen verlichten (aangegeven door zeven van de tien).

Bijna de helft van de Statenleden verwacht een positief effect van meer ondersteuning door de *griffie*.

Ongeveer een derde van de Statenleden denkt dat meer hulp van *ambtenaren* of van *collega-fractieleden* de werkdruk kan verlichten.

Circa 15% verwacht dat meer ondersteuning van de *plaatselijke partijafdeling* of van *externen* hierbij kan helpen.

Minder dan 10% verwacht een verlichting van de werkdruk door intensievere hulp van *gedeputeerden*, het *landelijk partijbureau* of de *Commissaris van de Koning*.

Soorten ondersteuning waar Statenleden vooral behoefte aan hebben

Statenleden hebben in hun werk vooral behoefte aan ondersteuning bij het *samenvatten en duiden van beleidsinformatie* (door ruim de helft aangegeven). Vier van de tien willen voornamelijk hulp door middel van het verstrekken van *informatie over beleidsonderwerpen*.

Een derde heeft vooral behoefte aan *organisatie van vermindering van de werkdruk*.

15 tot 20% wil met name *informatie over procedures, taken en bevoegdheden* of *training en coaching in politiek/bestuurlijke vaardigheden*.

D. Rekrutering

Wat zijn problemen en kansen bij de rekrutering van Statenleden?

Moelijkheid om een verkiesbare plaats te bereiken

Vier van de tien Statenleden hebben kenbaar gemaakt dat het voor hen gemakkelijk was om een verkiesbare plaats op de kandidatenlijst te bereiken. Slechts 4% heeft aangegeven dat dit moeilijk was.

Gedane moeite om een verkiesbare plaats te bereiken

Een minderheid van bijna vier van de tien Statenleden geeft aan dat het bereiken van een verkiesbare plaats op de kandidatenlijst veel moeite heeft gekost. Bij zes van de tien was dit niet het geval.

Redenen waarom de kandidaatstelling moeite kostte

Aan Statenleden die aangaven dat de kandidaatstelling veel moeite kostte is gevraagd waarom dit het geval was. De meeste genoemde reden is de *concurrentie met andere kandidaten* (aangegeven door de helft).

20 tot 25% van de Statenleden noemt als reden het *besteden van tijd aan partijactiviteiten*, het *ontwikkelen van politiek/bestuurlijke vaardigheden* of de *tijd besteed aan netwerken*.

Gewenste methoden voor rekrutering van Statenleden

Statenleden is een twaalftal kanalen voorgelegd die in de toekomst mogelijk vaker kunnen worden ingezet voor de rekrutering van mensen voor hun ambt. Zij konden een top drie samenstellen van kanalen die zij het meest wenselijk vinden om bij rekrutering vaker te worden ingezet.

Het rekruteren van Statenleden door middel van een *directe benadering van partijleden* is de meest favoriete methode (vier van de tien geven dit aan), gevolgd door het *houden van bijeenkomsten met burgers* (ruim een derde).

Circa drie van de tien Statenleden willen meer *voorlichting en onderwijs op scholen en universiteiten* of vaker *burgers een dag laten meekijken bij het werk*.

20 tot 25% staat positief tegenover het vaker inzetten van de volgende methoden: *rekruteren via het eigen netwerk van volksvertegenwoordigers*, *talent scouting bij bedrijven en verenigingen*, *werving via kranten, radio en televisie* of het inzetten van *sociale media*.

Slechts een op de tien Statenleden wenst een intensivering van rekrutering via *partijbijeenkomsten*.

E. Loyaliteit ten aanzien van het ambt

In welke mate zijn Statenleden trots op de ambtsuitoefening en geneigd het ambt aan anderen aan te bevelen?

Trots, waardering en enthousiasme voor het ambt

Ruim 80% van de Statenleden kan de stelling onderschrijven dat zij *trots is op het werk als volksvertegenwoordiger*.

En ruim 80% van de Statenleden bevestigt dat zij *vrienden en familie op positieve wijze vertelt over het werken als volksvertegenwoordiger*. Desalniettemin is maar een derde het eens met de stelling dat zij *vrienden en familie aanraadt eveneens volksvertegenwoordiger te worden*.

In welke mate zijn Statenleden geneigd het ambt in de toekomst voor te zetten?

Voortzetten van het ambt in de toekomst

Iets meer dan de helft van de Statenleden wil zich bij toekomstige verkiezingen (waarschijnlijk) weer kandidaat stellen voor een verkiesbare plaats bij Provinciale Statenverkiezingen.

Profiel van Statenleden op achtergrondkenmerken

Voor het rekruteren van nieuwe Statenleden is het van groot belang te weten met welke motieven mensen zich kandidaat stellen voor de Provinciale Staten. Om het werkplezier in de functie te behouden en verder te vergroten is het met name relevant te weten of Statenleden een hoge werkdruk ervaren, of zij behoefte hebben aan meer ondersteuning bij de werkzaamheden en zo ja, aan welke soorten ondersteuning zij behoefte hebben.

In deze samenvatting wordt in het kort aangegeven hoe Statenleden met verschillende achtergrondkenmerken op deze belangrijke aspecten significant verschillen.

Redenen voor kandidaatstelling (naar leeftijd en opleidingsniveau)

Jongere Statenleden hebben zich vaker kandidaat gesteld om de eigen talenten te ontwikkelen. Het aandeel met deze motivatie is 38% bij Statenleden tot 50 jaar, tegen 7% bij Statenleden van 65 jaar en ouder.

Oudere Statenleden stelden zich vaker kandidaat vanuit een gevoel van verplichting. Het aandeel waarbij een gevoel van verplichting een belangrijke rol speelde is 19% bij Statenleden van 65 jaar en ouder, tegen 9% bij Statenleden jonger dan 50 jaar.

Lager opgeleide Statenleden hebben zich vaker verkiesbaar gesteld om de opvattingen van burgers te vertegenwoordigen (46% bij laag en middelbaar opgeleiden, 25% bij hoog opgeleiden).

Werkdruk en tijdsbelasting (naar leeftijd, opleidingsniveau, landelijk/lokale partij en coalitie/oppositiepartij)

Opvallend is dat hoger opgeleide Statenleden vaker ervaren dat de werkbelasting te hoog is. Het aandeel met deze ervaring is 54% bij hoog opgeleide Statenleden, tegen 44% bij laag en middelbaar opgeleide Statenleden.

Behoeft aan meer ondersteuning (naar leeftijd, opleidingsniveau, landelijk/lokale partij en coalitie/oppositiepartij)

Jongere Statenleden willen vaker meer ondersteuning bij de werkzaamheden. Het aandeel met deze wens is 89% bij Statenleden tot 50 jaar, tegen 67% bij Statenleden van 65 jaar en ouder.

Behoeftte aan soorten ondersteuning (naar leeftijd, opleidingsniveau, landelijk/lokale partij en coalitie/oppositiepartij)

Statenleden van oppositiepartijen hebben vaker vooral behoefte aan samenvatting en duiding van informatie dan Statenleden van coalitiepartijen (67% tegen 50%).

Tot slot: Waarom is het waardevol en plezierig om te werken als Statenlid?

In het inleidende hoofdstuk is al aangegeven dat in het huidige publieke en wetenschappelijke debat een negatieve beeldvorming van het ambt van volksvertegenwoordigers overheerst. Het beeld dat hieruit naar voren komt is dat volksvertegenwoordigers (waaronder Statenleden) gebukt gaan onder een hoge werkdruk, onvoldoende toegerust zijn om de taken van het ambt goed uit te voeren en weinig waardering krijgen voor de inspanningen die zij voor de gemeenschap verrichten.

De resultaten van ons belevingsonderzoek geven echter aanleiding het aanzien van het ambt van Statenlid in positieve zin sterk te corrigeren. De bevindingen hebben deels een aantal problematische aspecten van het werken als Statenlid bevestigd.

De empirische gegevens geven daarnaast voldoende onderbouwing voor een pleidooi om anno 2015 als burger te werken in de volksvertegenwoordiging van de provinciale bestuurslaag. Het ambt van Statenlid heeft vele aspecten die waardevol zijn voor de gemeenschap en zowel plezierig als waardevol zijn voor de persoon die het uitoefent. Hier volgt een overzicht van positieve feiten met betrekking tot het werk van een Statenlid.

Statenleden zijn doorgaans tevreden met hun vermogen de hoofdtaken van het ambt uit te voeren. Een meerderheid is tevreden met de mate waarin zij burgers kan vertegenwoordigen, invloed op het beleid kan uitoefenen of bestuurders kan controleren.

Ook zijn Statenleden meestal positief gestemd over de individuele baten die aan het ambt zijn te ontlelen. Een meerderheid vindt dat het werk gelegenheid biedt de eigen talenten in te zetten en verder te ontwikkelen of het eigen netwerk uit te breiden. En veel Statenleden maken met hun werk een plezierige invulling van hun tijd.

Een meerderheid van Statenleden die zich hebben gekandideerd om de eigen politieke ideeën uit te voeren, heeft een positief oordeel over de invloed die zij heeft op provinciaal beleid.

Veel Statenleden hebben een positief oordeel over aspecten van de cultuur van het bestuurslichaam waarin zij werkzaam zijn. Met name zijn veel Statenleden tevreden met de integriteit van het handelen, de bereidheid tot compromissen sluiten en de resultaatgerichtheid.

Een meerderheid van Statenleden krijgt voldoening van twee hoofdtaken van het ambt: het vertegenwoordigen van burgers en het stellen van kaders voor het beleid.

Vergaderen, een groot deel van de tijdsbesteding, geeft veel Statenleden voldoening. Een meerderheid ontleent plezier aan het deelnemen aan fractie- of commissievergaderingen.

De meeste Statenleden krijgen voldoening van contacten in hun werk, zowel interne als externe. Een meerderheid heeft een positief oordeel over contacten met burgers, maatschappelijke organisaties, partijleden of bestuurders.

En Statenleden zijn doorgaans tevreden over hun competentie om de hun toebedeelde taken adequaat uit te voeren. Een meerderheid vindt dat zij geschikt is voor het werk, vindt de eigen taken en bevoegdheden duidelijk of geeft aan dat zij kan opereren in een politieke arena.

Als Statenleden ondersteuning krijgen van diverse gremia ter verlichting van hun werkzaamheden, dan zijn zij daar meestal tevreden over. Met name de ondersteuning van de griffie, collega-fractieleden, fractie-assistenten en ambtenaren worden sterk gewaardeerd.

Veel Statenleden hebben het idee dat de kennis en vaardigheden die zij in hun werk opdoen, waardevol zijn voor een verdere loopbaan. Een meerderheid is van mening dat wie volksvertegenwoordiger is geweest, meer waard is voor zijn werkgever.

De bovengenoemde positieve oordelen over het werk vinden zijn weerslag in de algehele waardering en trots ten aanzien van het ambt.

Een grote meerderheid van Statenleden is trots op haar werk als volksvertegenwoordiger en bevestigt dat zij vrienden en familie op positieve wijze vertelt over het werk als volksvertegenwoordiger.

Hoe kan het werk van een Statenlid nog waardevoller en plezieriger worden gemaakt?

Het onderzoek laat duidelijk een aantal kansen en verbeterpunten zien waarmee de aantrekkelijkheid van het ambt van Statenlid verder kan worden vergroot.

Veel Statenleden zijn niet tevreden over de waardering die zij voor hun werk krijgen en hebben een negatief oordeel over de maatschappelijke waardering voor het ambt en de aandacht die de media aan hen besteed. Hier ligt een taak voor de overheid en koepelorganisaties van Statenleden om na te gaan op welke wijze de publieke waardering van Statenleden kan worden verbeterd. Het meer onder de aandacht brengen van de hier bovengenoemde positieve bevindingen bij het publiek en de politiek kan wellicht een eerste aanzet zijn.

Statenleden zijn wat betreft de cultuur van hun bestuurslichaam het minst positief over het onderlinge vertrouwen, het respecteren van minderheidsstandpunten en de mate van transparant handelen. Bij de verbetering van de bestuurscultuur zijn dit aandachtspunten.

Een minderheid van Statenleden zegt voldoening te krijgen van het controleren van bestuurders. Een nader onderzoek kan mogelijk aangeven wat de voornaamste redenen hiervoor zijn: de primaire drijfveren van Statenleden, een gebrek aan competenties of de huidige inrichting van het provinciaal bestuur.

Een meerderheid van Statenleden vindt de financiële vergoeding te laag. Teneinde de tevredenheid over de beloning te verhogen zou bijvoorbeeld de verhouding tussen inspanning en beloning kunnen worden verbeterd door middel van een verlaging van de werkdruk.

En een minderheid van Statenleden ontleent voldoening aan deelname aan plenaire vergaderingen. Een verbetering van de vaardigheid in vergaderen door middel van training kan het werkplezier bij plenaire vergaderingen wellicht vergroten. Een tweede oplossing kan gelegen zijn in een andere inrichting van plenaire vergaderingen.

De helft van de huidige Statenleden vindt de werkdruk en tijdsbelasting te hoog, en veel Statenleden vinden het aantal uren vergaderen te veel. Daarnaast krijgen weinig Statenleden voldoening van het lezen van beleidsstukken. Te overwegen methoden om de werkdruk te verlichten zijn meer inzet van trainingen in vergaderen en kennisvergaring, een efficiëntere organisatie van vergaderingen en meer inzet van verlofregelingen voor Statenleden.

De meeste Statenleden geven aan dat zij behoefte hebben aan meer ondersteuning ter verlichting van de werkdruk. Zij willen vooral meer ondersteuning van fractie-assistenten, de griffie, ambtenaren en collega-fractieleden. Daarbij verwachten Statenleden dat met name hulp bij het samenvatten en duiden van beleidsinformatie en het verkrijgen van informatie over beleidsonderwerpen hun functioneren ten goede zal komen.

Bijna de helft van de zittende Statenleden maakt kenbaar dat zij zich (waarschijnlijk) niet meer kandidaat zal stellen bij toekomstige verkiezingen. Het is de uitdaging ervoor te zorgen dat met de bovengenoemde verbeterpunten in de toekomst een meerderheid van Statenleden zich weer verkiesbaar wil stellen.

Hoe kan de rekrutering van Statenleden worden verbeterd?

Het onderzoek heeft laten zien dat bij Statenleden uiteenlopende motieven voor kandidaatstelling vaak voorkomen: een bijdrage leveren aan de samenleving, het opkomen voor groepsbelangen, vertegenwoordigen van burgers, uitvoeren van de eigen politieke ideeën en iets veranderen op een bepaald onderwerp. *Voor zover* deze motieven ook belangrijk zijn voor (potentiele) aspirant-Statenleden, lijkt het ter wille van de rekrutering van Statenleden bij een werving aan te bevelen al deze verschillende aspecten van het ambt te benadrukken.

Indien het gewenst is bij de werving voor het ambt in te spelen op motieven bij specifieke segmenten van (potentiele) aspirant-Statenleden, kan wellicht gebruik worden gemaakt van de volgende onderzoeksbevindingen: jongere Statenleden stelden zich vaker kandidaat om de eigen talenten in te zetten en verder te ontwikkelen. Laag en middelbaar opgeleide Statenleden waren vaker gemotiveerd vanuit de wens om burgers te vertegenwoordigen.

6.3 Leden van het Algemeen Bestuur van Waterschappen: samenvatting en discussiethema's

A. Verwachte baten en lasten van het ambt

Met welke motieven en verwachtingen hebben AB-leden Waterschap zich kandidaat gesteld?

Verwachte baten

AB-leden is gevraagd (maximaal) 3 van 15 mogelijke redenen aan te geven die voor hen het meest belangrijk waren om zich te kandideren voor het ambt van volksvertegenwoordiger bij een waterschap.

AB-leden noemen als primaire motivatie voor kandidaatstelling vooral redenen die gerelateerd zijn aan het algemeen belang (90%), gevolgd door deelbelangen (61%) en het eigen belang (34%).

De meeste AB-leden (acht van de tien) hebben zich voornamelijk kandidaat gesteld om een *bijdrage te leveren aan de samenleving*, gevolgd door het *opkomen voor de belangen van groepen* (de helft).

Ongeveer een kwart is voornamelijk AB-lid geworden om de *eigen politieke ideeën uit te voeren*, *opvattingen van burgers te vertegenwoordigen*, *iets te veranderen op een bepaald onderwerp* of de *eigen talenten in te zetten en verder te ontwikkelen*.

Bij een op de zeven AB-leden was het *controleren van het bestuur* een belangrijke reden voor kandidaatstelling.

Andere individuele baten worden door hooguit een van de tien AB-leden genoemd.

Verwachte lasten

Zeven van de tien AB-leden geven aan dat zij destijds twijfels hadden om zich te kandideren.

Aan AB-leden die hebben aangegeven twijfels te hebben gehad over kandidaatstelling, is gevraagd wat de redenen hiervoor waren. AB-leden is in de enquête gevraagd (maximaal) 3 van 15 mogelijke redenen aan te geven die voor hen destijds het meest belangrijk waren om te twijfelen of zij zich zouden kandideren voor het ambt van volksvertegenwoordiger van een waterschap.

Vier van de tien AB-leden noemen de *hoge werkdruk en tijdsbelasting* of twijfels over de *mogelijkheid het beleid te kunnen beïnvloeden*.

Circa 20 tot 25% geeft de volgende redenen aan: twijfels over het *kunnen functioneren in een politieke arena*, het *aantal uren vergaderen* of te *weinig maatschappelijke waardering van het ambt*.

B. Ervaren baten en lasten van het ambt

Welke baten en lasten ontlenen AB-leden Waterschap aan hun ambt?

Tevredenheid met hoofdtaken van een AB-lid Waterschap

Ruim zes van de tien AB-leden hebben een positief oordeel over de mate waarin zij het *beleid kunnen beïnvloeden*. Iets meer dan de helft is tevreden met de mate waarin zij *burgers kunnen vertegenwoordigen* of *bestuurders kunnen controleren*.

Ruim de helft van de AB-leden is tevreden met het kunnen uitvoeren van minimaal twee van de drie hoofdtaken.

Tevredenheid met individuele baten van het werk

Driekwart van de AB-leden heeft een positief oordeel over de mate waarin zij in het werk de *eigen talenten kan inzetten en verder ontwikkelen*. Bijna tweederde is tevreden met de mogelijkheid die de functie biedt het *eigen netwerk uit te breiden*.

De helft bevestigt dat het werk een *plezierige invulling van de (vrije) tijd* geeft. Slechts 5% van de AB-leden heeft een positief oordeel over de mate waarin de functie een *opstap kan zijn voor een loopbaan in de politiek*.

Tevredenheid met waardering voor het werk

Bijna de helft van de AB-leden is tevreden met de *waardering die zij krijgt voor haar werk*. Maar een op de vijf heeft een positief oordeel over de *maatschappelijke waardering voor het ambt*. En slechts 4% is tevreden over de *aandacht die zij krijgt van de media*.

Tevredenheid met financiële baten

Zes van de tien AB-leden zijn tevreden met de financiële vergoeding; deze groep vindt de vergoeding noch te veel, noch te weinig. Een derde vindt de vergoeding te weinig.

Waardering van de bestuurscultuur

Tweederde van de AB-leden heeft een positief oordeel over de mate van *integer handelen* in het bestuurslichaam waarin zij werkzaam is. Zes van de tien zijn positief over de *resultaatgerichtheid* of de *bereidheid tot het sluiten van compromissen*.

(Ruim) 40% is tevreden met de volgende aspecten: *onderling vertrouwen*, de mate van *collegiaal handelen*, *transparant handelen* en het *respecteren van minderheidsstandpunten*.

Voldoening halen uit de hoofdtaken

AB-leden halen voornamelijk voldoening uit het *stellen van kaders voor beleid* (zeven van de tien), gevolgd door het *vertegenwoordigen van burgers* (zes van de tien). Maar vier van de tien krijgen voldoening van het *controleren van bestuurders*.

Ruim de helft van de AB-leden haalt voldoening uit het uitvoeren van minimaal twee van de drie hoofdtaken.

Voldoening halen uit vergaderen

Driekwart van de AB-leden krijgt voldoening van deelname aan *commissievergaderingen*. *Fractievergaderingen* geven tweederde van de AB-leden voldoening, gevolgd door *plenaire vergaderingen* (de helft).

Voldoening halen uit kennis vergaren

Een minderheid van vier van de tien AB-leden haalt voldoening uit het *verzamelen van informatie*, het *lezen van beleidsstukken* is nog iets minder vaak een voldoening gevende activiteit (bij een derde).

Voldoening halen uit contacten

Ruim zes van de tien AB-leden halen voldoening uit contacten met *bestuurders*. Ruim de helft ontleent genoeg aan contacten met *maatschappelijke organisaties*, met *burgers* of met *partijleden*.

Waardering van de bestuurskracht van het Algemeen Bestuur

Een meerderheid van zes van de tien AB-leden heeft een positief oordeel over de bestuurskracht van het Algemeen Bestuur.

Meerwaarde van de functie voor werkgevers

De helft van de AB-leden kan de stelling onderschrijven dat een werknemer die volksvertegenwoordiger is geweest, meer waard is voor zijn werkgever.

Vergelijking van verwachte en ervaren baten

AB-leden die de volgende aspecten hebben aangegeven als reden voor kandidaatstelling, hebben in meerderheid een positief oordeel over de mate waarin ze deze aspecten in hun werk kunnen realiseren; ontwikkelen van eigen talenten (negen van de tien), opkomen voor groepsbelangen (driekwart) en uitvoeren van de eigen politieke ideeën (zeven van de tien).

Ervaring van werkdruk

Een minderheid van een op de zes AB-leden vindt de *werkdruk en tijdsbelasting* te hoog. Slechts 13% heeft een negatief oordeel over het *aantal uren vergaderen* in de functie.

Ervaring van morele werkdruk

De helft van de AB-leden ervaart als volksvertegenwoordiger een *zware verantwoordelijkheid voor de belangen van burgers*.

Invloed van (sociale) media op aantrekkelijkheid van het werk

Een minderheid van een op de vijf AB-leden kan de stelling onderschrijven dat de *(sociale) media het werk van decentrale volksvertegenwoordigers minder aantrekkelijk maken*.

Een kwart van de AB-leden is het eens met de stelling dat de *(sociale) media ervoor zorgen dat capabele mensen zich minder vaak verkiesbaar stellen voor de functie van decentraal volksvertegenwoordiger*.

C. Competentie en ondersteuning

Wat vinden AB-leden Waterschap van hun competentie om de hun toebedeelde taken adequaat uit te voeren?

Tevredenheid met de eigen competentie

Zeven van de tien AB-leden zijn tevreden over de *eigen geschiktheid voor het werk* of de *duidelijkheid van hun taken en bevoegdheden*. Daarentegen is een minderheid van een derde tevreden met de mate waarin zij *kan opereren in de politieke arena*.

In welke mate maken AB-leden Waterschap gebruik van faciliteiten voor ondersteuning en professionalisering van diverse personen en instanties?

Gremia die AB-leden Waterschap ondersteunen bij hun werk

(Bijna) alle AB-leden geven aan bij hun werkzaamheden te worden ondersteund door *collega-fractieleden, DB-leden, de voorzitter/dijkgraaf of ambtenaren*.

Ongeveer tweederde wordt ondersteund door *externen* of het *landelijk partijbureau*.

De helft van de AB-leden wordt in hun functie geholpen door de griffie (secretaris).

Vier van de tien worden ondersteund door fractie-assistenten.

Hoe waarderen AB-leden Waterschap de faciliteiten voor ondersteuning en professionalisering die worden aangeboden door diverse personen en instanties?

Waardering van gremia voor ondersteuning

AB-leden die van een bepaald gremium ondersteuning hebben gekregen, is gevraagd hoe tevreden zij daarmee zijn.

AB-leden zijn het meest tevreden over de ontvangen ondersteuning van *collega-fractieleden* (acht van de tien oordelen positief), gevolgd door de hulp van ambtenaren (driekwart).

Ongeveer zes van de tien AB-leden zijn tevreden over de ondersteuning van de *voorzitter/dijkgraaf, griffie (secretaris), DB-leden* of *fractie-assistenten*.

Slechts een derde is tevreden over de ondersteuning van het *landelijk partijbureau* of van *externen*.

AB-leden zijn het minst tevreden over de ondersteuning door de *plaatselijke partijafdeling* (een kwart oordeelt positief).

Van welke faciliteiten voor professionalisering en ondersteuning willen AB-leden Waterschap meer gebruik maken ter verbetering van hun functioneren in het werk?

Behoeft aan meer ondersteuning bij het werk

Zes van de tien AB-leden geven aan dat zij *ter verlaging van de werkdruk behoefte hebben aan meer ondersteuning*.

Gremia die met meer ondersteuning de werkdruk kunnen verlichten

AB-leden die behoefte hebben aan meer ondersteuning is gevraagd welke personen en instanties daartoe het beste in staat zijn. Het grootste aandeel AB-leden verwacht dat *ambtenaren* met meer ondersteuning de werkdruk kunnen verlichten (aangegeven door de helft).

Vier van de tien AB-leden verwachten een positief effect van meer ondersteuning door *collega-fractieleden*.

20 tot 30% denkt dat meer hulp van de *griffie (secretaris), DB-leden* of *fractie-assistenten* de werkdruk kan verlichten.

Hooguit een op de tien AB-leden verwacht dat meer ondersteuning van *externen*, de *plaatselijke partijafdeling*, de *voorzitter/dijkgraaf* of het *landelijk partijbureau* hierbij kan helpen.

Soorten ondersteuning waar AB-leden Waterschap vooral behoefte aan hebben

AB-leden hebben in hun werk vooral behoefte aan ondersteuning bij het *samenvatten en duiden van beleidsinformatie* (aangegeven door bijna de helft). Vier van de tien willen met name hulp door middel van het verstrekken van *informatie over beleidsonderwerpen*.

Een vijfde heeft vooral behoefte aan *informatie over procedures, taken en bevoegdheden*.

Circa 15% wil met name *training en coaching in politiek/bestuurlijke vaardigheden* of *organisatie van vermindering van de vergaderdruk*.

D. Rekrutering

Wat zijn problemen en kansen bij de rekrutering van AB-leden Waterschap?

Moelijkheid om een verkiesbare plaats te bereiken

De helft van de AB-leden heeft kenbaar gemaakt dat het voor hen gemakkelijk was om een verkiesbare plaats op de kandidatenlijst te bereiken. Slechts 7% heeft aangegeven dat dit moeilijk was.

Gedane moeite om een verkiesbare plaats te bereiken

Een minderheid van vier van de tien AB-leden geeft aan dat het bereiken van een verkiesbare plaats op de kandidatenlijst veel moeite heeft gekost. Bij zes van de tien was dit niet het geval.

Redenen waarom de kandidaatstelling moeite kostte

Aan AB-leden die aangaven dat de kandidaatstelling veel moeite kostte, is gevraagd waarom dit het geval was. De meest genoemde reden is de *concurrentie met andere kandidaten* (aangegeven door de helft).

Een kwart van de AB-leden noemt als reden het *besteden van tijd aan partijactiviteiten*.

Een op zeven noemt als oorzaak van de moeite de *tijd besteed aan netwerken*.

Gewenste methoden voor rekrutering van AB-leden Waterschap

AB-leden is een twaalftal kanalen voorgelegd die in de toekomst mogelijkerwijs vaker kunnen worden ingezet voor de rekrutering van mensen voor hun ambt. Zij konden een top drie samenstellen van kanalen die zij het meest wenselijk vinden om bij rekrutering vaker te worden ingezet.

Het rekruteren van AB-leden door het houden van *bijeenkomsten met burgers* of door *voorlichting en onderwijs op scholen en universiteiten* zijn de meest favoriete methoden (genoemd door vier van de tien).

Circa 25 tot 30% staat positief tegenover een intensivering van *werving via kranten, radio en televisie*, een *directe benadering van partijleden*, via het *netwerk van volksvertegenwoordigers* of *burgers een dag laten meekijken bij het werk*.

Slechts een van de tien AB-leden wenst een toename van rekrutering via *partijbijeenkomsten*.

E. Loyaliteit ten aanzien van het ambt

In welke mate zijn AB-leden Waterschap trots op de ambtsuitoefening en geneigd het ambt aan anderen aan te bevelen?

Trots, waardering en enthousiasme voor het ambt

Driekwart van de AB-leden kan de stelling onderschrijven dat zij *trots zijn op hun werk als volksvertegenwoordiger*.

Acht van de tien AB-leden bevestigen dat zij *vrienden en familie op positieve wijze vertellen over hun werk als volksvertegenwoordiger*. Desalniettemin zijn maar vier van de tien het eens met de stelling dat zij *vrienden en familie aanraden eveneens volksvertegenwoordiger te worden*.

In welke mate zijn AB-leden Waterschap geneigd het ambt in de toekomst voor te zetten?

Voortzetten van het ambt in de toekomst

Zes van de tien AB-leden willen zich bij toekomstige verkiezingen (waarschijnlijk) weer kandidaat stellen voor een verkiesbare plaats bij de Waterschapsverkiezingen.

Profiel van AB-leden Waterschap op achtergrondkenmerken

Voor het rekruteren van nieuwe AB-leden is het van groot belang te weten met welke motieven mensen zich kandidaat stellen voor het Algemeen Bestuur. Om het werkplezier in de functie te behouden en verder te vergroten is het met name relevant te weten of AB-leden een hoge werkdruk ervaren, of zij behoefte hebben aan meer ondersteuning bij de werkzaamheden en zo ja, aan welke ondersteuning zij behoefte hebben. In deze samenvatting wordt in het kort aangegeven hoe AB-leden met verschillende achtergrondkenmerken op deze belangrijke aspecten significant verschillen.

Redenen voor kandidaatstelling (naar leeftijd en opleidingsniveau)

AB-leden tussen 50 en 65 jaar hebben zich vaker gekandideerd om iets te realiseren op een bepaald onderwerp (36%). Het aandeel met deze motivatie is 22% bij AB-leden tot 50 jaar en 11% bij AB-leden van 65 jaar en ouder.

Werkdruk en tijdsbelasting (naar leeftijd, opleidingsniveau, landelijk/lokale partij en coalitie/oppositiepartij)

Opvallend is dat hoog opgeleide AB-leden vaker dan laag en middelbaar opgeleide AB-leden ervaren dat de werkbelasting te hoog is (21% tegen 5%).

Tot slot: Waarom is het waardevol en plezierig om te werken als AB-lid van een waterschap?

In het inleidende hoofdstuk is al aangegeven dat in het huidige publieke en wetenschappelijke debat een negatieve beeldvorming van het ambt van decentrale volksvertegenwoordigers overheerst. Het beeld dat hieruit naar voren komt is dat volksvertegenwoordigers (met name raadsleden en Statenleden) gebukt gaan onder een hoge werkdruk, onvoldoende toegerust zijn om de taken van het ambt goed uit te voeren en weinig waardering krijgen voor de inspanningen die zij voor de gemeenschap verrichten.

Tot op heden was geen omvattend empirisch onderzoek gedaan naar de ambtsbeleving van AB-leden van waterschappen. De bevindingen van ons belevingsonderzoek hebben aangegeven dat een aantal problematische aspecten van het werken als raadslid of Statenlid, ook aanwezig is bij AB-leden van het Waterschap.

De empirische gegevens geven daarnaast voldoende onderbouwing voor een pleidooi om anno 2015 als burger te werken in de volksvertegenwoordiging van een waterschap. Het ambt van AB-lid heeft vele aspecten die waardevol zijn voor de gemeenschap en zowel plezierig als waardevol zijn voor de persoon die het uitoefent. Hier volgt een overzicht van positieve feiten met betrekking tot het werk van een AB-lid van een waterschap.

AB-leden zijn doorgaans tevreden met hun vermogen de hoofdtaken van het ambt uit te voeren. Een meerderheid is tevreden met de mate waarin zij invloed op het beleid kan uitoefenen, burgers kan vertegenwoordigen of bestuurders kan controleren.

Ook zijn AB-leden meestal positief gestemd over de individuele baten die aan het ambt zijn te ontnemen. Een meerderheid vindt dat het werk gelegenheid biedt de eigen talenten in te zetten en verder te ontwikkelen of het eigen netwerk uit te breiden. En veel AB-leden maken met hun werk een plezierige invulling van hun tijd.

Slechts een kleine minderheid van AB-leden vindt de werkdruk en tijdsbelasting te hoog of het aantal uren vergaderen te veel. Een meerderheid is tevreden met de financiële vergoeding die zij voor de werkzaamheden krijgt.

AB-leden die zich hebben gekandideerd vanwege het ontwikkelen van de eigen talenten, het opkomen voor groepsbelangen of het uitvoeren van de eigen politieke ideeën, hebben in meerderheid een positief oordeel over de mate waarin ze deze aspecten in het werk kunnen realiseren.

Veel AB-leden hebben een positief oordeel over aspecten van de cultuur van het bestuurslichaam waarin zij werkzaam zijn. Met name zijn veel AB-leden tevreden met de integriteit van het handelen, de resultaatgerichtheid en de bereidheid tot compromissen sluiten.

Een meerderheid van AB-leden krijgt voldoening van twee hoofdtaken van het ambt: het stellen van kaders voor beleid en het vertegenwoordigen van burgers.

Vergaderen, een groot deel van de tijdsbesteding, geeft veel AB-leden voldoening. Een meerderheid ontleent plezier aan het deelnemen aan fractie- en commissievergaderingen.

De meeste AB-leden krijgen voldoening van contacten in hun werk, zowel interne als externe. Een meerderheid heeft een positief oordeel over hun contacten met burgers, maatschappelijke organisaties, partijleden of bestuurders.

En AB-leden zijn doorgaans tevreden over hun competentie om de hun toebedeelde taken adequaat uit te voeren. Een meerderheid vindt dat zij geschikt is voor het werk en vindt de eigen taken en bevoegdheden duidelijk.

Als AB-leden ondersteuning krijgen van diverse gremia ter verlichting van hun werkzaamheden, dan zijn zij daar meestal tevreden over. Met name de ondersteuning van collega-fractieleden, ambtenaren en de voorzitter/dijkgraaf worden sterk gewaardeerd.

Veel AB-leden hebben het idee dat de kennis en vaardigheden die zij in hun werk opdoen, waardevol zijn voor een verdere loopbaan. De helft is van mening dat wie volksvertegenwoordiger is geweest, meer waard is voor zijn werkgever.

De bovengenoemde positieve oordelen over het werk vinden zijn weerslag in de algehele waardering, trots en loyaliteit ten aanzien van het ambt.

Een grote meerderheid van AB-leden is trots op haar werk als volksvertegenwoordiger en bevestigt dat zij vrienden en familie op positieve wijze vertelt over het werken als volksvertegenwoordiger.

En een meerderheid van AB-leden wil zich bij toekomstige waterschapsverkiezingen weer kandidaat stellen voor een verkiesbare plaats.

Hoe kan het werk van een AB-lid Waterschap nog waardevoller en plezieriger worden gemaakt?

Het onderzoek laat duidelijk een aantal kansen en verbeterpunten zien waarmee de aantrekkelijkheid van het ambt van AB-lid verder kan worden vergroot.

Veel AB-leden zijn niet tevreden over de waardering die zij voor hun werk krijgen en hebben een negatief oordeel over de maatschappelijke waardering voor het ambt en de aandacht die de media aan hen besteedt. Hier ligt een taak voor de overheid en koepelorganisaties van AB-leden om na te gaan op welke wijze de publieke waardering van AB-leden kan worden verbeterd. Het meer onder de aandacht brengen van de hier bovengenoemde positieve bevindingen bij het publiek en de politiek kan wellicht een eerste aanzet zijn.

AB-leden zijn wat betreft de cultuur van hun bestuurslichaam het minst positief over het respecteren van minderheidsstandpunten, de mate van transparant handelen en de mate van collegiaal handelen. Bij de verbetering van de bestuurscultuur zijn dit aandachtspunten.

Een minderheid van AB-leden zegt voldoening te krijgen van het controleren van bestuurders. Een nader onderzoek kan mogelijk aangeven wat de voornaamste redenen hiervoor zijn: de primaire drijfveren van AB-leden, een gebrek aan competenties of de huidige inrichting van het bestuur van waterschappen.

En slechts de helft van AB-leden ontleent voldoening aan de deelname aan plenaire vergaderingen. Een verbetering van de vaardigheid in vergaderen door middel van training kan het werkplezier bij plenaire vergaderingen wellicht vergroten. Een tweede oplossing kan gelegen zijn in een andere inrichting van plenaire vergaderingen.

Weinig AB-leden krijgen voldoening van het lezen van beleidsstukken en verzamelen van informatie. Een te overwegen methode om het plezier hierin te vergroten is wellicht de inzet van trainingen in kennisvergarig.

Veel AB-leden geven aan dat zij gebrekkig kunnen opereren in een politieke arena. Het bestuur van waterschappen is altijd primair functioneel geweest. In de afgelopen decennia is echter het waterschapsbestuur politieker geworden, met een dito verandering in vereiste kwaliteiten. De bevindingen geven aan dat intensievere training en vorming in politieke vaardigheden gewenst kan zijn.

De meeste AB-leden geven aan dat zij behoefte hebben aan meer ondersteuning ter verlichting van de werkdruk. Zij willen vooral meer ondersteuning van ambtenaren, collega-fractieleden en fractie-assistenten. Daarbij verwachten AB-leden dat met name hulp bij het samenvatten en duiden van beleidsinformatie en het verkrijgen van informatie over beleidsonderwerpen hun functioneren ten goede zal komen.

Hoe kan de rekrutering van AB-leden Waterschap worden verbeterd?

Het onderzoek heeft laten zien dat bij AB-leden uiteenlopende motieven voor kandidaatstelling vaak voorkomen: een bijdrage leveren aan de samenleving, het opkomen voor groepsbelangen, vertegenwoordigen van burgers, uitvoeren van de eigen politieke ideeën en iets veranderen op een bepaald onderwerp. *Voor zover* deze motieven ook belangrijk zijn voor (potentiele) aspirant-AB-leden, lijkt het ter wille van de rekrutering van AB-leden bij een werving aan te bevelen al deze verschillende aspecten van het ambt te benadrukken.

Indien het gewenst is bij de werving voor het ambt in te spelen op motieven bij specifieke segmenten van (potentiele) aspirant-AB-leden, kan wellicht gebruik worden gemaakt van de volgende onderzoeksbevinding: jongere AB-leden stelden zich vaker kandidaat om iets te realiseren op een bepaald onderwerp, dit motief komt het meest voor bij leden tussen de 50 en 65 jaar.

7. Noten

Hoofdstuk 1

1. In de tekst van dit rapport verwijst de term *lokaal* naar de gemeentelijke bestuurslaag. De term *regionaal* verwijst naar de provinciale of waterschaps-bestuurslaag. De term *decentraal* verwijst naar de gemeentelijke, provinciale en waterschaps-bestuurslaag. De enquêtes bevatten een aantal vragen waarin de term lokaal verwijst naar gemeenten, provincies en/of waterschappen (dit wordt duidelijk door de context van de vraagstelling).

2. Voor het verkrijgen van respons bij benaderde Statenleden en Gedeputeerden was een complicerende factor dat de enquête werd afgenomen gedurende de aanloop naar de Provinciale Statenverkiezingen van maart 2015.

Hoofdstuk 3

1. In de tekst worden items vermeld als de groepen significant van elkaar verschillen ($p < .05$) en het percentageverschil tussen de groepen minimaal 10% is (zie bijlage XIII in deel 2 van dit rapport).

2. De verdieping van analyses op deze achtergrondkenmerken is gedaan op verzoek van het ministerie van BZK. In de tekst worden items vermeld als de groepen significant van elkaar verschillen ($p < .05$) en het percentageverschil tussen de groepen minimaal 10% is.

3. De omvang van de steekproef van gedeputeerden ($n=13$) is te klein voor een vergelijkende analyse. De steekproeven van wethouders ($n=435$) en DB-leden van waterschappen ($n=50$) maken een representatieve analyse wel mogelijk.

4. Alle kengetallen die voor het onderzoek zijn gebruikt, zijn weergegeven in het document 'Het aanzien van het politieke ambt. Weergave van tabellen, vragenlijsten, steekproef en gespreksverslagen (deel 2)'.

5. Voor significante verbanden tussen achtergrondkenmerken en enquête-items (met substantiële verschillen tussen deelpopulaties), zijn in bijlage XIII in deel 2 van dit rapport percentages voor de onderscheiden groepen vermeld.

6. Voor een overzicht, zie o.a. K. Peters (2014). *De lokale staat*. Oratie bij de aanvaarding van de leerstoel Lokaal en regionaal bestuur aan de Maastricht University, op 14 maart 2014.

7. Zie o.a. het onderzoek van BMC (2014). *Een ondergewaardeerd maar mooi ambt. Belevingsonderzoek onder leden van de Provinciale Staten*.

8. De *Corruption Perceptions Index* van *Transparency International* meet de mate van corruptie in de publieke sector van een land. Van de 175 onderzochte landen behoorde op basis van deze index in 2014 Nederland tot de acht minst corrupte landen.

9. Zie o.a. : W. van Vree (2008). *Nederland Vergaderland. Opkomst en verbreiding van een vergaderregime*.

10. De grotere voldoening die AB-leden rapporteren bij contacten met bestuurders, zoals blijkt uit onze enquête, kan wellicht voor een deel worden verklaard door het feit dat AB-leden, meer dan raadsleden en Statenleden, een bestuurlijke taak hebben. We kunnen de mogelijkheid niet uitsluiten dat AB-leden bij beantwoording van de vraag over voldoening uit contacten met bestuurders, ook een oordeel hebben gegeven over contacten met hun collega-vertegenwoordigers.

11. In de tabel wordt een type verwachte baat vermeld als minimaal 50 respondenten van een bestuurslaag deze baat als reden voor kandidaatstelling hebben genoemd. Baten die door minder dan 50 respondenten zijn aangegeven, zijn niet vermeld, vanwege de beperkte generaliseerbaarheid van bevindingen. Als het aantal respondenten minder dan 100 is, wordt in de tabel de *n* vermeld.

12. Zie o.a. Raad voor het Openbaar Bestuur (2012). *In gesprek of verkeerd verbonden? Kansen en risico's van sociale media in de representatieve democratie*.

13. AB-leden die aangeven te zijn ondersteund door de griffie, bedoelen waarschijnlijk medewerkers van het ambtelijk apparaat.

14. Zie o.a. Boogers, M. en G. Voerman (2014). *Rekrutering van kandidaten voor de gemeenteraadsverkiezingen in 2006, 2010 en 2014: kandidaatstellingsproblemen vergeleken en verklaard*.

15. Wat betreft de rekrutering en kandidaatstelling zijn de bevindingen voor de waterschappen ten dele te vergelijken met de bevindingen voor gemeenten en provincies. Bij waterschapsverkiezingen wordt een meerderheid van de zetels voor AB-leden gekozen door de ingezetenen. Daarnaast zijn er geborgde zetels voor agrariërs, bedrijven en natuurterreinbeheerders. De invulling van deze zetels wordt respectievelijk bepaald door de Land- en Tuinbouworganisatie, Kamer van Koophandel en de Vereniging van Bos- en Natuurterreineigenaren. Wij verwachten dat bij rekrutering en kandidaatstelling bij geborgde zetels andersoortige problemen, barrières en kansen optreden.

Hoofdstuk 4

1. Zie het document 'Het aanzien van het politieke ambt. Weergave van tabellen, vragenlijsten, steekproef en gespreksverslagen (deel 2)', voor de verantwoording van de steekproef en nadere details over de gegevensverzameling.

2. Zie het bij noot 1 vermelde document voor nadere informatie over deze analyses.

3. De percentages voor op leeftijd en opleiding onderscheiden groepen burgers zijn vermeld in het bij noot 1 vermelde document, in bijlage XIII.

4. Volgens het Documentatiecentrum Nederlandse Politieke Partijen hadden op 1 januari 2015 de Nederlandse politieke partijen gezamenlijk 295.326 leden, dat is 1,8% van de bevolking.

5. De gepresenteerde cijfers over decentrale volksvertegenwoordigers in hoofdstuk 4 zijn een gewogen gemiddelde van de afzonderlijke percentages voor raadsleden, Statenleden en AB-leden. In februari 2015 was 89,9% van de decentrale volksvertegenwoordigers een gemeenteraadslid, 5,7% een lid van Provinciale Staten en 4,4% een lid van het Algemeen Bestuur van een waterschap. Dienovereenkomstig zijn de wegingscoëfficiënten ter berekening van gewogen gemiddelden respectievelijk 0,899, 0,057 en 0,044.

6. Zie o.a. Boogers, M. (2014). 'Rekrutering en selectie op lokaal niveau'. In: Raad voor het openbaar bestuur. *Politieke partijen: Overbodig of nodig?*

Hoofdstuk 5

1. In dit hoofdstuk vermelde percentages voor decentrale volksvertegenwoordigers geven de grenzen aan van de bandbreedte van percentages die gelden voor de drie afzonderlijke bestuurslagen. Voorbeeld: 'Volksvertegenwoordigers hebben zich vooral verkiesbaar gesteld om een bijdrage te leveren aan de samenleving (77-84%)'. Bij de bestuurslaag met het geringste aandeel stelde 77% zich kandidaat vanwege een bijdrage leveren aan de samenleving, bij de bestuurslaag met het grootste aandeel was dit percentage 84%.

8. Literatuur

- BMC (2014). *Een ondergewaardeerd, maar mooi ambt. Belevingsonderzoek onder leden van de Provinciale Staten.*
- Boogers, M. (2014). 'Rekrutering en selectie op lokaal niveau', in: S.L. de Lange, M. Leyenaar en P. de Jong (red). *Politieke partijen: overbodig of nodig?*, pp. 63-68. Raad voor het openbaar bestuur.
- Boogers, M. en G. Voerman (2014). *Rekrutering van kandidaten voor de gemeenteraadsverkiezingen in 2006, 2010 en 2014: kandidaatstellingsproblemen vergeleken en verklaard.*
- Cachet, A. en N.C.M. Verkaik (2015). *Aanzien of afzien? Een essay over het aanzien van het raadslidmaatschap.* OBMC Consulting.
- Castenmiller, P., M. Leyenaar, K. Niemöller en H. Tjalma (2002). *Afscheid van de raad. Een terugblik op het raadslidmaatschap.* Den Haag: VNG-Uitgeverij.
- Castenmiller, P. (2010). 'Professionalisering van de gemeenteraad', in: *Jaarboek van Griffiers 2010*, pp. 111-118. Den Haag: SDU.
- Castenmiller, P. (2012). 'Innovatie in het raadswerk', in: *Terug naar de toekomst. Jaarboek Vereniging van Griffiers 2012*, pp.36-45. Den Haag: SDU.
- Castenmiller, P., M. van Dam en K. Peters (2013). *Geven de raad alle inlichtingen.....Een onderzoek naar informatievoorziening aan de gemeenteraad.* Den Haag: Stichting Decentraalbestuur.nl.
- Daadkracht (2012). *Nationaal Raadsledenonderzoek 2012. Trendonderzoek naar de tijdsbesteding en werkzaamheden van gemeenteraadsleden: tweemeting.*
- Denters, S.A.H., M. de Groot en P.J. Klok (2008). 'Een wezenlijke vertegenwoordiging der burgerij: Over de rollen van de gemeenteraad na de dualisering van het gemeentebestuur', in: *Congresuitgave Staat van de Dualisering*, pp. 59-73. Den Haag: Ministerie van BZK.
- Denters, S.A.H., M. de Groot en P.J. Klok (2009). 'Representatie in de lokale democratie', in: J.Th.J. van den Berg et al. *Humeurig volk, rusteloze politiek; Een vooruitblik op de gemeenteraadsverkiezingen van 2010*, pp. 38-55. Den Haag: SDU Uitgevers.
- Denters, S.A.H. (2012). 'A dirty job that needs to be done! De rol van het raadslid in de ogen van Nederlandse burgers', in: *Bestuurswetenschappen*, no.3, pp.14-34.
- Elzinga, D.J. (2009). 'Decentralisatie van nationale taken bedreigt de lokale democratie', in: *Socialisme en Democratie*, jrg. 66 (12), pp. 67.
- Elzinga, D.J. (2011). 'Gemeenteraad kan geen politiek meer bedrijven', in: *Binnenlands Bestuur*, 4 november 2011.
- Knoef, M.G. en K. De Vos (2009). *Representativeness in online panels: How far can we reach?* Working paper, CentERdata, Tilburg University.

Ministerie van BZK (2014). *Staat van het bestuur*.

Overheid in Nederland (OiN) (2014a). *Lokale politici zien niks in dubbelmandaat*.

OiN (2014b). *Helpt raad onervaren*.

OiN (2014c). *Gemeenten kunnen extra taken aan*.

OiN (2014d). *Raadswerk belonen als echte baan*.

OiN (2014e). *Raadswerk valt lokale politici zwaar*.

OiN (2014f). *Gemeentebestuurders vinden dat het kabinet te veel bezuinigt*.

OiN (2014g). *Samenwerking gemeenten bedreigt lokale democratie*.

OiN (2015). *Database Overheid in Nederland*.

Provincie Overijssel (2014). *Volksvertegenwoordiger in beeld*.

SGBO (2006a). *Quick Scan Nieuwe Raadsleden: Onderzoek naar ambities, motivatie en aanpak*. Den Haag: VNG-Uitgeverij.

SGBO (2006b). *Afgetreden raadsleden: motieven en ervaring*. Den Haag: VNG-Uitgeverij.

Voerman, G. en M. Boogers (2006). 'Het rekruteringsvermogen van de politieke partijen bij de gemeenteraadsverkiezingen van 2006, een onderzoeksverslag', in: G. Voerman (red.), *Jaarboek Documentatiecentrum Nederlandse Politieke Partijen 2006*, pp. 175-194. Groningen: DNPP.

WRR (2012). *Vertrouwen in Burgers*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

9. Samenstelling Begeleidingscommissie

De heer mr. drs. A.J. Vos (voorzitter)

Hoofd afdeling politieke ambtsdragers, ministerie van BZK

De heer drs. T.J. Jorritsma

Senior beleidsmedewerker, afdeling politieke ambtsdragers, ministerie van BZK

Mevrouw mr. M.A.I.M.V. Michiels van Kessenich (secretaris)

Senior beleidsmedewerker, afdeling politieke ambtsdragers, ministerie van BZK

Mevrouw dr. H.L.J. van de Velde

Strategisch kennisadviseur, bureau verkenningen en onderzoek, ministerie van BZK

10. Samenstelling Klankbordgroep

Mevrouw ir. R. Becht

Senior beleidsadviseur IPO

De heer mr. H. Bouwmans

Directeur Raadslid.Nu

De heer drs. J. van Gool

Coördinator bureau WHV

De heer. A. Guijt

Beleidsmedewerker UvW

De heer mr. M. Huisman

Vice-voorzitter VvG

De heer mr. E. IJspelder

Beleidsmedewerker VNG

Mevrouw drs. H. Lamchacht

Beleidsmedewerker VNG

De heer drs. A. Oudbier

Voorzitter VvG

De heer drs. A.H. Roerig

Directeur WHV

11. Geïnterviewde personen

De heer M. den Boer

Voorzitter Raadslid.Nu / gemeenteraadslid Molenwaard

De heer mr. drs. P. Glas

Voorzitter UvW / watergraaf Waterschap De Dommel

Mevrouw A. Jorritsma

Voorzitter VNG / burgemeester Almere

De heer drs. A. Oudbier

Voorzitter VVG / griffier Apeldoorn

De heer J. Remkes

Voorzitter IPO / Commissaris van de Koning Noord-Holland

12. Afkortingenlijst

AB	Algemeen Bestuur
BR	Blijvende Raadsleden
BZK	Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
CdK	Commissaris van de Koning
DB	Dagelijks Bestuur
IPO	Interprovinciaal Overleg
IR	Ingestroomde Raadsleden
LISS	Langlopende Internet Studies voor de Sociale Wetenschappen
OiN	Overheid in Nederland
UR	Uitgestroomde Raadsleden
UvW	Unie van Waterschappen
VNG	Vereniging van Nederlandse Gemeenten
VvG	Vereniging van Griffiers
WHV	Wethoudersvereniging
ZR	Zittende Raadsleden

13. Onderzoeksbureau Overheid in Nederland

‘Maakt de overheid zichtbaar waar de overheid onzichtbaar blijkt te zijn’

Sinds 2011 is onderzoeksbureau Overheid in Nederland actief in onderzoeken onder bestuurders en volksvertegenwoordigers in Nederland. Overheid in Nederland beheert daarvoor een databestand van alle bestuurders en volksvertegenwoordigers van het kabinet, de Staten-Generaal, de waterschappen, de provincies en de gemeenten. Ook beschikt Overheid in Nederland over een personenregister van leidinggevende ambtenaren bij de diverse overheden.

In totaliteit bestaat de database uit 45.000+ personen.

Contact



Overheid in Nederland
Expeditiestraat 12
5961 PX Horst

www.OverheidinNederland.nl
info@OverheidinNederland.nl
085-4860103