

Onderzoek werkdruk raadsleden

De CDA-bestuurdersvereniging, de organisatie voor lokale en provinciale CDA-politici, heeft onder haar leden een onderzoek gedaan naar de werkdruk van raadsleden en de knelpunten die er zijn bij het combineren van het raadslidmaatschap met werk en zorgtaken.

De aanleiding voor dit onderzoek was het gegeven dat de vereniging steeds vaker hoort dat raadsleden gedurende de raadsperiode hun zetel afstaan aan een opvolger omdat zij de hoeveelheid werk die het raadslidmaatschap met zich meebrengt niet meer kunnen combineren met hun baan of zorgtaken.

De toegenomen werkdruk zorgde en zal ook in de toekomst zorgen voor problemen bij het samenstellen van de kandidatenlijst voor de gemeenteraadsverkiezingen. Het wordt steeds moeilijker een representatieve lijst samen te stellen waarop mannen en vrouwen uit alle bevolkingsgroepen zijn vertegenwoordigd.

Met het onderzoek is door de CDA-bestuurdersvereniging geprobeerd zicht te krijgen op de werkdruk van raadsleden. Daarbij is onderzocht of het werk in de afgelopen jaren inderdaad is toegenomen, wat daarvan de oorzaken zijn en welke taken er daardoor het meest bij inschieten. Tevens is nagegaan hoeveel ruimte raadsleden krijgen van hun werkgever om het raadslidmaatschap te vervullen en welke (gemeentelijke) regelingen er zijn om het raadswerk te combineren met zorgtaken.

De onderzoeksvraag voor dit onderzoek is:

Ervaren CDA-raadsleden een te hoge werkdruk en is dat een belemmering om als raadslid te functioneren of zelfs een reden om te stoppen, dan wel direct, dan wel na de volgende verkiezingen?

Om deze vraag goed te kunnen beantwoorden moet het onderzoek uiteindelijk antwoord geven op de volgende vragen:

1. Ervaren raadsleden werkdruk?
 - a. Hoeveel tijd besteedt een gemiddeld raadslid aan het raadslidmaatschap
 - b. Hoe wordt raadswerk ingepast in werk en privé-leven
 - c. Is (meer) financiële vergoeding een reden om eventuele werkdruk te verminderen (omdat iemand makkelijker minder kan gaan werken)?
2. Waaruit bestaat die werkdruk?
 - a. Welke zaken zijn essentieel voor het werk en wat is 'franje'?
 - b. Welke rol spelen 'partijverplichtingen' hier in?
 - c. Zijn er overbodige verplichtingen?
3. Ervaren raadsleden de werkdruk als gevolg van de invoering van dualisme?
 - a. Hoe denken 'nieuwe' raadsleden hierover?
 - b. Hoe denken raadsleden die beide hebben meegemaakt hierover?
4. Werken fracties zelf aan het oplossen van knelpunten?
 - a. Wordt er gebruik gemaakt van fractieondersteuning?
 - b. Creatieve ideeën/oplossingen?
5. Kennen raadsleden CDA-leden die om reden van 'teveel werk en te weinig tijd' niet beschikbaar zijn of waren voor het raadslidmaatschap?
 - a. Wat waren redenen?
 - b. Contactgegevens (deze doelgroep zit niet in ons bestand, maar zijn wel een belangrijke bron van informatie)

Onderzoeksmethode

Het onderzoek is gehouden onder alle CDA-raadsleden. Daarvoor is een enquête met zowel open als gesloten vragen verstuurd, die raadsleden digitaal in konden vullen. Aan de hand van de enquête is een aantal gesprekken gevoerd met raadsleden (al dan niet fractievoorzitter) om sommige gegevens meer uit te diepen.

Analyse

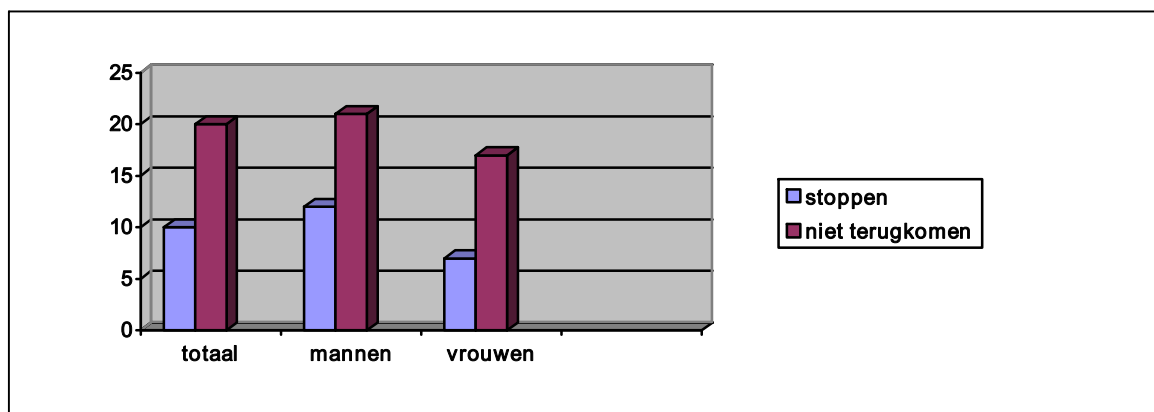
1. Aantal reacties

Op de verstuurde enquêtes zijn veel reacties binnengekomen. Na selectie zijn er 570 enquêtes meegenomen in de analyse. Dit is ruim 33% van het aantal raadsleden dat het CDA heeft. Daarmee kan de enquête als meer dan representatief worden beschouwd. Daar waar in deze analyse gesproken wordt over respondenten, kan dan ook een lijn doorgetrokken worden naar alle raadsleden van het CDA.

Opvallend is dat de personen die de vragenlijst hebben ingevuld, dit bijna direct na de verzending hebben gedaan. Daarna is de respons bijna nul. Een herinnering is niet verzonden om de werkdruk van raadsleden niet verder te verhogen.

2. Werkdruk

Het algemene beeld is dat erg veel raadsleden, namelijk de helft van het aantal respondenten, de werkdruk als te hoog ervaart. Het maakt voor het algemene beeld niet uit of iemand man of vrouw is.



Grafiek 1. Aantal raadsleden wat wil stoppen (in percentages)

Uit de grafiek blijkt dat 10% van de raadsleden er over nadenkt om per direct te stoppen. Aangezien het CDA ongeveer 1800 raadsleden telt, betekent dat het gaat om maar liefst 180 raadsleden! Bovendien denken nog een 360 raadsleden er serieus over na om de volgende periode niet terug te komen. Daarnaast blijkt dat het aantal mannen dat twijfelt over een volgende periode groter is dan het aantal twijfelende vrouwen.

Er is een vergelijking gemaakt of er verschil is in het ervaren van werkdruk per leeftijdscategorie, maar daar valt geen verschil uit op te maken. Ook voor ouderen en jongeren geldt dat de helft de werkdruk als te hoog ervaart.

Uit het onderzoek blijkt dat fractievoorzitters de werkdruk in het algemeen als hoger ervaren (57%).

2.1. Werkdruk naar provincie

De werkdruk uitgesplitst naar provincies levert het volgende beeld op.

Provincie	Totaal	Vrouwen	Mannen
Groningen	40	0 (slechts 4 reacties)	55
Friesland	47	42	50
Drenthe	40	50	38
Overijssel	61	45	67
Gelderland	52	64	49
Flevoland	20	50	50
Utrecht	40	33	40
Noord-Brabant	38	50	33
Limburg	59	78	53
Noord-Holland	58	40	67
Zuid-Holland	53	61	49
Zeeland	35	50	31

Tabel 1. Werkdruk te hoog per provincie en man/vrouw per provincie (in percentages)

Uit de tabel blijkt dat de werkdruk per provincie verschillend wordt beoordeeld. In kleine provincies als Zeeland en Flevoland, is de werkdruk lager. Daar geeft respectievelijk 20% en 35% aan dat de werkdruk als te hoog wordt ervaren. Mogelijk komt dat, omdat in die provincies geen grote gemeenten zijn. In bijvoorbeeld Overijssel en Limburg de werkdruk dan ook weer veel hoger.

Behalve in Utrecht vindt minimaal 40% van de vrouwen de werkdruk te hoog. Bij de mannen valt de als hoog ervaren werkdruk in Overijssel en Noord-Holland op.

2.2. Werkdruk naast baan

In het onderzoek is gevraagd hoe de werkdruk wordt ervaren door mensen vanuit een verschillend perspectief: een fulltime baan, een parttime baan, een eigen bedrijf of geen betaald werk.

	Fulltime	Parttime	Eigen bedrijf	Geen betaald werk
Totaal	60	43	48	40
Man	56	41	51	33
Vrouw	52	46	40	53

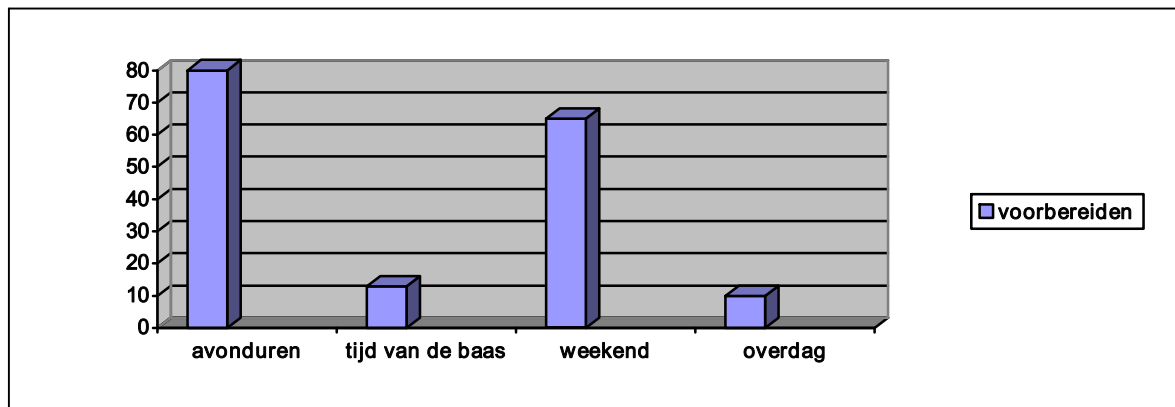
T 2. Te hoog ervaren werkdruk afgezet tegen participatie op arbeidsmarkt (in percentages)

De conclusie dat fulltimers meer werkdruk ervaren dan parttimers lijkt voor de hand te liggen. Het is echter opvallend dat vrouwen, ook wanneer ze parttime werken of geen betaald werk hebben, veel meer werkdruk ervaren dan mannen in dezelfde categorie.

Een kwart van de raadsleden geeft aan dat er met de werkgever is gesproken over het raadslidmaatschap en dat zij ook speciale afspraken hebben gemaakt.

2.3. Werkdruk en voorbereiding

Aan de raadsleden is gevraagd wanneer men zich voorbereidt op debatten, discussies, werkbezoeken en andere taken. Bijna 80% geeft aan dat dit in de avonden gebeurt. Slechts 13% krijgt ruimte om de voorbereidingen van het raadswerk in de tijd van de baas te doen. Een groot gedeelte van de raadsleden bereidt zich voornamelijk voor in het weekend.



G 2. Wanneer is een raadslid met het raadswerk bezig?

Bijna de helft (45%) van de raadsleden geeft aan dat het lastig is om naast een betaalde baan alles goed voor te bereiden. Daarvoor worden verschillende redenen gegeven. Onder andere:

- Ambtenaren zijn alleen overdag bereikbaar. Vragen stellen is dus lastig;
- Veel bijeenkomsten voor raadsleden (werkbezoeken en infobijeenkomsten) worden juist overdag georganiseerd;
- Veel reistijd in verband met woon-werkverkeer;
- Kinderen vragen ook aandacht;
- Het werk is niet precies tussen 9 en 5 in te delen;
- Fulltime baan. Kan/mag niet minder werken van werkgever;
- Politiek is onvoorspelbaar en daarom niet planbaar;
- Er komen nieuwe taken naar gemeenten. Het kost veel tijd om goed voorbereid voor de dag te komen doordat men zich moet verdiepen in de nieuwe taken.

2.4. Werkdruk en regelingen

Aan de respondenten is gevraagd of er voldoende regelingen getroffen zijn om het raadswerk beter uit te kunnen voeren. Door 38% van de raadsleden wordt aangegeven dat het lastig is om raadslid te zijn naast het ouderschap en eventuele mantelzorgtaken. Opvallend genoeg gaan vrouwen hier net iets makkelijker mee om dan mannen.

Omdat het toch nog om een hoog percentage gaat dat moeite heeft het met vervullen van zorgtaken is ook gevraagd of er wel voldoende regelingen zijn in de gemeenten om het raadslidmaatschap.

	Totaal nee	Man	Vrouw
Combinatie eenvoudig?	38	39	33
Regelingen voldoende?	28	31	18

T 3. Regelingen en combinatie raadslidmaatschap – zorgtaken (in percentage)

Uit de tabel blijkt overduidelijk dat vrouwen vinden dat er niet voldoende regelingen zijn om zorgtaken goed te kunnen combineren met het raadslidmaatschap. Uit het doorvragen blijkt dat er of geen regelingen zijn of dat de regeling niet bekend is. Dat is opvallend, want er is een standaard verordening van de Vereniging Nederlandse Gemeenten die vastgesteld kan/moet worden. Met name over kinderopvang en zwangerschapsverlof worden opmerkingen gemaakt. Vooral dat laatste is blijkaar niet goed geregeld en verdient nader aandacht.

Overigens geven een aantal respondenten aan dat ze op zich geen regelingen missen, maar dat men gewoon te vaak van huis is... Ook het tijdstip van vergaderen valt vaak lastig te combineren met jonge kinderen, daar dit vaak aan het begin van de avond gepland staat.

2.5. Werkdruk en deelname aan college

Uit de antwoorden van de respondenten blijkt dat het CDA goed vertegenwoordigd is in colleges. Van de respondenten geeft 78% aan deel uit te maken van een coalitie.

Op het moment dat het CDA deel uit maakt van het college, wordt de werkdruk wat hoger ervaren. Van de respondenten die deel uit maken van een coalitie geeft 54% aan dat de werkdruk te hoog is, tegenover 46% van de respondenten die geen deel uit maken van een coalitie.

2.6. Werkdruk in uren

Aan de raadsleden is gevraagd hoeveel uur men gemiddeld per week aan het raadswerk besteedt.

Aantal uur	Totaal	Man	Vrouw	fractievoorzitter
2 – 3	0	0	0	0
4 – 6	5	5	5	2
8 – 10	19	21	17	15
10 – 12	18	18	15	14
12 – 14	16	16	15	19
14 – 16	14	16	20	18
Meer dan 16 uur	28	24	29	33

T 4. Werkdruk (in percentages naar uren)

Het is opvallend hoeveel raadsleden meer dan 16 uur per week met het raadswerk bezig zijn, waarbij vrouwen over het algemeen weer meer uren maken dan mannen. De fractievoorzitters steken ten opzichte van gewone raadsleden ook meer uren in het raadslidmaatschap (zie paragraaf 2.7).

Daarnaast is gevraagd aan de raadsleden of dit meer of minder is dan wat men verwachtte voor hun aantreden. 80% geeft aan dat het meer is dan wat men zelf verwachtte. Dat komt onder andere door:

- Herindelingsperikelen;
- Chaotische informatieverschaffing en veel papier/leeswerk;
- Wollig taalgebruik, lastige stukken;
- Betrekken van burgers kost veel tijd;
- Veel extra informatiebijeenkomsten, representatie;
- Onervaren fractie;
- Onvoldoende structuur in gemeenteraad en fractie;
- Veel nieuw taken voor gemeenten, nieuwe materie (WWB, WMO);
- Minder raadsleden dan in vorige periode, dus minder mogelijkheid om zaken te verdelen;
- Het gemak waarmee e-mail wordt gebruikt om informatie toe te sturen;
- Opvallend vaak wordt 'dualisme' genoemd (zie paragraaf 2.9).

Verder geeft 35% aan dat het raadswerk meer uren in beslag neemt, dan is verteld bij het gesprek dat men als kandidaat heeft gehad met het afdelingsbestuur. Overigens geeft ruim 57% aan dat men hierover geen gesprek heeft gehad bij de kandidaatstelling!

Ongeveer de helft van de respondenten geeft aan dat het aantal uur dat ze nu aan het raadswerk besteden voldoende is. Dat neemt echter niet weg dat ook de helft van de raadsleden juist wel meer uren aan het raadswerk zou willen besteden. Toch is dit blijkbaar voor veel raadsleden gewoon niet mogelijk. Dat is wel een opvallend gegeven, want wanneer men al minimaal 16 uur per week met het raadswerk bezig zegt te zijn, komt een baan echt in het gedrang wanneer er nog meer tijd aan de politiek moet worden besteed.

2.7. Werkdruk en fractievoorzitter

Van de respondenten is 26% fractievoorzitter, waarvan minder dan een kwart vrouw is. Er is in de analyse nog eens nadrukkelijk gekeken naar de werkdruk van fractievoorzitters. Daaruit blijkt dat 57% van de fractievoorzitters de werkdruk als te hoog ervaart. Dit percentage ligt 6% hoger dan bij gewone raadsleden. Voor de hoogte van de werkdruk bij fractievoorzitters maakt het niet uit of iemand man of vrouw is. Deze verhoging van de werkdruk bij fractievoorzitter is opvallend te noemen. Uit de antwoorden op de vraag waardoor het komt dat de werkdruk hoger is dan verwacht, blijkt dat fractievoorzitters veel tijd kwijt zijn aan coördinerende taken .

2.8. Werkdruk en onderwerpen

De vraag is dan natuurlijk, waar besteden de raadsleden het meeste werk aan? Van de raadsleden geeft 86% aan dat de belangrijkste taken van een raadslid bestaan uit het contact zoeken met de burger en het afleggen van werkbezoeken. Daarna volgt het controleren van het college en het kaderstellen met 60%. De raadsvergadering blijft ook van waarde, want 50% geeft aan hier veel tijd in te investeren.

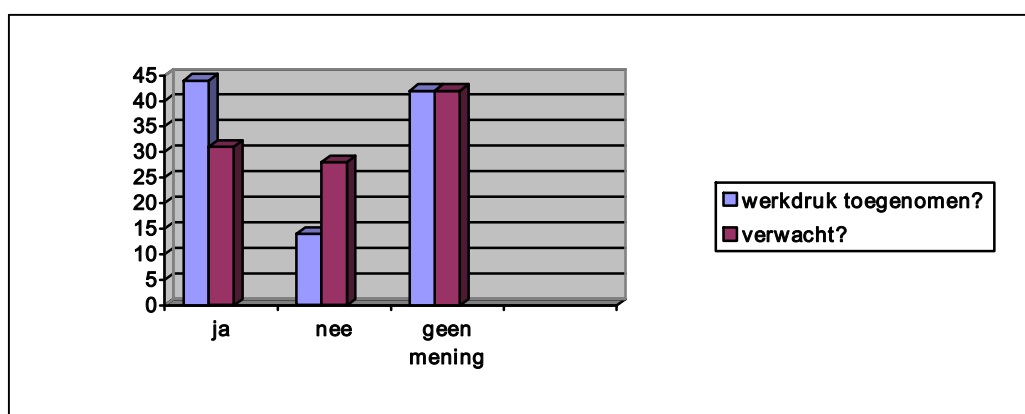
Daarbij is het opvallend dat het lezen van stukken de meeste tijd vergt! Het fractieoverleg volgt op gepaste afstand. De conclusie is dat raadsleden hun tijd niet kunnen besteden aan de zaken die zij belangrijk vinden.

Aan kaderstellen komen raadsleden blijkbaar helemaal niet toe, al worden er wel kadernotities geschreven en besproken. Raadsleden blijken dit zeer lastig te vinden.

Wat ook weinig aandacht krijgt is het overleg en het contact met de wethouder, maar de raadsleden geven ook aan hier minder waarde aan te hechten.

2.9. Werkdruk voor en na invoering dualisme

Aan de raadsleden die ook voor 2002 in de gemeenteraad zaten, is gevraagd of de werkdruk met de invoering van het dualisme inderdaad is afgenomen. Het tegendeel blijkt waar!



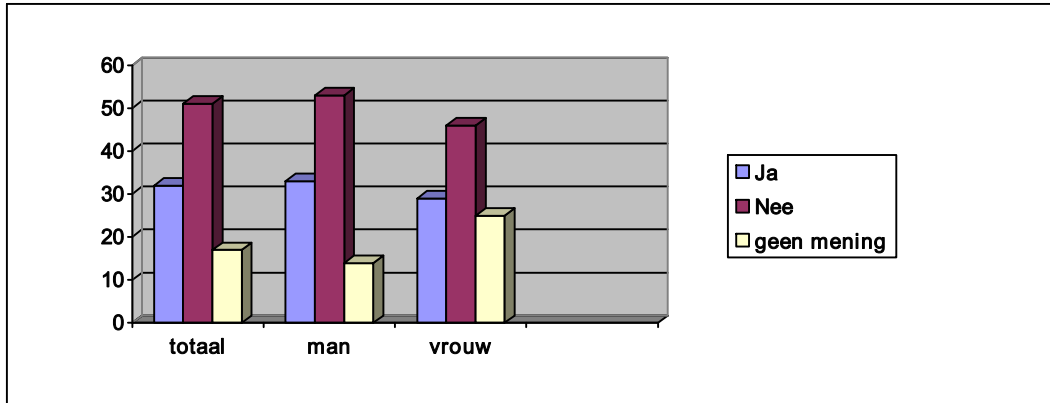
G 3. Is de werkdruk met de komst van het dualisme toegenomen en werd dat verwacht (in percentages)?

Van de raadsleden die ook het monisme hebben meegemaakt vindt de helft dat de werkdruk is toegenomen. Dit komt met name omdat de gemeenteraad vaker vergadert sinds de invoering van het dualisme. Dat heeft volgens de respondenten met name (40% geeft dit aan) te maken met de kaderstellende rol van de gemeenteraad. Het contact met de burger (al dan niet eenvoudig tot stand te brengen) wordt als tweede oorzaak genoemd.

Bij dit onderwerp wordt ook de rondvraag ter sprake gebracht. Blijkbaar wordt op veel plekken de rondvraag gezien als een element waarmee het college gecontroleerd kan worden. Verschillende respondenten geven aan dat de rondvraag bij vergaderingen ontzettend tijdrovend is.

3. Vergoeding

De vraag of de vergoeding hoog genoeg is levert de volgende verdeling op:



G 4. Vergoeding hoog genoeg (in percentages)?

De helft van het aantal raadsleden vindt de vergoeding te laag. Bij mannen is dat net iets meer dan bij vrouwen. Als reden wordt hiervoor opgegeven dat mannen hun raadsvergoeding wellicht spiegelen aan een hoger salaris dan vrouwen.

Er is veel gereageerd op dit onderdeel van het onderzoek. Een aantal opvallende uitspraken:

- De vergoeding moet conform het advies van de commissie Dijkstal worden;
- Wil je HBO'ers, dan moet ook de vergoeding daar op aangepast worden;
- Vaak wordt genoemd: ongeveer 20% erbij om de vergoeding in verhouding te stellen met salarissen;
- De helft van het salaris van een wethouder. Parttime werken wordt dan aantrekkelijker;
- Er is discussie over de vraag of de grote van een gemeente bepalend moet zijn. Overal wordt even hard gewerkt is de stelling;
- Een verdubbeling van de vergoeding is noodzakelijk om het marktconform te maken;
- Presidiumvoorzitters en fractievoorzitters zouden extra moeten krijgen, dus differentiatie in vergoedingen.

4. Aantal raadszetels en ondersteuning

Op de vraag of het aantal raadszetels voldoende is om het werk te doen antwoordt bijna 100% bevestigend. Blijkbaar denken de respondenten niet dat de werkdruk wordt verlicht op het moment dat er meer raadsleden bij komen. Daarentegen wil ook niemand minder raadsleden!

Het aantal fracties dat gebruik maakt van fractieondersteuning ligt op 62%. Daarbij gaat het om heel veel verschillende vormen van ondersteuning. Soms worden fractievolgers ingezet en andere fracties hebben juist de fractiesecretaris hiervoor benoemd. Weer anderen noemen de griffie of leden uit de achterban die ad-hoc inspringen. De rol van de fractieondersteuning is vaak verslaglegging, het leggen van contacten en/of het vormen van een denktank/brainstormgroepje.

Uit de reacties wordt ook duidelijk dat het concept van fractieondersteuning nog niet helemaal ontwikkeld is. Sommige fracties hebben er geen behoefte aan of kunnen geen mensen vinden. Ook blijkt dat nog niet in alle gemeenten de financiën voor fractieondersteuning goed is geregeld.

Opvallend is dat er in een provincie, of door meerdere fracties gebruik wordt gemaakt van fractieondersteuning of eigenlijk door bijna geen enkele fractie. Dit zou kunnen betekenen dat naburige fracties contact met elkaar hebben over de (vormen van) fractieondersteuning.

Door sommige fracties wordt de fractieondersteuning als een soort kweekvijver gezien. Mensen die nog niet in de raad zitten (net buiten de boot vielen) of mensen die zich nieuw aanmelden als lid en ambities hebben, kunnen op die manier toch enige ervaring op doen.

5. Aantal jaren raadslid

Aantal jaar	totaal	Man	vrouw
1	14	15	19
2	15	18	15
3	1	2	2
4	0	1	3
5	12	12	20
6	17	15	19
7	1	3	1
8	4	2	3
9	8	8	8
10	4	4	3
Meer dan 10	23	17	7

T 5. Aantal jaren dat iemand raadslid is (in percentage)

Van de CDA-raadsleden is 23% langer dan 10 jaar lid van een gemeenteraad. 70% van de raadsleden is al langer dan vier jaar in functie. Dat betekent dat er bij de laatste verkiezingen minder nieuwe raadsleden zijn ingestroomd ten opzichte van het aantal zittende raadsleden.

Opvallend is dat mannen veel langer raadslid zijn dan vrouwen. 17% van de mannen zitten langer dan 10 jaar tegenover 7% van de vrouwen. Daar tegenover staat wel dat 39% van de vrouwen ongeveer 5 á 6 jaar raadslid is tegenover 29% van de mannen. Het zou kunnen dat er bij de verkiezingen van 2002 iets meer vrouwen zijn ingestroomd.

6. Aanvullende opmerkingen

Aan het eind van de enquête was er de mogelijkheid om aanvullende opmerkingen te maken. Hier is zeer veel gebruik van gemaakt.

De eerste opmerking die opvalt en die regelmatig terugkomt: 'maar het raadswerk blijft wel leuk'. En in diezelfde categorie: 'het raadslidmaatschap moet voortkomen uit een stuk idealisme'. Heel veel respondenten geven aan dat het een mooi functie is.

Natuurlijk worden er ook tips meegegeven. Men geeft bijvoorbeeld aan dat er niet moet worden geprobeerd om raadsleden in een keurslijf te stoppen en dat iedereen 'het' zoveel mogelijk zelf moet proberen in te vullen.

In het onderzoek is geen onderscheid gemaakt tussen raads- en commissievergaderingen. Dit is bewust gedaan omdat veel gemeenten worstelen met hun vergaderstructuur. Duidelijk wordt dat de 'oude' commissievergaderingen veel tijd kosten.

Door verschillende raadsleden wordt de oproep gedaan aan het CDA om niet teveel verschillende bijeenkomsten te organiseren. Probeer vergaderingen en bijeenkomsten te combineren. Anderzijds geven respondenten aan dat iedereen bewuster keuzes zal moeten maken in wat hij/zij wil bezoeken.

Minder raadsleden kan en mag volgens velen niet aan de orde zijn. De kleine fracties hebben nu al moeite om alles te doen wat men wil doen. De grote fracties kennen hetzelfde probleem, al worden er daar wel werkverdelingen gemaakt. Het signaal kan maar duidelijk zijn...

Raadsleden signaleren ook eigen tekortkomingen. Zo wordt aangegeven dat men:

- Worstelt met het gedachtegoed;
- Niet goed is in debatteren en daardoor de discussie vermijdt;
- Het niet aandurft om specialisten aan te wijzen en daardoor de focus te versmallen;
- De verhouding fractie – partij (leden) niet altijd optimaal vindt;
- Omgaan met de pers erg lastig vindt.

Aangegeven wordt verder dat de **spreiding** van druk verre van optimaal is. Het is hollen of stilstaan. Een vrij rustige zomerperiode wordt gevolgd door een najaar waarin het soms iedere avond raak is in verband met de begroting. Dit zorgt vervolgens weer onherroepelijk voor problemen rondom eventuele mantelzorg en de zorg voor het gezin.

Een aantal raadsleden wijst op een **gewijzigde werkwijze van het college**. Door steeds met bijvoorbeeld kadernota's of vragenlijsten te komen, dropt men veel onderwerpen in eerste instantie op het bordje van de raad. Het college wil de directe verantwoordelijkheid delen met raadsleden. Het college heeft echter de beschikking over een ambtenarenapparaat, waarbij de griffie van de raad in geen verhouding staat tot het zojuist genoemde ambtenarenapparaat.

Sommige raadsleden geven aan dat het soms lastig is om raadsleden die in het **monisme** zijn opgegroeid, mee te krijgen in het dualisme.

De rol van de **pers** is voor veel raadsleden erg lastig. Men ervaart dat de pers altijd op zoek is naar een primeur en sommige raadsleden voelen zich daardoor opgejaagd. Daarnaast willen raadsleden scoren door de pers te halen en dat kost inspanning.

Raadslidmaatschap is een verrijking! Deze uitroep werd door meerdere mensen als slotopmerkingen neergeschreven. Het is altijd een wens om mensen met ervaring in een raadsfractie te hebben. Maar andersom geldt blijkbaar ook. Er zijn voldoende mensen die ervaring op doen als raadslid waarmee ze zich maatschappelijk onderscheiden. Deze mensen geven vaak ook aan dat minder werken helemaal geen probleem is. Ze hebben het er voor over.

Daar tegenover staan veel anderen die aangeven dat hun baan vergt dat ze minimaal veertig uur moeten werken. Ze willen en kunnen hier niet onderuit.

Het blijft dan ook een persoonlijke kwestie hoe hier mee om moet worden gegaan. Maar duidelijk is wel dat het raadslidmaatschap eist en dat iemand keuzes moet maken om het werk goed te kunnen doen.

Voor veel raadsleden is daarbij de **steun van het gezin** belangrijk. Een aantal raadsleden merkt op dat het gezin er volledig achter moet staan, anders loop je heel snel tegen grenzen aan.

Tot slot. Bij de opmerkingen wordt aangegeven dat één onderdeel wordt gemist. Namelijk de **gevoelsmatige werkdruk**. Het zijn van raadslid wordt niet overal even positief opgevangen. Iedereen kent de negatieve verhalen. Het is vaak ondankbaar werk. Er is veel commentaar, ondanks het feit dat iemand er heel veel tijd aan besteedt.

7. Gesprekken met (gestopte) raadsleden

Om sommige elementen uit het onderzoek nader uit te spitten is een aantal raadsleden gebeld. Daaronder ook gestopte raadsleden.

Uit de gesprekken komt naar voren dat vooral de combinatie baan – gezin – raadslid zwaar is. Een gezin moet onderhouden worden (dus minder werken is er vaak niet bij) en het gezin vraagt aandacht (met name in de avonduren en in het weekend). Te vaak weg zijn is voor sommige een te grote inbreuk in het gezinsleven en daardoor een blokkade om (nog langer) raadslid te zijn.

Vaak heeft stoppen ook te maken gehad met een (nieuwe) baas, die geen of minder ruimte geeft om of minder te werken of tussendoor zaken te regelen. Het lijkt wel of het bedrijfsleven steeds minder ruimte biedt aan werknemers om politiek actief te zijn.

Zodra iemand zelfstandig ondernemer wordt, is het vaak gedaan met raadslid zijn. Dit is wel van twee zaken afhankelijk:

- de aard van het werk. Adviseurs hebben minder moeite om tijd vrij te maken dan bijvoorbeeld agrarisch ondernemers
- de plaats van het werk. Horecaondernemers en winkeliers bijvoorbeeld hebben er blijkbaar minder moeite mee.

Een ander element wat vaak naar voren komt is het ontbreken van fractieondersteuning. Daar had men echt meer van verwacht. Pogingen om er wat aan te doen sneuvelen vaak, omdat raadsleden het lastig vinden om 'dingen voor zichzelf' te regelen.

De overige opmerkingen die gemaakt zijn, zijn verwerkt in de analyse en in de conclusies en aanbevelingen.

=====