



# GEZOCHT: MOTIVATIE

EEN STUDIE NAAR DE VERSCHILLENDE MOTIVATIEPROFIELEN VOOR  
HET RAADSLIDMAATSCHAP IN DE GEMEENTE ROTTERDAM

---



---

# GEZOCHT: MOTIVATIE

Een studie naar de verschillende  
motivatieprofielen voor het raadslidmaatschap in  
de gemeente Rotterdam

Masterscriptie Beleid & Politiek  
Erasmus Universiteit Rotterdam

---

Masterscriptie Beleid & Politiek  
Erasmus Universiteit Rotterdam  
Mirthe Mariëlle Dolk, 479565  
1<sup>e</sup> lezer: Prof.dr. Arwin van Buuren  
2<sup>e</sup> lezer: Dr. William Voorberg  
Datum: 29 juli 2019  
Aantal woorden: 40.663



## Voorwoord

Middels dit voorwoord komt er een einde aan het schrijven van deze afstudeerscriptie. Een avontuur wat in feite het hele masterjaar heeft geduurd. Ten tijde van de introductiedag van de master Beleid & Politiek raakte ik geïnspireerd door de discussie met de raadsgriffier, Han van Midden. Op dat moment ontstond het idee om te proberen mijn afstudeerstage en -onderzoek bij de griffie van de gemeente Rotterdam uit te voeren. Niet veel later kwam via Prof.dr. Arwin van Buuren het student-assistentenschap op mijn pad. *“Een onderzoek in opdracht van de griffie over de motivatie voor raadslidmaatschap, is dat niets voor jou?”* Nog altijd ben ik blij dat ik die kans heb gekregen. Vanaf november begon ik dus al met het zoeken, lezen, ontdekken en samenvoegen van verschillende theorieën, artikelen en ideeën omtrent politieke motivatie en rekrutering. Deze vroege start heeft misschien ook wel bijgedragen aan de omvang van deze afstudeerscriptie. Iets waar je zo lang je aandacht aan schenkt, kan eenmaal niet in een paar pagina's omschreven worden.

Gedurende dit onderzoek heb ik ook veel geleerd. Zo kwam ik erachter dat het raadslidmaatschap echt niets voor mij zou zijn (en daardoor heb ik des te meer respect voor de personen die ik heb geïnterviewd) en heb ik in mijn persoonlijke ontwikkeling de nodige stappen gezet. Het was ontzettend interessant om als stagiair binnen de griffie de raad in een ander daglicht mee te maken. In de vijf maanden bij de griffie heb ik de raad op zijn lelijkst én op zijn mooist gezien. Ik had mij geen actuelere stage kunnen wensen voor de master Beleid & Politiek. Mijn dank gaat dan ook uit naar mijn collega's van de griffie, in het bijzonder Wouter van Noort & Han van Midden, die mij ten alle tijden goed hebben begeleid in het uitvoeren van mijn onderzoek en mij altijd wilden bijscholen over wat er nu precies gebeurde in de raadszaal.

Mijn dank gaat ook uit naar de twee begeleiders van deze scriptie. De tussentijdse feedback van prof. dr. Arwin van Buuren was enorm waardevol en hielp mij verder de goede richting op. Ook aan mijn tweede lezer, dr. William Voorberg, heb ik enorm veel gehad. Een woord van dank aan alle respondenten die met mij in gesprek wilden gaan is ook zeker op zijn plaats. Ik kijk terug op een periode met veel mooie, kwetsbare gesprekken, welke de kwaliteit van mijn scriptie zeer ten goede zijn gekomen. Tot slot ook dank aan scriptiekring 'de Buurtjes' met wie ik vaak heb gespard in het scriptieproces.

Waarschijnlijk zou ik nog uren, dagen, weken verder kunnen werken aan deze scriptie. Toch ben ik erg tevreden met dit eindresultaat en hoop ik dat u met plezier mijn scriptie leest. Alvast excuses voor het aantal pagina's.

Mirthe Dolk  
Rotterdam, juli 2019

## Samenvatting

Wat motiveert mensen om zich te kandideren voor het raadslidmaatschap? Deze vraag staat centraal in dit onderzoek naar de verschillende motivatieprofielen van (oud)raadsleden in de gemeente Rotterdam. In de media is het teruglopende animo voor het raadslidmaatschap iedere vier jaar een terugkerend thema. Ook binnen de gemeente Rotterdam is men bezorgd over het animo voor het raadslidmaatschap. Op initiatief van de raadsgriffier is in samenwerking met het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de Governance Design Studio van de Erasmus Universiteit Rotterdam een onderzoek opgezet naar het animo voor het raadslidmaatschap in de gemeente Rotterdam.

Op basis van theorieën uit de motivatiepsychologie, public service motivation, politieke recruitment en de 'grijze' literatuur over het raadslidmaatschap is een model opgesteld waarin een viertal categorieën is opgenomen. Van deze factoren wordt verwacht dat deze van verklarende aard zijn voor de motivatie van burgers voor het raadslidmaatschap. Deze factoren zijn vervolgens in een serie diepte-interviews voorgelegd aan twintig respondenten, allen (oud)raadslid in de gemeente Rotterdam. Allereerst is er nagegaan in hoeverre de factoren uit de literatuur aanwezig zijn in de Rotterdamse casus, waarbij er ook is stilgestaan bij de uitingsvorm van deze factoren. Op basis van deze sociale, zakelijke, persoonlijke en recruitmentfactoren kunnen vervolgens verschillende motivatieprofielen onderscheiden worden. In deze motivatieprofielen komen enkele factoren samen in een configuratie. Door de individuele motivatieprofielen van de respondenten te vergelijken, is een typologie aan motivatieprofielen opgesteld. Zodoende kan men drie type motivatieprofielen onderscheiden: een idealistisch motivatieprofiel, een rationeel motivatieprofiel en een 'aangespoord' motivatieprofiel. Binnen het idealistische motivatieprofiel valt telkens een verdere driedeling aan te merken, te weten inhoudelijk-idealistische motivatie, vertegenwoordigend-idealistische motivatie en politiek-idealistische motivatie.

Op het gebied van recruitment bleken vier factoren bij te dragen aan de rekrutering van raadsleden. Zo werden sommige raadsleden gevraagd voor een functie, terwijl anderen uit eigen initiatief politiek actief zijn geworden. Na deze eerste stap is een tweede tweedeling aan te wijzen, waarbij sommige respondenten een 'drift' naar het raadslidmaatschap doormaken, terwijl anderen als 'nieuw talent' snel de raadszaal betreden. Gecombineerd levert dit vier routes op die respondenten kunnen volgen.

Ten slotte vloeien er enkele aanbevelingen voort uit deze scriptie. Zo valt de motivatie van burgers niet los te zien van politieke structuren. Samenwerking met politieke partijen is cruciaal om meer burgers aan te trekken voor de Rotterdamse raad. Ook is het publieke beeld van het raadslid niet correct. De verschillende motivatieprofielen kunnen ook naar buiten gecommuniceerd worden, om zodoende te laten zien dat er diverse types nodig zijn voor het raadswerk. Tevens valt er op het gebied van ondersteuning een hoop winst te behalen voor de huidige raadsleden. Veel respondenten geven aan moeite te hebben met het bolwerken van het raadslidmaatschap. Het gesprek over deze moeilijke kant van het raadswerk kan helpen bij het optimaliseren van het functioneren van de raad, wat wellicht ook een doorwerking zal hebben in de aantrekkelijkheid van de raad.

**Keywords:** public administration, political motivation, intrinsic motivation, extrinsic motivation, motivational profiles, running for office, political recruitment.

# Inhoudsopgave

Voorwoord .....	1
Samenvatting.....	2
Inhoudsopgave .....	3
Figuren- en tabellenlijst.....	7
Figuren .....	7
Tabellen.....	7
Hoofdstuk 1: Inleiding .....	8
1.1 Vraagstelling.....	9
1.2 Leeswijzer.....	10
Hoofdstuk 2: Theoretisch kader .....	12
2.1 Wat is motivatie? .....	12
De self-determination theory van Ryan & Deci.....	12
Amotivatie, extrinsieke motivatie & intrinsieke motivatie.....	12
Motivatie als sociaal fenomeen.....	14
2.2 Motivatie als bouwpakket.....	14
Motivational profiles .....	14
2.3 Motivatie in een publieke context .....	15
Public service motivation.....	16
Public service motivated raadsleden.....	16
Raadswerk als betaald vrijwilligerswerk? .....	17
2.4 Tussentijdse terugblik .....	18
2.5 Rekrutering door politieke partijen .....	19
Een geleidelijke ‘drift’ naar het raadswerk.....	20
Gevraagd voor het raadslidmaatschap.....	20
Representiviteit in de raad .....	21
Genderongelijkheid in recruitmentprocessen.....	22
2.7 De grijze literatuur over het raadslidmaatschap .....	23
Het aanzien van het raadslidmaatschap.....	23
De onaantrekkelijke kant van het raadslidmaatschap .....	24
2.8 In overzicht.....	26
Bestaande overzichten .....	27
Een samengesteld model.....	28

2.9 Conceptueel model .....	33
Hoofdstuk 3: Methodologie & operationalisering .....	34
3.1 Onderzoekstrategie.....	34
De Rotterdamse casus .....	34
3.2 Onderzoeksmethode.....	35
3.2 Operationalisering.....	38
Het analyseren van de data .....	41
Validiteit & betrouwbaarheid.....	41
Hoofdstuk 4: Resultaten per respondent.....	43
Respondent 1 .....	44
Respondent 2 .....	45
Respondent 3 .....	46
Respondent 4 .....	47
Respondent 5 .....	48
Respondent 6 .....	49
Respondent 7 .....	50
Respondent 8 .....	51
Respondent 9 .....	52
Respondent 10.....	53
Respondent 11 .....	54
Respondent 12 .....	55
Respondent 13.....	56
Respondent 14 .....	57
Respondent 15.....	58
Respondent 16.....	59
Respondent 17 .....	60
Respondent 18.....	61
Respondent 19 .....	62
Respondent 20.....	63
Hoofdstuk 5: Resultaten per factor .....	64
5.1 Sociale factoren.....	64
Publieke beeldvorming over het raadslidmaatschap .....	64
Agressie en geweld .....	65
Ondersteunende thuissituatie.....	65



Aansporing door sociale omgeving.....	66
Privéleven wordt politiek.....	66
5.2 Persoonlijke factoren .....	67
Kennis en competenties .....	67
Sociale voordelen en het uitbreiden van je netwerk .....	67
Het politieke spel.....	67
Werking van de democratie .....	67
Responsiviteit van de politiek.....	68
Verbeteren van het openbaar bestuur.....	68
Burgers vertegenwoordigen en belangen behartigen.....	69
Meedenken maatschappelijke problemen & relevant zijn voor de maatschappij.....	69
Belang aanzien raadslidmaatschap.....	69
Carrièreontwikkeling .....	70
5.3 Zakelijke factoren.....	70
Tijdsdruk & werkdruk .....	70
Vergoeding raadslidmaatschap .....	71
Hoge kosten publieke diensten die raadswerk faciliteren .....	72
Flexibele werkgever.....	72
5.4 Recruitement factoren.....	73
Partijloyaliteit .....	73
Politieke recruitment: gevraagd .....	73
Politieke recruitment: drift.....	74
5.5 Toevoegingen op de literatuur.....	75
Het juiste moment.....	75
Eer om raadslid in Rotterdam te zijn .....	76
5.6 Concluderend .....	76
Hoofdstuk 6: Analyse.....	79
6.1 Drie motivatieprofielen.....	79
Het idealistische raadslid .....	80
Het rationele raadslid .....	82
Het aangespoorde raadslid.....	83
De indeling van de respondenten.....	84
6.2 De rol van politieke partijen.....	85
Gevraagd vs. Op eigen initiatief.....	85

Nieuw talent vs. Drift richting het raadslidmaatschap.....	86
Hoofdstuk 7: Conclusies en aanbevelingen.....	89
7.1 Conclusies.....	89
7.2 Aanbevelingen.....	90
Het fulltime raadslidmaatschap.....	91
Het betrekken van politieke partijen.....	91
Het vergroten van het imago van de raad in de stad .....	91
‘Het raadslid’ bestaat niet: de verschillende motivatieprofielen als middel om een grotere groep Rotterdamers aan te spreken voor het raadslidmaatschap.....	92
De kwetsbare kant van het raadslidmaatschap .....	92
Hoofdstuk 8: Reflectie en discussie.....	93
Literatuurlijst .....	95
Bijlage 1: Topiclijst & survey huidig raadsleden .....	99
Bijlage 2: Topiclijst & survey oud-raadsleden .....	102
Bijlage 3: Topiclijst interviews partijbesturen .....	105

## Figuren- en tabellenlijst

### Figuren

Figuur 1: Het zelfbeschikkingscontinuüm. Uit: Van den Broeck et al, 2009. ....	13
Figuur 2: Functions served by volunteering and their assessment on the VFI. Uit: Clary & Snyder (1997). ....	18
Figuur 3: Redenen om zich niet te (her)kandideren. Uit: Aars & Offerdal (1998) .....	25
Figuur 4: Motivations for seeking first office. Uit: Parker (1972).....	28
Figuur 5: Conceptueel model .....	33
Figuur 6: Empirisch model.....	78
Figuur 7: Visuele weergave van de resultaten .....	88

### Tabellen

Tabel 1: De verschillende public service motivation-dimensies, toegepast op lokale politici. Gebaseerd op Pedersen (2014) en Perry & Wise (1990). ....	17
Tabel 2: Sociale factoren .....	30
Tabel 3: Persoonlijke factoren.....	31
Tabel 4: Zakelijke factoren .....	32
Tabel 5: Recruitementvariabelen .....	33
Tabel 6: Definities variabelen .....	38
Tabel 7: Operationalisatieschema .....	40
Tabel 8: Motivatieprofiel respondent 1 .....	44
Tabel 9: Motivatieprofiel respondent 2 .....	45
Tabel 10: Motivatieprofiel respondent 3 .....	46
Tabel 11: Motivatieprofiel respondent 4 .....	47
Tabel 12: Motivatieprofiel respondent 5 .....	48
Tabel 13: Motivatieprofiel respondent 6 .....	49
Tabel 14: Motivatieprofiel respondent 7 .....	50
Tabel 15: Motivatieprofiel respondent 8 .....	51
Tabel 16: Motivatieprofiel respondent 9 .....	52
Tabel 17: Motivatieprofiel respondent 10 .....	53
Tabel 18: Motivatieprofiel respondent 11 .....	54
Tabel 19: Motivatieprofiel respondent 12 .....	55
Tabel 20: Motivatieprofiel respondent 13 .....	56
Tabel 21: Motivatieprofiel respondent 14 .....	57
Tabel 22: Motivatieprofiel respondent 15 .....	58
Tabel 23: Motivatieprofiel respondent 16 .....	59
Tabel 24: Motivatieprofiel respondent 17 .....	60
Tabel 25: Motivatieprofiel respondent 18 .....	61
Tabel 26: Motivatieprofiel respondent 19 .....	62
Tabel 27: Motivatieprofiel respondent 20 .....	63
Tabel 28: Aantal keer dat een factor teruggevonden is in de praktijk .....	77
Tabel 29: Motivatieprofiel idealistische raadsleden .....	82
Tabel 30: Motivatieprofiel rationele raadsleden .....	83
Tabel 31: Indeling van respondenten in een motivatieprofiel .....	84
Tabel 32: Vier categorieën in de aanloop naar het raadslidmaatschap.....	87

## Hoofdstuk 1: Inleiding

Gemeenteraadsleden vormen veruit de grootste groep politici in Nederland. Iedere vier jaar staan deze 8863 raadszetels opnieuw op het spel tijdens de gemeenteraadsverkiezingen. Door de dualisering en de decentralisatie van overheidstaken is het raadswerk in de loop der jaren steeds belangrijker geworden. Tegelijkertijd blijkt de vijver waar partijen hun kandidaatsraadsleden uit vissen steeds kleiner te worden. In aanloop naar de gemeenteraadsverkiezingen is het mediabeeld vaak dan ook niet rooskleurig. De media berichten veel over het groeiende tekort aan geschikte kandidaten en de moeite die partijen hebben met het vullen van de kieslijsten (Volkskrant, 2018; NRC, 2017; AD, 2018). Bij gebrek aan animo doen partijen soms maar niet mee in bepaalde gemeenten. Dit maakt de lokale democratie kwetsbaar. In 2018 is de Erasmus Universiteit Rotterdam daarom gestart met een onderzoek dat is aangevraagd door de raadsgriffier van de gemeente Rotterdam. Dit onderzoek, medegefinancierd door het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, richt zich onder andere op het animo van burgers om zich te kandideren voor het raadslidmaatschap. Het ministerie wenst de positie van de lokale politiek te verstevigen en het raadslidmaatschap aantrekkelijker te maken. De gemeente Rotterdam is in het kader van dit vraagstuk de afgelopen jaren al aan de slag gegaan met een aantal experimenten om de positie van de gemeenteraad en het raadslidmaatschap in Rotterdam te versterken (Gemeente.nu, 2017). In september 2017 werd bijvoorbeeld een Intentieverklaring ondertekend door de gemeente Rotterdam, het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de Club van Rotterdam (Persberichtenrotterdam.nl, 2017). Deze experimenten richten zich in het bijzonder op het bedrijfsleven, waarbij onderzocht wordt in hoeverre het mogelijk is om het raadswerk aantrekkelijker te maken voor deze doelgroep. Het onderzoek van de Erasmus Universiteit en deze scriptie sluiten hierop aan, waarbij er nadrukkelijk voor is gekozen om het vraagstuk iets breder te trekken, om zodoende het raadslidmaatschap voor een grotere groep Rotterdammers in het algemeen aantrekkelijker te maken.

De aanleiding van dit vraagstuk is een ervaren tekort aan diverse kandidaat-raadsleden, waardoor de representativiteit van gemeenteraden mogelijk in het gevaar komt. Voor de Rotterdamse casus impliceert dit onder andere dat de inwoners van de gemeente en de problematiek van de stad niet correct zouden worden weerspiegeld in de Rotterdamse raad. Om deze “mis-vertegenwoordiging” tegen te gaan dient de kern van het probleem onderzocht te worden, te beginnen bij de bereidheid van burgers tot kandidaatstelling voor de gemeenteraad. De kern van dit onderzoek ligt hier dus bij de motivatie van burgers om zich wel of niet te kandideren voor het raadslidmaatschap. Hierbij kan er enerzijds gekeken worden naar de motiverende aspecten, maar ook naar de aanwezigheid van mogelijke drempels en belemmeringen. Door de factoren die een rol spelen in de afweging om zich te kandideren in kaart te brengen, kunnen er in de toekomst beleidsinterventies ontworpen worden die beter aansluiten op het vraagstuk. Het ontwikkelen van ieder nieuw beleid begint bij een solide basiskennis over het probleem. Door te onderzoeken welke motivatieprofielen voorkomen in de Rotterdamse raad, kunnen hier passende instrumenten voor worden ontworpen. Deze instrumenten hebben op deze manier ook een sterke fit met de gemeente Rotterdam, aangezien de motivatieprofielen gebaseerd zijn op Rotterdamse (oud)raadsleden.

Hoewel de focus van deze scriptie ligt op de Rotterdamse casus, betekent dit niet dat dit louter een Rotterdams probleem is. Ook in de rest van het land kampen gemeenteraden met een tekort aan kandidaat-raadsleden (Boogers & Voerman, 2018). Deze scriptie kan zodoende gezien worden als het

startpunt voor toekomstig onderzoek in andere gemeenten. Het functioneren van gemeenteraden is immers een nationaal vraagstuk, wat ook blijkt uit de belangstelling van het ministerie van Binnenlandse Zaken en instanties zoals de Raad voor het openbaar bestuur en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten.

Hoewel er in de literatuur al relatief veel bekend over de motivatie om raadslid te worden, valt er ook nog veel te behalen op dit gebied. De begrippen (politieke) motivatie en de keuze *to run or not to run for office* zijn uitvoerig onderzocht (zie bijvoorbeeld Fox en Lawless, 2005; Parker, 1972), maar dit betreft met name Amerikaanse en Britse studies. Veel van deze studies zijn tevens niet in het bijzonder gericht op het raadslidmaatschap, maar op *offices* binnen het gehele politieke spectrum. Het raadslidmaatschap distantieert zich hier echter van door haar parttime karakter. Daarbij wordt er in deze studies vaak op een eenzijdige manier gekeken naar motivatoren. Of je hebt een bepaalde motivatie, of niet. Het resultaat van deze onderzoeken is vaak een tabel of een figuur met een *ranking* van deze verschillende aspecten. De doelstelling van deze studie is echter niet alleen het valideren van gevonden motivatoren, maar het vormen van verschillende motivatieprofielen. Een motivatieprofiel kan gezien worden als een stapeltje van verschillende motivatoren. Deze stapeltjes kunnen gebruikt worden om verbanden tussen motivatoren aan te tonen. Deze scriptie draagt op deze manier bij aan het vergroten van de wetenschappelijke kennis over de motivatoren voor het raadslidmaatschap, daar het verschillende invalshoeken betreffende de motivatiepsychologie en inzichten vanuit de bestuurskunde combineert en een nieuwe manier van politieke motivatie presenteert.

## 1.1 Vraagstelling

De doelstelling van deze scriptie betreft de zoektocht naar enkele motivatieprofielen wat betreft de kandidaatstelling voor het raadslidmaatschap in de gemeente Rotterdam. Middels deze studie zal ten eerste onderzocht worden of deze motivatieprofielen op te stellen zijn. Indien dit het geval is zal er vervolgens gekeken worden welke verschillende motivatieprofielen aangewezen kunnen worden. Hiervoor zal allereerst via een literatuurstudie achterhaald moeten worden welke factoren een rol spelen in dit vraagstuk, waarna deze in de praktijk voorgelegd worden aan een aantal respondenten in een serie diepte-interviews. Dit sluit aan bij fase 1 van het onderzoek dat de Erasmus Universiteit Rotterdam doet in opdracht van de raadsgriffier van de gemeente Rotterdam. Nadat is vastgesteld welke factoren een rol spelen in het motivatievraagstuk, en in hoeverre deze ook in de praktijk terug te zien zijn, zal er toegewerkt worden naar een aantal motivatieprofielen. Deze motivatieprofielen kunnen als basis gebruikt worden voor het uitwerken van verdere beleidsinterventies in fase 2 en 3 van het onderzoek van de Erasmus Universiteit. Het uitwerken van deze mogelijke ontwerpen zal echter in deze scriptie niet aan bod komen.

De hoofdvraag van deze scriptie is daarom als volgt opgesteld: ***Welke motivatieprofielen kunnen worden onderscheiden in het kader van het kandidaat-raadslidmaatschap en welke rol speelt politieke rekrutering in het modereren van deze motivatie?***

Deze hoofdvraag bestaat uit de volgende vier deelvragen:

1. ***Welke factoren zijn volgens de theorie van invloed op de motivatie van personen voor het raadslidmaatschap?***

- 2. In hoeverre zijn deze factoren terug te vinden bij huidig raadsleden en oud-raadsleden binnen de gemeente Rotterdam?**
- 3. Welke motivatieprofielen zijn er te vormen naar aanleiding van de gevonden factoren?**
- 4. Welke rol spelen politieke partijen en processen van politieke rekrutering in het aanwakken van motivatie bij kandidaat-raadsleden?**

De eerste deelvraag is beschrijvend van aard en schetst een overzicht van de beschikbare literatuur over politieke motivatie. Deze literatuur kan gezien worden als het vertrekpunt vanaf waar het verdere onderzoek zich ontpopt. Het is dus belangrijk dat dit vertrekpunt helder wordt afgebakend. Voor dit onderzoek wordt er geput uit verschillende benaderingen uit de literatuur. Ten eerste zal er aandacht worden gegeven aan de motivatiepsychologie, en in het bijzonder de *self-determination theory* van Ryan & Deci. Deze theorie maakt een onderscheid in amotivatie, extrinsieke en intrinsieke motivatie en biedt daarnaast inzichten in het vormen van configuraties (Ryan & Deci, 2000a). Ten tweede zal er stil gestaan worden bij het begrip *public service motivation*. Onderzoek naar public service motivation wijst uit dat er specifieke beweegredenen te onderscheiden zijn tussen werknemers in private en publieke instellingen (Steijn & Leisink, 2009). Deze theorie kan verklaren waarom bepaalde burgers wel en bepaalde burgers niet gemotiveerd zijn om raadslid te worden. Ten derde zal de literatuur omtrent *political recruitment* aan bod komen. Politieke partijen spelen een cruciale rol in het kandidaatstellingsproces van raadsleden door hun selectiefunctie. Tevens biedt deze benadering mogelijkheden om op basis hiervan na te gaan in hoeverre politieke partijen burgers kunnen motiveren om zich verkiesbaar te stellen. Daarnaast vormen deze politieke partijen wellicht ook een barrière voor burgers. De literatuur over de recruitmentfunctie van partijen kan inzichten bieden in de vraag in hoeverre politieke partijen een modererende functie hebben in het motivatievraagstuk.

De tweede deelvraag kan gezien worden als validatie van de gevonden factoren. Hierbij is het voornaamste doel om te achterhalen in hoeverre de literatuur van toepassing is in een Rotterdamse context. De bestudeerde literatuur zal daarom voorgelegd worden in een serie diepte-interviews, waarin met name de gevonden factoren geverifieerd zullen worden.

Deelvraag drie richt zich vervolgens meer op de analytische kant, waarbij de gevonden literatuur en de verkregen data omgegoten worden in enkele motivatieprofielen. Deze stap is erg belangrijk voor het onderzoek, daar dit de voornaamste output vormt van deze scriptie.

Ten slotte gaat deelvraag vier over de mediërende rol van politieke partijen en processen van politieke rekrutering op deze motivatieprofielen. Hierin zal worden nagegaan of politieke recruitment de gevonden factoren kan beïnvloeden en zo ja, op welke manier. Deelvraag één en twee vormen zodoende de basis van het onderzoek, waarna er een vertaalslag van de gevonden data gemaakt wordt in deelvraag drie en vier. Met name deze laatste twee deelvragen zijn ook helder terug te zien in de hoofdvraag van het onderzoek.

## 1.2 Leeswijzer

Deze scriptie is opgebouwd uit acht hoofdstukken. Hoofdstuk 1 bestaat uit deze inleiding, waarin de vraagstelling van het onderzoek is opgesteld. In hoofdstuk 2 staat de reeds beschikbare literatuur over dit onderwerp centraal. In dit theoretisch kader worden de verschillende theorieën en benaderingen uit de literatuur nader toegelicht en met elkaar in verband gebracht. Ook komt een deel van de 'grijze

literatuur' over het raadslidmaatschap hier aan bod. In hoofdstuk 3 wordt de methodologie en de operationalisering van dit onderzoek uiteengezet. Dit betreft bijvoorbeeld volgens welke onderzoeksmethode het onderzoek is uitgevoerd. De betrouwbaarheid & validiteit van het onderzoek zullen hier ook besproken worden. In hoofdstuk 4 zullen vervolgens de eerste resultaten van dit onderzoek gepresenteerd worden. In dit hoofdstuk staan de resultaten per factor centraal, waarbij wordt nagegaan in welke mate deze factor een rol bleek te spelen en hoe deze factor tot uiting komt. Vervolgens zal in hoofdstuk 5 een overzicht geschetst worden per respondent, waarin de individuele motivatieprofielen van de respondenten beschreven zijn. Deze data vormt de basis voor hoofdstuk 6. In dit hoofdstuk wordt de vertaalslag gemaakt van de data naar het vormen van de verschillende motivatieprofielen. In hoofdstuk 7 zal vervolgens de conclusie van dit onderzoek besproken worden, waarbij er ook ruimte is voor enkele aanbevelingen. In hoofdstuk 8 zal ten slotte de reflectie en discussie plaatsvinden. De scriptie sluit af met een aantal bijlages.

## Hoofdstuk 2: Theoretisch kader

### 2.1 Wat is motivatie?

Motivatie kan ingaan op tal van aspecten, van de motivatie om te gaan sporten tot aan de keuze om je wel of niet te kandideren als raadslid. Motivatie beweegt je tot acties, en fungeert op die manier als de drijfveer voor de keuzes die je maakt. Het gaat hierin in op de wil tot uitvoeren van bepaald gedrag, waarvan verwacht wordt dat dit gedrag bijdraagt aan het bereiken van de gewenste doelen of uitkomsten (Deci & Ryan, 2000). Motivatie is in een sociaalwetenschappelijke context dus een veelzijdig en complex begrip. Om beter te begrijpen welke rol motivatie speelt in dit vraagstuk, zullen we het begrip motivatie nog wat verder uitwerken. In dit theoretisch kader gebeurt dat op een trechtersvormige manier, waarbij de theorie van abstract naar steeds concreter gaat.

#### De self-determination theory van Ryan & Deci

Onderzoek naar motivatie vindt vooral plaats in de psychologische hoek. In de motivatiepsychologie zijn verschillende theorieën te vinden omtrent het begrip motivatie, waarvan de piramide van Maslow (1943) of de motivatie-hygiëne theorie van Herzberg (1964) waarschijnlijk onder velen wel bekend zijn. Voor dit onderzoek is er gekozen om een andere motivatietheorie te gebruiken, te weten de *self-determination theory* van Ryan en Deci (2000b). Deze zelfbeschikkingstheorie onderscheidt zich van andere onderzoeken door met een bredere blik naar motivatie te kijken. De meeste motivatietheorieën beschouwen motivatie slechts als eendimensionaal, waarbij er alleen een onderscheid wordt gemaakt in de mate van motivatie (veel of weinig motivatie). De *self-determination theory* gaat er echter vanuit dat motivatie zowel ingaat op het *level* van de motivatie (i.e. hoe veel motivatie) als de *oriëntatie* van de motivatie (i.e. welk type motivatie) (Ryan & Deci, 2000a). Deze oriëntatie van motivatie veronderstelt dat er verschillende soorten motivatie te onderscheiden zijn. In hun onderzoek definiëren Ryan en Deci (2000a) de volgende typen motivatie: amotivatie, intrinsieke motivatie en extrinsieke motivatie. Vertrekpunt van de auteurs is dat deze typen motivatie op een andere manier personen aansporen. Door ook de oriëntatie van motivatie te bestuderen heeft men daardoor een beter zicht op de onderliggende vraag wat iemand nu precies motiveert om over te gaan tot handelen (Ryan & Deci, 2000a).

#### Amotivatie, extrinsieke motivatie & intrinsieke motivatie

Amotivatie is, zoals de term al doet vermoeden, een gebrek aan motivatie. Personen met amotivatie voor een bepaald issue hebben geen voornemen tot handelen. Deze amotivatie kan voortkomen uit een aantal aspecten: een issue kan niet belangrijk worden geacht door de persoon, de persoon voelt zich niet competent genoeg, of de persoon is van mening dat het issue niet bij zal dragen aan het eigen voorgenomen doel (Ryan & Deci, 2000a). Burgers die geen interesse hebben om deel te nemen aan de gemeentepolitiek vanwege bovenstaande redenen kunnen worden getypeerd als *amotivated*. Deze personen willen simpelweg niet deelnemen aan lokale politieke processen. Naar verwachting is het ook zeer lastig om deze personen te kunnen enthousiasmeren voor het raadslidmaatschap. In het verloop van deze scriptie zal deze groep dan ook niet meegenomen worden.

Naast amotivatie benoemen Ryan & Deci ook extrinsieke en intrinsieke motivatie. Hiermee verbreken zij de traditionele dichotomie tussen *motivated* en *amotivated*. Deze onderverdeling is kenmerkend voor de *self-determination theory* en biedt verdiepende inzichten in de verschillende typen motivatie.



Motivatie is niet zwart-wit, maar kent vele vormen en uitingen. Door deze typen nader te onderzoeken komt men meer te weten over de verschillende drijfveren die mensen ervaren.

Extrinsieke motivatie ontstaat door externe prikkels of factoren, waarbij de oorsprong van de motivatie buiten de persoon zelf ligt. De uitkomst van een bepaalde handeling is hierin de bron van motivatie, in plaats van de handeling zelf. Ryan en Deci (2000a) definiëren intrinsieke motivatie als *“the doing of an activity for its inherent satisfactions rather than for some separable consequence. When intrinsically motivated a person is moved to act for the fun or challenge entailed rather than because of external prods, pressures or rewards.”* Deze vorm van motivatie richt zich dus puur op de taak of de activiteit zelf. Een illustratief voorbeeld is het lezen van boeken. Wanneer je puur leest voor je eigen plezier, omdat je lezen leuk vindt, is er sprake van intrinsieke motivatie. Wanneer je een wetenschappelijk boek leest, zodat je je tentamen hopelijk goed maakt, betreft dit extrinsieke motivatie, aangezien je hiermee een beloning nastreeft in de vorm van een beter cijfer op je tentamen.

In onderstaande figuur wordt het onderscheid in de verschillende typen motivatie nader toegelicht. Zoals te zien is typeren Ryan & Deci binnen de extrinsieke motivatie nog vier subtypes. Om het theoretisch kader niet verder te compliceren, zullen deze subtypes verder niet aan bod komen. Ryan & Deci zeggen over deze types dat zij verschillen op het gebied van kwaliteit. Hoe autonomer de motivatie is, hoe beter. Motivatie op basis van externe regulatie is hierbij het zwakst, en intrinsieke motivatie het sterkst (Van den Broeck et al, 2009).

Vallerand (1997) voegt hieraan toe dat extrinsieke en intrinsieke motivatie ook verschillen op emotioneel vlak. Intrinsiek gemotiveerde personen ervaren vaak positieve emoties, zoals plezier of een gevoel van vrijheid. Omdat zij zich alleen focussen op het uitvoeren van een taak, ervaren zij in mindere mate een gevoel van stress. Bij personen met extrinsieke motivatie daarentegen is er vaker sprake van druk en spanning, omdat er meer op het spel staat dan alleen het succesvol uitvoeren van de taak (Vallerand, 1997).



Figuur 1: Het zelfbeschikkingscontinuüm. Uit: Van den Broeck et al, 2009.

## Motivatie als sociaal fenomeen

Motivatie is daarnaast bij uitstek een sociaal fenomeen, aangezien andere factoren mede invloed uitoefenen op de motivatie van een individu (Ryan & Deci, 2000a). Hierover zeggen Ryan & Deci (2000a) dat de voornaamste reden dat mensen geneigd zijn op een bepaalde manier te handelen ligt in de relatie die zij onderhouden met anderen. Dit kan de relatie met een individu zijn, maar ook met familie, een groep, of in het geval van raadslidmaatschap: een politieke partij. Een belangrijk onderdeel van motivatie is dus een “*sense of belongingness and connectedness to the persons, group or culture disseminating a goal, or what in SDT we call a sense of relatedness*” (Ryan & Deci, 2000a). Zo kan de sociale setting ervoor zorgen dat men meer motivatie ervaart. Dit kan echter ook juist een tegenovergesteld en belemmerend effect hebben. Indien de politieke partij (en het sociale netwerk wat hierbij hoort) positief staan tegenover de keuze om zich te kandideren, kan dit de motivatie vergroten. Tegelijkertijd kan een gebrek aan sociaal kapitaal binnen de partij ook een belemmerende factor zijn, waardoor nieuwe politieke talenten minder snel doorstromen naar de gemeenteraad.

## 2.2 Motivatie als bouwpakket

De *self-determination theory* veronderstelt tevens dat motivatie niet bestaat uit één bouwsteen, maar uit een pakketje van verschillende motivatoren. Achter een bepaalde keuze schuilt vaak een combinatie van motivatoren. Vallerand (1997) stelt dat we daarom beter kunnen spreken van *motivational complexity* wanneer we de motivatie van personen beschrijven. Deze configuraties kunnen, teruggrijpend op Deci en Ryan (2000a), bestaan uit verschillende motivatoren, zowel op basis van *level* als op *oriëntatie*. Deze configuraties zijn ook zeker interessant wanneer men kijkt naar de motivatie om raadslid te worden. Aan deze keuze ligt vaak niet één motivatie ten grondslag, maar een combinatie van verschillende afwegingen uiteindelijk leiden tot een kandidaatstelling. De combinatie van extrinsieke en intrinsieke motivatoren kan daarnaast additief en versterkend werken. Dit is echter sterk afhankelijk van de aard van de motivatie. Uiteindelijk maakt het totale pakketje aan motivatoren dat men zich gemotiveerd voelt om zich verkiesbaar te stellen. Hier dient echter wel een kanttekening bij geplaatst te worden. Uit eerder onderzoek blijkt dat beloningen, met name tastbare beloningen, een negatief effect kunnen hebben op de intrinsieke motivatie van een individu (Vallerand, 1997; Deci, Koestner, Ryan, 1999). Intrinsieke (autonome) motivatie kan worden ondermijnd wanneer hier een extrinsieke (controlerende) motivatie tegenover wordt gezet. Vooral op de lange termijn zorgt dit ervoor dat personen minder gemotiveerd zijn uit zichzelf en afhankelijker worden van deze beloningen (Deci, Koestner, Ryan, 1999).

## Motivational profiles

Het idee dat verschillende motivaties samengevoegd kunnen worden in pakketjes komt ook terug in de literatuur over *motivational profiles*. De aanwezigheid van verschillende motivatoren, samen met de mate waarin een bepaalde motivatie belangrijk is voor een persoon, maakt dat men diverse *motivational profiles* kan aanwijzen (Vansteenkiste et al, 2009). Het onderzoek naar *motivational profiles* sluit aan bij de opvatting dat méér motivatie niet per se gunstig is, wat ook teruggevonden kan worden in de literatuur over de *self-determination theory*. De aanwezigheid van veel motivatoren van lage kwaliteit weegt niet op tegen een kleinere groep motivatoren van hoge kwaliteit (Ryan & Deci, 2000a; Van den Broeck et al, 2009). Onderzoek van Vansteenkiste et al toont echter ook meteen een dilemma aan. Onderzoek naar motivational profiles is tot nu toe vooral toegepast op het (sport)onderwijs, waarbij gekeken wordt naar de verschillende motivatie profielen en de *learning*

*outcomes* van scholieren of studenten. Dit maakt het lastig om toe te passen op raadsleden, daar er geen vaste *output* kan worden gebruikt om de performance te meten.

In onderzoek naar motivatieprofielen wordt tevens vaak een onderscheid gemaakt tussen een *person-centered approach* en een *variable-centered approach*. Binnen een *person-centered approach* wordt de focus gelegd op de verschillende profielen die geïdentificeerd kunnen worden (Vansteenkiste et al., 2009). Hierbij is het profiel het resultaat van de motivatie: door te onderzoeken van welke motivatoren er sprake is, kunnen er vervolgens verschillende motivatieprofielen opgesteld. De *variable-centered approach* kijkt juist naar het motivatieprofiel en hoe dit bijdraagt aan de performance van een individu (Vansteenkiste et al., 2009). Vanuit die gedachte zouden bepaalde profielen betere resultaten teweeg moeten brengen, waarbij deze profielen ook leiden tot meer motivatie. Vanuit een meer klassieke wetenschappelijke bril is dit het onderscheid tussen een motivatieprofiel als *treatment (variable-centered)* of een motivatieprofiel als basis voor het ontwerpen van bepaalde interventies (*person-centered*). Onderzoek naar motivatieprofielen kan op deze manier zowel bijdragen aan een diagnostisch oogpunt (het identificeren van verschillende motivatieprofielen) als een interveniërend oogpunt (gegeven een bepaald profiel; wat werkt?).

Voor dit onderzoek is gekozen om een *person-centered approach* te hanteren. De keuze hiervoor is onder andere gebaseerd op het dilemma dat Vansteenkiste *et al* aantoonde. Voor raadsleden geldt geen vaste *output*, dus het is lastig om aan te tonen dat een raadslid beter geschikt is vanwege zijn of haar specifieke motivatieprofiel. Daarnaast is het misschien ook niet wenselijk om performance te associëren met bepaalde motivatieprofielen, daar de gemeenteraad juist gebaat is bij een diversiteit aan raadsleden. Daarnaast past het opstellen van motivatieprofielen goed bij fase 1 van het onderzoek van de Erasmus Universiteit Rotterdam. In deze fase staat het verzamelen van informatie en het vormen van een basis centraal. Deze basis bestaat onder andere uit het formuleren van enkele motivatieprofielen. In latere fases kunnen deze profielen verder gebruikt worden voor het ontwerpen van mogelijke beleidsinterventies. Dit zal echter in deze scriptie niet aan bod komen. De *person-centered approach* is zodoende een goede fit voor dit afstudeeronderzoek.

### 2.3 Motivatie in een publieke context

De motivatieprofielen worden gekleurd door de publieke context van het raadslidmaatschap. De motivatie om raadslid te worden dient dan ook bestudeerd te worden vanuit een publieke bril, d.w.z. dat men de specifieke context van het openbaar bestuur moet meenemen wanneer men de motivatie voor het raadslidmaatschap bestudeert. Binnen het openbaar bestuur zijn de opvattingen omtrent motivatie echter niet altijd eenduidig geweest. Met de opkomst van de New Public Management school werd er een rationele kijk op motivatie binnen het publieke management geïntroduceerd, welke geïnspireerd was op het bedrijfsleven. *Key performance indicators* deden hun intrede en de *rational choice theory* werd op grote schaal toegepast in het openbaar bestuur. In deze *rational choice theory* worden politici gezien als *bounded* rationele actoren met een vaste set aan voorkeuren, die zij inzetten om hun nut te vergroten en een toekomstige *re-election* te verzekeren (Ritz, 2015). Hieruit vloeit volgens de rationele blik strategisch, berekend en opportunistisch gedrag. Het bleek echter lastig om de motivatie voor publieke dienstverlening, waar ook *self-sacrifice*, *public interest* en *altruism* een belangrijke rol spelen, te rijmen met deze rationale kijk op motivatie (Vandenabeele, 2007; Ritz, 2015; Pedersen, 2014). Onderzoek onder ambtenaren wees uit dat de motivatie om voor een publieke instantie te werken verschilt ten opzichte van het bedrijfsleven (Steijn & Lensink, 2009). *Public service*

*motivation* vormt zodoende de tegenhanger naar de meer *self-interested motivation* die vooral in de *rational choice* theorieën naar voren komt.

### Public service motivation

De grondleggers James Perry & Lois Wise definiëren *public service motivation* als volgt: “*Public service motivation may be understood as an individual’s predisposition to respond to motives grounded primarily or uniquely in public institutions and organizations.*” (Perry & Wise, 1990). Binnen publieke instituties zijn volgens deze onderzoekers dus andere waarden en motieven te vinden dan in het bedrijfsleven. Werknemers met een hoge mate van PSM hebben deze waarden geïnternaliseerd, waardoor zij gemotiveerder zijn om voor een publieke werkgever te werken. Dit verklaart waarom sommige personen zich aangetrokken voelen tot de publieke sector, terwijl anderen zich thuis voelen in het bedrijfsleven.

De hamvraag is dan: over welke waarden binnen de overheid hebben we het? Perry & Wise (1990) beschrijven in hun onderzoek drie typologieën: rationele motieven (zoals de voorkeur om te participeren in het proces van beleidsvorming), normatieve motieven (zoals de wens om het publieke belang te vertegenwoordigen) en affectieve motieven (wanneer een persoon gedreven is door emotie en affectie). Deze typologieën passen goed bij de configuraties van motivaties die Vallerand (1997) beschrijft met zijn *motivational complexity* en de literatuur over *motivational profiles*. In beide theorieën wordt benadrukt dat er meerdere motivatoren een rol spelen in de keuze om in het publieke domein deel te nemen. In later onderzoek ontwikkelde Perry (1996) een schaal waarin deze typologieën werden geoperationaliseerd. Dit resulteerde in de volgende vier dimensies: *attraction to public policy making, commitment to the public interest and civic duty, compassion & self-sacrifice*. Deze dimensies vormen de basis voor veel vervolgonderzoeken naar *public service motivation*. Deze dimensies zijn echter veelal toegepast in Amerikaans perspectief. Vandenabeele (2008) plaatst PSM daarom in zijn werk in een meer Europese context. Ter aanvulling op de dimensies die Perry beschrijft voegt Vandenabeele (2008) publieke waarden als *customer orientation, democratic values* en *good governance* toe aan het model. Vandenabeele geeft op basis hiervan de volgende definitie van PSM: “*The belief, values and attitudes that go beyond self-interest and organizational interest, that concern the interest of a larger political entity and that motivate individuals to act accordingly whenever appropriate*”.

Ook in een Nederlands perspectief wordt het belang van *public service motivation* onderschreven (Steijn, 2006; Steijn & Lensink, 2009). Hoewel er weinig onderzoek naar is gedaan, hebben onder andere Steijn (2006) en Vandenabeele (2008) aangetoond dat PSM wel degelijk een rol speelt in het Nederlandse openbaar bestuur. Uit onderzoek van Loon & Noordegraaf (2014) bleek dat gemeenteambtenaren vooral motivatoren van instrumentele en normatieve aard vertonen. Enkele voorbeelden van instrumentele motivatoren zijn het politieke spel, het afwegen van belangen en meedenken over maatschappelijke problemen. Onder normatieve motivatoren vallen bijvoorbeeld publieke waardenrealisatie en het belang van betrouwbare publieke dienstverlening (van Loon & Noordegraaf, 2014).

### Public service motivated raadsleden

Hoewel PSM met name bestudeerd is in relatie tot publieke werknemers, zoals ambtenaren, is deze theorie ook goed toe te passen op lokale politici. Ritz (2015) weerlegt het argument dat politici puur

gedreven zijn door *self-interest* en stelt dat er daarentegen sprake is van gemixte motieven. Hij balanceert het rationele standpunt met meer waarde-gedreven motieven, waarbij hij onder andere *community interest, party loyalty en civic virtue* noemt als belangrijke redenen voor politiek gedrag (Ritz, 2015). Dit betreffen dus niet alleen motieven die het eigen individu ten goede komen, maar ten behoeve zijn voor de maatschappij in het grotere geheel. Pedersen (2014) onderschrijft daarnaast het argument dat de *commitment to the public interest* van lokale politici gezien kan worden als uiting van *public service motivation*. Lokale politici, hoewel niet belast met het uitvoeren van publieke dienstverlening, zijn wel degelijk betrokken bij het bepalen van het publieke belang voor een gemeenschap (Pedersen, 2014). Onderstaande tabel, gebaseerd op Pedersen (2014) en Perry & Wise (1990), toont de verschillende dimensies van *public service motivation* die ook in de motivatie voor het raadslidmaatschap een rol spelen. Met name het dienen van het publieke belang (*commitment to the public interest*), beleidsmatig en inhoudelijk bijdragen (*attraction to public policy*), het bijdragen aan goed openbaar bestuur (*compassion & self-sacrifice*) en de volksvertegenwoordigende dimensie (*user orientation*) zijn relevant in het motivatievraagstuk van raadsleden. *Public service motivated* politici worden op deze manier geacht hun verworven invloed te gebruiken om goed te doen voor anderen, waarbij natuurlijk de nuance geplaatst moet worden dat er ook sprake kan zijn van aanvullende, meer persoonlijke, *self-interested* motieven.

Dimensie	Begrip van dimensie
Dienen van het publieke belang ( <i>Commitment to the public interest</i> )	Motivatie om de maatschappij te dienen, waarbij de nadruk ligt op waarden en plicht
Beleidsmatig en inhoudelijk bijdragen ( <i>Attraction to policy making</i> )	Motivatie om besluitvorming te optimaliseren en op inhoudelijk vlak veranderingen door te voeren
Bijdragen aan goed bestuur ( <i>Compassion &amp; self-sacrifice</i> )	Motivatie om op normatieve wijze te willen bijdragen aan het functioneren van de lokale democratie
Het volk vertegenwoordigen ( <i>User orientation</i> )	Motivatie om de inwoners van een stad te vertegenwoordigen en hun belangen te representeren

Tabel 1: De verschillende *public service motivation*-dimensies, toegepast op lokale politici. Gebaseerd op Pedersen (2014) en Perry & Wise (1990).

### Raadswerk als betaald vrijwilligerswerk?

Ritz (2015) stelde in zijn artikel al dat *public service motivation* nauw verbonden is met vrijwilligerswerk, en dat de motieven om vrijwilligerswerk te doen overeen kunnen komen met politieke motieven. Vooral in de kleinere gemeenten is deze vergelijking treffend. De tijdsinvestering van gemiddeld 15,9 uur per week (Raad van het openbaar bestuur, 2016) staat voor velen niet in verhouding met de beschikbare tegemoetkoming. Voor de grotere gemeenten (zoals Rotterdam) geldt dat het raadswerk qua tijdsinvestering en werkdruk zelfs gezien kan worden als een meer dan fulltimebaan. Hoewel hier ook een grotere tegemoetkoming voor beschikbaar is gesteld, is het voor velen de vraag of dit de lading dekt. De term 'betaald vrijwilligerswerk' wordt daarom vaak gebruikt voor het raadswerk. Tegelijkertijd impliceert deze term ook dat raadswerk een nevenfunctie is, en dus niet verder dient te worden geprofessionaliseerd. Deze discussie over de professionalisering van het raadswerk wordt op meerdere niveaus en met veel verschillende betrokkenen gevoerd. Onder andere de ROB is kritisch over het raadswerk als een fulltime functie en ziet liever dat raadsleden met één

been in de maatschappij blijven staan (van der Meyden, 2016). Deze discussie zal later in dit theoretisch kader nog verder worden toegelicht.

In de literatuur over vrijwilligerswerk is een soortgelijke indeling aan dimensies terug te vinden als dat wij zagen in de literatuur over public service motivation. Clary & Snyder (1998; 1999) hebben zes functies onderscheiden waar vrijwilligerswerk aan kan bijdragen. Deze functies omvatten een breed scala aan persoonlijke en sociale motivatoren, zoals ook terug te vinden is in de literatuur over PSM en motivatie. Deze functies (*values, understanding, enhancement, career, social & protective*) kunnen goed verbonden worden aan de dimensies van *public service motivation* die Perry beschreef. Tot slot stellen Clary et al. (1998) dat het onderscheid in verschillende motivatoren ook kansen biedt voor rekrutering, aangezien er op specifieke psychologische functies ingespeeld kan worden. Recruitement neemt daarin ook een *'matchend'* aspect op zich, doordat de personen als het ware *'gematcht'* worden aan vrijwilligerswerk dat voldoet aan hun geprefereerde functies. Het uitgangspunt achter deze gedachte is dat een persoon die gedreven wordt door het nastreven van bepaalde waarden, gemotiveerder is om vrijwilligerswerk te doen dat dezelfde waarden omvat. De rol die recruitment speelt in het kandidaatstellingsproces zal in het verloop van dit kader verder worden toegelicht.

Function	Conceptual definition	Sample VFI item
Values	The individual volunteers in order to express or act on important values like humanitarianism.	I feel it is important to help others.
Understanding	The volunteer is seeking to learn more about the world or exercise skills that are often unused.	Volunteering lets me learn through direct, hands-on experience.
Enhancement	One can grow and develop psychologically through volunteer activities.	Volunteering makes me feel better about myself.
Career	The volunteer has the goal of gaining career-related experience through volunteering.	Volunteering can help me to get my foot in the door at a place where I would like to work.
Social	Volunteering allows an individual to strengthen his or her social relationships.	People I know share an interest in community service.
Protective	The individual uses volunteering to reduce negative feelings, such as guilt, or to address personal problems.	Volunteering is a good escape from my own troubles.

*Figuur 2: Functions served by volunteering and their assessment on the VFI. Uit: Clary & Snyder (1997).*

## 2.4 Tussentijdse terugblik

De theorie over motivatie kan complex en erg theoretisch aanvoelen. Deze theorie is echter noodzakelijk om te kunnen begrijpen welke verschillende types motivatie er meespelen in de beslissing van burgers om zich te kandideren. Enkele motivatoren zullen intrinsiek van aard zijn, terwijl anderen meer extrinsiek gemotiveerd zijn. In het verdere verloop van het theoretisch kader zal er door middel van concrete voorbeelden nogmaals stilgestaan worden bij de verschillende type motivatoren. Deze extrinsieke en intrinsieke motivatoren vormen de basis voor het samenstellen van een aantal *motivational profiles*. Een motivational profile kan gezien worden als bouw pakket van motivatoren. Zonder de theorie over deze bouwstenen, kan men geen pakket samenstellen. Daarnaast zien we dat de publieke context voor veel raadsleden al in een vroeg stadium een aantrekkende werking had. Om te verklaren waarom sommige burgers de ambitie hebben om raadslid te worden, en anderen niet, is de theorie over *public service motivation* van verklarende waarde. Er wordt dus een kleine aanname gedaan dat kandidaatsraadsleden in zekere mate *'public service motivated'* zijn. Elementen uit de

motivatietheorie, motivational profiles en public service motivation vullen elkaar op deze manier aan en dragen bij aan een beter begrip omtrent de motivatie voor het raadslidmaatschap. Deze theorieën vormen gezamenlijk het kader voor het verdere verloop van deze scriptie.

Op basis van de bovenstaande literatuur kan een tweetal verwachtingen worden opgesteld. Ten eerste wordt verwacht dat de motivatie van burgers bestaat uit meerdere elementen, die samengevat kunnen worden in een motivational profile. Op basis van de bestudeerde literatuur vermoeden wij dat er in ieder geval een scheiding tussen een meer rationeel gedreven profiel en een meer ideologisch gedreven profiel valt waar te nemen. Binnen deze tweedeling valt echter nog een grijs gebied aan dimensies. Dit gebied zal door middel van de diepte-interviews verder ingekleurd moeten worden. Het einddoel is zodoende het beschrijven van verschillende motivational profiles, waarbij er een koppeling valt te maken in de mate van intrinsieke en extrinsieke motivatoren binnen en tussen de verschillende profielen. De tweede verwachting gaat in op de rol die recruitmentprocessen van politieke partijen spelen in het beïnvloeden van de motivatie van mogelijke kandidaten. Deze processen kunnen naar verwachting zowel op een positieve als een negatieve manier uitwerken. Motivatie is in het kader van het raadslidmaatschap een belangrijke factor, maar in veel gevallen niet per se de doorslaggevende. Naast het 'willen', waarvoor motivatie de belangrijkste leidraad vormt, is het ook een kwestie van 'kunnen' en 'mogen'. Hiervoor dient er gekeken te worden naar de capaciteiten van kandidaten (het 'kunnen'), in hoeverre zij gestimuleerd worden door lokale politieke partijen en hoe deze burgers uiteindelijk daadwerkelijk gekandideerd worden (het 'mogen'). Dit onderscheid in mogen, kunnen en willen wordt duidelijker wanneer men kijkt naar de wervings- en recruitmentprocessen van politieke partijen. De centrale vraag hierbij is: op welke manier beïnvloedt recruitment de motivatie van burgers om zich te kandideren?

## 2.5 Rekrutering door politieke partijen

Hoewel het in theorie mogelijk is om jezelf als individu te kandideren voor de gemeenteraadsverkiezingen, gebeurt dit in de praktijk bijna niet. Politieke partijen hebben zodoende een belangrijke rol in het kandidaatstellingsproces voor de gemeenteraden. Uit recent onderzoek van Verhelst, Reynaert en Steyvers (2013) blijkt dat 98% van de Nederlands raadsleden voor de eerste termijn al lid was van een politieke partij. Dit percentage behoort tot een van de hoogste van heel Europa. Het lidmaatschap van een politieke partij vormt zodoende voor velen een eerste stap richting het raadslidmaatschap. Ondanks dat het partijlidmaatschap in heel Europa afneemt, waarbij in Nederland nog maar zo'n 2,5% van het electoraat lid is van een politieke partij (Van Biezen, Mair, Poguntke, 2012), hebben deze politieke partijen ook een functie in het opleiden van kandidaten. Veel politieke partijen bieden interne opleidingen en cursussen, waardoor geïnteresseerde personen zich kunnen voorbereiden op het raadswerk. Hieruit blijkt dat politieke partijen dus ook bijdragen aan het aspect 'kunnen' in aanloop naar de kandidaatstelling voor het raadslidmaatschap. Een onderzoek onder Belgische raadsleden wees daarnaast uit dat 41% van de lokale raadsleden in België hun politieke loopbaan is gestart bij een politieke jongerenorganisatie (Hooghe, Stolle & Stouthuysen, 2004). De doorstroom van een politieke jongerenpartij naar de gemeentelijke afdeling of van het lidmaatschap naar een kandidaatstelling kan enerzijds gezien worden als een *drift* richting het raadswerk, waarbij er langzaam een bepaalde beweging op gegaan wordt. Anderzijds kan dit ook als bewuste opleiding en selectie door de politieke partijen gezien worden, waarbij politieke partijen bepaalde personen scouten en trainen. Beide benaderingen zullen in de volgende alinea's besproken worden.



### Een geleidelijke 'drift' naar het raadswerk

Politieke partijen hebben niet altijd in de belangstelling gestaan aangaande deze recruitmentfunctie. Vroeger werd aangenomen dat politieke ambitie en het vormen van een politieke carrière de voornaamste reden waren voor burgers om deel te willen nemen aan het politieke circuit (Black, 1972; Schlesinger, 1966). Deze rationele motieven zorgden ervoor dat verwacht werd dat politieke partijen slechts een kleine rol speelden in het motiveren van burgers. Vanuit deze rationele blik was deze keuze voor kandidaatstelling puur afkomstig vanuit het individu. Broockman (2014) ziet dit anders in zijn onderzoek, waarbij hij juist deze recruitmentfunctie van politieke partijen centraal stelt. In zijn onderzoek stelt hij dat politici niet alleen aan de oorsprong van partijen staan, maar dat politici ook gevormd en gecreëerd worden door politieke instituties. Hij gaat hierin nog verder en beargumenteert dat de *recruitment pool* waaruit politieke partijen hun kandidaten selecteren op strategische wijze wordt samengesteld door recruiters, om zodoende een goede 'fit' tussen partij en rekrut te garanderen. Door eensgezinde personen te benaderen en te enthousiasmeren om zich te kandideren, proberen partijen zich tegelijkertijd ervan te verzekeren dat hun eigen doelen naar voren komen (Broockman, 2014). Daarnaast zorgen deze persoonlijke relaties ervoor dat de mobilisatie binnen een partij op gang komt. Door een beroep te doen op potentiële kandidaten binnen het partijnetwerk, wordt de *party duty* aangewakkerd, waardoor mensen sneller in beweging komen. In Nederland blijkt zo'n 62% van de raadsleden aangemoedigd te zijn door deze partijloyaliteit (Verhelst, Reynaert, Steyvers, 2013). Deze benadering van Broockman past goed bij een alternatieve manier van recruitment, waarbij kandidaatsraadsleden langzaam naar deze positie "drijven". Barron *et al* zeggen hierover: "*The majority of local politicians are not fired by determined ambition, but drift gradually – albeit with encouragement – into a council candidature.*" (Barron *et al*, 1989). Door personen te benaderen die passen bij de partij en deze gedurende een bepaalde periode langzaam klaar te stomen voor het raadswerk, voorziet de politieke partij zichzelf van nieuwe kandidaten. De partij vormt zodoende de motor achter deze "drift".

### Gevraagd voor het raadslidmaatschap

De tegenhanger van deze "drift" is het actief benaderen van potentiële kandidaten. Bowman & Boyton (1966) stelden in 1966 al dat de voornaamste reden dat mensen zich kandideren ligt in het feit of zij zijn gevraagd om zich kandidaat te stellen. Hier zijn ook verschillen aan te wijzen tussen de twee geslachten. Vrouwen moeten over het algemeen vaker gevraagd worden dan mannen. Hier zal later in het theoretisch kader bij worden stilgestaan.

Boogers & Voerman (2018) benoemen in hun onderzoek dat politieke partijen op twee manieren hun kandidaten werven, te weten via interne rekrutering (binnen de partij) en via externe rekrutering (buiten de partij). De mate van externe rekrutering neemt de laatste jaren toe, wat kan wijzen op een vermaatschappelijking van het raadslidmaatschap. Dit kan op zijn beurt weer bijdragen aan een hogere mate van integriteitsrisico's (Boogers & Voerman, 2018). Het wervingspotentieel van politieke partijen is daarnaast afhankelijk van meerdere factoren, zoals het aantal (actieve) leden van de partij, de positie die een partij inneemt in het politieke landschap, en het aantal raadsleden dat geworven moet worden (Boogers & Voerman, 2018). Zo wordt vermoed dat een voormalige coalitiepartij met veel actieve leden eerder geschikte kandidaten zal vinden dan een kleine partij met zicht op slechts één zetel.

Wanneer men nader kijkt naar de personen die zich wél hebben gekandideerd, valt op dat veel van hen al ervaring vooraf hebben opgedaan. Uit onderzoek van de SGB0 bleek dat in 2006 zo'n 30% van



de kandidaatsraadsleden al betrokken was als burgerraadslid of steunfractielid en nog eens 30% van de kandidaten al actief was als bestuurslid van de partij. Slechts een klein deel van de kandidaten (14%) was nog niet actief binnen de lokale afdeling. Hieruit kan men afleiden dat er door veel partijen vooral op intern niveau gerekruteerd wordt. Het hebben van politiek-bestuurlijke ervaring binnen de partij is voor veel partijen een voordeel dat sterk meeweegt in de selectie.

De zoektocht naar geschikte kandidaten blijkt ondanks de ontwikkelingen omtrent training en selectie niet zonder hobbels in de weg. In aanloop naar de gemeenteraadsverkiezingen van 2018 berichtte onder andere de NOS dat veel partijen moeite te hebben met het vinden van geschikte kandidaten (NOS, 2017). Onderzoek van Boogers en Voerman (2018) bevestigt dat het voor politieke partijen niet eenvoudig is om genoeg personen te vinden voor de kieslijsten. In hun onderzoek duiden zij sinds 2006 de ontwikkelingen op het vlak van rekrutering en selectie van kandidaten in het kader van de gemeenteraadsverkiezingen. Hoewel het probleem het grootst is in de gemeentes met minder dan 20.000 inwoners, meldde ook een derde van de partijen in gemeentes met meer dan 100.000 inwoners enige of veel moeite te hebben met het vinden van geschikte kandidaten voor de verkiesbare plaatsen. Hoewel minder aanwezig, speelt deze factor dus ook mee in een grote stad als Rotterdam. Rekrutering door politieke partijen, en de kieslijst die vervolgens gepresenteerd wordt bij de gemeenteraadsverkiezingen, is daarmee uitermate bepalend voor de uiteindelijke samenstelling van de raad (Boogers & Voerman, 2018). De kwaliteit van het lokale bestuur is hierdoor ook direct verbonden aan het recruitmentproces van kandidaatsraadsleden (Boogers & Voerman, 2018). Immers bepalen deze partijen welke personen op de lijst terecht komen. Deze selectie heeft ook negatieve gevolgen. Met name jongere raadsleden, raadsleden uit grotere gemeentes en raadsleden van meer verstedelijkte gebieden geven aan moeite te hebben gehad met het bereiken van een verkiesbare plaats (van Wijnen & Hulsen, 2015). Burgers zien vooral (actief) partijlidmaatschap als barrière voor de kandidaatstelling, samen met een (zelf ingeschat) gebrek aan benodigde kennis en ervaring (Van Wijnen & Hulsen, 2015). Hierin zien we de driedeling 'willen', 'kunnen' en 'mogen' duidelijk terug. Hoewel deze burgers wellicht gemotiveerd genoeg zijn voor het raadslidmaatschap, missen zij de benodigde capaciteiten of lopen zij tegen een partijbarrière aan, waardoor zij niet in aanmerking komen voor het raadslidmaatschap.

### Representiviteit in de raad

Deze selectieprocessen kunnen een negatieve uitwerking hebben op de representiviteit van de raad. De Denktank van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten heeft onlangs een demografisch onderzoek uit laten voeren door TNS/Nipo naar het gemiddelde Nederlandse raadslid (2016). Hieruit kwam naar voren dat de gemeenteraden in Nederland een slechte representatie vormen van de bevolking. Het merendeel van de raadsleden is man, hoogopgeleid en van middelbare leeftijd. De Denktank stelt dat hoewel deze gemiddelde leeftijd meer ervaring met zich meebrengt in de raad, het jammer is dat burgers "in het spitsuur van hun leven" niet bereid zijn zich te kandideren voor de gemeenteraad. Deze groep mensen tussen de 25 en 40 jaar heeft vaak jongere kinderen en bevindt zich nog aan de start van hun carrière. Deze misrepresentatie wordt verder duidelijk wanneer men kijkt naar het aandeel jongvolwassenen in de raad: slechts 12% van de raadsleden is onder de 40 jaar. (Denktank VNG, 2016).

Deze 'mis-representatie' is overigens geen louter Nederlands probleem. Ook in het Verenigd Koninkrijk zijn de verhoudingen scheef. In zijn studie naar raadsleden van de *Liberal Democrat Party* probeert

Meadowcroft te verklaren waarom deze groep ondervertegenwoordigd is. Hij citeert daarbij eerder onderzoek dat zich afzet tegen de meer rationele benadering, en onderschrijft dat *self-seeking ambition* in mindere mate een rol speelt. Hij stelt tevens dat *“the benefits of elected office are not only attractive to ambitious, high achieving individuals, but may also appeal to those with more modest goals.”* (Meadowcroft, 2001). In zijn zoektocht naar de demotivatoren die dit proces kennelijk hinderen, noemt hij onder andere *“the personal and career costs of the time required for public service as a local authority member, coupled with the declining prestige and status of council service.”* (Meadowcroft, 2001). Het raadslidmaatschap zorgt ervoor dat men zowel op persoonlijk, als op zakelijk vlak moet inleveren, zonder dat hier veel erkenning voor is. Daarnaast stelt hij dat het lage aantal vrouwelijke raadsleden onder andere verklaard kan worden door de hoge kosten van de publieke dienstverlening, zoals het kinderdagverblijf, waardoor het voor vrouwen onaantrekkelijker is om raadslid te worden.

### Genderongelijkheid in recruitmentprocessen

Lawless & Fox (2010) hebben in hun onderzoek veel aandacht besteed aan genderongelijkheid in recruitmentprocessen. Hoewel hun onderzoek sterk gericht is op het Amerikaanse publieke klimaat, biedt het wel inzicht in de verschillen tussen mannen en vrouwen in hun politieke loopbaan. Al eerder publiceerden zij dat vrouwen evenveel kans maken wanneer zij zich eenmaal kandidaat stellen (Fox & Lawless, 2004). Tot dan werd echter verondersteld dat mannen en vrouwen op eenzelfde manier de afweging maken om zich te kandideren. Het blijkt echter dat vrouwen andere aspecten meenemen in deze keuze en vaak een extra duwtje in de rug nodig hebben. Het feit dat aan de ‘output’-zijde geen verschil wordt gemerkt (i.e. vrouwen hebben evenveel kans om verkozen te worden), betekent niet dat de voorgaande processen gelijk zijn voor beide geslachten (Fox & Lawless, 2004; Elder, 2004). De verschillen in de keuze om zich te kandideren wijzen zij toe aan vier aspecten: de heersende politieke cultuur, de ervaren familieverantwoordelijkheden door vrouwen, de kwalificaties die zij zichzelf toekennen en een meer ideologische motivatie (Fox & Lawless, 2004). De politieke cultuur gaat in Amerikaans perspectief in op de mate waarin de politieke omgeving traditioneel van aard is, waarbij zij verwachten dat in de meer conservatieve staten minder vrouwen zich zullen kandideren. De familieverantwoordelijkheden gaan in op de traditionele man-vrouw verhouding in het huishouden en de zorg over bijvoorbeeld kinderen. In hun onderzoek stellen zij dat, ondanks de progressie die de laatste decennia heeft plaatsgevonden, vrouwen langer stilstaan bij hun familieverantwoordelijkheden in de afweging om zich te kandideren. Een derde afweging betreft de kwalificaties die vrouwen zichzelf toekennen. Door de *gender role socialization* beschouwen vrouwen zich volgens de auteurs als minder bekwaam om de politiek te betreden (Elder, 2004). Tot slot bespreken de auteurs ideologische motivatie, waarbij zij doelen op bepaalde (“vrouwelijke”) beleidsdomeinen, zoals zorg, onderwijs en jeugd, waar vrouwen zich voor in willen zetten en zich daardoor kandideren. Deze vier aspecten vinden zij niet terug bij de mannelijke kandidaten. Doordat deze afweging van vrouwen anders tot stand komt dan die van mannen, stellen zij dat ook in het recruitmentproces dient stil te worden gestaan bij deze verschillen.

Niven (1998) gaat in zijn onderzoek stil in op wat hij noemt de *“gender bias”* in recruitmentprocessen. Hij benoemt terecht dat, hoewel er uit onderzoek blijkt dat vrouwen geen andere kansen maken in recruitmentprocessen, dit niets zegt over de *“unknown potential candidates who have been successfully discouraged from running”* (Niven, 1998). In zijn onderzoek heeft hij lokale partijbesturen en lokale politici benaderd omtrent dit vraagstuk. Hieruit concludeert Niven dat er onder andere sprake is van

een “*outgroup effect*”. Het “*outgroup effect*” stelt dat recruiters kandidaten benaderen die in essentie overeenkomen met het profiel van de recruiter zelf. Hij stelt dat vrouwen in mindere mate beschouwd worden als de *ingroup*, waardoor zij minder vaak worden benaderd voor politieke functies. Dit verschijnsel zagen we eerder al bij Broockman (2014). De resultaten van Niven dienen echter met een korreltje zout genomen te worden. Het onderzoek dateert van eind 20<sup>e</sup> eeuw en is zeer Amerikaans van aard, waardoor de resultaten extremer zijn dan te verwachten in Rotterdams perspectief.

Het achterliggende probleem kan volgens meerdere auteurs (Fox & Lawless, 2010; Elder, 2004) worden toegeschreven aan het gebrek aan vrouwelijke rolmodellen. Dit komt bijvoorbeeld terug in onderzoek van Campbell & Wolbrecht (2006). Uit hun artikel “*See Jane run. Women politicians as role models for adolescents*” blijkt onder andere dat berichtgeving over vrouwelijke politici in de (lokale) media bij kan dragen aan de mate van politieke betrokkenheid van jonge vrouwen. Niet zozeer het aantal vrouwen in de politiek, maar de zichtbaarheid van deze vrouwen blijkt van doorslaggevende factor te zijn in het motiveren van jonge vrouwen (Campbell & Wolbrecht, 2006).

## 2.7 De grijze literatuur over het raadslidmaatschap

De zichtbaarheid van raadsleden in het algemeen is sinds een aantal jaren een *hot issue* in de grijze literatuur. De positie van het raadslidmaatschap staat hoog op de agenda van menig overheidsinstantie, zoals bijvoorbeeld terug te zien is in de vele rapporten dat het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties publiceert over dit thema. Deze rapporten gaan bijvoorbeeld in op trends en het functioneren van de lokale politiek in algemene zin (Staat van het Bestuur, 2018). Enerzijds betreft dit belevingsonderzoek, waarin de ervaringen van volksvertegenwoordigers centraal staan. Anderzijds komt in deze rapporten ook de maatschappelijke positie van de gemeenteraad nadrukkelijk naar voren. Deze documenten zijn veel praktischer van aard dan de meeste wetenschappelijke onderzoeken. Veel van de gevonden motivatoren en demotivatoren zijn zodoende afkomstig uit deze grijze literatuur.

### Het aanzien van het raadslidmaatschap

De maatschappelijke positie en zichtbaarheid van de gemeenteraad hebben een belangrijke rol in het aantrekken van nieuwe kandidaten. Zo houdt de Nederlandse Vereniging van Raadsleden – Raadslid.nu zich actief bezig met het versterken van het aanzien van raadsleden en de lokale politiek in algemene zin. In 2015 resulteerde dit onder andere in de publicatie van “Aanzien of afzien: Een essay over het aanzien van het raadslidmaatschap”, geschreven door Cachet & Verkaik (2015), in opdracht van Raadslid.nu. In dit essay schetsen zij een beeld van een raad zonder aanzien, waar onder andere de nadruk op de integriteitsschandalen van lokale vertegenwoordigers en de opkomst van sociale media als bedreigend voor het aanzien van raadsleden worden beschouwd (Cachet & Verkaik, 2015). Deze aspecten werken niet alleen in op het verminderde aanzien, maar kunnen ook als demotiverend worden beschouwd. Daarnaast wijzen zij op de toegenomen complexiteit door de intrede van de dualisering van het lokale bestuur in 2002 en de decentralisatie van overheidstaken. In de ogen van Cachet & Verkaik leidt dit tot complexer raadwerk, waardoor ook de bereidheid tot het uitvoeren van deze neventaak is afgenomen. Het aanzien van de gemeenteraad en haar leden hangt volgens Cachet & Verkaik (2015) af van de volgende vijf aspecten: de kwaliteit van de raadsleden, de benaderbaarheid van raadsleden, het probleemoplossend vermogen van raadsleden, de integriteit van raadsleden en de politiek-bestuurlijke (on)rust in gemeenteraden. Zij concluderen dat deze punten maken dat het aanzien van de lokale politiek onder druk staat (Cachet & Verkaik, 2015).

Ook van Wijnen en Hulsén (2015) hebben onderzoek gedaan naar “Het aanzien van het politieke ambt”. In hun belevingsonderzoek onderzochten zij vijf thema’s, te weten de verwachte baten en lasten van het ambt, de ervaren baten en lasten van het ambt, de mate van competentie en ondersteuning, het proces van rekrutering en tot slot de loyaliteit ten aanzien van het ambt (van Wijnen & Hulsén, 2015). In deze rapporten wordt ook veelvuldig gevraagd naar de motivatie van volksvertegenwoordigers. Wanneer zij vroegen naar de redenen voor kandidaatstelling voor raadsleden, kwam vooral de wens tot het leveren van een bijdrage aan de samenleving sterk naar voren (84%). Ook het uitvoeren van eigen politieke ideeën (43%) en het opkomen voor belangen van groepen (39%) zijn in dit onderzoek belangrijke motivatoren voor kandidaatsraadsleden. Een overzicht van de gevonden motivatoren uit het onderzoek van van Wijnen en Hulsén is opgenomen in de samenvattende tabel onderaan dit theoretisch kader. Naast aantrekkelijke aspecten hebben zij ook enkele demotivatoren beschreven in hun studie. De hoge tijdsbelasting en werkdruk vormen veruit de belangrijkste reden dat respondenten twijfelen over hun kandidaatstelling (61%). Daarnaast speelt de vraag in hoeverre men het beleid daadwerkelijk kan veranderen een rol (31%). Ook blijken de politieke spelletjes niet voor iedereen weggelegd.

Denters (2012) zegt over de motivatie tot kandidaatstelling dat “de mogelijkheid om mee te denken, mee te praten en mee te beslissen over het vormgeven van de eigen gemeente en het kunnen beïnvloeden van de lokale gang van zaken (...) veelgenoemd [worden] als een aantrekkelijk aspect van het raadswerk”. Hij sluit zijn betoog af met de woorden dat het raadswerk gezien kan worden als “*a dirty job that needs to be done*” (Denters, 2012). Hoewel het animo om raadslid te worden dus afneemt, onderschrijft deze uitspraak wel het belang dat wordt gehecht aan een goed functionerend lokaal bestuur. Uit onderzoek van I&O Research blijkt dat de gemeenteraad ten opzichte van andere volksvertegenwoordigende organen het meeste vertrouwen geniet. 65% van hun respondenten gaf aan vertrouwen te hebben in het functioneren van de gemeenteraad, terwijl de Tweede Kamer en Provinciale Staten blijven haken op respectievelijk 55% en 47% procent (I&O Research, 2019). In “Trots op de raad” (Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, Raadslid.nu, 2017) wordt dit dubbele beeld nader toegelicht: “Aan de ene kant hebben inwoners niet zo’n hoge pet op van de raad. Aan de andere kant: als er belangen in het geding zijn, weten zij raadsleden snel te vinden en ook te waarderen om hun kennis en inzet. Ook hebben burgers weinig vertrouwen in de raad, maar stellen zij het aan de andere kant weer wel op prijs dat het moeilijke raadswerk überhaupt gedaan wordt.”

#### De onaantrekkelijke kant van het raadslidmaatschap

In internationaal onderzoek onderschrijven Aars & Offerdal (1998) dat het raadswerk een onaantrekkelijke kant heeft. In hun onderzoek naar *local political recruitment* in Finland & Noorwegen hebben zij aan burgers, kandidaatsraadsleden en huidig raadsleden gevraagd welke redenen zij hadden om zich niet te (her)kandideren voor het raadslidmaatschap. In Finland is de voornaamste reden dat het publieke debat volgens kiesgerechtigden te veel gefocust is op partijlijnen. Het politieke klimaat heeft zodoende een afschrikkende werking op deze individuen. Aars en Offerdal (1998) vermoeden dat Finse burgers het raadslidmaatschap dus eerder zien als een persoonlijk mandaat, in plaats van een partij gedreven keuze. Daarnaast zijn een gebrek aan interesse, het reeds al bijgedragen hebben aan de maatschappij en een verwacht gebrek aan invloed redenen voor burgers om zich niet te willen kandideren in Finland. Opmerkelijk is dat voor huidig raadsleden uit Finland hun leeftijd en de reeds doorgebrachte tijd als raadslid de voornaamste redenen zijn om zich niet te

herkandideren. In het onderzoek wordt dit verder niet verklaard. In Noorwegen zien we met name de hoge tijdsinvestering en de werkdruk terugkomen. Het is aannemelijk dat deze factoren ook in een Nederlands perspectief van belang zijn. Het onderzoek toont echter meteen aan dat deze redenen per land kunnen afwijken. In het empirische gedeelte van dit onderzoek zal moeten blijken of deze factoren ook in de Rotterdamse gemeenteraad terugkomen.

Table 5. Reasons for Not Seeking Nomination. Percent

Reasons for not seeking nomination	Finland			Norway		
	Voters	Candidates	Councilors	Voters	Candidates	Councilors
Have been councilor long enough	–	40 (6)	85 (1)	–	23 (8)	42 (4)
Too old	23 (12)	39 (7.5)	53 (2.5)	19 (10.5)	26 (6.5)	19 (9)
Takes too much time from family life	41 (5)	44 (4)	37 (5)	52 (2)	50 (3)	56 (2)
Takes too much time from daily work	37 (8)	41 (5)	28 (8)	49 (4)	55 (1.5)	64 (1)
Takes too much time from leisure activities	35 (9)	47 (3)	39 (4)	55 (1)	55 (1.5)	49 (3)
Too much paperwork	40 (6)	36 (10)	32 (6.5)	51 (3)	46 (4)	38 (5)
Issues are too complicated	25 (11)	12 (13)	0 (13)	19 (10.5)	10 (12)	9 (11.5)
Lack of influence	43 (4)	39 (7.5)	26 (9)	25 (8)	19 (11)	20 (8)
Lack of education	30 (10)	16 (12)	11 (12)	16 (12)	8 (13)	5 (13)
Local politics is ruled by party bosses	39 (7)	38 (9)	22 (10)	35 (6)	26 (6.5)	16 (10)
Debates follow party divisions too closely	66 (1)	56 (1)	32 (6.5)	44 (5)	43 (5)	33 (6)
Not interested	48 (2.5)	25 (11)	12 (11)	32 (7)	21 (9.5)	9 (11.5)
Have done my civic duty	49 (2.5)	49 (2)	53 (2.5)	24 (9)	21 (9.5)	27 (7)
N	560	62	19	1150	260	70

Note: Parentheses indicate rankings.

Figuur 3: Redenen om zich niet te (her)kandideren. Uit: Aars & Offerdal (1998)

Dat het raadswerk niet te onderschatten is komt ook naar voren in het rapport van de Commissie Positie Wethouders en Raadsleden. In “Van werklust naar werkdruk” (2008) onderzocht deze commissie onder andere het hoge verloop van raadsleden. Hierop volgden een aantal aanbevelingen om het raadswerk evenwichtiger te maken. Zij schetsen een beeld van “het laverende raadslid” dat continu schippert tussen het raadswerk, een reguliere baan en zorgtaken. Ook de commissie stelt dat de tijdsinvestering en werklust voor veel oud-raadsleden een reden vormen om te stoppen. Een belangrijke innovatie ziet de commissie daarom in het verbeteren van de efficiëntie van de raad, bijvoorbeeld door nieuwe vergadermodellen, waardoor de ervaren werkdruk verlaagd kan worden. De commissie benoemt daarnaast in lijn met van Wijnen en Hulsen dat de redenen om te stoppen met het raadswerk teruggevoerd kunnen worden naar drie elementen: persoonlijke omstandigheden (zoals tijdsbelasting en werkdruk, maar ook bijvoorbeeld een verhuizing naar een andere gemeente), het functioneren van fractie en raad (intern conflict of een ervaren gebrek aan daadkracht) of door politieke redenen (Commissie positie raadsleden en wethouders, 2008).

De SGBO voerde in 2006 ook onderzoek uit naar de redenen van raadsleden om af te treden. Naast bovengenoemde drie elementen noemen zij ook kandidaatstelling als belangrijk element in dit proces. Het gaat hierbij onder andere om raadsleden die bij de opvolgende verkiezingen op onverkiesbare plekken zijn gezet door de partij, die op eigen verzoek niet verkiesbaar zijn gesteld of raadsleden die door zetelverlies hun plek hebben moeten afstaan (SGBO, 2006). Uit het onderzoek van de SGBO bleken echter met name de persoonlijke motieven van belang. Zo’n 20% van de respondenten uit 2006

gaf aan dat “het lang genoeg is geweest” of “dat er geen uitdaging meer zit [in het raadswerk]” (SGBO, 2006). Daarnaast bleek ook de combinatie van raadswerk met familieverantwoordelijkheden (zoals gezin of partner) en betaald werk voor velen te veel. Vooral vrouwen geven aan vaker te stoppen vanwege de balans tussen raadswerk en neventaken (SGBO, 2006).

Hoewel de tijdsdruk en werklast als voornaamste redenen worden genoemd om het raadswerk te laten vallen, stelt de Commissie positie raadsleden en wethouders het belang van het raadswerk als parttimefunctie voorop. Hierover zeggen zij: “Tijd creëren door van het raadslidmaatschap een betaalde baan te maken, is geen reële optie. [...] De meerwaarde van het raadswerk is nu juist dat de combinatie van betaald werk, zorgtaken en andere activiteiten het raadslid tot een betere volksvertegenwoordiger maken.” (Commissie positie raadsleden en wethouders, 2008) Interessant is dat de Commissie hierbij een de positie van de vier grote gemeenten nuanceert, waarbij zij stellen dat “de druk en de intensiteit van het raadslidmaatschap in Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht onvergelijkbaar is met andere gemeenten.” (Commissie positie raadsleden en wethouders, 2008).

De aantrekkelijkheid van het raadslidmaatschap wordt tot slot niet alleen gehinderd door tijdsdruk en werklast, ook algemenere ontwikkelingen en trends uit de samenleving maken het raadswerk lastiger. Het steeds meer versplinterde politieke spectrum maakt dat raadsleden in toenemende mate te maken krijgen met een complexe en verdeelde gemeenteraad. De Denktank Vereniging van Nederlandse Gemeenten spreekt daarom over de “polarisatie en verharding van het debat” (Denktank VNG, 2016). De Raad voor het openbaar bestuur zegt over deze politisering: “In nogal wat gemeenten hebben ‘Haagse mores’ hun intrede gedaan. Omgangsvormen verharden, debatten verruwen.” (Rob, 2016). Uit hun onderzoek blijkt tevens dat één derde van de raadsleden te maken heeft gehad met een vorm van agressie of geweld tijdens hun raadsperiode. Deze factoren dienen net zo goed mee te worden genomen in het totaalbeeld omtrent de motivatie voor het raadslidmaatschap.

## 2.8 In overzicht

Zoals aan het begin van dit kader is aangegeven loopt de literatuur van abstract naar steeds concreter. Hierdoor kan het lastig zijn om het overzicht te behouden. In dit slotdeel van het theoretisch kader zal geprobeerd worden een globaal overzicht te schetsen van de bestudeerde literatuur, zodat deze wat meer tot de verbeelding zal spreken.

In dit overzicht komt de wetenschappelijke literatuur over de verschillende soorten motivatie (extrinsiek & intrinsiek), motivatieprofielen en politieke recruitment samen met de grijze literatuur over de beleving van het raadslidmaatschap. Zodoende zijn alle elementen uit het theoretisch kader op een bepaalde manier terug te zien in het overzicht. De verschillende factoren binnen de dimensies zijn afkomstig uit een mix van wetenschappelijke & grijze literatuur. Sommige van deze factoren zijn extrinsiek van aard, terwijl andere juist meer intrinsiek zijn. De theorie over politieke recruitment is terug te zien in de recruitmentvariabele.

Om het overzicht zo eenvoudig mogelijk te presenteren zijn er verschillende tabellen opgesteld met de gevonden factoren uit het literatuuronderzoek die een rol spelen in de motivatie voor het raadslidmaatschap. Op basis van dit overzicht is het conceptueel model ontwikkeld, waarin de theoretische verwachting op een visuele wijze gerepresenteerd wordt. Dit overzicht vormt tevens het

antwoord op de eerste deelvraag van dit onderzoek: ***Welke factoren zijn volgens de theorie van invloed op de motivatie van personen voor het raadslidmaatschap?***

#### Bestaande overzichten

In de wetenschappelijke literatuur zien we een duidelijke focus op persoonlijke factoren wanneer men burgers vraagt naar hun motivatie voor het raadslidmaatschap. De *incentive typology* van Clark & Wilson (1961) en onderzoek naar politieke motivatie door Parker (1972) zijn hier goede voorbeelden van. Clark & Wilson onderscheiden in hun werk drie categorieën incentives: *material incentives*, *solidary incentives* & *purposive incentives*. Onder *material incentives* plaatsen zij tastbare vergoedingen, zoals extra inkomen in de vorm van een vergoeding voor het raadslidmaatschap. Deze motivatoren zijn bij uitstek extrinsiek van aard. Naast inkomsten is ook carrièreontwikkeling onder deze categorie geschaard. Het beklimmen van de carrièreladder kan gezien worden als een materiële vooruitgang, daar hier vaak een beter salaris of een beter aanbod aan secundaire voorwaarden voor staat. Daarnaast onderscheiden zij *solidary incentives*. Hieronder vallen alle motivatoren die terug te leiden zijn naar persoonlijke ontwikkelingen of individuele voordelen. Ook deze motivatoren kunnen worden gezien als extrinsiek, waarbij deze meer aan de autonome kant van het spectrum zitten. Tot slot benoemen Clark & Wilson de *purposive incentives*. In deze categorie staat het dienen van de samenleving centraal. Deze motivatoren zijn een goed voorbeeld van de meer intrinsieke motivatoren in het vraagstuk.

Parker (1972) voegde later *asked-to-run incentives* toe aan de typologie van Clark & Wilson, om zo ook recruitmentfactoren mee te kunnen nemen in zijn onderzoek. In zijn onderzoek naar "*Candidates' motivations for first seeking office*" werd middels deze vier categorieën een overzicht geschetst van de verschillende motivatoren die kandidaten bewogen om zich een eerste keer te kandideren (Parker, 1972). Hierin maakt Parker dus impliciet ook het onderscheid tussen kandidaten aantrekken (eerste termijn) en vasthouden (tweede termijn). Voor deze scriptie zullen de *asked-to-run incentives* niet gebruikt worden als een losse categorie factoren. In plaats daarvan wordt in deze studie politieke rekrutering als een modererende variabele gezien. Dit wil zeggen dat recruitmentfacetten bijdragen aan de uiting van bepaalde motivatoren. Dit kan zowel op een versterkende wijze als op een demotiverende wijze zijn. Meer hierover volgt later in dit overzicht.

FACTOR LOADINGS ON MOTIVATIONS FOR  
SEEKING FIRST OFFICE<sup>a</sup>

Motivations	Rotated Factors			
	I	II	III	IV
Material factor				
Step up from previous job	.705			
Political activity good for business	.702			
Salary	.669			
Promote interest of occupation	.660			
Bored with occupation	.466			
Solidary factor				
Desire for leadership position		.821		
Fascination with politics		.677		
Being around important people		.657		.343
Community recognition		.650		
Purposive factor				
To promote specific policies			.758	
Obligation for public service			.722	
Dissatisfaction with incumbent			.691	
Asked-to-run factor				
Asked by public officials				.830
Asked by party officials				.740
Asked by friends/relatives				.715

<sup>a</sup>All factor loadings above .300 are shown.

*Figuur 4: Motivations for seeking first office. Uit: Parker (1972)*

### Een samengesteld model

Deze typologieën hebben sterk de neiging om alleen naar de persoonlijke beweegredenen van burgers te kijken. Veelgehoorde motivatoren zoals het vertegenwoordigen van burgerbelangen, het opdoen van politieke kennis en meedenken over maatschappelijke vraagstukken zijn aspecten die vanuit een persoonlijke overtuiging bijdragen aan de motivatie voor het raadslidmaatschap. Ook materiële factoren, zoals het raadslidmaatschap als een opstap in de carrière, zijn afkomstig vanuit het individu zelf. Opvallend is dat wanneer men de vraag andersom formuleert en vraagt naar de demotiverende kant van het raadswerk, er met name sociale en zakelijke factoren benoemd worden. Deze factoren, zoals gebrekkig aanzien van het raadswerk of de lastige combinatie van werk en het raadslidmaatschap, komen vaak niet aan bod in de wetenschappelijke literatuur over politieke motivatie. Het is opvallend dat er weinig wetenschappelijk onderzoek is gedaan naar deze 'schaduwzijde' van het raadslidmaatschap. Politieke recruitmentprocessen en motivatietheorieën benoemen vooral de positieve kant van het raadslidmaatschap en de redenen waarom mensen wél gemotiveerd zijn. De demotiverende kant wordt hierdoor veelal onderbelicht. Juist deze kant kan van extra waarde zijn voor het onderzoeken van motivatie, daar het inzichten biedt in de drempels die overwonnen moeten worden en de contextfactoren die het raadslidmaatschap mogelijk maken.

Voor deze scriptie is daarom een samengesteld model ontworpen, waar alle drie de genoemde factoren in terug komen. Dit betreft enerzijds de persoonlijke factoren, maar ook de sociale en zakelijke factoren worden hier expliciet in benoemd. Deze twee factoren vormen zodoende een aanvulling op de bestaande literatuur, daar zij de focus niet alleen leggen op de persoonlijke aspecten, maar juist het belang van de sociale en zakelijke context aantonen. Voor enkele van deze factoren geldt dat deze zowel een negatieve als een positieve uitwerking kunnen hebben op de motivatie voor het raadslidmaatschap. Zo kan de één het politieke spel als een motivator ervaren, terwijl dit op



anderen een afschrikkend en demotiverend effect heeft. De verschillende dimensies en subdimensies dragen zodoende bij aan de totstandkoming van de verschillende motivatieprofielen.

De eerste categorie betreft sociale factoren. Onder sociale factoren vallen alle factoren die te maken hebben met de maatschappij en relaties met anderen. Hieronder vallen aspecten zoals de publieke beeldvorming van het raadslidmaatschap (extern aanzien), de toenemende mate van agressie en geweld naar raadsleden toe, maar bijvoorbeeld ook een ondersteunende en faciliterende thuissituatie. Kenmerkend voor deze aspecten is dat de buitenwereld hier een grote rol in speelt. Deze aspecten komen zodoende niet uit de persoon zelf, maar vinden hun oorsprong in de relatie met anderen. Een faciliterende thuissituatie heeft zo alles te maken met gezinsdynamiek, zorgtaken en ondersteuning. Publieke beeldvorming daarentegen gaat verder dan de gezins sfeer en betreft zo ook de maatschappelijke opinie over het raadslidmaatschap.

De persoonlijke factoren zijn veelvuldig terug te vinden in de verschillende rapporten en artikelen over de motivatie voor het raadslidmaatschap. Veruit de meeste factoren vallen zodoende onder deze noemer. Wat deze factoren gemeen hebben is dat ze hun oorsprong vinden in de voorkeuren en interesses van de persoon zelf. De keuze om politiek actief te worden vanwege de wens om politieke kennis op te doen heeft verder geen verband met een thuissituatie of een werkgever. Deze aspecten hebben hun wortels liggen in het individu en kunnen zo ook verschillen van persoon tot persoon. Ook het willen dienen van de samenleving is een persoonlijke factor. Hoewel er zeker een sociaal component in zit, is deze drive niet aanwezig bij iedere burger. Het feit dat bepaalde personen wél gemotiveerd zijn om de maatschappij te dienen en belangen te vertegenwoordigen en andere personen niet, maakt dat deze factor als persoonlijk kan worden aangemerkt.

Tot slot zijn er ook zakelijke factoren te onderscheiden. Onder deze categorie vallen factoren die te maken hebben met het zakelijke en financiële aspect van het raads werk, zoals de werk- en tijdsdruk, de mogelijkheid het raads werk te combineren met een andere baan of de vergoeding die voor het raads werk staat. Voor deze factoren geldt dat ze een relatie hebben met werkgevers en de financiële mogelijkheden die burgers hebben.

Waar de persoonlijke factoren voornamelijk ingaan op de *drive* van burgers om raadslid te willen worden, zijn sommige sociale en zakelijke factoren meer faciliterend van aard. Een partner die achter de kandidaatstelling staat of een werkgever die faciliteert dat er flexibel gewerkt kan worden zijn uitermate belangrijk voor het kunnen ontwikkelen van een motivatieprofiel. Deze factoren zijn bijna een voorvereiste voor het raads werk. Indien een persoon wegens persoonlijke omstandigheden niet in staat is het raads werk te doen, is het minder aannemelijk dat men de stap zet naar kandidaatstelling. Toch geldt dit niet voor elke sociale of zakelijke factor. Zo zullen bepaalde burgers niet afschrikken door agressie en harde debatten in de raad, terwijl dit voor anderen juist een brug te ver is. Door al deze factoren mee te nemen in het bestuderen van motivatie kan er een beter beeld geschept worden van de beweegredenen en afwegingen die burgers maken in het kandidaatstellingsproces.

Onderstaand overzicht is slechts een globale indicatie is op basis van de bestudeerde literatuur. In de praktijk is het mogelijk dat personen door andere factoren gedreven zijn. Motivatie is bij uitstek persoonsafhankelijk, waardoor er geen definitief overzicht te geven valt. Mede door deze beperkende factor is er gekozen voor een kwalitatieve onderzoeksmethode, zodat de bestaande theorie ook

aangevuld kan worden waar nodig. Hier zal in hoofdstuk 3 ‘Methodologie & operationalisering’ verder bij worden stilgestaan. In onderstaande tabellen worden de verschillende factoren die uit het literatuuronderzoek naar voren komen kort toegelicht:

Sociale factoren	Essentie	Bron
Publieke beeldvorming raadslidmaatschap	Het beeld vanuit de maatschappij over het raadslidmaatschap (zowel positief als negatief).	Cachet en Verkaik (2015); Vereniging van raadsleden (2017); Denters (2012); Raad van openbaar bestuur (2016); Raad van openbaar bestuur (2018); Meadowcroft (2001); Wijnen en Hulsen (2015)
Ondersteunende thuissituatie	De thuissituatie dient het mogelijk te maken dat men zich kan kandideren. Bijvoorbeeld een partner die zorgtaken kan overnemen of meer algemeen in de mate van steun.	Lawless & Fox (2010); Elder (2004)
Agressie en geweld tegen raadsleden	Toegenomen mate van agressie en geweld tegen raadsleden demotiveert burgers om zelf raadslid te willen worden.	Raad van openbaar bestuur (2018); Denktank Vereniging van Nederlandse gemeenten (2016)
Aangespoord door sociale omgeving	Aansporing door familie en/of vrienden (bv. uiting van bekwaamheid), of doordat zij zelf actief zijn in de lokale politiek.	Verhelst, Reynaert, Steyvers (2013)
Privéleven wordt politiek	Het privéleven van burgers wordt door het raadslidmaatschap onderdeel van het politieke debat.	Raad van openbaar bestuur (2018)

Tabel 2: Sociale factoren

Persoonlijke factoren	Essentie	Bron
Ontwikkelen politieke kennis, vaardigheden of competenties	Vergroten van de eigen vaardigheden en kennis.	Denters (2012); Raad voor openbaar bestuur (2018); Parker (1972); Van Loon, Noordergraaf (2014); Perry (1996); van Wijnen & Hulsen (2015)
Belang aanzien raadslidmaatschap; sociale status	De stempel ‘raadslid’ als vergroting van de sociale status.	Meadowcroft (2001); Parker (1972)
Politieke spel	Deelname aan het politieke spel als positieve of negatieve factor.	Van Loon, Noordergraaf (2014)

Werking democratie & bureaucratie	Interesse voor of afkeer tegen de processen van bestuurlijke besluitvorming in de lokale democratie.	Denters (2012); Cachet en Verkaik (2015)
Netwerk; sociale voordelen	Ontmoeten van <i>likeminded people</i> , uitbreiding (sociale en professionele) netwerk.	Meadowcroft (2001); Parker (1972); van Wijnen & Hulsen (2015)
Responsiviteit politiek	Het idee iets juist wel of juist niet voor elkaar te krijgen door zich in te zetten als raadslid.	Raad van openbaar bestuur (2018); Commissie positie wethouders en raadsleden (2008); van Wijnen & Hulsen (2015)
Relevant zijn in maatschappij	Bijdragen aan de maatschappij door de functie van raadslid.	Van Loon, Noordergraaf (2014); Meadowcroft (2001); SGBO (2006); van Wijnen & Hulsen (2015)
Verbeteren openbaar bestuur; zorgen voor betrouwbare publieke dienstverlening	Normatief standpunt waarin het zorgen voor een betrouwbaar en goed werkend overheidsapparaat centraal staat.	Van Loon, Noordergraaf (2014); Denters (2012)
Burgers vertegenwoordigen; belangen afwegen	Je kunnen verplaatsen in verschillende rollen van burgers; verschillende belangen vertegenwoordigen.	Van Wijnen en Hulsen (2015); Denters (2012); Raad van openbaar bestuur (2018); SGBO (2006); Van Loon, Noordergraaf (2014)
Meedenken maatschappelijke problemen	Eigen stem laten horen en het debat aangaan over maatschappelijke problemen.	Van Loon, Noordergraaf (2014); Denters (2012); Perry (1996); Raad van openbaar bestuur (2018); SGBO (2006); van Wijnen & Hulsen (2015)
Carrièreontwikkeling	Het raadslidmaatschap als stapje hoger op de carrière ladder of als belemmering voor carrièregroei in nevenfunctie.	Ritz (2015); Parker (1972); SGBO (2006); Raad van openbaar bestuur (2018); Meadowcroft (2001)

Tabel 3: Persoonlijke factoren

Zakelijke factoren	Essentie	Bron
Tijdsdruk	De tijdsinvestering en de tijdsdruk die ontstaat door het raadswerk. Zowel intern (binnen het raadswerk) als extern (in combinatie met werk & privé).	Commissie positie wethouders en raadsleden (2008); Denters (2012); Raad van openbaar bestuur (2016);

		Voerman en Boogers (2014); Van Wijnen en Hulsen (2015); Aars en Offerdal (1998)
Werkdruk	De werkdruk van het raadswerk. Zowel intern (binnen het raadswerk) als extern (in combinatie met werk & privé).	Commissie positie wethouders en raadsleden (2008); Van Wijnen en Hulsen (2015)
De vergoeding voor het raadslidmaatschap	De vergoeding voor het raadswerk als motivatie (extra inkomen) of als last (mensen gaan erop achteruit).	Commissie positie wethouders en raadsleden (2008); Voerman en Boogers (2014); Parker (1972); van Wijnen & Hulsen (2015)
Hoge kosten publieke diensten	Hoge kosten voor faciliteiten die het raadswerk faciliteren (zoals bijvoorbeeld een kinderdagverblijf in de buurt).	Meadowcroft (2001)
Flexibele werkgever	De mate waarin een werkgever zich flexibel opstelt om het raadswerk te faciliteren.	Aars & Offerdal (1998)

Tabel 4: Zakelijke factoren

De hierboven genoemde factoren worden in het nieuwe model gemodereerd door een recruitmentvariabele. Deze recruitmentvariabele bestaat uit drie facetten, welke in onderstaande tabel kort worden toegelicht. Een modererende variabele kan het effect van een onafhankelijke variabele op de afhankelijke variabele versterken of doen afzwakken. Dit houdt in dat deze recruitment variabele van invloed is op het verband tussen bepaalde motivatoren en de uiteindelijke motivatie voor het raadslidmaatschap. Dit kan op zowel een positieve, als op een negatieve manier tot uiting kan komen. In onderstaande tabel is dit effect op beide manieren kort toegelicht. Het volgende voorbeeld is illustratief voor de dubbele functie die recruitment heeft. Een politieke partij kan zowel stimulerend werken (wanneer je wordt benaderd of wordt gescout vanwege je vaardigheden) of juist als een drempel worden ervaren (partijhiërarchie kan een goede kandidaat ook in de weg staan, vanwege een gebrek aan partijervaring).

Naar verwachting zal recruitment vooral een rol spelen in het beïnvloeden van persoonlijke factoren. Het is echter interessant om te onderzoeken of recruitment ook op sociale en zakelijke factoren een effect heeft. In de dataverzameling en analyse vormt dit dus een interessant punt van aandacht.

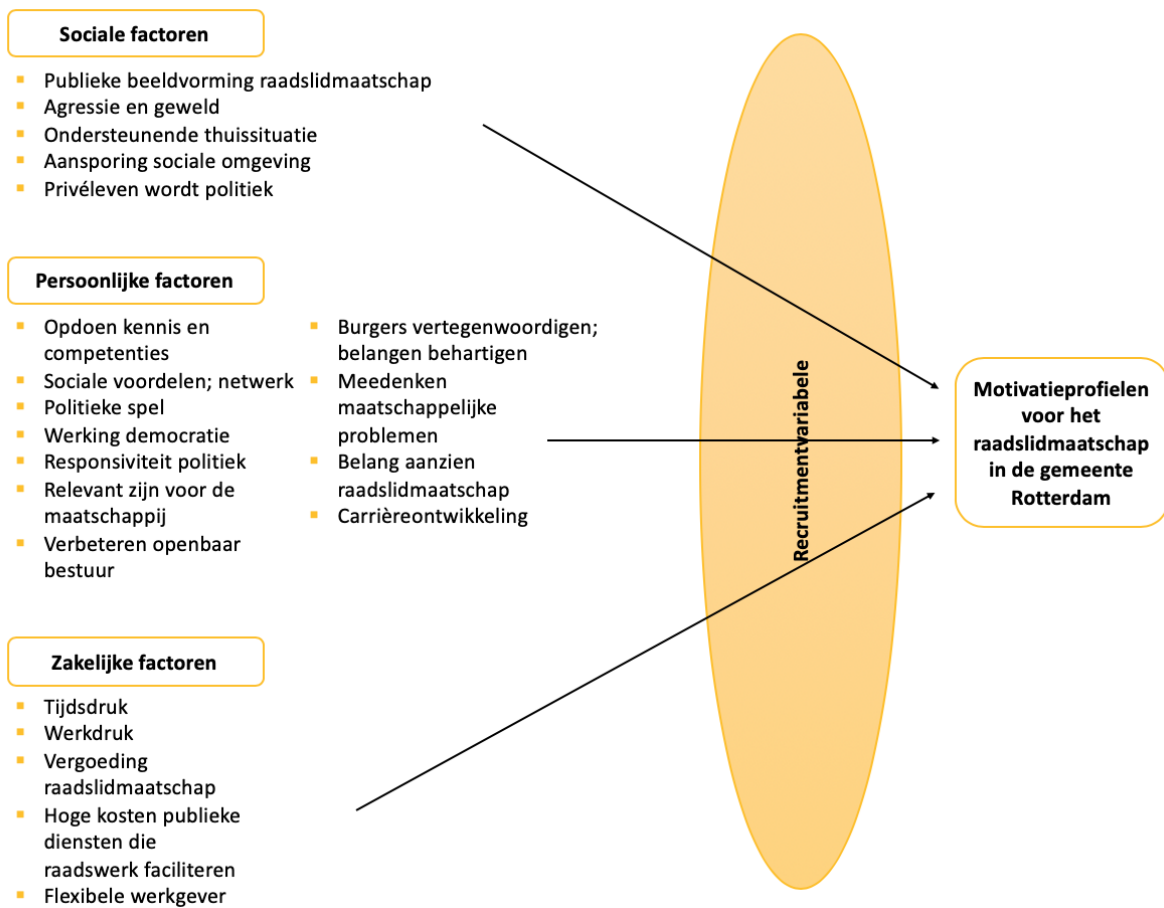
Recruitmentvariabele	Positief effect	Negatief effect	Bron
<i>Party duty</i> (ideologisch)	Als logische stap, omdat je al actief bij een partij bent; motivatie omdat je zelf van mening bent dat je het de partij verplicht bent.	Als belemmerende factor, omdat je niet of pas kort lid bent bij een politieke partij.	Verhelst, Reynaert, Steyvers (2013); Meadowcroft (2001); Perry (1996); SGBO (2006); Hooghe et al (2004)
Politieke recruitment door een partij: gevraagd	Recruitment en selectie door politieke partijen. Dit kan zowel extern (buiten de	Als belemmerende factor, omdat je niet in beeld	Meadowcroft (2001); Broockman

	partij) of intern (binnen de partij) plaatsvinden.	bent bij een politieke partij.	(2014); Hooghe et al (2004); SGBO (2006)
Politieke recruitment door een partij: drift	Een geleidelijk proces of 'drift' richting het raadslidmaatschap.	Door een gebrek aan ervaring niet in overweging genomen door politieke partij.	Barron et al (1989)

Tabel 5: Recruitmentsvariabelen

## 2.9 Conceptueel model

Het overzicht aan factoren die een rol spelen in de motivatie voor het raadslidmaatschap leidt tot onderstaand conceptueel model. Het model toont op visuele wijze aan welke verwachtingen er uit de literatuur zijn gedestilleerd om tot enkele motivatieprofielen te komen.



Figuur 5: Conceptueel model

## Hoofdstuk 3: Methodologie & operationalisering

### 3.1 Onderzoekstrategie

Vanuit de vraagstelling voor dit onderzoek volgen logischerwijs enkele keuzes betreffende de uitvoering. In dit hoofdstuk zal worden toegelicht welke keuzes zijn gemaakt in het beantwoorden van de hoofd- en deelvragen en hoe deze werkwijze in de praktijk is toegepast. De keuzes voor een bepaalde afbakening en onderzoeksmethode hebben daarnaast gevolgen voor de uitkomsten van het onderzoek. De onderbouwing voor deze keuzes is tevens terug te vinden in dit hoofdstuk. Tot slot zal in dit hoofdstuk de operationalisering aan bod komen, waarbij de theoretische concepten vertaald worden naar empirisch waarneembare indicatoren. Deze operationalisering is noodzakelijk om de verwachtingen uit de theorie te kunnen toetsen in de praktijk.

Gezien de doelstelling van dit onderzoek (i.e. het vormen van motivatieprofielen voor het raadslidmaatschap) is er gekozen voor een kwalitatieve onderzoekstrategie. Kwalitatief onderzoek is gericht op het beschrijven van fenomenen en het interpreteren van data, waarbij de ervaringen van respondenten centraal staan. Voor het bestuderen van motivatie is dit een passende onderzoekstrategie. In dit onderzoek wordt het begrip politieke motivatie beschreven en geïnterpreteerd in een Rotterdamse context. De ervaringen van de respondenten omtrent hun motivatie voor het raadslidmaatschap vormen zodoende de focus van dit onderzoek. Deze data is dynamisch van aard en dient geïnterpreteerd te worden voordat men hier betekenis aan kan geven.

Daarnaast is dit onderzoek zowel deductief als inductief van aard. Vanuit het theoretisch kader zijn een aantal (de)motivatoren onderscheiden die hebben geleid tot een aantal concrete verwachtingen. Door de theorie terug te leiden naar enkele verwachtingen, is op deductieve wijze een startpunt gevormd voor het empirische onderzoek. Deze verwachtingen vormen de leidraad in de dataverzameling. Zodoende kan de bestaande theorie gevalideerd dan wel ontkracht worden in de interviews. Deze scriptie kent daarnaast ook een theorievormend aspect, te weten het samenstellen van de verschillende motivatieprofielen. Deze stap is juist inductief van aard, daar deze profielen zijn opgebouwd uit in de praktijk waargenomen fenomenen en zo een aanvulling vormen op de bestaande literatuur. Door een deductief raamwerk te hanteren en op inductieve wijze empirische data te verwerven, vullen deze aanpakken elkaar aan en versterken zodoende de kwaliteit van het onderzoek.

#### De Rotterdamse casus

De eerste methodische keuze betreft de locus van het onderzoek. In de onderzoeksopzet wordt specifiek de motivatie voor het raadslidmaatschap in Rotterdam onderzocht, daar de aanvrager van dit onderzoek de Rotterdamse griffier betreft. De keuze om het onderzoek in Rotterdam uit te voeren heeft enkele consequenties, waar hieronder op zal worden gereflecteerd.

De gemeente Rotterdam is met 630.000 inwoners de op een na grootste stad van Nederland. Dit maakt de gemeenteraad van Rotterdam bijzonder in meerdere opzichten. De verantwoordelijkheden voor de gemeenteraad zijn groot en de problematiek in de stad is divers. De jaarbegroting 2019 betreft 3,5 miljard euro, waardoor de gemeenteraad een zware taak heeft in het controleren van het College. In vergelijking met andere gemeenten vraagt de Rotterdamse raad daarnaast om een aanzienlijke tijdsinvestering. De gemiddelde tijdsinvestering voor het raadslidmaatschap bedraagt in de grote gemeenten (i.e. gemeenten met meer dan 150.000 inwoners) zo'n 24 uur per week. Dit ligt acht uur

boven het landelijk gemiddelde van zestien uur per week (Daadkracht voor de overheid, 2017). Uitgaande van een werkweek van 40 uur betekent dit dat er hypothetisch nog maar twee dagen overblijven voor een andere betaalde functie. In deze categorie grote gemeenten gaf 68.2% van de respondenten aan de functie daarom liever fulltime in te vullen (Daadkracht voor de overheid, 2017).

Daarnaast is Rotterdam een politiek-versnipperde stad, waardoor het er in de raad vaak hard aan toe gaat. De verruwing en verharding van de politiek zijn nationale trends (ROB, 2016), maar blijken in een Rotterdamse context nog extra versterkt te worden. De raad telt dertien politieke partijen, waardoor een veelheid aan opinies onvermijdelijk is. Daarnaast telt de coalitie een nipte meerderheid in de raad met 23 zetels. Dit leidt tot harde debatten in de raadsvergadering. Zo liep de coalitievorming na de Gemeenteraadsverkiezingen in 2018 stroef, waarbij veelvuldig bericht werd over een vijandige sfeer in de Rotterdamse raad (Trouw, 2018). Dit politieke spel is niet voor eenieder weggelegd, en daarnaast kan dit vijandige aanzien effect hebben op de motivatie van burgers om zich in Rotterdam te kandideren.

Het is aannemelijk om te veronderstellen dat het animo en de motivatie voor het Rotterdamse raadslidmaatschap door deze aspecten verschillen ten opzichte van andere gemeentes. In het theoretisch kader viel al te lezen dat de Commissie positie raadsleden en wethouders de grote vier gemeentes (i.e. Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht) in speciaal daglicht stelt. Het raadslidmaatschap in Rotterdam brengt uitdagingen met zich mee, die echter niet louter negatief hoeven te zijn. De Rotterdamse context kan ook een motivator zijn, doordat er meer op het spel staat en er een grote diversiteit aan taken is.

### 3.2 Onderzoeksmethode

Voor de dataverzameling is gekozen om te werken met semigestructureerde diepte-interviews. Op deze manier konden de persoonlijke verhalen van de interviewkandidaten centraal worden gesteld. Door geen vast interviewprotocol te volgen, bleef de mogelijkheid open om door te vragen wanneer de situatie hierom vroeg. Motivatie is een zeer persoonlijk fenomeen, waardoor te verwachten is dat dit niet bij iedereen op eenzelfde manier naar voren komt. De mogelijkheid om te variëren in de manier van vragen en de optie om door te vragen op interessante aspecten leidden zo tot betere en meer gedetailleerde antwoorden, waar ook de analyse bij gebaat is.

Ter voorbereiding op de interviewrondes is een topiclijst opgesteld waarin bepaalde onderwerpen zijn opgenomen. Deze topics zijn in ieder interview besproken, waarbij bepaalde onderwerp vanzelf naar voren kwamen en er bij anderen specifiek naar gevraagd is. Daarnaast is er een korte survey opgesteld, waarin gevraagd wordt naar de verschillende motivatoren uit het literatuuronderzoek en in hoeverre deze belangrijk zijn geweest in de keuze om zich te kandideren voor het raadslidmaatschap. Hierdoor kon het literatuuronderzoek op een meer kwantitatieve wijze getoetst worden aan de hand van deze indicatoren, waarna er de mogelijkheid was om een kwalitatieve toelichting te vragen. Het interview werd zodoende in twee delen opgedeeld: een open deel, waarin interviewkandidaten op een open manier konden vertellen over hun motivatie, maar ook de twijfels die zij hebben gehad, en een meer gesloten deel waarin rechtstreeks werd gevraagd naar de invloed van bepaalde motivatoren. De topiclijst en de survey zijn beide opgenomen in de bijlage.

Voor deze interviewronde zijn gesprekken gevoerd met drie groepen interviewkandidaten:

- Huidig raadsleden;
- Oud-raadsleden;
- Partijbestuurders van politieke partijen.

In de eerste groep zijn tien huidig raadsleden geïnterviewd. In de selectie raadsleden is er geprobeerd een spreiding aan te houden in het politieke spectrum, zodat een bepaalde politieke kleur niet zou domineren. Echter is de politieke partij voor dit vraagstuk niet van wezenlijk belang, aangezien het gaat om individuele en persoonlijke beweegredenen voor het raadslidmaatschap. De motivatie van het raadslid stond in deze gesprekken centraal en niet de partijideologie. Voor deze interviews is een algemene uitnodiging uitgestuurd naar alle huidige raadsleden, waarna er enkele benaderd zijn voor een interview. Raadsleden die hebben aangegeven graag mee te werken zijn als eerste uitgenodigd. Deze selectie heeft zowel voor als nadelen. Door raadsleden te benaderen die reeds enthousiast waren over het onderzoek, verliepen de interviews erg open en enthousiast. Deze personen waren welwillend om te spreken over hun motivatie en konden ook goed aangeven waar het enthousiasme voor het raadswerk vandaan kwam. Het nadelige aspect is dat wij hierdoor wellicht alleen met 'ideale' raadsleden hebben gesproken die een sterke en gedefinieerde motivatie hebben. Daarnaast speelde ook mee dat de raadsleden moeilijk te bereiken waren door een erg drukke raadsagenda. Voor deze interviews was reactiesnelheid dus ook een belangrijk selectiemechanisme.

Naast de persoonlijke motivatie van deze raadsleden is in deze interviews gevraagd naar het onderscheid in motivatie voor een eerste en een tweede termijn. Zo kunnen raadsleden in hun eerste termijn inzichten verschaffen voor potentiële nieuwe kandidaten. De huidige raad is nu een jaar geïnstalleerd, waardoor voor velen de motivatie voor het raadslidmaatschap nog vers in het geheugen zit. Tevens heeft deze groep raadsleden nu een jaar meegemaakt in de raad, waardoor zij ook al uitspraken kunnen doen over hun verwachtingen vs. de realiteit van het raadswerk. Voor raadsleden die al langer in de raad zitten, i.e. in hun tweede termijn of langer, is het interessant om te kijken naar de redenen om zich wederom verkiesbaar te stellen. Verschilt deze motivatie of is deze gelijk gebleven? Uit deze gesprekken kan tevens afgeleid worden of er factoren zijn in het raadswerk die ervoor zorgen dat mensen afhaken. Hier is dus een onderscheid te maken tussen burgers aantrekken (vastmaken) en raadsleden behouden (vasthouden). Dit onderscheid biedt op deze manier ook inzichten in de dynamiek van motivatie.

Er is bewust gekozen om naast huidig raadsleden ook oud-raadsleden te interviewen. Ook in deze groep zijn tien interviews afgenomen. Voor de interviews met oud-raadsleden is grotendeels dezelfde topiclijst gehanteerd, welke ook terug te vinden is in de bijlage. Bij deze interviews kwamen naast de initiële motivatie voor het raadslidmaatschap ook de redenen om te stoppen aan bod. Deze onderwerpen zijn daarom toegevoegd aan de topiclijst. Uit de literatuur bleek dat meerdere aspecten hierin een rol spelen, zoals bijvoorbeeld een lage positie op de kieslijst bij vervolgvierkiezingen (recruitmentaspect) of veranderende persoonlijke omstandigheden (tijdsaspect, familieomstandigheden). Deze aspecten werden behandeld in deze interviews. Dit bood tevens inzichten in de additionele voorwaarden die mogelijk van belang zijn voor het raadswerk. Door ook naar de redenen om te stoppen te vragen is er tevens meer inzicht verkregen in het onderscheid tussen raadsleden aantrekken en raadsleden vasthouden. Enkele van de oud-raadsleden die we hebben



gesproken zijn na één termijn gestopt, terwijl andere oud-raadsleden meerdere termijnen in de raad hebben gezeten.

De selectie oud-raadsleden is tot stand gekomen in samenwerking met de raadsgriffier van Rotterdam, Han van Midden. Hierdoor is een mate van *selection bias* niet uit te sluiten. Ook hier geldt het gevaar dat wij misschien met ideale oud-raadsleden gesproken hebben. Dit woog echter niet op tegen de goede gesprekken die gevoerd zijn.

Van enkele interviews met oud-raadsleden is in plaats van een transcript een interviewverslag opgesteld. Enkele respondenten waren door persoonlijke omstandigheden verhinderd om een face-to-face interview af te nemen. Hierdoor zijn twee interviews telefonisch afgenomen en is één interview via Skype gehouden. In deze drie gevallen is er dus een beknopt interviewverslag geschreven waar de motiefactoren die van toepassing waren in terug zijn te lezen. Hoewel er gepoogd is deze interviews op te nemen, was de kwaliteit van de audio hiervan te laag om een goed transcript te kunnen opstellen. Het nadeel van deze interviewverslagen is dat er van deze respondenten minder duidelijke quotes zijn terug te vinden.

Tot slot hebben wij met enkele partijbesturen gesproken om inzicht te verkrijgen in de recruitmentprocessen van politieke partijen en welke invloed zij menen te hebben op het motiveren van personen. De gemeenteraad van Rotterdam telt op dit moment dertien politieke partijen, waarvan wij met vier in gesprek zijn gegaan. Ook hier is geprobeerd enige spreiding toe te passen in het politieke spectrum. De interviews met partijbesturen en selectiecommissies werden gezamenlijk met Robin Dompeling afgenomen, die onder andere onderzoek doet naar integriteit in selectieprocessen van wethouders bij de afdeling Bestuurlijke Integriteit binnen de gemeente Rotterdam. Aangezien wij allebei in gesprek wilden gaan met deze partijbesturen, en deze over het algemeen minder goed te bereiken zijn, hebben we ervoor gekozen om onze krachten te bundelen en de partijen gezamenlijk te benaderen.

Naast deze twee groepen was het de wens om ook personen te interviewen die benaderd waren door een politieke partij, maar afgezien hebben van kandidaatstelling. Deze benaderde personen vormden echter een zeer lastig te bereiken groep. Om deze personen in beeld te krijgen heeft er een uitvraag plaatsgevonden bij de verschillende politieke partijen uit de Rotterdamse gemeenteraad. Dit leverde helaas geen respons op, mede vanwege de regels omtrent privacy. Ook via de partijbesturen en selectiecommissies kregen wij geen zicht op deze personen. Deze groep zou zeer relevant zijn geweest, omdat zij een beeld kunnen verschaffen van de aanwezige drempels voor het raadslidmaatschap. De redenen om het niet te doen zijn moeilijk terug te vinden bij huidig raadsleden, daar zij op dit moment nog in functie zijn en deze drempels dus klaarblijkelijk hebben overwonnen. Bij oud-raadsleden zijn deze drempels enigszins te bespeuren wanneer men vraagt naar de reden dat zij zijn gestopt. Anderzijds is deze groep niet per se nodig om een aantal motivatieprofielen op te stellen. Hiervoor voldoet het om de huidig & oud-raadsleden te ondervragen naar hun motivatie, aangezien de demotiverende kant in mindere mate terugkomt in het motivatieprofiel.

De interviews zijn afgenomen in de periode maart 2019 tot en met mei 2019. De interviews met de huidig raadsleden vonden allemaal plaats op het Stadhuis. Een deel van de interviews met oud-raadsleden en partijbesturen vond elders plaats, variërend van de koffietafel bij de respondent thuis

tot aan een Italiaans restaurant. Tevens zijn enkele interviews zoals eerdergenoemd telefonisch of via Skype afgenomen. Het uiteindelijke doel van deze interviewronde was het bereiken van een zekere mate van verzadiging betreffende de beschreven motivatie-indicatoren voor het raadslidmaatschap. Daar motivatie echter afhankelijk is van een veelheid aan factoren, zijn er dusdanig veel antwoorden mogelijk dat een volledige verzadiging zeer moeilijk te bereiken is. Bijvoorbeeld op het vlak van persoonlijke omstandigheden die het raadswerk faciliteren, en op die manier aan de basis staan van de motivatie voor het raadslidmaatschap, is het niet mogelijk om een alomvattend of definitief beeld te kunnen schetsen. Deze factoren verschillen immers van persoon tot persoon. Deze verzadiging kon wel bereikt worden op het niveau van de theoretische concepten, waarbij er nagegaan kon worden in hoeverre de theorie overeenkwam met de realiteit en in welke mate de beschreven concepten daadwerkelijk waargenomen konden worden in de praktijk.

Vervolgens zijn de interviews getranscribeerd en voorzien van codes. De gebruikte codes zijn terug te vinden in onderstaande operationalisering. Het proces van coderen en hoe er toegewerkt is naar enkele motivatieprofielen valt verderop te lezen.

### 3.2 Operationalisering

Motivatie an sich is een abstract begrip. Om de motivatie voor het raadslidmaatschap te meten dient dit begrip dus verder geoperationaliseerd te worden, om zodoende het onderzoek af te bakenen en meetbaar te maken. Voor een groot deel is dit al gebeurd in het theoretisch kader. Hier zijn de verschillende soorten motivatie en de verschillende blokken uit het conceptueel model beschreven en van uitleg voorzien. Deze essenties van de verschillende motivatoren zijn terug te vinden in de tabellen in hoofdstuk 2 onder het kopje 'In overzicht'. Voor het overzicht zal hieronder kort de definitie per concept worden herhaald, zodat duidelijk is welke concepten van belang zijn in het conceptueel model en hoe deze gedefinieerd zijn. Deze concepten zijn veelal erg logisch van aard, waardoor de definitie niet altijd veel verschilt van het concept.

Concept	Definitie
<b>Sociale factoren</b>	Alle factoren die ingaan op de relatie met anderen en de maatschappij.
<b>Persoonlijke factoren</b>	Alle factoren die uit het individu afkomstig zijn; persoonlijke afwegingen.
<b>Zakelijke factoren</b>	Alle factoren die voortkomen uit zakelijke en taakgerichte overwegingen.
<b>Recruitmentvariabele</b>	Factoren van politieke rekrutering waarmee kandidaten geworven worden voor het raadslidmaatschap.
<b>Motivatieprofiel</b>	Een profiel waarin verschillende motivatoren gecombineerd zijn in een configuratie.

Tabel 6: Definities variabelen

Om deze concepten meetbaar te maken zijn per dimensie verschillende indicatoren ondergebracht. De essentie van deze indicatoren is achterwege gelaten, daar dit in hoofdstuk 2.8 'In overzicht' al uitvoerig is beschreven. In de rechterkolom is beschreven hoe deze motivatoren naar verwachting

terug te zien zijn in de praktijk. Deze uitingsvormen zijn echter niet vaststaand, daar deze indicatoren mogelijk ook op andere manieren naar voren komen gedurende de gesprekken. Het operationaliseringsschema bood een goede houvast in de uiteindelijke analyse van de data.

Dimensie	Indicatoren	Uitingsvormen
Sociale factoren	Publieke beeldvorming	Ik vind het (niet) belangrijk dat de maatschappij aanzien heeft voor het raadslidmaatschap.
		Als raadslid ben ik (niet) herkenbaar op straat.
		Ik vind het (niet) vervelend dat de samenleving negatief is over het raadslidmaatschap.
		Ik vind het (niet) vervelend hoe het raadslidmaatschap wordt getoond in de media.
	Agressie en geweld	De toenemende agressie en geweld jegens raadsleden heeft mij (niet) gedemotiveerd.
		De toenemende agressie en geweld jegens raadsleden zou (g)een reden zijn om te stoppen met het raadswerk.
	Ondersteunende thuissituatie	Er zijn thuis (geen) afspraken gemaakt.
		Mijn gezin ondersteunt mij (niet) in de verdeling van tijd en zorgtaken.
		Mijn familie en vrienden ondersteunen mij (niet) in mijn keuze om raadslid te zijn.
	Privéleven wordt politiek	Ik vind het (niet) problematisch dat mijn privéleven politiek wordt.
	Aansporing door sociale omgeving	Ik ben (niet) door mijn sociale omgeving aangespoord om mij te kandideren voor het raadslidmaatschap.
		Mijn sociale omgeving vindt mij (niet) geschikt voor het raadslidmaatschap en heeft mij daarom (niet) aangemoedigd om mij te kandideren.
Persoonlijke factoren	Ontwikkelen politieke kennis, vaardigheden of competenties	Door het raadswerk vergroot ik mijn politieke vaardigheden (niet).
		Ik wil mij (niet) graag ontwikkelen op het gebied van politieke vaardigheden, zoals debatteren.
		Het leren van nieuwe vaardigheden was (geen) reden om mij te kandideren voor het raadslidmaatschap.
	Belang aanzien raadslidmaatschap	Door het raadslidmaatschap ervaar ik (geen) extra aanzien.
		Het raadslidmaatschap draagt (niet) bij aan mijn sociale status.
		Mijn omgeving waardeert mij (niet) om het raadslidmaatschap.
		Ik vind het (niet) belangrijk dat het raadslidmaatschap aanzien heeft.
	Netwerk; sociale voordelen	Het uitbreiden van mijn netwerk was (g)een reden om mij te kandideren.
		Ik vind het (niet) leuk om mensen te leren kennen met dezelfde interesses.
		Het heeft (g)een voordeel om <i>like-minded</i> personen te ontmoeten.
Politiek spel	Ik wilde mij (niet) graag mengen in het politieke spel.	

Zakelijke factoren		Ik heb politiek nooit/altijd al leuk gevonden.	
	<b>Relevant zijn in maatschappij</b>	Ik vind het (niet) belangrijk om relevant te zijn in de maatschappij.	
		Ik wil (geen) steentje bijdragen aan de samenleving.	
	<b>Werking democratie</b>	Ik ben (niet) geïnteresseerd in de werking van de democratie.	
		Ik vind het (niet) interessant om me te verdiepen in de werking van de gemeenteraad.	
	<b>Responsiviteit politiek</b>	Ik vind het (niet) belangrijk dat ik ook daadwerkelijk kan bijdragen aan de samenleving.	
		Ik denk (niet) dat ik daadwerkelijk bij kan dragen aan de samenleving.	
	<b>Verbeteren openbaar bestuur</b>	Ik vind het (niet) belangrijk om het openbaar bestuur te verbeteren.	
	<b>Burgers vertegenwoordigen</b>	Ik vind het (niet) belangrijk om burgers te vertegenwoordigen.	
		Ik voel mij (geen) vertegenwoordiger van een bepaalde bevolkingsgroep.	
	<b>Meedenken maatschappelijke problemen</b>	Ik vind het (niet) leuk om mee te denken over maatschappelijke problemen.	
	<b>Vergoeding raadslidmaatschap</b>	De vergoeding voor het raadswerk heeft mij (niet) gemotiveerd.	
		De vergoeding voor het raadswerk is (niet) hoog genoeg.	
		De vergoeding voor het raadswerk heeft (niet) meegespeeld in de keuze om te stoppen met het raadswerk.	
		<b>Carrièreontwikkeling</b>	Ik zie het raadswerk (niet) als opstap in mijn carrière.
			Ik hoop mijn politieke carrière (niet) te vergroten.
			Ik heb (geen) grotere politieke ambities.
		<b>Tijdsdruk</b>	Ik ervaar (geen) tijdsdruk door het raadslidmaatschap.
Ik vind de tijdsdruk (niet) vervelend.			
De tijdsdruk is/was (geen) reden om te stoppen met het raadswerk.			
Het raadswerk kost mij (niet) te veel tijd.			
Ik maak meer/minder uren dan dat er staat voor het raadswerk in Rotterdam.			
<b>Werkdruk</b>		Ik ervaar (geen) werkdruk door het raadslidmaatschap.	
		Ik vind de werkdruk (niet) vervelend.	
		De werkdruk is/was (g)een reden om te stoppen met het raadswerk.	
<b>Hoge kosten publieke diensten</b>		Door het raadslidmaatschap ben ik (geen) extra kosten kwijt aan publieke diensten.	
<b>Flexibele werkgever</b>		Mijn werkgever stelt zich (niet) positief op aangaande mijn kandidaatstelling.	
		Ik heb mijn baan (niet) moeten opzeggen om raadslid te kunnen worden.	
	Ik kan (niet) flexibel werken door het raadslidmaatschap.		

Tabel 7: Operationalisatieschema

### Het analyseren van de data

Bovenstaand operationalisatieschema is leidend geweest voor het coderen van de interviews. In dit codeerproces is op met name op gesloten wijze gecodeerd. Voor alle indicatoren uit de operationalisering geldt dat de theoretische concepten al bekend waren, waardoor deze gesloten konden worden gecodeerd. Er was echter soms ook sprake van een nieuwe factor, welke nog niet in de theorie geduid was. Voor deze nieuwe factoren zijn nieuwe codes benoemd.

Nadat alle interviews zijn gecodeerd, is er per interview een individueel motivatieprofiel opgesteld. Deze individuele motivatieprofielen zijn met elkaar vergeleken om patronen te ontdekken in de data. De gevonden patronen hebben op deze manier geleid tot enkele dominante motivatieprofielen. In hoofdstuk 5 zijn deze individuele motivatieprofielen opgenomen. De typologie aan motivatieprofielen zal vervolgens in hoofdstuk 6 nader besproken worden.

### Validiteit & betrouwbaarheid

De interne validiteit van het onderzoek gaat in op de kwaliteit van het onderzoek. Deze interne validiteit is in deze scriptie gewaarborgd door het gebruiken van een topiclijst en het hierboven opgetekende operationaliseringsschema. Op deze manier is ervoor gezorgd dat dezelfde topics bij de verschillende respondenten aan bod kwamen. Daarnaast zijn de gevraagde indicatoren wetenschappelijk onderbouwd in het theoretisch kader en verwerkt in het conceptueel model. Een kanttekening die geplaatst moet worden bij de interne validiteit is de mate van sociaalwenselijke en politiek-gemotiveerde antwoorden op de gestelde interviewvragen. Dit is geprobeerd te ondervangen door de data anoniem te verwerken, waardoor de respondent zich niet onder druk hoefden te voelen. Een diepte-interview biedt tevens de kans om door te vragen wanneer men vermoedt dat de antwoorden sociaal wenselijk of gekleurd zijn.

Middels de Rotterdamse locus van dit onderzoek wordt tevens de nadruk gelegd op de lokale context van het vraagstuk. Dit heeft een paar gevolgen voor de externe validiteit van het onderzoek. De externe validiteit gaat in op de mate waarin de resultaten van het onderzoek generaliseerbaar zijn. Met betrekking tot dit onderzoek is hierin een interessante tweedeling aan te merken. Enerzijds is er sprake van een unieke situatie in Rotterdam, waardoor de resultaten wezenlijk zullen verschillen ten opzichte van andere (kleinere) gemeenten. De tijdsdruk, werkdruk en complexiteit in Rotterdam leggen een extra gewicht in de schaal. Hierdoor kunnen er geen empirische algemeenheden worden opgetekend op basis van de verworven data. De motivatie van de 20 (oud)-raadsleden uit Rotterdam hoeft namelijk niet overeen te komen met een ander willekeurig raadslid uit een andere gemeente. Hoewel deze patronen van waarde zijn voor de Rotterdamse context, vormen zij dus slechts een verwachting voor de rest van het land. Op basis van demografie zou men kunnen verwachten dat de motivatie voor het raadslidmaatschap in Rotterdam vergelijkbaar is met de motivatieprofielen in de andere drie grote steden (Amsterdam, Den Haag en Utrecht). Dit is echter op basis van dit onderzoek nog niet vast te stellen.

Anderzijds kan men aanmerken dat de resultaten van dit onderzoek juist wel generaliseerbaar zijn. Indien men gemotiveerd genoeg is om een grote en complexe stad als Rotterdam raadslid te worden, kan men verwachten dat dit voor kleinere en minder intensieve gemeenten al helemaal geldt. Daarnaast is het op theoretisch vlak wel mogelijk om te generaliseren, daar er variatie heeft plaatsgevonden in de selectie van de respondenten en er dus sprake is van theoretisch verschillende

motivatieprofielen. Concluderend kan men dus stellen dat hoewel er wellicht geen sprake is van empirische generaliseerbaarheid, er wel een bepaalde mate van theoretische generaliseerbaarheid aanwezig is in het onderzoek.

Ten slotte is de betrouwbaarheid van dit onderzoek hoog, doordat er met een groot aantal respondenten is gesproken en er een vaste topic lijst gehanteerd is. Hierdoor is het aanneembaar dat bij een herhaling dezelfde resultaten naar voren zullen komen.

## Hoofdstuk 4: Resultaten per respondent

Het resultaten- en analysedeel van deze scriptie is ten behoeve van de leesbaarheid verdeeld over drie hoofdstukken. In dit vierde hoofdstuk zullen de resultaten per respondent gepresenteerd worden. Dit zal gebeuren aan de hand van individuele motivatieprofielen die per respondent zijn opgesteld. Op deze manier wordt getracht inzichtelijk te maken wat de persoonlijke motivatie van de verschillende respondenten is geweest om zich te kandideren voor het Rotterdamse raadslidmaatschap. Dit hoofdstuk bouwt hierin voort op de beschreven factoren uit het conceptueel model.

Een eerste punt dat toegelicht dient te worden betreft de opname van een nieuwe persoonlijke factor 'Eervol om raadslid te zijn' en het verdwijnen van de factoren 'Belang aanzien raadslidmaatschap' en 'Werking democratie'. In de praktijk bleken deze twee laatste factoren niet relevant te zijn. De factor 'Eervol om raadslid te zijn' vormt op zijn beurt een toevoeging op het conceptueel model. In het volgende hoofdstuk (hoofdstuk 5) zal per factor worden nagegaan in welke mate deze daadwerkelijk van betekenis bleek voor de respondenten en hoe deze factoren tot uiting zijn gekomen. Hierin zal worden toegelicht waarom de factoren 'Belang aanzien raadslidmaatschap' en 'Werking democratie' zijn weggelaten, en zal ook de nieuwe factor 'Eervol om raadslid te zijn' worden toegelicht.

Een tweede noot betreft de versimpelde weergave van de realiteit in deze individuele motivatieprofielen. De motivatieprofielen kunnen worden gezien als een korte samenvatting van de interviews met de respondenten, waarin de belangrijkste aspecten wat betreft de motivatie van de respondent zijn opgenomen. Het is echter lastig om in korte stukjes tekst recht te doen aan de gesprekken die gevoerd zijn, aangezien er in deze interviews ook een hoop randonderwerpen besproken zijn. De motivatieprofielen zijn zodoende een overzicht van de genoemde concepten die voor specifiek dit onderzoek van relevantie zijn.

In deze individuele motivatieprofielen is terug te zien welke persoonlijke factoren een rol hebben gespeeld in de motivatie van de respondenten om zich kandidaat te stellen voor het Rotterdamse raadslidmaatschap. Er is gekozen om deze persoonlijke factoren in tabelvorm op te nemen, daar deze factoren de kern vormen van de motivatie van de respondenten. Voor de dominante persoonlijke factoren geldt dat de vakjes zwart zijn ingekleurd. Factoren die in mindere mate belangrijk bleken te zijn, zijn lichtgrijs ingekleurd. Daarnaast zal er kort worden besproken welke sociale, zakelijke en recruitment factoren teruggevonden konden worden bij de respondenten. Deze factoren kunnen verschillende vormen aan te kunnen nemen en bleken in de praktijk een mediërende functie te hebben. Bij deze mediërende functie zal in hoofdstuk 5 verder stilgestaan worden. Voor het opstellen van de individuele motivatieprofielen en de typologie aan motivatieprofielen is daarom ervoor gekozen om de focus op de persoonlijke factoren te leggen. De relatie tussen de verschillende sociale en zakelijke factoren op de persoonlijke factoren is niet onderzocht in deze studie, waardoor er geen harde conclusies getrokken kunnen worden op dit verband. Dit verband is middels kwalitatief onderzoek tevens lastig aan te tonen. Dit aspect vormt zodoende een aandachtspunt voor mogelijk (kwantitatief) vervolgonderzoek.

## Respondent 1

<i>Kennis &amp; competenties</i>	<i>Netwerk</i>	<i>Politiek spel</i>	<i>Responsiviteit politiek</i>	<i>Relevant zijn voor de maatschappij</i>
<i>Verbeteren openbaar bestuur</i>	<i>Burgers vertegenwoordigen</i>	<i>Meedenken maatschappelijke problemen</i>	<i>Eervol om raadslid te zijn</i>	<i>Carrièreontwikkeling</i>

Tabel 8: Motivatieprofiel respondent 1

**Toelichting persoonlijke factoren:** Deze respondent noemt zichzelf een “politieke junkie”, wat ook terug te zien is in de dominante factoren. De politieke interesse vormt de rode lijn door de loopbaan van de respondent. Het vertegenwoordigen van idealen, maar ook zeker de politieke hand-enspandiensten van het raadswerk zijn belangrijke motivatoren voor deze respondent. Het raadswerk is zodoende het middel waarmee de respondent probeert de wereld te veranderen.

**Sociale factoren:** Een ondersteunende thuissituatie maakt het voor deze respondent mogelijk om raadslid te zijn. Door het inkomen van zijn/haar partner wordt het gebrek aan eigen inkomen gecompenseerd. Daarnaast speelt *sense of belonging* een grote rol in de motivatie van deze respondent. De politieke partij is voor deze respondent meer dan alleen politiek, maar vooral een sociale groep die als tweede familie aanvoelt. Vanuit deze sociale groep kwam veel steun en aansporing in het kandidaatstellingsproces.

**Zakelijke factoren:** Er was geen sprake van een flexibele werkgever, aangezien deze respondent een (overheids)functie moest opgeven voor het raadslidmaatschap. De raadsvergoeding dekt daarnaast volgens deze respondent niet de tijds- en werkdruk die het raadslidmaatschap met zich meebrengt. De balans tussen privé en werk komt hierdoor onder druk te staan. Ook ‘het juiste moment’ speelde een belangrijke rol. Een bepaalde ‘honkvastheid’ maakte dat de respondent zich actief in kon gaan zetten, doordat hij/zij zich permanent vestigde in de gemeente Rotterdam. Dit juiste moment uitte zich ook binnen de partij. Eerdere pogingen om raadslid te worden strandden door een tegenvallend aantal behaalde zetels, maar dit heeft de respondent niet tegengehouden om actief te blijven binnen de partij.

**Recruitment factoren:** Deze respondent is een ideaal voorbeeld van een ‘drift’ naar het raadslidmaatschap. Door eerdere ervaringen als gebiedscommissielid (waar de respondent voor gevraagd werd) en als fractiemedewerker werd de stap naar het raadslidmaatschap als ‘logisch’ ervaren. Binnen de politieke partij was hierdoor ook een groot sociaal kapitaal opgebouwd. Hierdoor werd de respondent door zijn/haar omgeving ook al langere tijd als ‘politicus’ gezien, ondanks dat de respondent op dat moment nog geen raadslid was.



## Respondent 2

<i>Kennis &amp; competenties</i>	<i>Netwerk</i>	<i>Politiek spel</i>	<i>Responsiviteit politiek</i>	<i>Relevant zijn voor de maatschappij</i>
<i>Verbeteren openbaar bestuur</i>	<i>Burgers vertegenwoordigen</i>	<i>Meedenken maatschappelijke problemen</i>	<i>Eervol om raadslid te zijn</i>	<i>Carrièreontwikkeling</i>

Tabel 9: Motivatieprofiel respondent 2

**Toelichting persoonlijke factoren:** De drijfveren van deze respondent zijn van een andere aard dan bij de overige respondenten zijn waar genomen. Deze motivatie werd aangewakkerd door een partijcoryfee, en deze persoon is altijd in het achterhoofd van de respondent blijven hangen. Het volbrengen van deze missie staat hierbij op één. In deze missie komt het vertegenwoordigen van burgers en het verbeteren van het openbaar bestuur sterk terug. Voor deze respondent was daarnaast het opdoen van nieuwe kennis belangrijk, aangezien de respondent niet het idee dat hier vooraf over te beschikken.

**Sociale factoren:** Zonder de aansporing van een vooraanstaand icoon binnen de politieke partij was deze respondent nooit raadslid geworden. Door deze persoonlijke aansporing werd de respondent overtuigd dat hij/zij geschikt was voor het raadslidmaatschap. Hierdoor werd zijn/haar eigen opvatting over de politiek (welke negatief was) omgezet in motivatie om hier zelf iets aan te doen. De respondent benadrukte tevens dat hij/zij niet zou zwichten voor agressie en geweld.

**Zakelijke factoren:** De respondent heeft het voordeel dat hij/zij eigen baas is, waardoor werk flexibel in te delen is. Daarnaast is de respondent kritisch over de vergoeding voor het raadslidmaatschap. De verhouding tussen deze vergoeding en de tijd- en werkdruk staan volgens hem/haar niet in verhouding.

**Recruitmentfactoren:** Nadat de respondent was aangespoord om zich politiek in te gaan zetten, heeft de respondent langere tijd meegelopen binnen de partij. Hierna is de respondent ingestroomd in een gebiedscommissie en heeft daarna de stap naar de gemeenteraad gezet. Ook deze respondent is dus typerend voor een 'drift' richting het raadslidmaatschap. Daarnaast heeft deze respondent zelf ook actief nieuwe personen gemotiveerd om politiek actief te worden binnen de partij.

## Respondent 3

<i>Kennis &amp; competenties</i>	<i>Netwerk</i>	<i>Politiek spel</i>	<i>Responsiviteit politiek</i>	<i>Relevant zijn voor de maatschappij</i>
<i>Verbeteren openbaar bestuur</i>	<i>Burgers vertegenwoordigen</i>	<i>Meedenken maatschappelijke problemen</i>	<i>Eervol om raadslid te zijn</i>	<i>Carrièreontwikkeling</i>

Tabel 10: Motivatieprofiel respondent 3

**Toelichting persoonlijke factoren:** Ook de derde respondent beschrijft zichzelf als een politieke junkie. Een jarenlange politieke interesse heeft uiteindelijk geresulteerd in kandidaatstelling voor het raadslidmaatschap. Het relevant zijn voor de maatschappij was altijd al een doelstelling, maar op een gegeven moment had de respondent het gevoel dat dit het juiste moment was om de stap naar het raadslidmaatschap te zetten, mede vanwege de eigen inschatting van de kennis en capaciteiten. Voor deze respondent geldt tevens dat het vertegenwoordigen van een specifieke groep burgers (jongeren) mee heeft gewogen.

**Sociale factoren:** Door aansporing en steun van de sociale omgeving werd deze respondent al op vroege leeftijd geënthousiasmeerd voor de politiek. Inmiddels bestaat zijn/haar sociale netwerk voor een groot deel uit personen die zelf ook actief zijn in de politiek, waardoor er veel begrip is voor het raadswork van de respondent.

**Zakelijke factoren:** Het raadslidmaatschap kwam zoals gezegd voor deze respondent op het juiste moment. Momenteel is het nog mogelijk om tijd vrij te maken voor het raadswork. De respondent verwacht dat dit op een later moment wel lastiger zal worden. De combinatie met een vaste baan zal naar verwachting lastig zijn. Hierbij speelt vooral de timing een rol. Het is ongunstig om als raadslid een baan te zoeken, aangezien hiervoor maar een beperkt aantal uren overblijven. De respondent vermoedt dat het makkelijker zou zijn geweest om eerst een baan te vinden, en daarna raadslid te worden, dan andersom.

**Recruitmentfactoren:** De respondent was al langere tijd actief binnen de jongerenpartij, waardoor zij ook bij de 'moederpartij' contacten had gelegd. Doordat hij/zij zich al voor de jongerenpartij had ingezet, kan dit als 'drift' worden aangemerkt. Tegelijkertijd was er ook vanuit de lokale afdeling interesse in deze respondent, wat de motivatie van de respondent heeft gesterkt.

## Respondent 4

<i>Kennis &amp; competenties</i>	<i>Netwerk</i>	<i>Politiek spel</i>	<i>Responsiviteit politiek</i>	<i>Relevant zijn voor de maatschappij</i>
<i>Verbeteren openbaar bestuur</i>	<i>Burgers vertegenwoordigen</i>	<i>Meedenken maatschappelijke problemen</i>	<i>Eervol om raadslid te zijn</i>	<i>Carrièreontwikkeling</i>

Tabel 11: Motivatieprofiel respondent 4

**Toelichting persoonlijke factoren:** De politieke interesse begon ook bij deze respondent op jonge leeftijd. Het bedrijven van politiek en daardoor bijdragen aan de stad is een belangrijke motivator voor deze respondent. Hierbij wordt het politieke spel niet als negatief ervaren, maar juist als drijfveer. Bij deze respondent was ten slotte een lichte carrièregedreven motivatie te bespeuren, maar het leek erop dat de respondent dit niet extra wilde toelichten.

**Sociale factoren:** Hoewel deze respondent in hoge mate is aangespoord door anderen om zich te kandideren, vond dit plaats in een meer politieke setting. Deze aansporing valt daarom eerder onder de recruitmentfactoren dan onder de sociale factoren. De partner van de respondent vindt het leuk dat hij/zij raadslid is, maar de mate van ondersteuning speelt hier verder geen grote rol.

**Zakelijke factoren:** Inmiddels heeft deze respondent flexibel werk als zzp'er, maar heeft hier wel een (overheids)functie voor moeten opzeggen. Door dit flexibele werk is de werk- en tijdsdruk op dit moment te behappen, al komt dit onder druk te staan wanneer er grote opdrachten binnen stromen.

**Recruitmentfactoren:** Door coaching en aansporing vanuit de partij heeft de respondent uiteindelijk besloten om zich te kandideren voor het Rotterdamse raadslidmaatschap. De respondent had al ervaring opgedaan in de politiek in een andere setting, waardoor de respondent goed wist wat hem te wachten stond. Ook deze respondent wordt zodoende gekenmerkt door een 'drift' naar het raadslidmaatschap.

## Respondent 5

<i>Kennis &amp; competenties</i>	<i>Netwerk</i>	<i>Politiek spel</i>	<i>Responsiviteit politiek</i>	<i>Relevant zijn voor de maatschappij</i>
<i>Verbeteren openbaar bestuur</i>	<i>Burgers vertegenwoordigen</i>	<i>Meedenken maatschappelijke problemen</i>	<i>Eervol om raadslid te zijn</i>	<i>Carrièreontwikkeling</i>

Tabel 12: Motivatieprofiel respondent 5

**Toelichting persoonlijke factoren:** Ook deze respondent was al op vroege leeftijd politiek actief. De wens om op maatschappelijk vlak bij te dragen heeft de respondent gedreven om zich politiek in te zetten. Uiteindelijk heeft onvrede over de politiek ertoe geleid dat de respondent zelf de stap naar de politieke *frontstage* te zetten. Bij deze respondent viel tevens een duidelijke carrièregerichte ontwikkeling waar te nemen.

**Sociale factoren:** Op het gebied van sociale factoren was er een grote mate van steun vanuit het sociale netwerk van de respondent. De sociale factoren bleken over het algemeen echter van minder groot belang.

**Zakelijke factoren:** ‘Het juiste moment’ was door deze respondent het moment dat hij het mis zag gaan in de politiek. Eerder had de respondent al nagedacht over een eventueel raadslidmaatschap, maar door een gebrek aan honkvastheid was dat niet het juiste moment. Daarnaast was verbreding in zijn werkzaamheden een belangrijke factor. De werkgever was hierin flexibel, maar in de praktijk blijkt de tijds- en werkdruk hoog. Hierdoor is de respondent weer wat meer uren gaan werken, omdat het vooral op het werkvlak ging schuren.

**Recruitmentfactoren:** De respondent zag het misgaan in zijn politieke partij en werd hierdoor getriggerd om zichzelf te kandideren als raadslid. Dit kan enerzijds worden gezien als een wens om het openbaar bestuur te verbeteren, maar past ook goed bij de factor partijloyaliteit, in de zin dat de respondent zelf de verantwoordelijkheid nam om de partij erbovenop te helpen. De respondent is tevens al langere tijd actief binnen de politieke partij, wat wederom wijst op een ‘drift’ naar het raadslidmaatschap.

## Respondent 6

<i>Kennis &amp; competenties</i>	<i>Netwerk</i>	<i>Politiek spel</i>	<i>Responsiviteit politiek</i>	<i>Relevant zijn voor de maatschappij</i>
<i>Verbeteren openbaar bestuur</i>	<i>Burgers vertegenwoordigen</i>	<i>Meedenken maatschappelijke problemen</i>	<i>Eervol om raadslid te zijn</i>	<i>Carrièreontwikkeling</i>

Tabel 13: Motivatieprofiel respondent 6

**Toelichting persoonlijke factoren:** Respondent 5 en 6 lijken veel op elkaar, in de zin dat ook respondent 6 uiteindelijk, in zijn/haar woorden, uit “noodzaak” de stap naar het raadslidmaatschap heeft gezet. Onvrede over de politieke gang van zaken was hierin leidend. Hierin zijn de factoren ‘relevant zijn voor de maatschappij’, ‘verbeteren openbaar besturen’ en ‘meedenken maatschappelijke problemen’ een uiting van. Ook deze respondent ambieert een verdere carrière binnen de politieke arena. De idealen van deze respondent zijn tot slot meer inhoudelijk van vertegenwoordigend gemotiveerd.

**Sociale factoren:** Op het gebied van sociale factoren is met name de ondersteunende thuissituatie van belang voor deze respondent. Als kostwinner voelt de respondent zich verantwoordelijk voor het gezin, maar wordt hierin gesteund door zijn/haar partner en familie. Andere factoren werden niet teruggevonden bij deze respondent.

**Zakelijke factoren:** Net zoals andere respondenten met een overheidsfunctie diende deze respondent zijn/haar baan op te zeggen alvorens hij/zij raadslid kon worden. De respondent vond dit echter niet belemmerend en heeft inmiddels een andere baan naast het raadslidmaatschap. Hoewel de werk- en tijdsdruk niet in verhouding staan met de vergoeding voor het raadslidmaatschap, is deze respondent fel tegen een fulltime raadslidmaatschap.

**Recruitmentfactoren:** Via contacten in zijn/haar netwerk kon de respondent op relatief snelle wijze instromen op de kieslijst. De respondent was sinds een paar jaar lid van de partij, maar was geen actief lid. De recruitmentfactoren hebben de motivatie van de respondent zodoende niet versterkt, aangezien de respondent op eigen initiatief contact zocht met de partij.

## Respondent 7

<i>Kennis &amp; competenties</i>	<i>Netwerk</i>	<i>Politiek spel</i>	<i>Responsiviteit politiek</i>	<i>Relevant zijn voor de maatschappij</i>
<i>Verbeteren openbaar bestuur</i>	<i>Burgers vertegenwoordigen</i>	<i>Meedenken maatschappelijke problemen</i>	<i>Eervol om raadslid te zijn</i>	<i>Carrièreontwikkeling</i>

Tabel 14: Motivatieprofiel respondent 7

**Toelichting persoonlijke factoren:** Het motivatieprofiel van deze respondent wordt gekenmerkt door het nastreven van inhoudelijke idealen. Hierbij stelt de respondent dat niet ieder raadslid hoeft te schitteren als debater op de politieke bühne, maar dat er ook inhoudelijk gedreven raadsleden nodig zijn in het politieke proces. Het uitdragen van deze idealen is voor deze respondent een manier om bij te dragen aan de maatschappij. Ook het behalen van politiek-bestuurlijke successen (waar de factor ‘responsiviteit politiek’ bij past) zijn een belangrijke drijfveer.

**Sociale factoren:** De thuissituatie van de respondent staat het op dit moment toe dat de respondent zich in kan zetten als raadslid. De mate van steun vanuit familie en vrienden is daarnaast hoog. Ook deze respondent heeft een sociale kring binnen de politieke partij opgebouwd, waardoor er veel begrip is voor het raadswerk.

**Zakelijke factoren:** Hoewel de respondent een flexibele werkgever heeft, benoemt hij het raadslidmaatschap ook als rem op zijn/haar carrière. Promotie maken tijdens het raadslidmaatschap is niet mogelijk door de werk- en tijdsdruk van het raadslidmaatschap. Daarnaast hield de respondent zich nadrukkelijk bezig met het juiste moment om zich te kandideren. Bij eerdere verkiezingen was de gelegenheid er niet, waardoor de respondent zich toen niet heeft gekandideerd.

**Recruitmentfactoren:** Binnen de partij is de respondent al langere tijd actief. Dit opgebouwde sociaal kapitaal was van toegevoegde waarde in het kandidaatstellingsproces voor het raadslidmaatschap. Door deze opgebouwde ervaring voelde de stap naar het raadslidmaatschap als laagdrempelig en logisch. Hier is dus ook sprake van een ‘drift’ richting het raadslidmaatschap.

## Respondent 8

<i>Kennis &amp; competenties</i>	<i>Netwerk</i>	<i>Politiek spel</i>	<i>Responsiviteit politiek</i>	<i>Relevant zijn voor de maatschappij</i>
<i>Verbeteren openbaar bestuur</i>	<i>Burgers vertegenwoordigen</i>	<i>Meedenken maatschappelijke problemen</i>	<i>Eervol om raadslid te zijn</i>	<i>Carrièreontwikkeling</i>

Tabel 15: Motivatieprofiel respondent 8

**Toelichting persoonlijke factoren:** Deze respondent verbaasde zich over het Nederlandse politieke klimaat en vond dat het tijd was om hier zelf aan bij te dragen. Hierin spelen de idealen van de respondent een grote rol. Voor de respondent is het belangrijk om zo veel mogelijk burgers te vertegenwoordigen, in plaats van een specifieke groep burgers. De kennis en competenties die de respondent zowel op politiek, als op professioneel vlak heeft opgedaan sinds deze eerste stap stonden aan de basis om zich ook voor de gemeenteraad te kandideren.

**Sociale factoren:** Op het gebied van de sociale factoren sprong er bij deze respondent geen factor in het bijzonder uit. De thuissituatie kan het raadslidmaatschap op dit moment opvangen, maar dit speelde geen grote rol in de motivatie van de respondent. De respondent geeft daarnaast aan dat hier een temporeel element aan verbonden is. In het begin voelt het raadswerk zwaarder aan, waardoor de thuissituatie meer moet opvangen, maar dit zal op termijn ook minder worden.

**Zakelijke factoren:** De werkgever van deze respondent heeft zich flexibel opgesteld. De respondent heeft weliswaar een vast contract opgegeven, maar is op dit moment op projectbasis nog betrokken bij het bedrijf. Doordat er een vergoeding tegenover het raadswerk staat, kan de respondent het raadswerk op financieel vlak bolwerken. De respondent geeft aan dat als deze vergoeding lager zou zijn geweest, hij/zij zich niet had kunnen kandideren.

**Recruitmentfactoren:** Deze respondent is al langere tijd actief binnen de partij en heeft veel bijgedragen in commissies en werkgroepen. Ook is hij/zij gebiedscommissielid geweest. Hier kan dus ook een 'drift' naar het raadslidmaatschap waargenomen worden.

## Respondent 9

<i>Kennis &amp; competenties</i>	<i>Netwerk</i>	<i>Politiek spel</i>	<i>Responsiviteit politiek</i>	<i>Relevant zijn voor de maatschappij</i>
<i>Verbeteren openbaar bestuur</i>	<i>Burgers vertegenwoordigen</i>	<i>Meedenken maatschappelijke problemen</i>	<i>Eervol om raadslid te zijn</i>	<i>Carrièreontwikkeling</i>

Tabel 16: Motivatieprofiel respondent 9

**Toelichting persoonlijke factoren:** De negende respondent wordt sterk gemotiveerd door het vertegenwoordigen van burgers en deze burgers kracht bij te zetten. Vanuit de rol als raadslid wil deze respondent iets kunnen betekenen voor de wijken en de inwoners van de stad. Het contact met de stad en het naar buiten kunnen gaan om te laten zien wat er binnen de Stadhuis muren gedaan wordt (i.e. het werk vanuit de Stadhuisbubbel naar buiten uitdragen) zijn voor deze respondent de allerbelangrijkste motiefactoren.

**Sociale factoren:** Voor deze respondent was de aansporing van vrienden en familie de reden dat hij/zij in eerste instantie politiek actief werd. Hierna werd dit ook aangemoedigd in een meer politieke setting. De respondent geeft aan moeite te hebben met de balans tussen raad en privé.

**Zakelijke factoren:** De respondent noemt het raadslidmaatschap een offer, in de zin dat het een rem is op de ontwikkeling die hij in zijn werk kan maken. De hoeveelheid werk staat volgens de respondent niet in verhouding met de ondersteuning die beschikbaar is. Hierbij is de respondent vooral kritisch op het goed kunnen functioneren als raadslid. De vergoeding speelt hierbij een minder grote rol. De efficiëntie en kwaliteit van de raad komt volgens de respondent onder druk te staan door de werk- en tijdsdruk, mede doordat er verwacht wordt van de raadsleden dat zij nog een nevenfunctie bekleden.

**Recruitmentfactoren:** Hoewel de respondent nog maar een aantal jaar politiek betrokken is, heeft hij/zij een snelle groei doorgemaakt. De respondent werd actief benaderd voor een plek op de kieslijst van de gebiedscommissie. Dit beviel goed en de respondent heeft daarom hierna de stap gewaagd naar het raadslidmaatschap. Waardering uit de stad en vanuit de partij werkten als katalysator voor de motivatie van de respondent.



## Respondent 10

<i>Kennis &amp; competenties</i>	<i>Netwerk</i>	<i>Politiek spel</i>	<i>Responsiviteit politiek</i>	<i>Relevant zijn voor de maatschappij</i>
<i>Verbeteren openbaar bestuur</i>	<i>Burgers vertegenwoordigen</i>	<i>Meedenken maatschappelijke problemen</i>	<i>Eervol om raadslid te zijn</i>	<i>Carrièreontwikkeling</i>

Tabel 17: Motivatieprofiel respondent 10

**Toelichting persoonlijke factoren:** Voor deze respondent biedt het raadslidmaatschap een verbreding van zijn/haar werkzaamheden. Het opdoen van nieuwe kennis en competenties en het uitbreiden van het netwerk zijn hierin belangrijke motivatoren. Dit dient bij deze respondent ook een doel, namelijk de wens om zijn/haar carrière verder te ontwikkelen. Daarnaast is het vertegenwoordigen van een kwetsbare doelgroep een belangrijke motivator. De responsiviteit van de politiek is bij deze respondent een negatief aspect. In zijn/haar werkzaamheden had de respondent het gevoel meer bij te kunnen dragen dan als raadslid.

**Sociale factoren:** Thuis zijn er goede afspraken gemaakt, zodat de balans tussen het raadswerk en privé gewaarborgd wordt.

**Zakelijke factoren:** De werkgever van de respondent is zeer flexibel. Dit maakte het raadswerk haalbaar. De terugkeergarantie maakt ook dat de drempel om uit de politiek te gaan verlaagd wordt. De respondent kan immers te allen tijde terugkeren in een functie bij deze werkgever. Voor de respondent was dit dan ook het juiste moment om zich te kandideren voor het raadslidmaatschap.

**Recruitmentfactoren:** De respondent beschikte over veel inhoudelijke kennis, doordat hij/zij al ervaring had opgedaan binnen de partij. Het kandidaatstellingsproces sterkte de respondent ook in zijn/haar motivatie. Door deze selectie werd hij/zij ervan overtuigd dat hij/zij geschikt was voor het raadslidmaatschap. Deze steun vanuit de partij is erg belangrijk voor de respondent.

## Respondent 11

<i>Kennis &amp; competenties</i>	<i>Netwerk</i>	<i>Politiek spel</i>	<i>Responsiviteit politiek</i>	<i>Relevant zijn voor de maatschappij</i>
<i>Verbeteren openbaar bestuur</i>	<i>Burgers vertegenwoordigen</i>	<i>Meedenken maatschappelijke problemen</i>	<i>Eervol om raadslid te zijn</i>	<i>Carrièreontwikkeling</i>

Tabel 18: Motivatieprofiel respondent 11

**Toelichting persoonlijke factoren:** Deze respondent kende het raadswerk vanuit zijn/haar werkzaamheden goed, maar wilde ook graag zelf politiek betrokken zijn en meedoen in het politieke proces. Carrièreontwikkeling speelde hierbij een belangrijke rol. De motivatie kwam tevens voort uit het feit dat de respondent het gevoel had zeer geschikt te zijn voor het raadslidmaatschap. Kennis en competenties (vooral op inhoudelijk vlak) waren hierbij vertrekpunt.

**Sociale factoren:** Voor familie en vrienden kwam het niet als verrassing dat de respondent politiek actief werd. Deze keuze werd dan ook goed ontvangen. Aan het begin van het raadslidmaatschap speelde de ondersteunende thuissituatie nog geen grote rol. Later is dit wel een steeds belangrijkere factor geworden.

**Zakelijke factoren:** De werkgever van de respondent stelde zich niet flexibel op. Hij/zij moest zijn/haar huidige functie neerleggen, en daarbij werd er ook vanuit de werkgever niet positief gereageerd op deze keuze. De respondent had geen terugkeergarantie en de stap van deze (overheids)functie naar het raadslidmaatschap was niet onbesproken. Dit legde een bepaalde druk op de respondent. Mede hierdoor wilde de respondent alleen voor een verkiesbare plek gaan. De respondent was vooral kritisch over de additionele voorwaarden, waar een hoop onduidelijkheid over was. Een fulltime raadslidmaatschap is volgens de respondent echter niet de oplossing.

**Recruitmentfactoren:** De respondent kwam redelijk bleu de raad in. Hoewel hij/zij al langere tijd lid was, had hij/zij hiervoor nog weinig gedaan bij de partij. Door inhoudelijke kennis en bepaalde criteria in de samenstelling van de kieslijst kwam de respondent hierdoor 'uit het niets' hoog op de lijst.

## Respondent 12

<i>Kennis &amp; competenties</i>	<i>Netwerk</i>	<i>Politiek spel</i>	<i>Responsiviteit politiek</i>	<i>Relevant zijn voor de maatschappij</i>
<i>Verbeteren openbaar bestuur</i>	<i>Burgers vertegenwoordigen</i>	<i>Meedenken maatschappelijke problemen</i>	<i>Eervol om raadslid te zijn</i>	<i>Carrièreontwikkeling</i>

Tabel 19: Motivatieprofiel respondent 12

**Toelichting persoonlijke factoren:** Vanuit de werkzaamheden van de respondent was hij/zij in aanraking gekomen met verschillende maatschappelijke thema's. De respondent wilde hier graag ook op een breder niveau aan bijdragen. Het raadslidmaatschap bleek hier een goede fit in te zijn. Het opdoen van meer kennis & competenties was tevens een belangrijke motivator. Hoewel verwacht was dat het raadslidmaatschap een opstap in de carrière zou zijn, pakte dit in de praktijk anders uit.

**Sociale factoren:** Vanuit huis waren er goede afspraken gemaakt, zodat het gezin niet zou lijden onder het raadslidmaatschap. De publieke beeldvorming over het raadslidmaatschap is voor deze respondent een grote zorg, en daarom ook een actiepoint voor de raad. Vooral de polarisering binnen de raad was een bron van ergernis.

**Zakelijke factoren:** De respondent had een flexibele werkgever, waardoor het raadswerk behapbaar was. Achteraf wordt het raadswerk als rem op de carrière ervaren. De respondent pleit daarnaast voor een fulltime raadslidmaatschap, omdat het raadswerk momenteel een fulltime tijdsinvestering vraagt, zonder dat je ervan kan leven.

**Recruitmentfactoren:** In aanloop naar de gemeenteraadsverkiezingen werd de respondent actief benaderd. Hiervoor had de respondent het raadslidmaatschap niet overwogen. Het feit dat hij/zij gevraagd werd opende perspectieven en versterkte de motivatie van de respondent.

## Respondent 13

<i>Kennis &amp; competenties</i>	<i>Netwerk</i>	<i>Politiek spel</i>	<i>Responsiviteit politiek</i>	<i>Relevant zijn voor de maatschappij</i>
<i>Verbeteren openbaar bestuur</i>	<i>Burgers vertegenwoordigen</i>	<i>Meedenken maatschappelijke problemen</i>	<i>Eervol om raadslid te zijn</i>	<i>Carrièreontwikkeling</i>

Tabel 20: Motivatieprofiel respondent 13

**Toelichting persoonlijke factoren:** De respondent was altijd al geïnteresseerd in de lokale politiek en volgde deze ook actief in het nieuws. Vanuit deze interesse ontstond de wens om ook zelf raadslid te worden. De respondent wilde graag meer leren over het politieke vak en zich inzetten voor de stad. Vanuit deze wens heeft de respondent met behulp van zijn/haar sociale netwerk contact gezocht met een politieke partij. Het politieke spel behoorde ook tot de motivatoren, al gaf deze respondent daar op een inhoudelijke wijze richting aan. Dit lobbyen werd door de respondent als erg leuk ervaren.

**Sociale factoren:** De buurman van een respondent is politiek actief. Hier sprak de respondent vaak mee over de politiek. Via dit contact is de respondent ook in aanraking gekomen met de politieke partij waar de respondent uiteindelijk raadslid voor is geworden.

**Zakelijke factoren:** De respondent kon het raadswerk goed combineren met zijn/haar baan, maar hekelt het gebrek aan wettelijke regelingen. De respondent had een flexibele werkgever, waarbij regelingen voor openbare functies zijn opgenomen in de cao, maar dit geldt natuurlijk niet voor iedereen zo. Door deze regelingen zouden meer mensen gefaciliteerd kunnen worden om het raadswerk te gaan doen, vermoedt de respondent.

**Recruitmentfactoren:** Vanuit het eigen netwerk kwam de respondent snel aan tafel bij de politieke partij. Hiervoor was de respondent nog niet actief. Hij/zij werd zodoende als nieuw talent binnengehaald. De respondent heeft zich vervolgens binnen de partij ingezet om de rekrutering te verbeteren. Zo heeft hij/zij onder andere een klasje opgericht, zodat geïnteresseerde mensen zich konden voorbereiden op het raadslidmaatschap.

## Respondent 14

<i>Kennis &amp; competenties</i>	<i>Netwerk</i>	<i>Politiek spel</i>	<i>Responsiviteit politiek</i>	<i>Relevant zijn voor de maatschappij</i>
<i>Verbeteren openbaar bestuur</i>	<i>Burgers vertegenwoordigen</i>	<i>Meedenken maatschappelijke problemen</i>	<i>Eervol om raadslid te zijn</i>	<i>Carrièreontwikkeling</i>

Tabel 21: Motivatieprofiel respondent 14

**Toelichting persoonlijke factoren:** De respondent wilde graag werkelijk iets nuttigs doen voor de maatschappij en vond het lidmaatschap van een politieke partij daar passend voor. Binnen de partij was de respondent op inhoudelijk vlak betrokken en deed met deze inhoudelijke kennis ook veel samen met burgers in de stad. Over de benodigde kennis & capaciteiten is altijd twijfel gebleven. De respondent vond zichzelf achteraf niet de juiste persoon om raadslid te zijn.

**Sociale factoren:** Binnen de partij was er veel vertrouwen in de respondent. De aansporing die hieruit volgde was dus vooral politiek van aard. In de verdere sociale omgeving was er steun voor het raadslidmaatschap, maar dit heeft geen grote rol gespeeld in de motivatie van de respondent.

**Zakelijke factoren:** Als zzp'er was de respondent flexibel, waardoor het raadswerk te combineren was met een nevenfunctie. Uiteindelijk werd het eigen bedrijf echter belangrijker, en was dit ook een van de redenen om te stoppen met het raadswerk. De tijds- en werkdruk maakte het niet mogelijk om ook zakelijk vlak stappen te kunnen zetten.

**Recruitmentfactoren:** De respondent had zich gekandideerd, maar wilde liever een lagere positie op de kieslijst. Binnen de partij was de respondent al langere tijd actief in commissies en besturen. Doordat het partijbestuur graag wilde dat hij/zij hoger op de kieslijst kwam te staan en de uitslagen van de verkiezingen positief uitvielen, werd de respondent 'per ongeluk' raadslid. Dit was dus eigenlijk geen bewuste keuze van de respondent.

## Respondent 15

<i>Kennis &amp; competenties</i>	<i>Netwerk</i>	<i>Politiek spel</i>	<i>Responsiviteit politiek</i>	<i>Relevant zijn voor de maatschappij</i>
<i>Verbeteren openbaar bestuur</i>	<i>Burgers vertegenwoordigen</i>	<i>Meedenken maatschappelijke problemen</i>	<i>Eervol om raadslid te zijn</i>	<i>Carrièreontwikkeling</i>

Tabel 22: Motivatieprofiel respondent 15

**Toelichting persoonlijke factoren:** Het vertegenwoordigen van bepaalde groepen uit de samenleving en het mooier maken van de stad zijn belangrijke factoren in de motivatie van deze respondent. De respondent had het gevoel dat er op dit vlak nog veel verbetering kon plaatsvinden en wilde hier graag vanuit een politieke functie zelf aan bijdragen. Voordat de respondent in aanraking kwam met het raadslidmaatschap, had hij/zij niet het idee hier geschikt voor te zijn. Het opdoen van kennis & competenties was zodoende zowel tijdens de werkzaamheden als fractiemedewerker, als tijdens de periode als raadslid van belang.

**Sociale factoren:** Een ondersteunende thuissituatie was bij deze respondent niet van belang. Politiek is thuis een twistpunt, maar dit maakt voor de respondent niet uit. De motivatie om inhoudelijk aan de slag te gaan is voor de respondent belangrijker dan de steun vanuit huis.

**Zakelijke factoren:** De respondent staat kritisch tegenover de vergoeding voor het raadslidmaatschap, maar verwacht dat een fulltime raadslidmaatschap mensen niet over de streep zal trekken. Dit ligt met name in het feit dat deze vergoeding voor velen alsnog lager zal liggen dan wat zij in bijvoorbeeld het bedrijfsleven zouden verdienen. Voor de respondent zelf waren de werk- en tijdsdruk geen probleem, aangezien zij dit goed kon combineren met haar eigen bedrijf als zzp'er.

**Recruitmentfactoren:** Via een stage raakte de respondent in aanraking met de politieke partij. Hier groeide langzaam de politieke interesse. Van tevoren was de keus om als stagiair aan de slag te gaan vooral praktisch, maar tijdens het werk als stagiair en daarna als fractiemedewerker groeide de wens om ook zelf aan de knoppen te kunnen draaien. Hier kan dus ook gesproken worden van een 'drift' naar het raadslidmaatschap. Daarnaast was niet iedereen binnen de partij enthousiast over deze respondent, omdat hij/zij er een andere manier van politiek bedrijven op nahield. Deze negatieve druk heeft de respondent echter niet belemmerd.

## Respondent 16

<i>Kennis &amp; competenties</i>	<i>Netwerk</i>	<i>Politiek spel</i>	<i>Responsiviteit politiek</i>	<i>Relevant zijn voor de maatschappij</i>
<i>Verbeteren openbaar bestuur</i>	<i>Burgers vertegenwoordigen</i>	<i>Meedenken maatschappelijke problemen</i>	<i>Eervol om raadslid te zijn</i>	<i>Carrièreontwikkeling</i>

Tabel 23: Motivatieprofiel respondent 16

**Toelichting persoonlijke factoren:** Vanaf jongs af aan waren politiek engagement en het besef van het belang van de democratie een belangrijk punt voor deze respondent. Vanuit huis werden deze maatschappelijke aspecten ook erg gestimuleerd. Doordat het slecht ging met de politieke partij heeft deze respondent zich gekandideerd voor het raadslidmaatschap. Deels kwam dit voort uit de wens om de idealen van de partij uit te dragen, maar ook omdat er via de lokale politiek veel te veranderen valt. Hierin zijn de factoren ‘meedenken maatschappelijke problemen’, ‘responsiviteit politiek’ en ‘relevant zijn voor de maatschappij’ terug te zien.

**Sociale factoren:** Het raadswerk is iets wat je samen aangaat, aldus deze respondent. Een ondersteunende thuissituatie is daarom erg belangrijk. Doordat familieleden zorgtaken konden overnemen, kreeg de respondent meer ‘ademruimte’ voor het raadswerk. De respondent geeft aan dat het zonder deze steun onmogelijk zou zijn geweest om het raadswerk te bolwerken.

**Zakelijke factoren:** Toen het minder ging met de politieke partij waar de respondent lid van is, wilde hij/zij graag bijdragen. Het ‘juiste moment’ was hier dus het moment waarop het niet al te best ging met de politieke partij. Vanuit de werkgever werd er positief gereageerd, mede doordat deze organisatie ook actief is in het maatschappelijk domein. Er was hierdoor veel begrip voor de kandidaatstelling. De werk- en tijdsdruk vormden een drempel in de afweging om aan een tweede termijn te beginnen. De idealistische drive van de respondent was echter sterker dan de pragmatische bezwaren.

**Recruitmentfactoren:** Hoewel de respondent altijd politiek geëngageerd is geweest, heeft hij/zij hier voornamelijk in de praktijk aan bijgedragen. Doordat het op een gegeven moment slecht ging met de politiek heeft hij/zij de stap naar de politiek gezet en zich gekandideerd als raadslid. Hier kwam de respondent als nieuwkomer hoog op de lijst, waardoor hij/zij verkozen werd.

## Respondent 17

<i>Kennis &amp; competenties</i>	<i>Netwerk</i>	<i>Politiek spel</i>	<i>Responsiviteit politiek</i>	<i>Relevant zijn voor de maatschappij</i>
<i>Verbeteren openbaar bestuur</i>	<i>Burgers vertegenwoordigen</i>	<i>Meedenken maatschappelijke problemen</i>	<i>Eervol om raadslid te zijn</i>	<i>Carrièreontwikkeling</i>

Tabel 24: Motivatieprofiel respondent 17

**Toelichting persoonlijke factoren:** Na al zeer lang lid te zijn van de politieke partij en veel besturen en commissies gedaan te hebben in domeinen schurend aan het raadslidmaatschap, wilde deze respondent ook zelf burgers kunnen vertegenwoordigen en kunnen meepraten over maatschappelijke problemen. Dit was deels met het ook op een mogelijke carrièreontwikkeling, al bleek dit vooral achteraf zo te zijn geweest. Hiervoor was het in standhouden van een netwerk ook een belangrijke factor. Dit netwerk was dus van tevoren al aanwezig en is tijdens het raadslidmaatschap verder uitgebouwd.

**Sociale factoren:** De sociale factoren waren bij deze respondent niet van groot belang.

**Zakelijke factoren:** Vanwege een eigen bedrijf kon de respondent het raadslidmaatschap goed combineren. De respondent ergert zich wel aan mensen die het raadswerk 'erbij' doen zonder dat ze hier tijd voor vrijmaken. De tijdsdruk van het raadswerk ligt hoog, maar door flexibel werk valt dit te combineren.

**Recruitmentfactoren:** Door criteria in de lijstsamenstelling strandden eerdere pogingen van de respondent om op een verkiesbare plek op de lijst te komen. De respondent is echter altijd politiek actief gebleven. Op een later moment is de respondent zo alsnog in de raad terecht gekomen. Deze respondent kent zodoende ook een 'drift' naar het raadslidmaatschap.



## Respondent 18

<i>Kennis &amp; competenties</i>	<i>Netwerk</i>	<i>Politiek spel</i>	<i>Responsiviteit politiek</i>	<i>Relevant zijn voor de maatschappij</i>
<i>Verbeteren openbaar bestuur</i>	<i>Burgers vertegenwoordigen</i>	<i>Meedenken maatschappelijke problemen</i>	<i>Eervol om raadslid te zijn</i>	<i>Carrièreontwikkeling</i>

Tabel 25: Motivatieprofiel respondent 18

**Toelichting persoonlijke factoren:** Voor deze respondent was onvrede over de manieren waarop burgers betrokken worden bij bestuurlijke processen de reden om zich te kandideren voor het raadslidmaatschap. Het is voor deze respondent erg belangrijk dat burgers gehoord worden door de gemeente. Door zelf in te spreken en zich te bemoeien tegen gemeentelijke besluiten had de respondent zeer veel geleerd en de respondent wilde dit verder uitbouwen door raadslid te worden. Deze uitdaging was ook gewenst op professioneel vlak. Het raadslidmaatschap draagt hierin bij aan de carrièreontwikkeling van de respondent.

**Sociale factoren:** Een ondersteunende thuissituatie is voor de respondent één van de belangrijkste aspecten. Hierdoor hoeft de respondent zich niet schuldig te voelen over de tijd die hij/zij kwijt is aan het raadswerk en kan hij/zij met een gerust hart de deur dicht trekken als er een raadsvergadering is.

**Zakelijke factoren:** Doordat het thuis geregeld was, kon de respondent de tijds- en werkdruk van het raadswerk combineren met een nevenfunctie. Doordat hij/zij een eigen bedrijf heeft was hij/zij ook flexibel uren in de uren die hij/zij werkte.

**Recruitmentfactoren:** Doordat de respondent zich in de stad had verweerd tegen bepaalde maatregelen van de gemeente, vielen de politieke kwaliteiten van de respondent op en werd hij/zij benaderd door een politieke partij. Deze partij zag in de respondent een nieuw talent. Op deze manier kwam de respondent als nieuwkomer hoog op de lijst te staan van de partij.

## Respondent 19

<i><b>Kennis &amp; competenties</b></i>	<i><b>Netwerk</b></i>	<i><b>Politiek spel</b></i>	<i><b>Responsiviteit politiek</b></i>	<i><b>Relevant zijn voor de maatschappij</b></i>
<i><b>Verbeteren openbaar bestuur</b></i>	<i><b>Burgers vertegenwoordigen</b></i>	<i><b>Meedenken maatschappelijke problemen</b></i>	<i><b>Eervol om raadslid te zijn</b></i>	<i><b>Carrièreontwikkeling</b></i>

Tabel 26: Motivatieprofiel respondent 19

**Toelichting persoonlijke factoren:** Deze respondent noemt zichzelf een typisch en logisch raadslid, gezien een brede maatschappelijke interesse en zijn/haar opleiding. Het openbaar bestuur was hierdoor een bekende wereld, die de respondent ook in een professionele setting goed kende. Door zijn/haar werk kwam de respondent in aanraking met een passende politieke partij. Vanuit partijloyaliteit heeft de respondent zich gekandideerd voor de deelgemeente, omdat de respondent vond dat er te weinig goede kandidaten waren. Eerder wilde de respondent deze stap niet zetten, omdat deze stap als te risicovol werd ervaren. Het verder ontwikkelen van een politieke carrière was een wens van deze respondent, maar in de praktijk bleek het moeilijk om na het raadslidmaatschap een nieuwe baan te vinden. Deze respondent wordt vooral gedreven door hetgeen wat binnen het Stadhuis gebeurt en niet door wat de buitenwereld vindt van het raadslidmaatschap.

**Sociale factoren:** Collega's van de respondent vonden de respondent erg geschikt voor een politieke functie en moedigden hem/haar aan om deze stap te zetten. Ook waren er vanuit de naaste omgeving personen actief in de lokale politiek die hem/haar een zetje hebben gegeven.

**Zakelijke factoren:** De werkgever van de respondent stelde zich zeer flexibel op, waardoor de respondent zich gesteund voelde in zijn/haar keuze om zich te kandideren. Deze keuze kwam ook op het juiste moment. Dit juiste moment had enerzijds te maken met de politieke koers van de partij, maar anderzijds ook met de leeftijd van de respondent. Op dat moment kon de respondent er een paar jaar 'tussenuit' gaan, in de zin dat de carrière niet op één stond, om later weer in te stromen in een fulltime functie.

**Recruitmentfactoren:** Voordat de respondent zitting nam was hij/zij actief in een van de deelgemeentes van de gemeente Rotterdam. Toen de deelgemeentes werden opgeheven heeft de respondent zich voor het raadslidmaatschap gekandideerd. Ook hier is een 'drift' naar het raadslidmaatschap dus waar te nemen.

## Respondent 20

<i>Kennis &amp; competenties</i>	<i>Netwerk</i>	<i>Politiek spel</i>	<i>Responsiviteit politiek</i>	<i>Relevant zijn voor de maatschappij</i>
<i>Verbeteren openbaar bestuur</i>	<i>Burgers vertegenwoordigen</i>	<i>Meedenken maatschappelijke problemen</i>	<i>Eervol om raadslid te zijn</i>	<i>Carrièreontwikkeling</i>

Tabel 27: Motivatieprofiel respondent 20

**Toelichting persoonlijke factoren:** Door eerdere ervaringen had deze respondent kennis & competenties opgedaan, die de respondent ook graag op het niveau van het Rotterdamse raadslidmaatschap wilde toepassen. De motivatie van de respondent kan worden samengevat in het doorzetten van kennis en competenties om zodoende de stad beter en mooier te maken. Relevant zijn voor de maatschappij en het meedenken over maatschappelijke problemen zijn hierbij leidende factoren.

**Sociale factoren:** De sociale factoren speelden geen grote rol bij deze respondent.

**Zakelijke factoren:** Volgens de respondent valt de meeste winst te behalen bij de houding van werkgevers richting personen die een raadslidmaatschap ambiëren. Het aantrekkelijk maken van het raadslidmaatschap bij werkgevers zou zodoende ook door kunnen werken in het vergroten van het animo van burgers voor het raadslidmaatschap.

**Recruitmentfactoren:** De respondent was al langere tijd actief binnen de partij, waardoor het raadslidmaatschap een logische volgende stap was. De respondent was gevraagd om zich verkiesbaar te stellen voor deelgemeente, waarna er een 'drift' naar het raadslidmaatschap volgde. Uiteindelijk heeft recruitment ook een eind gemaakt aan de raadsperiode van de respondent, doordat de respondent bij opvolgende verkiezingen op een onverkiesbare plek werd gezet door de politieke partij.

## Hoofdstuk 5: Resultaten per factor

In dit vijfde hoofdstuk zullen de resultaten per factor gepresenteerd worden. In dit hoofdstuk staat de beoordeling van de tweede deelvraag centraal. Deze tweede deelvraag luidt als volgt: ***In hoeverre zijn deze factoren [die van invloed zijn op de motivatie van personen voor het raadslidmaatschap] terug te vinden bij huidig raadsleden en oud-raadsleden binnen de gemeente Rotterdam?***

De beantwoording van deze deelvraag gaat in op de vraag in hoeverre de onafhankelijke variabelen uit het theoretisch raamwerk daadwerkelijk teruggevonden zijn in de empirie. Hiervoor zal kort worden besproken in welke mate de sociale, persoonlijke en zakelijke factoren uit het theoretisch kader naar voren zijn gekomen in de interviews met Rotterdamse (oud-)raadsleden. Voor sommige factoren geldt dat deze bij bijna alle respondenten naar voren kwamen, terwijl anderen opvallend genoeg niet present leken te zijn. De validering van deze factoren is noodzakelijk om uiteindelijk tot enkele motivatieprofielen te komen. Aan het eind van dit hoofdstuk zal een empirisch model gepresenteerd worden met daarin de factoren die in de interviewronde waargenomen zijn.

Door te focussen op de factoren uit het conceptueel model bestaat de kans dat de onderzoekspopulatie uit beeld raakt. Er is daarom voor gekozen om in hoofdstuk 5 een empirisch overzicht te schetsen van de individuele motivatieprofielen, waarin de gevalideerde factoren uit dit hoofdstuk zijn opgenomen. Op deze manier wordt de data uit de interviews op visuele wijze zichtbaar gemaakt. Dit overzicht helpt tevens bij de volgende stap in de analyse, waarin de individuele motivatieprofielen worden gegroepeerd in een typologie aan motivatieprofielen. In hoofdstuk 6 zal deze typologie aan motivatieprofielen worden gepresenteerd, welke zijn gebaseerd op de belangrijkheid van de gevonden factoren (hoofdstuk 4) en de individuele motivatieprofielen van de respondenten (hoofdstuk 5).

### 5.1 Sociale factoren

In het conceptueel model waren de volgende vier sociale factoren opgenomen: de publieke beeldvorming over het raadslidmaatschap, de mate van agressie en geweld jegens raadsleden, een ondersteunende thuissituatie en tot slot aansporing door de sociale omgeving.

#### Publieke beeldvorming over het raadslidmaatschap

De publieke beeldvorming over het raadslidmaatschap blijkt voor de respondenten eerder een zorg dan een motivator. Een groot deel van de respondenten geeft aan dat de buitenwereld niet al te positief is over de Rotterdamse raad, maar dat dit gebrek aan aanzien geen rol heeft gespeeld in hun motivatie voor het raadslidmaatschap. Een van de respondenten zegt hierover: *“Nee, dat heeft voor mij persoonlijk niet meegespeeld, maar dat is wel een zorg die ik heb. Zeker die groepen die zich minder goed laten informeren krijgen op dit moment een beeld van de politiek, dat het allemaal voor eigen belang is of dat er spelletjes gespeeld worden. [...] Dat soort populisme holt het systeem van binnenuit en dat maakt de kloof in de samenleving alleen maar groter. Vertrouwen vertrekt op paard, en komt te voet. Het vertrouwen in de politiek is wel aan het weggrennen.”* (R12) Een andere respondent voegt hieraan toe: *“Nee, ik denk dat er een hele hoop raadsleden zijn die dat van zichzelf vinden. Maar ik denk dat de gemiddelde Rotterdammer echt niet warm of koud wordt van het feit dat je raadslid bent.”* (R15) Deze uitspraak wordt bevestigd in de survey die is afgenomen onder de respondenten. Op de

vraag 'In hoeverre vindt of vond u het een eer om raadslid te zijn?' antwoordde 90% van de respondenten met 'Heel erg'. Betreffende deze factor zou er zodoende gezegd kunnen worden dat de publieke beeldvorming in mindere mate een rol speelt, maar dat de persoonlijke beeldvorming wel van belang is voor de motivatie van personen. Het feit dat de respondenten het een eer vinden om raadslid te zijn zegt iets over de waardering die zij hebben voor het ambt. Dit betreft dan geen sociale factor, maar een persoonlijke factor. Tot slot wordt deze publieke beeldvorming door veel respondenten aangehaald als mogelijke oplossing voor het vergroten van het animo voor het raadslidmaatschap. Hier zal in hoofdstuk 7 'Conclusies & aanbevelingen' kort op worden teruggekomen.

### Agressie en geweld

Hoewel agressie en geweld jegens raadsleden de laatste jaren zijn toegenomen, heeft dit bij de respondenten geen grote rol gespeeld in hun motivatie voor het raadslidmaatschap. Over het algemeen wordt erkend dat er problemen zijn met agressie en geweld, maar wordt hier als kanttekening bij geplaatst dat dit slechts op incidentele wijze plaatsvindt. De respondenten geven daarom ook aan dat agressie en geweld geen grote belemmering zijn geweest voor hun eigen motivatie. Een van de respondenten (R1) zegt hierover: *"Ik heb er weinig last van, maar dat komt ook omdat ik gewoon al een beetje gewend ben. [...] Dit soort dingen gebeuren dus wel. En als je daar dus echt niet tegen kunt, dan moet je dit ook niet gaan doen."* Later voegt dezelfde respondent (R1) hieraan toe: *"Het lijkt wel alsof die drempel steeds lager wordt. Dat komt denk ik ook door social media en internet. Je kan veel makkelijker anoniem je gang gaan. De drempel is veel lager. Een brief moet je schrijven, en dan moet je een postzegel zoeken, en dan moet je naar de brievenbus. En nu druk je een keer op 'send' en het is weg."* Wanneer gevraagd of de toenemende mate van agressie en geweld ook een reden zou kunnen zijn om te stoppen als raadslid, zegt een andere respondent (R2) het volgende over deze afweging: *"Op het moment dat ik bijvoorbeeld heel ernstig bedreigd zou gaan worden, en dat heb ik ook al gehad hoor, maar echt dat het heel erg uit de hand zou lopen, dan zou ik daardoor stoppen. Je leest natuurlijk steeds meer dat raadsleden bedreigd worden en noem het allemaal maar op. Dus op het moment dat het de spuigaten uit zou gaan lopen, dan zou ik het overwegen. Of ik het dan zou doen is een tweede. [...] Ik geloof nooit dat ik me zal laten onderdrukken voor angst of voor agressie."*

### Ondersteunende thuissituatie

Veruit de belangrijkste factor bleek een ondersteunende thuissituatie. In ieder interview werd het belang van deze steun uitgesproken. In de woorden van een respondent (R18): *"Dat is denk ik het allerbelangrijkste voor een raadslid, dat je steun hebt van je familie en van thuis. Anders heb je echt.. dan voel je de hele tijd schuldig. [...] Ze kunnen heel vaak niet op mij rekenen. [...] Je bent niet in je eentje raadslid. Het vraagt echt wel heel veel van de omgeving."* Een andere respondent (R12) voegt hieraan toe: *"Ik ben eerst partner en vader en daarna pas raadslid. Ik vind het belangrijk dat mijn thuissituatie niet eronder lijdt. Ze betalen een prijs mee."* De ondersteunende en faciliterende rol van een thuissituatie is voor veel respondenten een noodzakelijke basis. Zonder deze steun wordt het raadswerk onmogelijk om goed uit te voeren. Deze steun uitte zich in de meeste gevallen in goede afspraken. Zo hadden veel respondenten afspraken over het aantal keer dat zij in de week thuis aten. Ook op financieel vlak bleek deze ondersteuning van cruciaal belang, waarbij het inkomen van de partner het mogelijk maakte voor de respondenten om raadslid te worden. De terugloop in inkomen, doordat raadsleden over het algemeen minder gaan werken, werd zodoende opgevangen.

### Aansporing door sociale omgeving

De aansporing door familie, vrienden, docenten of andere personen uit de sociale omgeving heeft sommige respondenten het benodigde duwtje gegeven om politiek actief te worden. Dit hoeft niet meteen een aansporing voor het raadslidmaatschap te zijn, maar kan ook mensen ertoe bewegen om actief te worden bij een politieke partij. Zoals deze respondent (R9) zegt: *“Ik was altijd best wel aan het zeiken en aan het mopperen over hoe het gaat in de stad, maar ook gewoon in Nederland op politiek gebied. Vrienden van mij die zeiden: Ja, je kan ook gewoon eens ophouden met zeiken en je actief gaan bemoeien ermee.”*

Deze sociale aansporing kan ook vanuit een partijstructuur tot uiting komen. Hier komt het begrip *sense of belonging* van Ryan & Deci (2000) om de hoek kijken. Zij stellen dat het groepsgevoel dat personen binnen een groep ervaren de belangrijkste motor achter het uitvoeren van handelingen is. Binnen een politieke groepering is deze *sense of belonging* net zo relevant. Hierover zegt een respondent (R7): *“Ik denk dat bij 90% [van de mensen] die actief zijn in de politiek.. Die zijn lid geworden van een partij vanwege bepaalde idealen of vanuit een bepaalde overtuiging. Maar die blijven, of die worden en blijven actief, ook vanwege de mensen. Je kunt de idealen nog zo delen, maar ik denk dat als je niet ook iets hebt met de mensen, en dat het ook niet gezellig is en dat er toch geen klik is met de mensen die er zitten, dan blijf je niet. Dan is de inhoud alleen niet voldoende.”* Deze uitspraak wordt bekrachtigd door een andere respondent (R1): *“Voor mij is het ook meer dan mijn politieke partij. Het is mijn tweede familie geworden.”* Deze groep mensen kan vervolgens ook aansporend werken, zoals deze respondent (R8) aangeeft: *“Het is natuurlijk wel dat als er plekken vacant zijn, dat er dan actief gevraagd wordt van ‘Goh zou dit niet iets voor jou zijn?’. Soms heb je ook net een duwtje nodig om te denken ‘Oh misschien is dit wel iets voor mij’.”* Doordat politieke groeperingen dus ook een sociale groep worden, is het verschil tussen sociale aansporing en politieke rekrutering soms moeilijk aan te wijzen. Over het algemeen kan gesteld worden dat sociale aansporing om meer informele structuren gaat, terwijl politieke rekrutering vaker via de formele weg wordt geuit.

### Privéleven wordt politiek

Het feit dat het privéleven van raadsleden steeds politieker wordt, blijkt onder andere uit de gesprekken met oud-raadsleden die inmiddels gestopt zijn. Op de vraag of het raadslidmaatschap een opstap was qua carrière, antwoordde deze respondent (R12) als volgt: *“Ik dacht dat het een opstap was. Ik merkte nu, in het afgelopen jaar tijdens mijn sollicitaties, dat het een belemmering was. [...] In een andere rol hadden mensen een bepaald beeld van me vanuit de media opgepikt en konden niet het onderscheid maken tussen mijn persoon en mijn politieke functioneren.”* Daarnaast houdt het raadslidmaatschap niet op zodra de raadsvergadering beëindigd is. Zoals deze respondent (R1) aangeeft: *“Als jij in de supermarkt staat boodschappen te doen en iemand spreekt je aan van ‘Joh hoe zit het nou met die energietransitie?’, dan moet je ook een antwoord hebben. [...] Kijk, als er vanavond om 23:00 een ramp gebeurt en ik wil daar schriftelijke vragen over stellen, dan kan ik dat niet een week laten liggen, want dan is iemand anders er al weg mee gelopen. Het is wel iets wat 24/7 doorgaat.”* Dit laatste voorbeeld toont aan dat deze factor zowel een effect op de persoon zelf heeft (i.e. je bent altijd raadslid) als op de tijdsdruk die wordt ervaren (i.e. je moet altijd kunnen overgaan tot handelen als raadslid). Deze factor hangt zodoende sterk samen met de tijdsdruk en werkdruk van het raadslidmaatschap.

## 5.2 Persoonlijke factoren

Waar er bij de sociale factoren nog enkele factoren waren die niet geheel uitpakten zoals verwacht, zijn de persoonlijke factoren voor het merendeel gevalideerd in de interviewronde.

### Kennis en competenties

Betreffende de factor kennis en competenties kwam er een interessante tweedeling naar voren in de interviewronde. Enerzijds was het opdoen van nieuwe kennis en competenties voor veel respondenten een duidelijke motivatie om raadslid te willen worden, anderzijds gaven enkele respondenten ook aan dat hun reeds beschikbare kennis en competenties een bron van motivatie was. Zoals deze respondent (R1) aangeeft: *“Ik ben goed in vergaderen en in beleidsstukken lezen, dus dit is mijn manier om de wereld te veranderen.”* De factor ‘kennis en competenties’ wordt in dit voorbeeld zodoende ook een middel om bij te dragen aan de samenleving.

### Sociale voordelen en het uitbreiden van je netwerk

Het opbouwen van een netwerk was niet voor alle respondenten een duidelijke motivatie. Voor velen was dit eerder een plezierig ‘bijeffect’ van het raadslidmaatschap. Bij degenen die dit wel als een belangrijk punt achten, zien we dat zij ook veel waarde hechten aan hun carrièreontwikkeling. Dit is een goed voorbeeld van hoe verschillende motivatoren samenkomen in een configuratie. In één zin combineert deze respondent (R10) bijvoorbeeld drie factoren (kennis en competenties, netwerk & carrièreontwikkeling): *“Ik doe nu even andere dingen, ik leer er heel veel van, breidt m’n netwerk uit, en dat zou ik zomaar kunnen gebruiken straks als springplank voor de volgende stap.”*

### Het politieke spel

Het politieke spel is een factor die voor veel respondenten van twee kanten werkt. Een respondent (R5) benoemt dit treffend in de volgende quote: *“Het is bijna paradoxaal. Ik merk van mezelf dat ik ervan kan genieten als het heel goed gaat en je dingen voor elkaar krijgt, en ik echt dingen voor elkaar kan boksen in dit geweld. Ik merk aan mezelf dat ik daarvan kan genieten. Dat je daarmee succesvol kan zijn. Maar ik merk ook dat ik mezelf mateloos kan irriteren aan wanneer het al twee maanden lang gaat over het aftreden van de wethouder en we daar drie raadsvergaderingen aan spenderen, terwijl zo’n onderwerp als de energietransitie even in een paar uur wordt afgedaan. Dat vind ik gewoon ongelofelijk. Dus daar heb ik wel moeite mee. Ik probeer er zelf altijd voor te waken dat ik niet te veel van het spel ga houden.”*

Een politiek spel hoeft echter niet altijd negatief te zijn, zoals deze respondent (R7) aangeeft: *“Er worden absoluut politieke spelletjes gespeeld. Die term impliceert alsof dat per definitie iets negatiefs is, maar je hebt verschillende instrumenten en dingen die je kan gebruiken. Soms probeer je op een inhoudelijk punt dat je wil maken draagvlak te zoeken. En soms.. Een politiek spelletje is dat je soms ook gewoon als coalitie moet zeggen, of als coalitiepartij: ‘Eigenlijk vinden we dit een heel goed voorstel, maar we hebben afgesproken in de coalitie dat we een andere kant op gaan.’ En dan stem je toch tegen. Dat moet je wel ook kunnen.”*

### Werking van de democratie

De werking van de democratie is een factor die voor veel respondenten samenviel met het opdoen van kennis en competenties. Het zich willen verdiepen in hoe de lokale democratie reilt en zeilt kan

immers ook gezien worden als het opdoen van nieuwe kennis. Een respondent (R10) verwoordt dit goed in de volgende opmerking, waarmee de werking van de politiek onder vaardigheden geschaard wordt: *“Het was vaardigheden opdoen, zoals dat debatteren bijvoorbeeld, maar ook: hoe werkt de politiek?”*. Deze factor zal daarom niet worden opgenomen in het empirisch model.

### Responsiviteit van de politiek

Veel respondenten geven aan dat de responsiviteit van de lokale politiek mee heeft gewogen in hun motivatie om raadslid te willen worden. In de volgende quote bespreekt een respondent (R15) de negatieve beeldvorming van het raadswerk en pareert dit met de responsiviteit van de lokale politiek: *“En dan is er ook nog een heel negatief beeld over politici en het beeld dat je er niks mee kan bereiken. Terwijl dat.. Juist lokale politiek, dat vind ik echt het prachtige ervan, je kan heel veel bereiken. Je moet zelf soms een beetje oppassen. Met alle voorstellen en alle moties die worden ingediend, dat je heel goed beseft wat dat in de praktijk betekent. Zoveel kun je zelfs bereiken dat het direct ingrijpt in levens, in organisaties, in stelsels.”*

De impact die de politiek heeft is voor sommigen ook een twistpunt. Een respondent (R7) omschrijft, gevraagd naar zijn ervaringen met de coalitievorming na de gemeenteraadsverkiezingen van 2018, deze tegenstelling in de volgende woorden: *“Ik dacht wel: Dit is waarom ik raadslid wilde worden. Je hebt het idee dat je met elkaar bezig bent met de outlines van hoe de stad er de komende vier jaar uit moet gaan zien. Zonder nou de rol van de politiek te overschatten, want ik bedoel.. Als wij hele andere dingen zouden doen, dan weet ik niet of zo’n stad daar ontzettend veel van zou merken, die draait ook wel gewoon door. Tegelijkertijd heb je het idee van: Ja, we leggen wel bepaalde accenten, die toch ook wel voor de lange termijn bepalen hoe Rotterdam eruitziet. Dat is wel tof.”*

De responsiviteit van de politiek blijkt daarnaast sterk samen te hangen met de lokale context van het Rotterdamse raadslidmaatschap. Veel respondenten gaven aan juist in Rotterdam graag raadslid te zijn, vanwege de complexe vraagstukken en de schaalgrootte waarop geopereerd wordt. Daarnaast hadden zij veelal het idee daadwerkelijk iets bij te kunnen dragen in de stad. Dit element is al kort aan bod gekomen in het methodologiehoofdstuk en werd bevestigd in de interviewronde.

### Verbeteren van het openbaar bestuur

Het willen bijdragen aan een beter openbaar bestuur is een opvallende motivator. Voor een groot aantal respondenten was onvrede over de huidige gang van zaken een belangrijke drijfveer om zelf raadslid te willen worden. Een respondent (R18) zegt hierover: *“Tot drie keer toe vond ik dat de gemeente een besluit nam, [...] [waarbij] ik vond dat bewoners te weinig gehoord waren. Vaak vond ik dat beter kon of dat een alternatief beter was en dat er onvoldoende werd geluisterd.”* Een ander (R5) vertelde hierover: *“Het ging heel erg jeuken, want ik zag heel veel dingen verkeerd gaan politiek gezien. [...] En ik dacht: misschien is dit wel een mooi moment om wat te doen. En eigenlijk hoe meer ik erover nadenk.. Hoe tof is het om dat gewoon in je eigen stad te doen. Dat vind ik wel mooi, dat het best wel dichtbij is.”* Ook in dit voorbeeld zien we dat verschillende motivatoren samen leiden tot de beslissing om zich te kandideren. Daarnaast wordt duidelijk dat er ook een temporeel element in motivatie kan zitten: het goede moment moet zich aandienen. Dit punt is tot op heden nog niet besproken, maar vormt een mooie aanvulling op de literatuur. Dit punt zal verderop worden besproken onder ‘Toevoegingen op de literatuur’.



### Burgers vertegenwoordigen en belangen behartigen

Zoals verwacht is het vertegenwoordigen van burgers een grote motivator voor veel respondenten. Voor sommige respondenten hield dit in dat ze zich specifiek voor een bepaalde bevolkingsgroep wilden inzetten, zoals bij deze respondent (R15): *“Ik had specifiek een aantal doelgroepen waarvan ik vond dat die onderbelicht waren in de stad, omdat daar te weinig aandacht voor was. [...] Daar wilde ik gewoon een harder geluid voor, om hun stem meer laten horen.”* Anderen vinden het juist belangrijk om alle Rotterdammers te vertegenwoordigen, zonder hierin een onderscheid te maken. Zoals deze respondent (R8) aangeeft: *“Je probeert natuurlijk gewoon als politieke partij iedereen te vertegenwoordigen. Dus ik voel me daar niet speciaal vertegenwoordiger van een groep die bij mij in de buurt woont of ouderen of Turken of.. Nee. Ik probeer natuurlijk gewoon een verhaal te vertellen wat in principe voor iedereen aansprekend is.”*

### Meedenken maatschappelijke problemen & relevant zijn voor de maatschappij

De factoren ‘meedenken over maatschappelijke problemen’ en ‘relevant zijn voor de maatschappij’ hingen in de praktijk sterk samen met de factoren ‘verbeteren van het openbaar bestuur’ en ‘burgers vertegenwoordigen’. Deze vier factoren kenden vanuit een theoretisch oogpunt lichte nuanceverschillen, maar waren in de praktijk moeilijk van elkaar te onderscheiden. Hoewel door enkele respondenten letterlijk werd benoemd dat zij relevant wilden zijn voor de maatschappij, werd dit vaak direct gekoppeld aan de wens om het openbaar bestuur te verbeteren of aan het lidmaatschap van een politieke partij. De factor ‘relevant zijn voor de maatschappij’ zal nog wel terugkomen in het empirisch model, daar dit in beginsel wel los staat van de wens om het openbaar bestuur te verbeteren (wat een normatieve motivator is) en burgers vertegenwoordigen (wat een representatieve motivator is).

Hoewel vaak benoemd werd dat respondenten de politiek in zijn gegaan vanuit hun idealen, werd dit in veel gevallen gekoppeld aan de idealen van een politieke partij. Deze respondent (R14) verwoordde dit als volgt: *“Ik wilde graag iets meer doen, iets wat mij daadwerkelijk nuttig leek voor de samenleving en dacht: Misschien moet ik dan wel lid worden van een politieke partij.”* De idealen waarmee deze respondenten het debat wilden voeren, kwamen in de praktijk veelal overeen met de idealen van de politieke partij waar zij lid van waren. Tegelijkertijd voelden de respondenten wel de vrijheid om los van de partij een mening te vormen. Hieruit blijkt dat dat de factor wel present is. Dezelfde respondent (R14) zegt hierover: *“De [partij] was voor mij altijd meer dan een middel dan het doel. Ik heb altijd eigenlijk al, vanaf dat ik lid en actief werd, gewoon gedaan waar ik zelf van overtuigd was. Qua wat er moest gebeuren. Nauwelijks tot niet gedacht: ik moet even kijken hoe de partij daarin staat. En dat kwam gelukkig, zeker met de Rotterdamse afdeling, nagenoeg naadloos overeen.”* Een andere respondent (R6) zegt hierover: *“Ik ga niet iedereen meer uitleggen wat ergens een [partijgenoot] heeft geroepen en hoeft dat niet per se mijn mening te zijn. Ik heb mijn eigen koers en die meet ik steeds af aan onze grondbeginselen en die meet ik af aan discussies in de fractie. Soms passen die, soms passen die niet.”*

### Belang aanzien raadslidmaatschap

Zoals al eerder aangegeven hebben de meeste (oud-)raadsleden geen illusies over het aanzien dat zij zouden genieten als raadslid. Het belang dat zij hechten aan het aanzien dat bij het raadslidmaatschap

zou horen hebben wij daarom ook niet teruggezien als motivator. Hiervoor in de plaats zou de persoonlijke beeldvorming over het raadslidmaatschap kunnen komen, aangezien de respondenten vrijwel unaniem aangeven het raadslidmaatschap enorm eervol te vinden. Een respondent (R5) zei hierover het volgende: *“Ik hoef echt niet dat iemand op straat denkt “Oh meneer het raadslid, wat goed u te treffen”. Absoluut niet, daar zit ik helemaal niet op te wachten zelfs. Ik zie met name een verantwoordelijkheid voor onszelf als raadslid om dat [het respect voor het raadslidmaatschap] in stand te houden.”* Ook hier wordt dus aangegeven dat het beeld van het raadslidmaatschap juist een punt is om aan te werken, om zodoende het animo voor het raadslidmaatschap te kunnen vergroten.

### Carrièreontwikkeling

De ervaringen over de factor ‘carrièreontwikkeling’ liepen bij de interviewkandidaten uiteen. Bij sommige huidige raadsleden valt te merken dat zij bewust hebben nagedacht over het raadslidmaatschap als volgende stap in hun carrière, of dit in ieder geval mee hebben genomen in hun afweging. Een respondent (R5) zei hierover: *“Het raadslidmaatschap is een heel mooi teentje in het water. Ik zie het dus in zekere zin als mijn testcase van: Zou ik ooit alleen maar politiek willen doen? Fulltime. [...] Dan zie ik dit wel als een testcase, ja. Dus ik laat van hoe mijn ervaringen zijn geweest wel afhangen of ik ooit fulltime iets politieks zou willen doen of dat ik daarvan af zie en mijn focus verleg op een carrière buiten de politiek.”* Bij de oud-raadsleden is daarentegen ook een negatieve kant te bespeuren. Het raadslidmaatschap staat niet altijd positief op een CV (met name bij de partijen op de flanken) en de kennis en competenties die je opdoet zijn niet voor elke functie relevant. Zo zei een respondent (R12): *“Ik heb hierna gesolliciteerd op diverse managementposities. Politieke ervaring is geen managementervaring. Dus ik heb 8 jaar geen leidinggegeven.”* Voor velen betekent het raadslidmaatschap dus dat zij een gat in hun CV oplopen. Voor anderen is het raadslidmaatschap juist een permanentere switch. Zoals bij deze respondent (R6), bij wie de carrièreontwikkeling een grote rol speelde in de motivatie: *“Ik zie in mezelf toch weer opnieuw, maar dan 2.0, een politicus. Ik wil graag via de politieke lijn en de politieke wereld proberen mijn mening te geven en invloed uit te oefenen en verantwoordelijkheid te nemen voor de wereld om ons heen. [...] Maar ik vind het nu eigenlijk, als ik het zo benoem, onbescheiden klinken en vind ik het ook gezien de trots die ik heb dat ik gemeenteraadslid in Rotterdam ben, eigenlijk niet gepast. Maar zo was het in het begin wel. Ja, zeker.”*

### 5.3 Zakelijke factoren

De zakelijke factoren uit het theoretisch raamwerk lieten ook een schaduwzijde zien van het raadslidmaatschap. Veel respondenten hadden niet verwacht dat het raadswerk zo intensief zou zijn. Een respondent (R15) zei hierover: *“De eerste keer wist ik niet waar ik aan begon. Ik denk zelfs dat dat heel goed is, net als met bevallen. Daarom overleef je het en dat is ook zo met raad. Je weet niet waar je aan begint, en dat is maar goed ook. Iedereen die er met open ogen instapt gaat dat niet doen. Als je het goed wilt doen is het gekke mensenwerk.”*

### Tijdsdruk & werkdruk

*“Je bent er twenty four seven mee bezig. [...] Ik checkte meerdere keren per dag de krant, meerdere keren per dag Twitter. Eigenlijk om gewoon maar klaar te kunnen zijn op het moment dat er ergens überhaupt een reactie zou kunnen gevraagd worden. En dat is heel intensief.”* - (R12) Deze quote geeft goed aan hoe de tijdsdruk van het raadswerk niet alleen impact heeft op het raadswerk zelf, maar ook op het leven buiten de Raadszaal. Deze tijdsdruk, gecombineerd met de werkdruk die het

raadslidmaatschap met zich meeneemt, zetten de balans tussen het raadswerk, een carrière en een privéleven onder druk. Voor velen zijn deze tijdsdruk & werkdruk dan ook een reden om het raadslidmaatschap (vroegtijdig) te beëindigen.

Daarnaast geven respondenten aan dat het raadswerk in Rotterdam wellicht te veelomvattend is. Dit komt ook door de raadsleden zelf, zoals deze respondent (R10) aangeeft: *“De gemeenteraad in Rotterdam gaat over heel veel dingen. Waarvan ik me wel afvraag waarom wij zo zoveel punten per se moeten behandelen. Maar ja, als één persoon erom vraagt.. Er zit geen rem op hè. Als er gezegd wordt: “Ik wil dit agenderen”, dan gaat niemand zeggen van “Dit past niet, dat hoeft helemaal niet” of “Er moet op hoofdlijnen gestuurd worden”. Dus er zit vanuit de politiek geen rem op. Er wordt wel gezegd, vanuit de griffie: “Jullie gaan over je eigen agenda”. Maar “jullie” bestaat niet, er is geen “jullie”. We zijn allemaal individuen, allemaal losse partijen, en iedereen wil zijn eigen dingen inbrengen en niemand voelt de vrijheid om een andere te begrenzen. Dus het gebeurt gewoon niet.”*

### Vergoeding raadslidmaatschap

De vergoeding voor het raadslidmaatschap is voor velen geen motivator, aangezien zij er juist financieel op achteruit gaan. Een van de respondenten (R4) zei hierover: *“Het maakt het financieel lastiger. Juist omdat ik wel hier een soort van mijn hoofdbezigheid van wil maken. Het is lastig om hier echt iets substantieels naast te doen. Dus het financiële zou eerder een reden zijn om ermee te stoppen dan om ermee door te gaan.”* Veel respondenten pleiten daarom voor een fulltime raadslidmaatschap. Enerzijds om het werkbaarder te maken voor de raadsleden zelf, anderzijds ook om de kwaliteit van het openbaar bestuur te waarborgen. Een respondent (R5) verwoordde dit als volgt: *“Ik denk dat het heel erg zou helpen, en ook voor de kwaliteit van het bestuur van een stad, en zeker een stad van de omvang van Rotterdam of Amsterdam, dat het een fulltimebaan is. [...] Veel liever zou ik meer tijd hebben om na te denken. Na te denken over hoe ik dingen zie en wil doen. En je maakt ook fouten, als politicus. We nemen beslissingen over dingen, maar je vergeet ook dingen. Je ziet ook dingen over het hoofd, op het moment dat je niet genoeg de tijd hebt om het te geven. Het bestuur in een stad als dit verdient eigenlijk gewoon een fulltime raadslidmaatschap.”*

Niet iedereen staat echter positief tegenover het idee van een fulltime raadslidmaatschap. Hoewel een meerderheid van de respondenten positief tegenover dit voorstel staat, is een deel ook kritisch. Een respondent (R15) zegt hierover: *“Wat je ideologie ook is, je doet het gedreven door die ideologie, gedreven door jouw visie over hoe we de stad een stukje beter kunnen maken. Dat is de enige juiste motivatie om aan het raadswerk te beginnen. Een financiële prikkel kan daar niet toe leiden, want dan creëer je nog meer mensen die leuk cashen. Of je moet de vergoeding verhogen, maar dan moet je daar iets tegenoverstellen, door middel van een presentie of aanwezigheidsplicht of wat dan ook. Nu krijgt iedereen ongeacht in hoeveel commissies je zit, hoeveel raadsvergaderingen je aanwezig bent, hoeveel actualiteitenvergaderingen je aanwezig bent.. Iedereen krijgt hetzelfde bedrag.”* Een andere respondent (R6) zegt over het gevaar van het fulltime raadslidmaatschap: *“Het grote gevaar is, en dat gaat zeker optreden, dat je dus in deze bubbel terecht komt en dat je er niet uitstapt. [...] Dit moet geen baan zijn. Je moet met één fors been en liefst anderhalf been in de maatschappij staan, op welke manier dan ook. En een klein teentje moet je in die politiek zetten. Maar ik snap wel.. De evidente spanning is er wel natuurlijk, dat snap ik heel goed. Want omdat het zo betaalt zoals het betaalt en het zoveel tijd en energie kost als dat het kost.. Dat staat natuurlijk niet in verhouding. Dus dan heb je alleen nog maar*

*idealisten die het doen. En heb je daarmee een voldoende afspiegeling van de samenleving? Nou ik denk van niet. Maar ik zou het echt slecht vinden als het een carrière zou worden. Echt slecht.”*

Naast de vergoeding voor het raadslidmaatschap heerst er ook bij een enkeling verwarring over de additionele voorwaarden. Een respondent (R11) zei hierover: *“Het feit dat er zo weinig geregeld werd omheen, en het dus echt een bijbaan was, of een nevenfunctie hoe dat dan zo mooi feitelijk heet, maakte wel dat het voor mij niet heel aantrekkelijk was om het voor een heel erg lange periode te gaan doen. Op een gegeven moment is het ook maar gewoon een nevenfunctie en ga je daar feitelijk best wel verlies mee inlopen. En heb ik op een bepaald punt in mijn carrière ook wel gedacht: als ik een gewone baan kan nemen, waarin ik wel een goed salaris krijg, kinderopvang kan betalen, en nog een leuk leven kan lijden. Dan ben ik wel een Gekke Henkie dat ik tot diep in de nacht aan het vergaderen ben voor €1700,- bruto. Dat staat niet geheel in verhouding.”*

### Hoge kosten publieke diensten die raadswork faciliteren

Wanneer er gevraagd werd naar additionele voorwaarden die het raadswork faciliteren, gaven de respondenten aan hier nauwelijks bij te hebben stilgestaan. Veelal worden zaken als kinderopvang of parkeerkosten zelf opgelost. Een respondent (R16) zei hierover: *“Wat ik moeilijk vind aan deze vraag is dat het voor mij geen rol heeft gespeeld, omdat het geregeld was. Maar als dat niet zo was, dan is dat wel echt één van de grote redenen waardoor je het niet kan bolwerken. [...] Want ik heb de mazzel dat mijn schoonouders bijvoorbeeld om de hoek wonen en dat je dus.. dat er eigenlijk, dat dit gefaciliteerd was, maar het is onmogelijk om je leven te runnen als je raadslid bent. Ja, ik heb gewoon gelukkig een man die ook gek is, die dan zegt: We lossen het wel op, maar in principe wordt er niets meer van je verwacht thuis.”* Tegelijkertijd geeft dit aan dat er weinig gesproken wordt over de kwetsbare kanten van het raadswork. De respondent (R16) voegde hieraan toe: *“Ik denk dat het gesprek daar eigenlijk gewoon niet over gevoerd wordt, omdat iedereen het allemaal zelf oplost en dat we eigenlijk ook niet goed genoeg weten: Wat zit er nou eigenlijk aan problemen onder? Mensen vinden het toch niet prettig om hun vuile was buiten te hangen. [...] Het is heel moeilijk om toe te geven dat je het echt niet gebolwerkt krijgt. [...] Je bent natuurlijk ook nog politiek aan het bedrijven, dus mensen zijn zichzelf aan het positioneren. En daar hoort eigenlijk niet bij: “Ja, maar ik ben eigenlijk wel echt te moe om dit te doen of “Deze bal in de lucht houden.. Nou nee dat lukt niet.”*

### Flexibele werkgever

Een flexibele werkgever bleek net zoals een ondersteunende thuissituatie van groot belang voor de respondenten. In de meeste gevallen stond de werkgever het toe dat de respondenten op projectbasis betrokken konden blijven of dat zij minder dagen konden gaan werken. Aan de andere kant zien we duidelijk terug dat veel respondenten als zzp'er werkzaam zijn, waardoor zij zelf kunnen reguleren hoeveel uur zij in de week besteden aan het werk naast het raadslidmaatschap. Zoals deze respondent (R12) aangeeft: *“Ik heb altijd hele flexibele banen ernaast gehad. Dat was altijd op projectbasis. Dus ik kon een beetje mijn eigen programma's maken. [...] De banen liepen ook een beetje in elkaar over. Ik kwam veel bij maatschappelijke organisaties en dan moest ik altijd zeggen in welke functie ik kwam. Dat heeft ook wel geholpen in mijn functioneren. Ik denk dat als ik echt iets heel anders had gedaan, dat dat ingewikkelder was geweest.”*

Tevens is het niet in ieder beroep mogelijk om het raadslidmaatschap te combineren. Een respondent (R7) zegt hierover: *“Je moet je ook realiseren dat er heel veel banen zijn waar het eigenlijk niet kan. Wat ik doe, dat kan eigenlijk niet. Wat mijn carrière betreft: Ik kan nu geen promotie maken. Je moet dan echt een keuze maken, denk ik, in zo’n baan. Zelfs al is het fulltime, dan is het qua tijdsmanagement beter, maar ik weet niet of je mensen met zo’n achtergrond [i.e. het bedrijfsleven].. Of je dan ineens heel veel mensen over de streep trekt.”*

## 5.4 Recruitment factoren

De hierboven beschreven factoren worden in het conceptueel model gemodereerd door de recruitmentfactoren. Deze factoren versterken of verzwakken de factoren uit het conceptueel model. In het geval van deze interviewronde is er voornamelijk sprake van een versterking, aangezien wij alleen respondenten hebben gesproken die raadslid zijn of zijn geweest. De respondenten geven aan weinig tot geen negatieve druk te hebben gevoeld in hun kandidaatstelling.

### Partijloyaliteit

*“Ja, dat klinkt een beetje lullig, maar wat is dan het alternatief? Welke andere mensen staan op de lijst? Ik voel het toch een beetje als van ja.. Misschien moet ik dan de verantwoordelijkheid nemen.”*

Met deze quote illustreert een van de respondenten (R14) dat partijloyaliteit ook een rol kan spelen in de motivatie voor het raadslidmaatschap. Vaak werd deze factor echter gecombineerd met andere factoren, zoals de eigen wil om raadslid te worden. Een respondent (R8) verwoordde dit als volgt: *“Je probeert een beetje je steentje bij te dragen en tegelijkertijd helpt dat natuurlijk ook wel om aan anderen te laten zien dat je daar iets van vindt en dat je daarvoor iets in je mars hebt om dat ook uit te dragen op een groter pad. Dus het is tweeledig: Je probeert je gewoon nuttig te maken, en dat vertaalt zich ook in dat anderen denken: Die is misschien zo gek nog niet voor op de lijst.”*

### Politieke recruitment: gevraagd

*“Ik was gevraagd door twee partijen. Van ‘Joh zou je niet raadslid willen worden?’, want er wordt ook gezocht naar mensen die een beetje talent hebben om het verhaal te vertellen blijkbaar.” – (R18)*

Politieke partijen worstelen de laatste jaar met het teruglopende animo voor het raadslidmaatschap. Hoewel dit probleem in een Rotterdamse context minder groot lijkt te zijn, wordt er door partijen wel actief gezocht naar nieuw talent. De stap naar de raad of gebiedscommissie is dan snel gemaakt. Een respondent (R9) vertelde over zijn ervaringen vlak nadat hij lid was geworden van een politieke partij: *“Toen was ik bij de eerste bijeenkomst en daar mocht iedereen iets over zichzelf vertellen. Ik woonde in [wijk] en toen vroegen wat mensen: Vind je het niet leuk om.. want er komen gebiedscommissieverkiezingen ook aan met de verkiezingen.. Vind je het niet leuk om ook op de lijst te gaan staan? Om ook de mensen uit je omgeving te gaan vertegenwoordigen. Ik zei: Nou, op zich is dat geen onaardig idee. Ik had me aangemeld en kwam als derde op de lijst. Ik werd toen ook gekozen. Dus ik heb vier jaar in de gebiedscommissie gezeten.”*

Het is niet altijd makkelijk om als nieuwkomer een partij binnen te stromen. Een respondent (R6) zei hierover: *“Dat kruiwagendeel is voor een deel ook ongemakkelijk en vervelend. Want je komt uit het niks in zo’n club en je komt dan op plek [X]. En dan weet je ook, en dat zei [persoon] ook meteen toen ik hem belde erover. Als je ervoor gaat, je gaat ook gewoon vijanden maken, of je dat nu wil of niet. Want diegene die op [X] komt, die had eigenlijk op [X] gewild, en die heeft waarschijnlijk ook de handen*

*uit de mouwen gestoken al heel lang. En jij komt in een keer uit het niks een plekje opeisen. En dat heb ik ook gemerkt. Dus in de verhoudingen is dat lastig.”*

Wat betreft de politieke rekrutering, en dan met name het gevraagd worden, was er duidelijk te zien dat mannen en vrouwen hier anders op reageren. Veel vrouwelijke respondenten beaamden dat vrouwen uit hun partij vaker gevraagd moesten worden om een functie te overwegen. Voor een aantal van deze respondenten geldt dat zij ook zelf gevraagd zijn. Dit is in lijn met de literatuur over gender recruitment uit het theoretisch kader. Een respondent (R18) zei hierover: *“Je moet heel erg naar voren durven stappen. Dat zie je soms. Beetje ouderwets om te zeggen, maar je ziet mannen altijd zeggen “Oh nou dat doe ik wel.” En vrouwen moeten vaak gevraagd worden. Want dan denken ze “Weet ik veel of ik het kan”. En ik heb wel veel geleerd, ook als je dat niet doet, dan wordt er eerst naar anderen gekeken, dus je moet ook echt zelf leren om in die politiek vooruit te stappen.”* Een (mannelijke) respondent (R12), gevraagd naar de inschatting van zijn eigen capaciteiten, bevestigde deze uitspraak: *“Pipi Langkous heeft gezegd: ik heb het nog nooit gedaan, dus ik denk dat ik het wel kan. Dat herken ik wel.”*

#### Politieke recruitment: drift

Voor anderen is de stap naar het raadslidmaatschap eerder een langzame ‘drift’. Zo telt de huidige Rotterdamse raad veel raadsleden die eerder al in een gebiedscommissie actief zijn geweest of als fractiemedewerker werkzaam waren op het Stadhuis. Een respondent (R15) zei hierover: *“Ik ben fractiemedewerker geworden omdat ik hoopte bij te kunnen dragen. Om de stad wat mooier te maken, vooral voor de mensen die een steuntje in de rug nodig hebben. Dat was heel leuk en leerzaam vanuit een ondersteunende rol. Alleen ging het bij mij een beetje wrikken dat ik ook graag zelf in de raad voorstellen zou willen doen. Toen heb ik mij gekandideerd. [...] Ik had hier 4 jaar rondgelopen en het werd tijd voor de volgende stap.”* Deze raadsleden hebben binnen de partij veel ervaring opgedaan, waardoor zij ook binnen een partij een netwerk hebben opgebouwd. Deze ervaring is bij sommige partijen belangrijker dan bij andere. Een respondent (R7) vertelde: *“Als je ziet hoe die kandidatenlijsten worden samengesteld, dat gebeurt natuurlijk door de leden. Dus hoe meer leden je kent, hoe meer support je krijgt, hoe groter de kans dat je hoog op zo’n lijst komt. Dus het is ook uren maken, in die zin. En ik heb dat altijd heel leuk gevonden, hoor. Het voelde absoluut niet als straf. Maar het is ook wel met het idee van ‘als ik de volgende stap wil maken, is dit iets wat ik moet doen’.”*

Deze ‘drift’ kan nieuwkomers ook hinderen. Een respondent (R7) zei over de manier waarop partijen selecteren: *“Het vormt wel een drempel. En een behoorlijke drempel, voor veel mensen. Ik sta daar een beetje dubbel in. Aan de ene kant merk je dat als mensen onvoldoende voorbereid zijn op wat het is om politiek actief te zijn of om in de gemeenteraad te zitten, dat ze enorm schrikken van wat er gebeurt. Ook snel weer kunnen uitvallen. Dus je hebt een soort socialisatieproces nodig, waarbij je steeds meer terecht komt in de cultuur van ‘wat betekent het om politiek actief te zijn’, ‘wat betekent het om in de oppositie vs. coalitie te zitten’. [...] Als je niet al die socialisatie hebt meegemaakt, vanaf campagnevoeren, in werkgroepen zitten, misschien een bestuursfunctie ofzo, tot het moment van gekozen worden. Dan kun je verwachtingen hebben die echt helemaal niet aansluiten op hoe de realiteit is.”*

Niet iedereen is van mening dat ervaring nodig is voor het raadswerk. Een respondent (R15) antwoordde op de vraag of het nodig is om vliegreuen te hebben gemaakt als volgt: *“Voor de politieke*

*processen, het politieke spel en de politieke sensitiviteit: Ja. Maar het is ook echt heel fijn als er mensen uit het niets in de raad komen en daardoor een frisse blik, een frisse wind, frisse ideeën met zich meenemen. Nou ja gewoon wars van alle mores hier hun ideaal nastreven. Dus ik denk dat je allebei nodig hebt.”*

## 5.5 Toevoegingen op de literatuur

Uit de interviews kwamen zodoende twee nieuwe factoren naar voren welke van belang bleken voor de motivatie van de Rotterdamse (oud-)raadsleden. Dit betreft enerzijds een rationele afweging over het juiste moment om zich te kandideren voor het raadslidmaatschap en anderzijds de eer die men ervaart om raadslid in Rotterdam te zijn. Deze factoren waren niet uit de literatuur naar voren gekomen en vormen zodoende een aanvulling op het conceptueel model.

### Het juiste moment

*“Op een gegeven moment ging het heel slecht met de partij waar ik aan verbonden was. Toen dacht ik: Dan kan ik misschien ook wel kijken of ik daar iets aan kan doen, want dat gaat me aan m’n hart. [...] Toen heb ik me aangemeld met het idee van ‘Als er ook maar iets is wat ik kan doen, laat het weten’ en eigenlijk ben ik zo heel snel in de raad gerold.” – (R16)* Het goede moment blijkt voor veel respondenten mee te hebben gewogen in hun motivatie. Dit kan te maken hebben met de koers van de partij (of het goed of slecht gaat met de partij in de peilingen), maar ook met persoonlijke omstandigheden (zoals honkvastheid, maar ook de eigen inschatting van capaciteiten). Een respondent (R1) zei hierover: *“Ik ben sinds mijn 18<sup>e</sup> lid. In de eerste jaren heb ik er toen niet zo heel veel mee gedaan, omdat ik dacht van ja.. Misschien ga ik volgend jaar wel naar het buitenland of naar een hele andere stad om een master te doen. Dus ik kijk het allemaal wel even aan. Maar toen ik op een gegeven moment hier een huurhuisje kreeg in Rotterdam aan het eind van mijn studie, toen dacht ik: Nu blijf ik wel een tijdje hier, nu kan ik actief worden. Dus toen ben ik actief geworden en als eerste werd mij gevraagd of ik op de lijst wilde voor de deelgemeente.”* Deze honkvastheid draagt eraan bij dat mensen de stap naar het raadslidmaatschap durven te wagen. Een ander element van ‘het juiste moment’ is de eigen inschatting van kennis en capaciteiten. Een respondent (R3) zei hierover: *“Wat mij uiteindelijk heeft gemotiveerd om zelf raadslid te worden, is ook wel voor een groot gedeelte capaciteiten. Vier jaar eerder had ik niet het gevoel dat ik een goed raadslid kon zijn. Omdat misschien mijn eigen concrete standpunten en hoe je dingen kan bereiken nog niet helemaal uitgekristalliseerd waren en ik ook nog redelijk onervaren was. [...] Dus die maatschappelijke interesse en mijn politieke ideeën en visie, die had ik altijd al wel denk ik. Maar die waren nog niet zo helder, dat was meer een gevoel. [...] En naarmate de jaren vorderden werd het steeds helderder hoe je dat dan moet doen. Toen dacht ik van: volgens mij kan ik daar nu het beste aan bijdragen door raadslid te worden.”*

Dit ‘juiste moment’ staat net als de ondersteunende thuissituatie en een flexibele werkgever meer aan de basis van de motivatie van respondenten. Bovenop deze factoren komen vervolgens de meer persoonlijke factoren die gezamenlijk maken men zich uiteindelijk kandideert. Omdat ‘het juiste moment’ een meer rationele afweging betreft, en deze afhankelijk is van externe factoren buiten de eigen of sociale context, is ervoor gekozen om deze factor onder de zakelijke factoren op te nemen.

## Eer om raadslid in Rotterdam te zijn

Zoals aangegeven vinden veel respondenten het een grote eer om in Rotterdam raadslid te zijn. Deze eer, gecombineerd met het feit dat het om een wereldstad als Rotterdam gaat, maakt dat dit een mooie toevoeging is op het conceptueel model. Een respondent (R3) vat dit mooi samen in de volgende quote: *“Als jij iets belangrijk vindt, en je kaart dat aan, dan wordt daar ook echt wat mee gedaan. Dat vind ik ook best wel bijzonder. Het is best wel eervol werk. Dat je zo’n grote stad.. Dat je één van de 45 mag zijn die probeert die stad een beetje te sturen.”* Deze Rotterdamse context maakt het raadswerk soms ook lastiger. Een raad met dertien partijen en een nipte coalitiemeerderheid legt druk op het politiek-bestuurlijke proces. Voor velen is dit echter ook juist een uitdaging. Een respondent (R8) zei hierover: *“Je moet het politieke spel met die dertien partijen [snappen].. Dat kost heel veel tijd. De stad is natuurlijk groot. En de belangen zijn groot. Omdat je voor al die aspecten tijd nodig hebt om een goede afweging te maken en het goede voor elkaar te krijgen.. Dat is gewoon heel veel werk. Maar ik vind het heel leuk!”*

## 5.6 Concluderend

Voor een deel van de factoren viel misschien te verwachten dat deze in mindere mate present zouden zijn in de motivatie van de respondenten voor het raadslidmaatschap. In het conceptueel model zijn juist ook faciliterende (zoals een ondersteunende thuissituatie) én demotiverende aspecten (zoals de werkdruk) opgenomen, daar de wetenschappelijke literatuur deze vaak links laat liggen. In een meer algemene zin kan men zeggen dat deze sociale en zakelijke factoren in de praktijk een drempelverhogende of drempelverlagende functie blijken te hebben. Zo maakt een ondersteunende thuissituatie het raadslidmaatschap toegankelijker, terwijl de vergoeding voor het raadslidmaatschap juist de drempel kan verhogen. Een respondent (R6) benoemde dit als volgt: *“Doorslaggevend is niet die steun. Doorslaggevend is wat je zelf vanbinnen voelt, waarvan je wil en vindt dat je het moet doen. En dan vervolgens gaan die dingen, zoals steun en zo’n contact met [persoon], die helpen je dan om je doel te bereiken. Dus dat is niet doorslaggevend, dat is meer een middel om zover te komen.”*

Voor de respondenten van deze studie geldt dat deze sociale en zakelijke factoren veelal geen doorslaggevende uitwerking hebben gehad. Deze factoren zijn immers overwonnen, anders waren zij geen raadslid geworden. Tijdens de interviews kwam desalniettemin naar voren dat raadsleden moeite hebben met de negatieve kanten van het raadswerk. Deze gegevens bieden zodoende inzicht in de lastige aspecten van het raadslidmaatschap en de afwegingen die respondenten maken betreffende de vraag om zich al dan niet nogmaals te kandideren. Deze factoren kunnen daarom zeker ook van nut zijn voor het doen van aanbevelingen.

Dit hoofdstuk heeft tot zover een illustratief karakter, waarbij met name de uitingsvorm van de verschillende factoren is besproken. Dit zegt vooral iets over *hoe* een bepaalde factor van invloed is geweest op de motivatie van de respondenten. Om ook iets te kunnen zeggen over de mate van de belangrijkheid van de verschillende factoren, is onderstaande tabel opgesteld. In deze tabel is terug te vinden hoe vaak een bepaalde factor teruggevonden is in de data. Dit getal heeft echter op zichzelf geen grote betekenis. Het aantal keer dat een factor teruggevonden is, wordt onder andere beïnvloed door hoe vaak er op bepaalde punten is doorgevraagd. Hierdoor kan het voorkomen dat een factor meerdere malen besproken is. Wanneer een respondent twee keer uitweidt over dezelfde factor levert dit twee coderingen op, terwijl het feitelijk om hetzelfde punt draait. Zodoende kunnen er geen harde conclusies getrokken worden uit deze data, maar biedt dit wel inzicht in hoe belangrijk een bepaalde



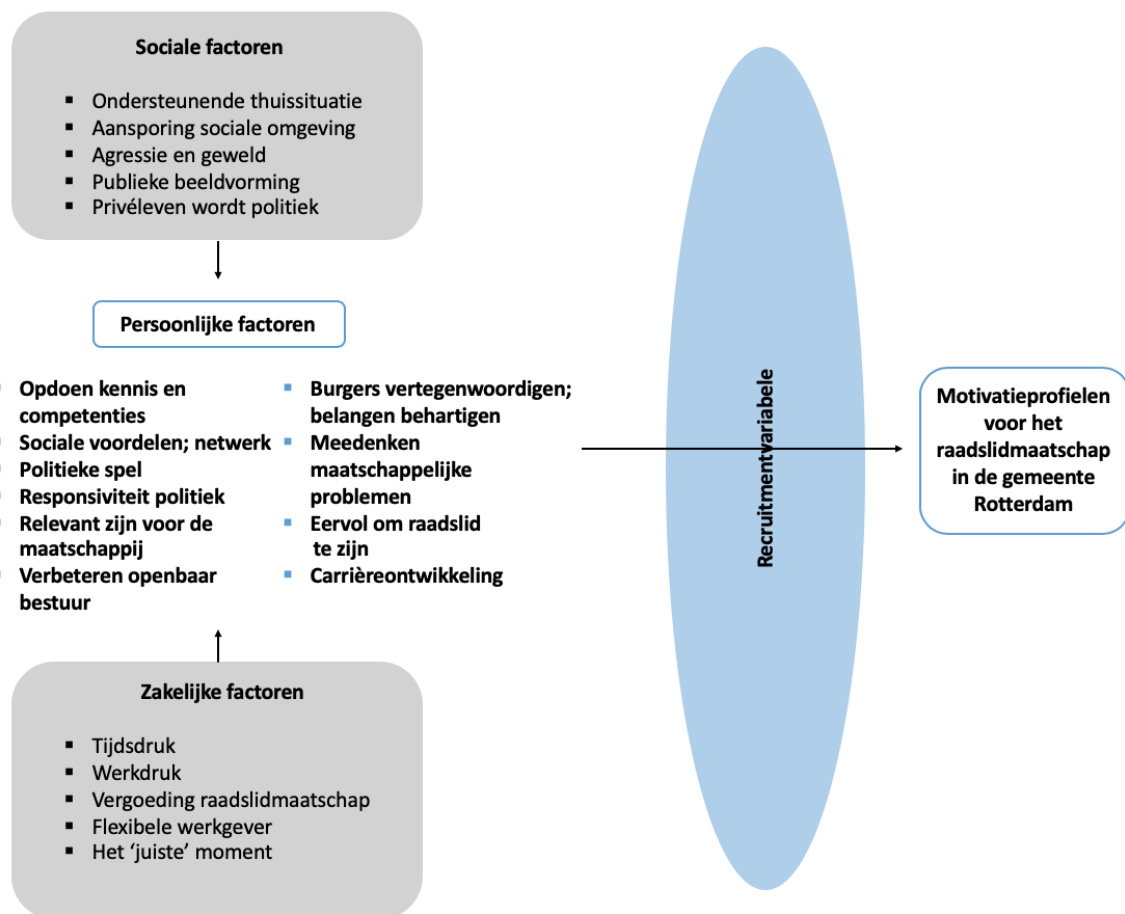
factor is in zijn algemeenheid. In onderstaande tabel is per categorie (i.e. sociale factoren, persoonlijke factoren en zakelijke factoren) een rangschikking toegepast, waarbij de belangrijkste factor bovenaan staat en de minst belangrijke factor onderaan.

Factor	Aantal keer genoemd	Effect
<b>Sociale factoren</b>	<b>Totaal: 83</b>	<b>Positief of negatief</b>
Aansporing sociale omgeving	29	+
Ondersteunende thuissituatie	28	+
Publieke beeldvorming	16	+ (10) & - (6)
Privéleven wordt politiek	7	-
Agressie en geweld	3	-
<b>Persoonlijke factoren</b>	<b>Totaal: 258</b>	<b>Positief of negatief</b>
Kennis en competenties	55	+
Burgers vertegenwoordigen	49	+
Verbeteren openbaar bestuur	28	+
Relevant zijn voor de maatschappij	21	+
Politiek spel	21	+ (4) & - (17)
Meedenken maatschappelijke problemen	21	+
Eervol om raadslid te zijn	19	+
Carrièreontwikkeling	17	+
Netwerk & sociale voordelen	15	+
Responsiviteit politiek	12	+ (10) & - (2)
<b>Zakelijke factoren</b>	<b>Totaal: 112</b>	<b>Positief of negatief</b>
Tijdsdruk	32	-
Werkdruk	29	-
Vergoeding raadslidmaatschap	23	-
Flexibele werkgever	15	+
Het 'juiste' moment	13	+

Tabel 28: Aantal keer dat een factor teruggevonden is in de praktijk

Deze tabel vergt echter enige toelichting. De verwachting was dat bepaalde factoren een andere uitwerking zouden hebben bij de respondenten. In het overzicht aan het eind van het theoretisch kader valt bijvoorbeeld te lezen dat de factor 'Politiek spel' zowel een motiverend als een demotiverend effect kan hebben. Deze verwachting werd bevestigd gedurende de interviews. Zo is de factor 'Publieke beeldvorming' zestien keer teruggevonden, maar betekent dit niet dat dit zestien keer een motiverende factor is geweest. In de meeste gevallen werd de publieke beeldvorming juist als negatief aspect genoemd (10x). Hiertegenover staat dat deze factor door enkele respondenten ook als motivator werd aangehaald (6x). Ter verduidelijking is in de tabel daarom opgenomen welk effect een factor heeft gehad op de motivatie van respondenten. Het aantal keer dat een factor voorkomt zegt daarom vooral iets over de belangrijkheid in algemene zin. Zo kan men stellen dat een factor als 'Burgers vertegenwoordigen' (49x) een grotere rol speelt in de motivatie van mensen dan de factor 'Agressie & geweld' (3x).

Op basis van deze data en de gesprekken met de Rotterdamse (oud-)raadsleden is het volgende empirische model opgesteld, waarbij de factor ‘Eervol om raadslid te zijn’ (persoonlijke factor) en de factor ‘Het juiste moment’ (zakelijke factor) zijn toegevoegd. Daarnaast zijn de sociale en zakelijke factoren in aparte blokken gezet. Net zoals de recruitmentvariabele bleken deze blokken een mediërende rol op zich te nemen. Afhankelijk van de persoonlijke factoren kunnen bepaalde zakelijke of sociale factoren wellicht meer of minder belangrijk worden. In deze studie is dit verband echter niet getest, daar het hier om een kwalitatieve studie ging en deze uitkomst van tevoren niet was verwacht. Hier zal nader bij worden stilgestaan in hoofdstuk 8 ‘Reflectie en discussie’. De persoonlijke factoren zijn dikgedrukt, aangezien deze de kern vormen van de opgestelde motivatieprofielen.



Figuur 6: Empirisch model

## Hoofdstuk 6: Analyse

Waar in hoofdstuk 4 en 5 de resultaten gepresenteerd en beschreven zijn, zal in dit zesde hoofdstuk de analyse van de onderzoeksresultaten centraal staan. Het doel van dit hoofdstuk is om op basis van de hiervoor gepresenteerde resultaten tot enkele motivatieprofielen te komen, waarin de verschillende factoren uit de literatuur samen komen.

Om tot deze motivatieprofielen te komen zijn de individuele motivatieprofielen uit hoofdstuk 5 naast elkaar gelegd en met elkaar vergeleken. Op basis van deze vergelijking konden enkele patronen in de data ontdekt worden. Deze patronen hebben geleid tot een typologie bestaande uit drie motivatieprofielen. Binnen deze drie motivatieprofielen vallen tevens nog enkele subcategorieën aan te wijzen. Deze profielen zullen in dit hoofdstuk beschreven en onderbouwd worden. Dit vormt tevens het antwoord op de derde deelvraag van het onderzoek. De derde deelvraag luidt als volgt: ***Welke motivatieprofielen zijn er te vormen naar aanleiding van de gevonden factoren?***

Daarnaast wordt in dit hoofdstuk de rol van politieke partijen en politieke rekrutering besproken. Naar aanleiding van de gesprekken met (oud-)raadsleden en partijbesturen konden er vier routes ontdekt worden die kandidaat-raadsleden afleggen alvorens zij als raadslid geïnstalleerd worden. Deze routes zijn het antwoord op de vierde en laatste deelvraag. Deze deelvraag is als volgt geformuleerd: ***Welke rol spelen politieke partijen en processen van politieke rekrutering in het aanwakkeren van motivatie bij kandidaat-raadsleden?***

### 6.1 Drie motivatieprofielen

De analyse van de data heeft geleid tot een drietal motivatieprofielen, welke verder zijn onder te verdelen in enkele subcategorieën. Deze motivatieprofielen zullen in de loop van dit hoofdstuk besproken en onderbouwd worden. Ieder motivatieprofiel wordt gekenmerkt door enkele dominante factoren. Doordat de verschillende factoren samenkomen in een motivatieprofiel, kan men stellen dat het hier in feite gaat om een configuratie aan motivatiefactoren, zoals ook beschreven is in het theoretisch kader. Een belangrijke kanttekening die bij dit hoofdstuk gezet dient te worden, is dat de hieronder beschreven motivatieprofielen ideaaltypen zijn. Op analytisch vlak worden deze motivatieprofielen door andere factoren gekenmerkt, waardoor zij op papier verschillen ten opzichte van elkaar. Op empirisch vlak kan er echter ook sprake zijn van overlap. Dit houdt in dat het in de praktijk mogelijk is dat er hybride profielen waargenomen worden, waarbij een respondent in meerdere motivatieprofielen past, of dat er juist respondenten zijn die aan geen enkel motivatieprofiel voldoen. De typologie aan motivatieprofielen is een versimpelde weergave en kan niet altijd recht doen aan de complexiteit die in de werkelijkheid is waargenomen.

Wat het analyseren van motivatieprofielen van respondenten tevens lastig maakt, is dat er bij sommige respondenten een lichte verandering in de motivatie is waargenomen gedurende hun periode als raadslid. De motivatie van een respondent om zich voor een tweede of derde termijn te kandideren, kan bijvoorbeeld een andere nuance hebben dan de initiële motivatie van de respondent om raadslid te willen worden. Dit valt met name te zien in de factor 'Carrièreontwikkeling'. Enkele respondenten begonnen aan hun raadslidmaatschap op basis van een puur idealistische motivatie. Gedurende het raadswerk kan het echter zo zijn dat het raadswerk deze respondenten dusdanig bevalt dat zij een meer permanentere carrièreswitch beogen. De factor 'Carrièreontwikkeling' neemt hierbij gedurende

het raadslidmaatschap toe in belangrijkheid. Dit laat zien dat motivatie geen vaststaand gegeven is, maar dynamisch van aard is en per situatie kan verschillen. In het opstellen van de motivatieprofielen is beoogd om zo goed mogelijk de motivatie voor de eerste periode als raadslid weer te geven.

Daarnaast is het lastig om op kwantitatieve wijze de motivatieprofielen te onderbouwen. De codes uit de transcripten kunnen geteld worden, maar deze informatie is niet van waarde voor het opstellen van de verschillende motivatieprofielen. Zo kan een respondent snel en helder duidelijk maken dat hij of zij gemotiveerd is door het vertegenwoordigen van burgers, waarbij er weinig codes aangewezen kunnen worden, terwijl bij anderen er vaker is doorgevraagd naar de uiting van een bepaalde factor. Het aantal codes zegt dus niets over de belangrijkheid van een factor voor een individu. Hierdoor is de onderbouwing van de motivatieprofielen gestoeld op de vergelijking van de verschillende individuele motivatieprofielen. In dit puzzelproces zijn deze individuele profielen continu met elkaar vergeleken. Verderop in dit hoofdstuk zal nader worden stilgestaan bij dit puzzelproces. Dit proces heeft geleid tot de volgende motivatieprofielen, welke hieronder zullen worden beschreven.

### Het idealistische raadslid

Het eerste motivatieprofiel kan worden omschreven als 'het idealistische raadslid'. Dit motivatieprofiel wordt gekenmerkt door de aanwezigheid van waardegedreven factoren. Het *vertegenwoordigen van burgers*, het willen *meedenken over maatschappelijke problemen* en het *relevant willen zijn voor de maatschappij* zijn de dominante factoren binnen dit ideaaltype. Een 'idealistisch raadslid' blijft echter een brede categorie. In de bestudering van de verschillende individuele motivatieprofielen bleek dat er een verdere onderverdeling kon worden aangewezen. Deze nuancering is gebaseerd op *hoe* een bepaalde factor van invloed is geweest op de motivatie van de (oud)raadsleden. Wanneer men de individuele motivatieprofielen van idealistische raadsleden bekijkt, valt te zien dat deze factoren dominant zijn geweest voor een groot aantal respondenten. In de invulling hiervan bleek echter een verschil te zitten. De factoren van een idealistisch raadslid bleken zich op verschillende manieren te uiten, te weten op een inhoudelijk-idealistische manier, een vertegenwoordigend-idealistische manier, en een politiek-idealistische manier. Deze laatste subcategorie bestaat uit zogenaamde *politieke junkies*.

#### 1. Inhoudelijk-idealistische raadsleden

Inhoudelijk-idealistische raadsleden halen hun motivatie uit het behalen van inhoudelijke successen en het vertegenwoordigen van hun idealen. Hierbij is er geen specifieke groep burgers die zij vertegenwoordigen, maar staan de waarden die zij nastreven voorop. Het uitdragen van deze waarden is hun manier om bij te dragen aan de maatschappij. Het politieke spel wordt over het algemeen niet als positief ervaren door deze groep respondenten. Als er al een politiek spel gespeeld wordt, wordt dit eerder op de achtergrond uitgevoerd. Juist het inhoudelijke raadswerk 'achter de schermen' motiveert deze mensen om door te gaan. Een respondent (R7) zei hierover: *"De debatten in de raadszaal, dat is echt toneel. En vervolgens heb je een backstage.. De stadhuis tuin, en de wandelgangen, en de fractiekamers.. Heel veel van het voorbereidende werk gebeurt natuurlijk daar. De show vindt frontstage plaats, maar het grootste deel van het werk is toch backstage. Voorbereiding, stukken lezen, met andere partijen overleggen, moties schrijven, moties afstemmen met de anderen, schriftelijke vragen voorbereiden, daar support voor zoeken."* Een andere respondent (R16) verwoordde de idealen die hem/haar dreeven naar het raadswerk als volgt: *"Je bent geboren in Nederland. Je bent geboren met de ouders die voor je zorgen, van je houden, je woont in een huis, noem*

*maar op. Je hebt het geluk gehad dat je ook nog een stel hersens in je hoofd hebt meegekregen. Doe daar wat mee en die doe daar niet alleen maar wat mee voor jezelf.”* Deze idealen zijn *leading* geweest in de keus om zich te kandideren voor het raadslidmaatschap. Dit betekent niet dat deze respondenten niet gemotiveerd worden door het vertegenwoordigen van burgers en het afwegen van hun belangen. Deze factor is wel degelijk van belang, maar deze respondenten geven hier een inhoudelijke aanvulling aan.

Kenmerkend voor deze groep respondenten is tevens dat kennis & capaciteiten geen motivator, maar juist een vertrekpunt vormen. Vanuit hun reeds beschikbare kennis en capaciteiten wensen deze respondenten op een inhoudelijke manier invulling te geven aan het raadswerk. Als reactie op de veranderende wereldpolitiek zei deze respondent (R8) bijvoorbeeld, die in dit antwoord de eigen idealen koppelt aan een meer pragmatische component: *“Toen dacht ik wel: Jeeetje, dat kan toch niet. Al onze waarden overboord. Dat was voor mij een trigger dat ik dacht: Dit is niet goed. Toen ben ik lid geworden en toen daarna ben ik die training gaan doen en ben ik echt actief geworden. Eigenlijk een soort idealistisch gedreven, denk ik. En het gevoel dat je iets bij kan dragen, ook. Ik merkte ook vanuit mijn vak dat er heel veel opgaven in de ruimtelijke ordening bleven liggen. Die kwamen wel op het politieke bordje en ik denk, ja, dan kan ik beter via .. Als ik niet via mijn professionele, vanuit mijn bedrijf, daar invloed op kan uitoefenen, dan nou, dan maar kijken of ik via de andere kant dat wel kan doen.”*

## **2. Vertegenwoordigend-idealistische raadsleden**

Anderzijds zijn er ook respondenten aan te wijzen die juist gedreven worden door het vertegenwoordigen van bepaalde groepen in de samenleving. In de woorden van een respondent (R9): *“Ik vond dat gewoon zo tof, dat je .. Een van mijn krachten was ook om heel veel bewoners te verzamelen om een thema heen en hun eigenlijk vooral te enthousiasmeren en te empoweren om gewoon maatschappelijke thema’s bij de politiek in het voetlicht te krijgen en samen te strijden voor een onderwerp of tegen een onrecht dat hen was aangedaan.”* Deze respondenten krijgen juist energie van het raadswerk ‘buiten de bubbel’, i.e. het raadswerk buiten het Stadhuis en het in contact staan met de stad. Een ander (R15) verwoordt deze motivatie als volgt: *“Ik kwam [...] uit een klein dorpje in de grote stad te wonen en ik zag gewoon heel veel armoede, dingen die fout gingen, dingen die beter konden. En politiek blijft gewoon wel degelijk een vertegenwoordiging van een bepaalde groep mensen, die zeggen op te komen ook wel voor een bepaalde doelgroep, omdat dat toevallig de achterban van de partij is.. Maar ik vind het nog steeds.. Ik vond dat er geen goede afspiegeling van de stad was.”*

Bij deze respondenten vormt het feit dat zij gekozen zijn om burgers te vertegenwoordigen de motor achter hun handelen. Deze respondenten beschikken net zo goed over idealen, maar stellen deze vooral in dienst van de inwoners van de stad. Dit is een net andere invulling van de factoren dan dat wij bij de inhoudelijk-idealistische raadsleden zagen.

## **3. Politiek-idealistische raadsleden, a.k.a. politieke junkies**

De laatste subcategorie idealistische raadsleden betreft de zogenaamde *politieke junkies*. Hoewel deze term oneerbiedig kan klinken, is deze term door enkele respondenten letterlijk benoemd in het omschrijven van hun eigen motivatie. Deze respondenten zijn vaak van jongs af aan al politiek geëngageerd en krijgen energie van het participeren in politieke processen. Een voorbeeld van een

politieke junkie is R1, die hierover zegt: *“Ik ben altijd al politiek geïnteresseerd geweest, van jongs af aan. Ik was ook een van die rare kinderen.. Ik ben echt een politieke junkie, zeg maar. En ik speelde ook op mijn 11e/12e ministerraadje met mijn vriendinnen. We hadden geen idee wat ministers deden verder, hoor.”* Later vertelt deze respondent over de kwaliteiten die zij heeft: *“Heel veel mensen zeggen: “Ohh, de hele dag vergaderen, verschrikkelijk”, maar ik denk juist: Kom maar op! Het kan me niet lang genoeg duren is overdreven, we hebben hier ook echt wel een talent om veel te lang te vergaderen. Maar ik ben wel een persoon die dan ook de energie kan vasthouden en aan het eind nog scherp kan zijn. En ik denk dat dat wel belangrijk is.”*

Wat deze categorie onderscheid van de inhoudelijke idealisten is de drive om ook in de raadszaal scherp te blijven en het debat aan te gaan. Inhoudelijk-idealistische raadsleden bewegen zich eerder op de *backstage*, terwijl politiek-idealistische raadsleden eerder voor de *frontstage* kiezen. Een ander (R3) zegt hierover: *“Als ik iets vind en dat belangrijk vind, dan duw ik wel door. Ik denk dat dat mij een goed raadslid maakt. [...] Ook als er veel weerstand is. [Voorbeeld] Toen heb ik tot het bittere einde gevochten. Ook al is het mijn eigen partij of als mensen die dichtbij me staan zeggen dat ik het beter niet kan doen.”*

De drie idealistische subcategorieën kunnen, om in de woorden van Goffman (1978) te blijven, wellicht in de volgende metafoer samengevat worden. Waar het inhoudelijk-idealistische raadslid kiest voor de *backstage* en het politiek-idealistische raadslid kiest voor de *frontstage*, verlaat het vertegenwoordigend-idealistische raadslid liever het theater om met de mensen buiten in contact te staan. Wanneer men deze drie subcategorieën samenvat in tabelvorm, kan men het volgende overkoepelende motivatieprofiel opstellen.

<b><i>Kennis &amp; competenties</i></b>	<b><i>Netwerk</i></b>	<b><i>Politiek spel</i></b>	<b><i>Responsiviteit politiek</i></b>	<b><i>Relevant zijn voor de maatschappij</i></b>
<b><i>Verbeteren openbaar bestuur</i></b>	<b><i>Burgers vertegenwoordigen</i></b>	<b><i>Meedenken maatschappelijke problemen</i></b>	<b><i>Eervol om raadslid te zijn</i></b>	<b><i>Carrièreontwikkeling</i></b>

Tabel 29: Motivatieprofiel idealistische raadsleden

### Het rationele raadslid

Waar de idealistische raadsleden vanuit hun idealen (hetzij inhoudelijk, vertegenwoordigend of politiek gemotiveerd) het raadslidmaatschap ambiëren, is het rationele raadslid (zoals de term al impliceert) meer rationeel gemotiveerd. Deze rationele afweging is met name terug te zien in de factoren ‘Carrièreontwikkeling’, ‘Netwerk’ en ‘Kennis en competenties’. De afweging die deze respondenten maken berust op een rationele kosten-baten analyse. Vaak is de keuze om raadslid te willen worden dus ook met het oog op bepaalde rationele doelen. Zo geven een aantal respondenten aan het raadslidmaatschap als opstap in hun carrière te beschouwen, en dat zij hierna ook graag nog verder zouden willen groeien in de politiek. Het raadslidmaatschap draagt voor deze respondenten bij

aan dit doel. Door het opdoen van politieke vaardigheden en het uitbouwen een politiek-bestuurlijk netwerk *boosten* zij op deze manier hun politieke carrière.

Men zou verwachten dat er ook binnen de rationele raadsleden een verdere verdeling waargenomen kon worden naast de categorie ‘carrière-tijgers’. Dit viel in de praktijk echter tegen. Dit kan ook liggen aan de factoren uit het conceptueel model. De factoren ‘Kennis en competenties’ en ‘Netwerk’ kunnen rationeel ingegeven zijn, maar zijn op zichzelf staand niet overtuigend genoeg om een subcategorie te vormen. Het opbouwen van een netwerk is kan worden ingebed in een zakelijke context (i.e. rationeel) of juist een vertegenwoordigende context (i.e. idealistisch). Ook het opdoen van kennis en competenties kan zowel rationeel als idealistisch gemotiveerd zijn. Op basis van deze factoren is het dus minder eenvoudig om typerende nuanceverschillen aan te tonen binnen het rationele profiel.

In onderstaande tabel wordt het rationele motivatieprofiel getoond. Naast dat deze raadsleden een rationeel motief hanteren, zijn ook hier bepaalde factoren uit het idealistische profiel present. Het zou ook gek zijn als deze respondenten totaal niet gedreven worden door het vertegenwoordigen van belangen of het meedenken met maatschappelijke problemen. Wat het rationele profiel echter distantieert van het idealistische profiel zijn de factoren ‘Kennis en competenties’, ‘Netwerk’ en ‘Carrièreontwikkeling’. Deze spelen in dit profiel een veel belangrijkere rol.

<i><b>Kennis &amp; competenties</b></i>	<i><b>Netwerk</b></i>	<i><b>Politiek spel</b></i>	<i><b>Responsiviteit politiek</b></i>	<i><b>Relevant zijn voor de maatschappij</b></i>
<i><b>Verbeteren openbaar bestuur</b></i>	<i><b>Burgers vertegenwoordigen</b></i>	<i><b>Meedenken maatschappelijke problemen</b></i>	<i><b>Eervol om raadslid te zijn</b></i>	<i><b>Carrièreontwikkeling</b></i>

Tabel 30: Motivatieprofiel rationele raadsleden

### Het aangespoorde raadslid

Het laatste motivatieprofiel wordt gekenmerkt door enkele respondenten die zonder enige vorm van aansporing nooit raadslid zouden zijn geworden. In dit motivatieprofiel wordt zodoende al lichtelijk voorgesorteerd op de rol die politieke partijen en politieke rekrutering hebben op de motivatie van respondenten. De reden dat ervoor is gekozen om toch een apart motivatieprofiel te weiden aan deze aansporing is dat het hier nadrukkelijk om aansporing gaat. De respondenten die in dit profiel vallen hebben allen alsnog een ‘drift’ naar het raadslidmaatschap doorgemaakt. Voor een van deze respondenten (R2) geldt dat deze drift geïnitieerd werd door de aansporing van een prominent lid van de politieke partij in kwestie. Zonder de geruststelling dat deze respondent zou beschikken over de juiste kennis en capaciteiten voor het raadslidmaatschap, had deze drift nooit plaatsgevonden. Voor een andere respondent (R14) geldt dat het partijbestuur hem/haar graag hoger op de kieslijst wilde zetten dan dat de respondent eigenlijk zelf van plan was. Door deze aansporing werd deze respondent eigenlijk ‘per ongeluk’ raadslid. Dit motivatieprofiel valt echter lastig te duiden in een visueel motivatieprofiel, daar de kenmerken van dit type buiten de persoonlijke factoren vallen.

## De indeling van de respondenten

De fundatie van deze analyse is zoals eerder beschreven op basis van een vergelijking van de verschillende individuele motivatieprofielen tot stand gekomen. In dit puzzelproces zijn de interviewtranscripten en de daaruit voortgevloeide individuele motivatieprofielen veelvuldig met elkaar vergeleken, om zo te ontdekken welke groeperingen aan respondenten gemaakt konden worden. Dit proces is analoog verlopen, waarbij er letterlijk geschoven kon worden met de geprinte individuele profielen, totdat er een eerste indeling naar voren kwam. In deze indeling bleken bepaalde factoren dominant te zijn per groepering. De gecodeerde transcripten en de individuele motivatieprofielen zijn hierin leidend geweest, maar ook mijn interpretatie van de gevoerde gesprekken heeft hierin een rol gespeeld. Wie bijvoorbeeld een blik werpt op de individuele motivatieprofielen, ziet dat bij respondent 1 en 3 de term 'politieke junkie' benoemd werd. Dit is de start geweest van een van de subtypes binnen het inhoudelijke motivatieprofiel. Als bleek dat bepaalde factoren in een bepaalde combinatie van belang bleken voor enkele respondent, bijvoorbeeld de combinatie tussen 'kennis en competenties', 'carrièreontwikkeling' en 'netwerk', is deze combinatie als het ware 'getoetst' bij de overige respondenten, om op deze manier te kijken of er meer respondenten voldeden aan dit profiel. Zodoende is de verdeling in drie motivatieprofielen tot stand gekomen en konden er nog enkele subtypes geduid worden. In onderstaande tabel is te zien welke respondenten waar gegroepeerd zijn. Hierin valt ook af te lezen dat enkele respondenten dus in meerdere groepjes pasten, en dat er ook twee respondenten overbleven.

Betreffende de respondenten die in meerdere profielen passen, geldt dit vooral voor de rationeel gemotiveerde respondenten. Deze dubbele respondenten zijn, wanneer hier men bij stilstaat, echter logisch te verklaren. Deze respondenten hebben een duidelijk rationeel motief om raadslid te willen worden, maar het zou gek zijn als deze respondenten niet ook in een bepaalde mate inhoudelijk gemotiveerd zijn. Het feit dat zij carrière willen maken in de politiek geeft ook aan dat zij gemotiveerd zijn om in dit vakgebied te opereren.

De twee respondenten die niet ingedeeld konden worden, bleken als het ware 'te algemeen' in hun motivatie. Hierdoor was het lastig om de dominante factoren uit de interviews te destilleren. In de individuele motivatieprofielen is hier wel een poging tot gedaan, maar zoals ook blijkt uit de beschrijving van deze profielen bleven de antwoorden een beetje vaagjes. De indruk die deze respondenten achterlieten was daardoor ook moeilijk te onderbouwen aan de hand van de data. Er is daarom gekozen om deze respondenten niet in te delen. Een volgende stap is om te onderzoeken in welke mate politieke partijen en politieke rekrutering deze motivatieprofielen kunnen modereren. Dit zal in volgend kopje besproken worden.

Motivatieprofiel	Respondent
<b>Idealistisch motivatieprofiel</b>	
Inhoudelijk-idealistisch	R7, R8, R11, R16, R18
Vertegenwoordigend-idealistisch	R9, R10, R12, R15
Politiek-idealistisch	R1, R3, R4, R5, R13
<b>Rationeel motivatieprofiel</b>	R5, R6, R10, R11, R18, R19
<b>Aangespoord motivatieprofiel</b>	R2, R14
<b>Niet in te delen</b>	R17, R20

Tabel 31: Indeling van respondenten in een motivatieprofiel



## 6.2 De rol van politieke partijen

Het Nederlands politieke systeem wordt gevormd door instituties zoals politieke partijen. Ook in het kandidaatstellingsproces van potentiële nieuwe kandidaten spelen deze partijen een belangrijke rol. Deze theoretische verwachting werd bevestigd in de empirie. Zoals een respondent (R17) aangaf: *“Als je puur sec via de griffier interesse zou gaan kweken bij mensen van.. “Kom naar de gemeenteraad.” En ik zeg: Ik ben gewoon een burger, ik heb een paar van die sessies meegemaakt en ik zeg: Dat zie ik wel zitten.. Dan moet ik alsnog naar een politieke partij toe. En hoe word ik bij een politieke partij ontvangen? Sta ik daar achter in de rij of word ik daar omarmd als zijnde nieuw talent? Dat ligt ook aan de staat van die partij. Hebben ze nog wel voldoende mensen?”* Een andere respondent (R7) voegde hieraan toe: *“Voor mij is wel de primaire lijn om meer mensen te interesseren voor het werk in de gemeenteraad, is via partijen. Ik heb op landelijk niveau de discussie ook met Binnenlandse Zaken gehad. BZK heeft dan die acties, bijvoorbeeld meer vrouwen in de gemeenteraad, of überhaupt meer mensen politiek actief. Dat is allemaal heel nobel. Maar dat werkt alleen, in mijn perspectief, als je de partijen daar leading in maakt. Want mensen denken niet: “Goh, ik wil de gemeenteraad in”. Nee, mensen denken: “Ik heb bepaalde overtuigingen, ik zoek een partij die daarbij past, en dan kijk ik wel weer eens verder.” Dus meer mensen interesseren in de gemeenteraad kan alleen maar als je echt samen optrekt met partijen.”* Het vergroten van het animo van burgers voor het raadslidmaatschap kan daarom niet losgezien worden van de bestaande partijstructuur in het Nederlandse politieke bestel.

Om een antwoord te vinden op de vraag welke rol politieke partijen en politieke rekrutering spelen in het aanwakkeren of afremmen van deze motivatie voor het raadslidmaatschap, hebben er onder andere gesprekken plaatsgevonden met verschillende partijbesturen uit de gemeente Rotterdam. Middels deze vier gesprekken was de wens om te achterhalen hoe deze partijbesturen hun eigen rol zien in het kandidaatstellingsproces en wat zij zelf doen om het animo voor het raadslidmaatschap in de stad te bevorderen. Uiteindelijk bleek echter de informatie die wij verkregen van de (oud)raadsleden zelf vele malen nuttiger. De partijbesturen konden ons voorzien van meer procesmatige inzichten, maar niet over de ervaringen die kandidaat-raadsleden hebben gehad in dit proces. In de beantwoording van de vierde deelvraag is daarom vooral gekeken naar de ervaringen van de (oud)raadsleden. Op basis van de interviews kwamen twee interessante tegenstellingen naar voren. Enerzijds zagen we dat mensen op twee manieren instromen: ofwel ze worden actief gevraagd voor een positie, ofwel ze zetten zelf deze eerste stap. Na deze eerste stap is er een tweede onderscheid zichtbaar. Ofwel mensen worden als nieuw talent onthaald, en stromen zo relatief eenvoudig en zonder veel politiek-bestuurlijke ervaring door naar de raad, ofwel is er sprake van een langzame ‘drift’ richting het raadslidmaatschap. In onderstaande kopjes zullen deze twee tegenstellingen toegelicht worden.

### Gevraagd vs. Op eigen initiatief

Het eerste onderscheid gaat in op de manier waarop de respondenten de eerste stap naar het raadslidmaatschap hebben gemaakt. Waar sommigen actief gevraagd zijn voor een positie, hebben anderen op eigen initiatief de stap naar voren gezet. Voor deze respondenten geldt dat zij vaak nog niet hadden nagedacht over het raadslidmaatschap. Een respondent (R12) vertelde over het feit dat hij gevraagd werd: *“Dan streelt dat je ego en opent dat ook perspectieven, want ik weet niet of ik nou als ik de vacature langs had zien komen.. Dat ik had gedacht: dat ga ik doen. Of: Ik ga daarop reageren. Het feit dat iemand je daar dan.. Op die manier laat blijken dat hij erin gelooft. En je ook op die*

*mogelijkheid wijst, ja, dat helpt.”* Voor anderen geldt dat zij op eigen initiatief politiek actief zijn geworden.

Het betreft hier nadrukkelijk een eerste stap richting het raadslidmaatschap. Zo hoeft iemand niet direct gevraagd te worden als raadslid, maar kan dit ook betrekking hebben op een gebiedscommissie of een positie in een inhoudelijke werkgroep. Hoe men vervolgens in de gemeenteraad belandt wordt besproken in het tweede onderscheid, welke hieronder wordt toegelicht.

#### Nieuw talent vs. Drift richting het raadslidmaatschap

*“[Ik heb] jarenlang in het afdelingsbestuur gezeten. Campagnes gevoerd, programmacommissie, kandidatencommissies, al het werk wat in zo’n afdeling gebeurt. [...] Nou, ik wist al languit van ‘Ik wil die stap naar de politiek echt wel maken’, maar dan moet er ook een gelegenheid zijn. [...] Ik begon echt als vrijwilliger en op een gegeven moment afdelingsbestuur en toen raadslid. Dus dat is een logische stap.”* – (R7). Voor veel respondenten geldt dat zij een graduele groei richting het raadslidmaatschap hebben doorgemaakt. Bovenstaande quote illustreert hoe een respondent invulling heeft gegeven aan deze langzame ‘drift’ richting het raadslidmaatschap. Voor velen is het raadslidmaatschap op deze manier een logische stap en de bekroning van het werk dat zij hiervoor hebben gedaan binnen de lokale afdeling. Deze respondenten beschikken in veel gevallen over een opgebouwd sociaal kapitaal, wat tevens helpt in het kandidaatstellingsproces voor de gemeenteraad. Betreffende deze drift kan deze op twee manieren zijn geïnitieerd, zoals hierboven is geïllustreerd. Enerzijds gaven de respondenten aan te zijn gevraagd voor een functie (zoals het gebiedscommissielidmaatschap), waarna zij langzaam zijn doorgegroeid tot raadslid. Anderzijds zijn er ook respondenten die op eigen initiatief actief zijn geworden binnen de afdeling en vervolgens een ‘drift’ hebben doorgemaakt.

Anderzijds zijn er ook ‘nieuwelingen’ aan te wijzen. Deze respondenten zijn ‘uit het niets’ hoog op de lijst gekomen als nieuw talent. Een respondent (R16), die zelf als nieuw talent in de gemeenteraad terecht kwam, zei hierover: *“Je ziet dat veel mensen die dus raadslid worden, die zijn of beroepspolitici, dus die worden in Rotterdam wel een beetje opgeleid via de oude deelgemeentes of via de fracties, of zijn al heel lang lid van een partij en hebben daar al andere functies bekleed of zijn bijvoorbeeld landelijk fractiemedewerker geweest of hebben op partijbureaus gewerkt. En dat ik daar totaal gewoon buiten stond.. Dat maakt het voor sommige mensen in de partij wel moeilijk, want dan is het wel van ‘Joh wie ben jij dan?’”*. Het gebrek aan sociaal kapitaal wordt echter vaak gecompenseerd met een frisse blik. Dezelfde respondent (R16) vatte dit als volgt samen: *“Heel veel kennis kun je ook opdoen, dus kennis van hoe systemen werken, bestuur. Je moet alleen wel de bereidheid hebben om je daarin te gaan verdiepen, want als je dat niet doet, dan schiet 't ook niet op. Ik denk dat dat wel goed is en ik denk dat het daarom ook goed is om veel meer mensen die met een frisse blik daarnaar kijken.. Als die de politiek in gaan, denk ik dat een boel kan oplossen, qua kloof tussen burger en politiek. Tussen bestuur en politiek.”* Ook hier geldt dat deze nieuwe talenten op twee manieren kunnen instromen. Waar sommige talenten actief worden gescout, melden anderen zich uit zichzelf.

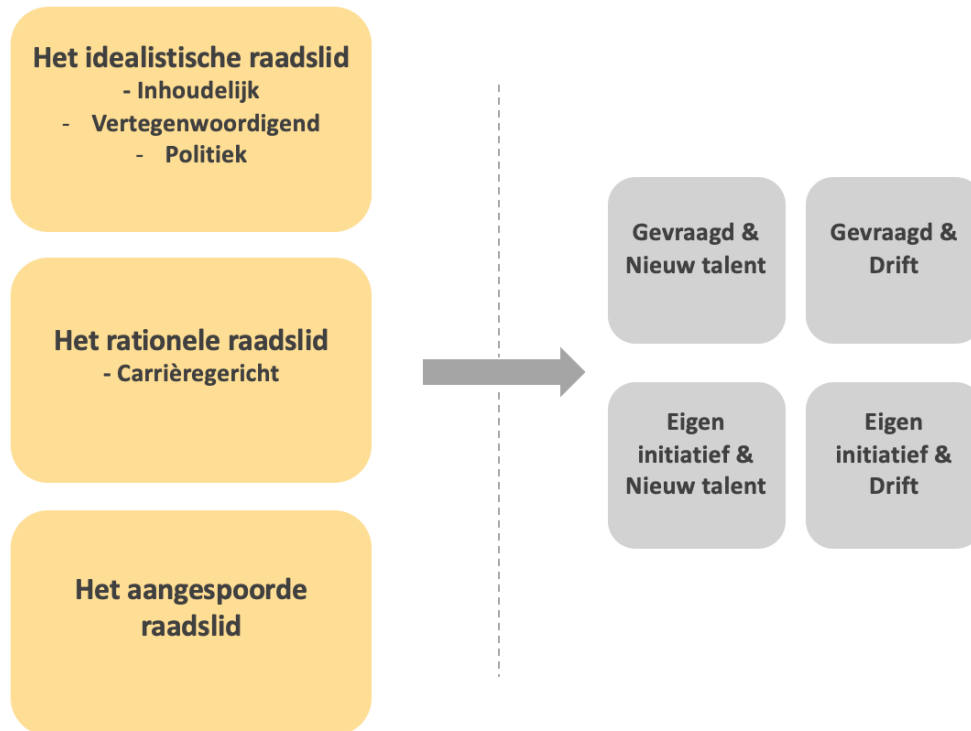
Op basis van deze twee tegenstellingen zijn er vier routes aan te wijzen die kandidaat-raadsleden doorlopen alvorens zij raadslid worden:

- **Gevraagd & Nieuw talent:** Nieuw talent wordt gescout en stroomt snel door naar de raad. Respondenten R12 en R18 vallen in deze route.
- **Gevraagd & Drift:** Personen worden gescout voor een andere positie dan het raadslidmaatschap (zoals een bestuursfunctie of een plek in een gebiedscommissie) en stromen langzaam door naar de raad. Respondenten R1, R9, R14 en R20 zijn voorbeelden van deze route.
- **Eigen initiatief & Nieuw talent:** Nieuw talent kandideert zich op eigen initiatief en stroomt snel door naar de raad. Respondenten R6, R11 en R16 passen in deze route.
- **Eigen initiatief & Drift:** Personen maken een ontwikkeling door op eigen initiatief, waarbij zij langzaam doorstromen naar het raadslidmaatschap. In deze route vallen de meeste respondenten, te weten R2, R3, R4, R5, R7, R8, R10, R15 en R17.

	Gevraagd	Eigen initiatief	Nieuw talent	Drift
R1				
R2				
R3				
R4				
R5				
R6				
R7				
R8				
R9				
R10				
R11				
R12				
R13				
R14				
R15				
R16				
R17				
R18				
R19				
R20				

Tabel 32: Vier categorieën in de aanloop naar het raadslidmaatschap

De uitkomsten van dit onderzoek worden in onderstaande figuur nogmaals op visuele wijze gepresenteerd. In deze figuur is te zien hoe de verschillende motivatieprofielen (links) doorstromen via een van de recruitmentroutes (rechts). Deze figuur kan gezien worden als het visuele antwoord op de hoofdvraag van deze scriptie, te weten: **Welke motivatieprofielen kunnen worden onderscheiden in het kader van het kandidaat-raadslidmaatschap en welke rol speelt politieke rekrutering in het modereren van deze motivatie?**



Figuur 7: Visuele weergave van de resultaten

## Hoofdstuk 7: Conclusies en aanbevelingen

In dit voorlaatste en zevende hoofdstuk worden een aantal conclusies getrokken betreffende dit onderzoek. Zo zal er kort worden stilgestaan bij de vraagstelling van dit onderzoek en de geoogste resultaten. Dit hoofdstuk sluit vervolgens af met een aantal aanbevelingen. Deze aanbevelingen richten zich op de praktijk en zijn zodoende een praktische doorvertaling van de analyse en de conclusie. Deze aanbevelingen zijn echter wat minder concreet dan gebruikelijk, doordat deze scriptie deel uit maakt van een groter onderzoek van de Erasmus Universiteit Rotterdam. Hierdoor vallen er nog geen concrete actiepunten aan te wijzen, maar zijn de aanbevelingen algemener van aard.

### 7.1 Conclusies

De hoofdvraag van dit onderzoek was als volgt geformuleerd: ***Welke motivatieprofielen kunnen worden onderscheiden in het kader van het kandidaat-raadslidmaatschap en welke rol speelt politieke rekrutering in het modereren van deze motivatie?*** Aan de hand van de vier deelvragen zal kort worden gereflecteerd op de opbrengsten van het onderzoek en zal een antwoord op deze vraag geformuleerd worden.

#### ***1. Welke factoren zijn volgens de theorie van invloed op de motivatie van personen voor het raadslidmaatschap?***

De literatuur over politieke motivatie bleek veelomvattend, doch niet helemaal dekkend voor hetgeen geprobeerd werd te onderzoeken. Door verschillende theorieën te combineren kon een nieuw, samengesteld model opgesteld worden waarin niet alleen motiverende aspecten, maar ook demotiverende en faciliterende factoren een plek kregen. Hiervoor werd geput uit literatuur uit de motivatiepsychologie, *public service motivation*, *political recruitment* en de 'grijze literatuur' over de beleving van het raadslidmaatschap.

De grootste kritiek op bestaand wetenschappelijk onderzoek is dat deze zich vooral richt op de persoonlijke afwegingen van burgers om raadslid te willen worden. De demotiverende en faciliterende factoren uit dit theoretisch kader vormen zodoende een aanvulling op deze zienswijze en verbreden op deze manier het begrip 'politieke motivatie'. Deze motivatie gaat niet alleen in op de redenen dat men raadslid wil worden, maar ook op de hobbels die zijn overwonnen en de benodigde ondersteuning voor het raadslidmaatschap. De toevoeging van deze sociale en zakelijke factoren heeft zodoende bijgedragen aan een beter begrip omtrent het concept politieke motivatie.

#### ***2. In hoeverre zijn deze factoren terug te vinden bij huidig raadsleden en oud-raadsleden binnen de gemeente Rotterdam?***

De bestudeerde literatuur bleek goed te passen in een Rotterdamse context. Door de kwalitatieve opzet van het onderzoek konden bepaalde factoren verder genuanceerd worden. Hoewel twee factoren niet teruggevonden werden op de manier die was verwacht, kon er via de interviews een verbeterende twist aan deze factoren gegeven worden. Dit leidde tot de toevoeging van twee nieuwe factoren in het empirisch model en een nuancering van de rol van de sociale en zakelijke factoren.

#### ***3. Welke motivatieprofielen zijn er te vormen naar aanleiding van de gevonden factoren?***

Op basis van de interviews met de (oud)raadsleden is een drietal motivatieprofielen opgesteld. De oplettende lezer zal zijn opgevallen dat deze empirische driedeling in motivatieprofielen

overeenkomsten vertonen met de verschillende motieven die Perry & Wise (1990) hanteren binnen hun theorie over public service motivation. De normatieve, rationele en affectieve motieven van Perry & Wise komen goed overeen met de idealistische, rationele en aangespoorde motivatieprofielen die beschreven zijn in hoofdstuk 6. Het testen van deze motieven was vooraf geen doelstelling van dit onderzoek, maar de resultaten van het onderzoek bleken erg goed te passen in deze theorie.

De gevonden motivatieprofielen zijn misschien niet zo baanbrekend als van tevoren gewenst door mijzelf. De factoren uit de theorie waren hiervoor misschien van te algemene aard. In de gesprekken bleek het daarnaast moeilijk om duidelijke verschillen tussen de factoren te identificeren. Veelal hingen deze factoren toch met elkaar samen. De duiding in verschillende typen motivatieprofielen is daardoor veelal gebaseerd op *hoe* deze factoren tot uiting kwamen, en de context waarin de factor verband houdt met de motivatie van de respondent. Hierdoor kon er binnen het idealistische motivatieprofiel een driedeling gemaakt worden in inhoudelijk-idealistisch, vertegenwoordigend-idealistisch en politiek-idealistisch gemotiveerde raadsleden. Binnen het rationele en aangespoorde profiel bleek dit helaas niet mogelijk.

#### **4. Welke rol spelen politieke partijen en processen van politieke rekrutering in het aanwakkeren van motivatie bij kandidaat-raadsleden?**

Tot slot is er gekeken naar de mediërende rol van politieke partijen en processen van politieke rekrutering op de motivatie van kandidaat-raadsleden. Uit de gesprekken met de respondenten bleek dat er vier routes aan te wijzen zijn in aanloop naar het raadslidmaatschap. In deze routes kan de positie van politieke partijen van invloed zijn. Zo wordt bij veel respondenten de motivatie vergroot wanneer zij actief gevraagd worden voor een politieke functie. Dit kan voor een deel verklaard worden vanuit de behoefte naar bevestiging. Op het moment dat men benaderd wordt, vertrouwt de politieke partij klaarblijkelijk in jou als persoon en jouw kwaliteiten. Een tweede punt van aansporing bevindt zich binnen de 'drift' richting het raadslidmaatschap. Dit is een meer sociaal aspect, waarbij de *sense of belonging* van Ryan & Deci (2000a) een aansporende werking heeft op kandidaat-raadsleden.

De vraagstelling van deze scriptie is zo opgesteld dat de resultaten van deelvragen 3 en 4 als het ware samen het antwoord vormen op de hoofdvraag. Een beantwoording van de hoofdvraag zou een herhaling van bovenstaande betekenen. Vandaar dat deze beantwoording is weggelaten.

## **7.2 Aanbevelingen**

Uit deze scriptie vloeien daarnaast een aantal aanbevelingen. Hoewel het doen van aanbevelingen op dit moment in het onderzoek wellicht nog niet van grote relevantie is, aangezien het onderzoek een langere doorlooptijd kent en fase 2 en 3 nog op de agenda staan, zijn er op een aantal punten wel algemenere aanbevelingen te doen. Een van deze aanbevelingen kan tevens niet helemaal als aanbeveling worden gezien, maar wil ik toch graag benoemen in deze scriptie. Dit eerste punt betreft de mogelijkheid van een fulltime raadslidmaatschap. De tweede aanbeveling gaat in op politieke structuren in de vorm van politieke partijen en de noodzaak om deze politieke partijen te betrekken in het proces. Een derde aanbeveling stelt een permanente democratiecampagne voor. De vierde aanbeveling gaat in op de mogelijkheid om middels de gevonden motivatieprofielen een bredere groep respondenten aan te spreken. Een laatste aanbeveling gaat in op de onbesproken moeilijkheden van het raadswerk.

### Het fulltime raadslidmaatschap

Zoals gezegd kan deze eerste aanbeveling niet echt als een aanbeveling gezien worden. Het parttime raadslidmaatschap is geen Rotterdamse keuze, maar ligt beklonken in de Gemeentewet. In die zin kan een fulltime raadslidmaatschap geen concrete aanbeveling zijn, daar hier andere instanties mee gemeoid zijn en de invloed van dit onderzoek beperkt is. Toch is het fulltime raadslidmaatschap een veelgehoorde wens van de respondenten. In veel gesprekken kwam het fulltime raadslidmaatschap ter sprake als mogelijke oplossing om het animo van het raadslidmaatschap. Niet alleen om de tijds- en werkdruk van raadsleden aan te pakken, maar ook om de kwaliteit van de raad te waarborgen. Zeker voor de G4 (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht) valt een pleidooi te houden voor het fulltime raadslidmaatschap. Dit is lijn met de uitspraken die de Commissie positie raadsleden & wethouders eerder al deed (2008). Het fulltime raadslidmaatschap kent echter ook nadelen. In de huidige opzet wordt het raadslidmaatschap door veel respondenten ervaren als een rem op hun carrière buiten de politiek of zelfs als een gat op hun CV. Het is maar de vraag of een fulltime raadslidmaatschap niet ook een gat op het CV oplevert, daar dit impliceert dat men gedurende vier jaar de werkzaamheden bij een werkgever dient te staken. Een fulltime raadslidmaatschap zou voor velen een 'adempauze' betekenen, waarin zij gefocust en zonder zorgen over inkomen zich aan het raadswerk kunnen weiden. Of dit ook daadwerkelijk meer animo voor de raad oplevert blijft echter een onbeantwoorde vraag. Het onderzoeken van het draagvlak of de noodzaak van een fulltime raadslidmaatschap was daarentegen niet de insteek van dit onderzoek. In de resultaten- & analysehoofdstukken van deze scriptie is de discussie over een fulltime raadslidmaatschap daarom niet gevoerd. Een voorzichtige aanbeveling is dan ook om deze discussie samen met de G4 te voeren en hierin de raadsleden nadrukkelijk te betrekken.

### Het betrekken van politieke partijen

Een tweede aanbeveling betreft de samenwerking met politieke partijen in het bevorderen van het animo voor het Rotterdamse raadslidmaatschap. Zoals veel respondenten terecht aangaven gaat het vergroten van de bereidwilligheid van burgers voor het raadswerk gepaard met een institutionele component. Deze politieke structuren, in de vorm van politieke partijen, vallen niet te passeren in dit proces. Het is via deze politieke partijen dat deze burgers uiteindelijk op de kieslijst terecht komen. Een samenwerking met de Rotterdamse politieke partijen is voor dit vraagstuk dus van uiterst belang. Hiervoor is het van belang om allereerst bij deze partijen op te halen *hoe* zij deze samenwerking zien en of zij willen/kunnen bijdragen. Dit heeft in dit onderzoek nog geen aandacht gekregen. Daarnaast is het van belang dat de noodzaak van het vergroten van het animo in de stad helder is bij de politieke partijen. Uit de gevoerde gesprekken bleek dat het merendeel van de respondenten het op dit moment wel prima vindt gaan, en dat zij zeggen niet te klagen te hebben over het animo. Veel van de respondenten gaven tegelijkertijd aan dat dit animo vooral voortkomt uit de eigen politieke kring. Het aantrekken van nieuwe leden (en dus nieuwe potentiële kandidaten) verloopt minder gemakkelijk. Hier ligt dus ook een kans voor de politieke partijen om nieuwe personen aan te trekken.

### Het vergroten van het imago van de raad in de stad

Naast het fulltime raadslidmaatschap is het verbeteren van het imago van de raad een van de meest genoemde manieren om het animo voor het raadslidmaatschap te vergroten. Ook hierin kan goed worden samengewerkt met de politieke partijen. De respondenten gaven in de gesprekken ook toe dat zij zelf een groot aandeel hebben in het huidige imago van de raad, maar dat dit imago zonder

hand van bovenaf niet snel zal veranderen. Een positieve raadscampagne in de stad kan zou kunnen bijdragen aan het verbeteren van dit imago, waar de politieke partijen nadrukkelijk bij betrokken kunnen worden. De invulling van deze campagne hoeft niet politiek gekleurd te zijn, maar voor de politieke partijen en raadsleden zelf ligt hier wel ruimte om in te participeren. Hierin kan bijvoorbeeld een voorbeeld worden genomen aan de campagne van SIRE: #DOESLIEF (SIRE, 2019). Een dergelijke campagne kan ook in een Rotterdamse context opgezet worden. Dit vergroot tevens de zichtbaarheid van de raad, wat op den duur ook positief ook bij kan dragen aan het mobiliseren van nieuwe leden voor de politieke partijen.

#### 'Het raadslid' bestaat niet: de verschillende motivatieprofielen als middel om een grotere groep Rotterdammers aan te spreken voor het raadslidmaatschap

Wie burgers op straat aanspreekt over het beeld dat zij hebben van raadsleden, ervaart dat dit in veel gevallen een ongenueanceerd beeld is. In de ogen van burgers is 'het raadslid' bijna een in beton gegoten personage. Burgers hebben over het algemeen weinig besef dat er binnen de gemeenteraad verschillende typen raadsleden aan te wijzen zijn. Deze type raadsleden (overeenkomstig met de verschillende motivatieprofielen) vullen elkaar aan en maken zo dat de raad als geheel functioneert. Door dit beeld ook naar buiten te brengen kan aangetoond worden dat de Rotterdamse raad gebaat is bij juiste diverse type mensen. Niet ieder raadslid hoeft verbaal sterk te zijn of een extreem goede debater te zijn. Ook voor inhoudelijk geïnteresseerde personen kan de gemeenteraad een zeer interessante plek zijn. Dit gegeven is wellicht bij te weinig burgers bekend, waardoor zij zich niet aangesproken voelen voor het raadswerk.

#### De kwetsbare kant van het raadslidmaatschap

De laatste aanbeveling richt zich op de minder fonkelende kanten van het raadslidmaatschap. Uit de gesprekken bleek dat 'de vuile was buitenhangen' wat betreft het in balans houden van het raadswerk niet gebruikelijk is in de Rotterdamse raad. Hoewel de respondenten op dit moment aangeven deze schaduwzijde van de raad zelf op te kunnen vangen, is dit wellicht ook een startpunt voor verbetering. Het is aannemelijk dat de raadsleden tegen dezelfde dingen aanlopen. Wellicht dat de gemeente hier een actievere rol in kan spelen. Door op te halen wat er beter kan, kan de gemeente hier vervolgens ook op inspringen. Mogelijk kan dit tevens een bijdrage leveren aan het verminderen van het hoge verloop in de raad.



## Hoofdstuk 8: Reflectie en discussie

In dit laatste hoofdstuk zal worden stilgestaan bij de verschillende fases van dit onderzoek. Dit betreft enerzijds een reflectie op de gemaakte keuzes op het gebied van theorie en methodologie, en anderzijds een reflectie op de opbrengsten van dit onderzoek. Deze reflectie en discussie dienen om mogelijke verbeteringen in het onderzoek aan te wijzen, om zodoende mogelijk vervolgonderzoek te optimaliseren.

Op theoretisch vlak is er bewust gekozen om meerdere invalshoeken te combineren. Zoals aangegeven in het theoretisch kader behandelt de bestaande wetenschappelijke literatuur vaak louter de persoonlijke factoren die meespelen in het motivatievraagstuk. Juist in een setting waar men zorgen heeft over het animo voor het raadslidmaatschap is het van toegevoegde waarde om ook de minder rooskleurige kant te belichten. Door deze toevoeging is het theoretisch kader echter beduidend groter uitgevallen dan menig afstudeeronderzoek. Hierdoor is het theoretisch kader wellicht té uitgebreid. Voor een deel van deze theorie valt achteraf te betwisten in hoeverre deze van wezenlijk belang is geweest voor dit onderzoek. De zelfbeschikkingstheorie van Ryan & Deci is hier een voorbeeld van. Indien men geïnteresseerd is in motivatie, dient er allereerst een kader geschetst te worden over het concept 'motivatie'. De zelfbeschikkingstheorie van Ryan & Deci voorziet van dit kader en heeft met name mijzelf als onderzoeker geholpen om de eerste stappen in het onderzoek te zetten. Wat is motivatie nu eigenlijk en waar bestaat motivatie uit? De theorie van Ryan & Deci heeft deze vragen voor mij kunnen beantwoorden, maar komt in het verloop van het onderzoek in mindere mate terug. In het overzicht aan factoren aan het eind van het theoretisch kader kan weliswaar een onderscheid gemaakt worden tussen intrinsieke en extrinsieke motivatiefactoren, echter heb ik omwille van de grootte van het theoretisch kader besloten deze informatie niet expliciet te vermelden. Ik heb hierbij de aanname gedaan dat de lezer zelf zou kunnen reflecteren op de vraag of een bepaalde factor intrinsiek of extrinsiek van aard is. Hetzelfde kan gezegd worden over de theorie omtrent *public service motivation*. Hoewel ook deze theorie veel heeft bijgedragen aan mijn eigen begrip van de materie, heeft deze theorie weinig praktische relevantie gehad in het verloop van het onderzoek. Deze theorieën hebben zodoende vooral een kaderstellende functie gehad.

Deze omvangrijke literatuurstudie heeft daarnaast ook gevolgen voor de praktische en methodologische kant van het onderzoek. Door het omvangrijke aantal factoren dat ik wenste te onderzoeken, werd al snel duidelijk dat dit met louter interviewvragen niet te doen was. Dit zou de duur van de interviews aanzienlijk vergroten, waardoor de mogelijkheid tot doorvragen zou afnemen. Om deze factoren toch te kunnen bevragen is daarom een survey opgesteld. Deze survey was allerm minst bedoeld als kwantitatieve verificatie. De antwoorden op de survey bood mij de mogelijkheid om gedurende het interview al om een extra toelichting te vragen op de belangrijkheid van bepaalde factoren. Hierdoor zijn factoren die anders onderbelicht zouden zijn gebleven, toch voorzien van een kwalitatieve duiding.

Een tweede methodologische reflectie betreft het feit dat het niet gelukt is om personen te interviewen die hebben afgezien van kandidaatstelling voor het raadslidmaatschap. Hierdoor mist een belangrijke categorie respondenten en zijn de drempels van het raadslidmaatschap in mindere mate geduid. Voor het doen van vervolgonderzoek zou ik het daarom nadrukkelijk aanraden om deze groep

toch te betrekken. Gelukkig zal dit in fase 2 van het onderzoek van de Erasmus Universiteit ook gebeuren middels een landelijke panelstudie.

Een logische vervolgstap op dit onderzoek is namelijk het valideren van de gevonden factoren aan de hand van een kwantitatieve studie. De keuze voor een kwalitatieve studie past goed bij het verkennende karakter van fase 1 van het onderzoek van de Erasmus Universiteit Rotterdam. Hierdoor werd automatisch deze scriptie ook gekenmerkt door een kwalitatieve onderzoeksopzet. Deze opzet kent voor- en nadelen. In dit eerste stadium is de kwalitatieve onderzoeksopzet van toegevoegde waarde gebleken, doordat nieuwe factoren zijn ontdekt ter aanvulling op de theorie en er met name oog is geweest naar *hoe* deze factoren van invloed zijn. Dit draagt bij aan het begrip van de verschillende en maakt inzichtelijk hoe bepaalde factoren een dubbele werking kunnen hebben. Deze informatie is ook voor het vervolg van dit onderzoek nuttig. Het nadeel is dat het onderzoek hierdoor op kleinere schaal heeft plaatsgevonden (20 respondenten). Voor het vervolg is het dus interessant om te kijken in hoeverre de factoren in een Rotterdamse context ook op landelijk niveau een rol spelen in de afweging van burgers om zich wel of niet te kandideren voor het raadslidmaatschap. Op deze manier kan getoetst worden in hoeverre de conclusies van deze studie ook van verklarende waarde zijn voor een grotere populatie en of bepaalde verbanden statistisch hardgemaakt kunnen worden.

Ook op het gebied van de onderzoeksresultaten is reflectie gepast. Een eerste afweging betreft het politieke karakter van de gehouden interviews. Hoewel er is gestreefd naar neutrale en persoonlijke gesprekken, blijven het interviews met politici. In sommige gevallen was er het vermoeden dat een respondent niet het achterste van zijn/haar tong wilde laten zien omwille van de politieke sensitiviteit van het onderwerp. Zo vond een respondent het een beetje ongemakkelijk om toe te geven dat carrièreontwikkeling daadwerkelijk een belangrijke weging had in zijn/haar motivatie om raadslid te willen worden. Dit probleem is echter lastig te ondervangen. Een mogelijke oplossing is om louter in gesprek te gaan met kandidaat-raadsleden die uiteindelijk niet verkozen zijn. De praktische inzichten van de huidige en oud-raadsleden over het raadslidmaatschap waren echter van dusdanige toegevoegde waarde dat ik dit niet zou adviseren.

Tot slot zijn er indicaties dat de sociale en zakelijke factoren net zoals de persoonlijke factoren gegroepeerd kunnen worden in enkele configuraties. Zo is het aannemelijk dat bepaalde sociale factoren belangrijker zijn voor bepaalde motivatieprofielen dan anderen. Dit verband is in deze studie echter niet onderzocht. Het bestuderen van het effect van de sociale en zakelijke factoren op de persoonlijke motivatie van respondenten is zodoende een laatste aanbeveling voor mogelijk vervolgonderzoek.

## Literatuurlijst

- Aars, J., Offerdal, A. (1998). 'Local Political Recruitment in Crisis? A Comparison of Finland and Norway', *Scandinavian Political Studies*, 22(3).
- Barron, J., Crawley, G., & Wood, T. (1989). Drift and Resistance: refining models of political recruitment. *Policy & Politics*, 17(3), 207-219.
- Berg, van den J. (2018, 14 februari). Wat maakt iemand een goed gemeenteraadslid, en vooral: waar vind je die? Geraadpleegd op 26 maart 2019, van <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/wat-maakt-iemand-een-goed-gemeenteraadslid-en-vooral-waar-vind-je-die-~b4e2981a/>
- Black, G. S. (1972). A theory of political ambition: Career choices and the role of structural incentives. *American political science review*, 66(1), 144-159.
- Boogers, M. (2014). Rekrutering en selectie op lokaal niveau. In: Leyenaar, M. H., De Lange, S., & de Jong, P. A. (2014). *Politieke partijen: overbodig of nodig?*. Den Haag: Raad voor het Openbaar Bestuur.
- Boogers, M., Voerman, G. (2018) Rekrutering en selectie van kandidaten voor de Gemeenteraadsverkiezingen in 2018: ontwikkelingen vanaf 2006 geduid. Universiteit Twente en Rijksuniversiteit Groningen.
- Bowman, L., & Boynton, G. R. (1966). Recruitment patterns among local party officials: A model and some preliminary findings in selected locales. *American Political Science Review*, 60(3), 667-676.
- Brady, H. E., Schlozman, K. L., & Verba, S. (1999). Prospecting for participants: Rational expectations and the recruitment of political activists. *American Political Science Review*, 93(1), 153-168.
- Broockman, D. E. (2014). Mobilizing candidates: Political actors strategically shape the candidate pool with personal appeals. *Journal of Experimental Political Science*, 1(2), 104-119.
- Cachet, A., Verkaik, N.C.M. (2015). *Aanzien of afzien? Een essay over het aanzien van het raadslidmaatschap*. Den Haag, in opdracht van Raadslid.Nu, 7.
- Campbell, D. E., & Wolbrecht, C. (2006). See Jane run: Women politicians as role models for adolescents. *The Journal of Politics*, 68(2), 233-247.
- Clark, P.B., & Wilson, J.Q. (1961). Incentive systems: A theory of organizations. *Administrative science quarterly*, 129-166.
- Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current directions in psychological science*, 8(5), 156-159.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of personality and social psychology*, 74(6), 1516.
- Commissie Positie wethouders en raadsleden. (2008). Van werklust naar werklust. Aanbevelingen om het werk van lokale politici (nog) leuker te maken.
- Daadkracht voor de overheid. (2017). Nationaal raadsledenonderzoek. Vijfde trendonderzoek naar de tijdsbesteding en werkzaamheden van gemeenteraadsleden. Geraadpleegd op 18 maart 2019, van <http://www.daadkracht.nl/diensten/onderzoeken/raadsledenonderzoek/>.
- Deci, E.L., Ryan, R.M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268.
- Deci, E.L., Koestner, R., Ryan, R.M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the

- effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological bulletin*, 125(6), 627.
- Denktank Vereniging van Nederlandse Gemeenten. (2016). *Maatwerkdemocratie. Naar een krachtiger, trefzekere gemeenteraad 2020 als kruispunt in de lokale democratie*. Den Haag.
- Denters, B. (2012). A dirty job that needs to be done! De rol van het raadslid in de ogen van Nederlandse burgers. *Bestuurswetenschappen* 3 (2012): 14-34
- Denters, B., Rose, L.E. (2012). Willing to stand... if asked: Candidacy for local council elections in the Netherlands and Norway. *Zivile Bürgergesellschaft und Demokratie* (pp. 185-207). Springer VS, Wiesbaden.
- Elder, L. (2004). Why women don't run: Explaining women's underrepresentation in America's political institutions. *Women & Politics*, 26(2), 27-56.
- Endedijk, B. (2017, 7 december). Raadsleden zijn nauwelijks te vinden. Geraadpleegd op 26 maart 2019, van <https://www.nrc.nl/nieuws/2017/12/07/raadsleden-nauwelijks-te-vinden-a1584209>
- Fox, R. L., & Lawless, J. L. (2004). Entering the arena? Gender and the decision to run for office. *American Journal of Political Science*, 48(2), 264-280.
- Fox, R. L., & Lawless, J. L. (2010). If only they'd ask: Gender, recruitment, and political ambition. *The Journal of Politics*, 72(2), 310-326.
- Goffman, E. (1978). *The presentation of self in everyday life*. London: Harmondsworth.
- Herzberg, F. (1964). The motivation-hygiene concept and problems of manpower. *Personnel administration*.
- Hooghe, M., Stolle, D., Stouthuysen, P. (2004). Head start in politics: The recruitment function of youth organizations of political parties in Belgium (Flanders). *Party Politics*, 10(2), 193-212.
- I&O Research. (2019). Meningen over en kennis van de provincie. Geraadpleegd op 6 mei 2019, van <https://ioresearch.nl/Portals/0/I%26O%20Research%20Peiling%20meningen%20over%20e%20kennis%20van%20de%20provincie%20.pdf>.
- Kerkwijk, P., Liukku, A. (2018, 10 januari). Raadslid worden voor een habbekrats. Geraadpleegd op 26 maart 2019, van <https://www.ad.nl/rotterdam/raadslid-worden-voor-een-habbekrats~afa7a068/>
- Loon, N. van, & Noordegraaf, M. (2014). Professionals onder druk of professionele tegendruk?: Gebalanceerde motivatie voor de publieke zaak in professionele publieke dienstverlening. *B en M: tijdschrift voor beleid, politiek en maatschappij*, 41(3), 205.
- Maslow, A.H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370.
- Meadowcroft, J. (2001) Political Recruitment and Local Representation: The Case of Liberal Democrat Councillors, *Local Government Studies*, 27:1, 19-36.
- Meyden, van der, F. (2016, 25 april). Breng de wereld de raadszaal in! Geraadpleegd op 26 maart 2019, van <https://platformoverheid.nl/159-uur/>
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (2018). *Staat van het Bestuur*. Den Haag.
- Nederlandse Vereniging voor Raadsleden. (2017). *Trots op de raad. Samenspel in het aanzien van de raad*.
- Niven, D. (1998). Party elites and women candidates: The shape of bias. *Women & Politics*, 19(2), 57-80.
- NOS. (2017, 9 december). Gemeenteraadsleden gezocht: steeds minder mensen willen op een kieslijst. Geraadpleegd op 13 februari 2019, van <https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2206757gemeenteraadsleden-gezocht-steeds-minder-mensen-willen-op-een-kieslijst.html>.

- Parker, J.D. (1972). Classification of Candidates' Motivations for First Seeking Office. *The Journal of Politics*, 34(1), 268-271.
- Pedersen, L.H. (2014). Committed to the public interest? Motivation and behavioural outcomes among local councillors. *Public Administration*, 92(4), 886-901.
- Perry, J. L. 1996. "Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity." *Journal of Public Administration Research and Theory* 6(1): 5–24.
- Perry, J. L., Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public administration review*, 367-373.
- Persberichtenrotterdam.nl. (2017, 4 september). Ondertekening intentieverklaring startschot voor Rotterdamse proef versterking positie raadsleden. Geraadpleegd op 7 juli 2019, van <https://www.persberichtenrotterdam.nl/bericht/2164/Ondertekening-intentieverklaring-startschot-voor-Rotterdamse-proef-versterking-positie-raadsleden/>
- Preece, J. R., Stoddard, O. B., & Fisher, R. (2015). Run, Jane, run! Gendered responses to political party recruitment. *Political Behavior*, 38(3), 561-577.
- Raad voor het Openbaar Bestuur. (2016). 15,9 uur: De verbindende rol van het raadslid in een vitale democratie. Den Haag.
- Raad voor het Openbaar bestuur. (2018). Voor de publieke zaak. Over een aanlokkelijk perspectief voor de decentrale volksvertegenwoordiger. Den Haag.
- Ritz, A. (2015). Public service motivation and politics: Behavioural consequences among local councillors in Switzerland. *Public Administration*, 93(4), 1121-1137.
- Ryan, R.M., Deci, E.L. (2000a). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67.
- Ryan, R.M., Deci, E.L. (2000b). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- Seligman, L.G. (1961). Political recruitment and party structure: a case study. *American political science review*, 55(1), 77-86.
- Seligman, L.G. (1964). Elite recruitment and political development. *The Journal of Politics*, 26(3), 612-626.
- Schlesinger, J.A. (1966). *Ambition and politics: Political careers in the United States*. Chicago, IL: Rand McNally.
- Schwartz, D. C. (1969). Toward a theory of political recruitment. *Western Political Quarterly*, 22(3), 552-571.
- SGBO. (2006). Afgetreden raadsleden. Motieven en ervaringen. Den Haag.
- SIRE. (2019). Campagne: #DOESLIEF. Geraadpleegd op 9 juli 2019, van <https://sire.nl/campagnes/doeslief/>
- Steijn, A.J., Leisink, P.L.M. (2009). Gemotiveerd voor de publieke zaak? Public Service Motivation in Nederland. *Bestuurswetenschappen*, 63(1), 10-28.
- Steijn, B. (2006). Public service motivation in the Netherlands. In *Annual Conference of the EGPA, Public Personnel Policies Study Group, Milan, Italy*.
- Vallerand, R.J. (1997). Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 29, pp. 271-360). Academic Press.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Lens, W., & Andriessen, M. (2009). De Zelf Determinatie Theorie: kwalitatief goed motiveren op de werkvloer. *Gedrag & Organisatie*, 22(4), 316-335.
- Vandenabeele, W. (2007) Toward a public administration theory of public service motivation, *Public*

- Management Review, 9:4, 545-556.
- Vandenabeele, W. (2008). Government calling: Public service motivation as an element in selecting government as an employer of choice. *Public administration*, 86(4), 1089-1105.
- Vansteenkiste, M., Sierens, E., Soenens, B., Luyckx, K., & Lens, W. (2009). Motivational profiles from a self-determination perspective: The quality of motivation matters. *Journal of educational psychology*, 101(3), 671.
- Van Dale. (2019). Motivatie. Geraadpleegd op 5 februari 2019, van <https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/motivatie>.
- Van Biezen, I., Mair, P., & Poguntke, T. (2012). Going, going,... gone? The decline of party membership in contemporary Europe. *European journal of political research*, 51(1), 24-56.
- Verhelst, T., Reynaert, H., & Steyvers, K. (2013). Political recruitment and career development of local councillors in Europe. In *Local councillors in Europe* (pp. 27-49). Springer VS, Wiesbaden.
- Voerman, G., Boogers, M., (2014). Rekrutering van kandidaten voor de gemeenteraadsverkiezingen in 2006, 2010 en 2014: Kandidaatstellingsproblemen vergeleken en verklaard. Groningen/Enschede: Documentatiecentrum Nederlandse Politieke Partijen.
- Van Lieshout, M. (2019, 14 februari). Het gaat er hard aan toe in de Rotterdamse gemeenteraad: U heeft de politieke hersens van een garnaal!'. Geraadpleegd op 21 maart 2019, van <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/het-gaat-er-hard-aan-toe-in-de-rotterdamse-gemeenteraad-u-heeft-de-politieke-hersens-van-een-garnaal-~bc961241>
- Wijnen, P. van, Hulsen, M. (2015). Het aanzien van het politieke ambt. Een belevingsonderzoek onder decentrale volksvertegenwoordigers. In opdracht van Overheid in Nederland.

## Bijlage 1: Topiclijst & survey huidig raadsleden

### Interviewronde Erasmus Universiteit Rotterdam & Griffie Motivatie voor het raadslidmaatschap

Interviewnummer:
Leeftijd:
Geslacht:
Partij:
Lid van politieke partij sinds:
Periode dat u raadslid bent (geweest):
Hoeveel uur per week werkt u naast het raadslidmaatschap?:

#### Open vragen

1. Kunt u omschrijven hoe u raadslid bent geworden?
2. Wanneer kwam u voor het eerst in aanraking met het raadslidmaatschap?
3. Wat waren uw beweegredenen om u uiteindelijk zelf kandidaat te stellen?
4. Welke stappen heeft u genomen om raadslid te worden?
5. Hoe heeft u het proces om raadslid te worden ervaren?
6. Heeft u het gevoel gehad hierin gehinderd te worden door bepaalde factoren?
  - a. Zo ja, welke factoren waren dit?
  - b. Zo ja, in hoeverre voelde u zich gesteund om deze te overwinnen? Waar kwam deze steun vandaan?
  - c. Zo nee, hoe komt dit?
7. Heeft u getwijfeld over het raadslidmaatschap?
  - a. Zo ja, waarom heeft u het toch gedaan?
  - b. Zo nee, waarom niet?

**Geef aan hoe belangrijk de genoemde motivator voor u was in de keuze om uzelf te kandideren voor het raadslidmaatschap door het nummer te omcirkelen dat het meest met uw mening overeenkomt.**

Vraag	Mate van belangrijkheid				
	Helemaal niet	Niet erg	Geen mening	Enigszins	Erg
In hoeverre heeft het extra inkomen een rol gespeeld in de motivatie om u te kandideren voor het raadslidmaatschap?	1	2	3	4	5
In hoeverre beschouwt u het raadslidmaatschap als een (op)stap in uw carrière?	1	2	3	4	5
In hoeverre speelt het verkrijgen van politieke vaardigheden een rol bij uw ambitie om raadslid te zijn?	1	2	3	4	5
In hoeverre vindt u het een eer om raadslid te zijn?	1	2	3	4	5
In hoeverre waardeert uw sociale omgeving u om het raadslidmaatschap?	1	2	3	4	5
In hoeverre is het voor u van belang dat het raadslidmaatschap u nieuwe contacten/netwerk brengt?	1	2	3	4	5
In hoeverre is het direct betrokken zijn in het politieke debat voor u van belang om raadslid te zijn?	1	2	3	4	5
In hoeverre voelt u zich een afgevaardigde van een specifieke bevolkingsgroep?	1	2	3	4	5
In hoeverre vindt u het belangrijk om een bijdrage te leveren aan de samenleving?	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5



In hoeverre denkt u werkelijk bij te dragen aan de samenleving?					
In hoeverre is het direct invloed hebben op het openbaar bestuur voor u van belang om raadslid te zijn?	1	2	3	4	5
In hoeverre heeft u familie die actief zijn in de lokale politiek?	1	2	3	4	5
In hoeverre heeft u vrienden die actief zijn in de lokale politiek?	1	2	3	4	5
In hoeverre bent u aangespoord door familie of vrienden om raadslid te worden?	1	2	3	4	5
Indien u al lid was van een politieke partij voordat u zich kandideerde, in hoeverre ervaarde u positieve druk om u te kandideren?	1	2	3	4	5
Indien u al lid was van een politieke partij voordat u zich kandideerde, in hoeverre ervaarde u negatieve druk om u te kandideren?	1	2	3	4	5
Indien u bent benaderd door een politieke partij om u te kandideren voor het raadslidmaatschap, in hoeverre heeft dit uw motivatie vergroot?	1	2	3	4	5

## Bijlage 2: Topiclijst & survey oud-raadsleden

### Interviewronde Erasmus Universiteit Rotterdam & Griffie Motivatie voor het raadslidmaatschap

Interviewnummer:
Leeftijd:
Geslacht:
Partij:
Lid van politieke partij sinds:
Periode dat u raadslid bent (geweest):
Hoeveel uur per week werkte u naast het raadslidmaatschap?:

#### Open vragen

1. Kunt u omschrijven hoe u raadslid bent geworden?
2. Wanneer kwam u voor het eerst in aanraking met het raadslidmaatschap?
3. Wat waren uw beweegredenen om u uiteindelijk zelf kandidaat te stellen?
4. Welke stappen heeft u genomen om raadslid te worden?
5. Hoe heeft u het proces om raadslid te worden ervaren?
6. Heeft u het gevoel gehad hierin gehinderd te worden door bepaalde factoren?
  - d. Zo ja, welke factoren waren dit?
  - e. Zo ja, in hoeverre voelde u zich gesteund om deze te overwinnen? Waar kwam deze steun vandaan?
  - f. Zo nee, hoe komt dit?
7. Heeft u getwijfeld over het raadslidmaatschap?
  - c. Zo ja, waarom heeft u het toch gedaan?
  - d. Zo nee, waarom niet?
8. Wat heeft u doen besluiten om te stoppen met het raadslidmaatschap?
  - a. Welke factoren speelde hierin een rol?
  - b. Hoe kijkt u terug op uw beslissing om te stoppen als raadslid?
9. Hoe kijkt u terug op uw periode als raadslid?
10. Zou u zich weer kandidaat stellen? Waarom wel/niet?

**Geef aan hoe belangrijk de genoemde motivator voor u was in de keuze om uzelf te kandideren voor het raadslidmaatschap door het nummer te omcirkelen dat het meest met uw mening overeenkomt.**

Vraag	Mate van belangrijkheid				
	Helemaal niet	Niet erg	Geen mening	Enigszins	Erg
In hoeverre heeft het extra inkomen een rol gespeeld in de motivatie om u te kandideren voor het raadslidmaatschap?	1	2	3	4	5
In hoeverre heeft het extra inkomen een rol gespeeld in de afweging om te stoppen met het raadslidmaatschap?	1	2	3	4	5
In hoeverre beschouwt u het raadslidmaatschap als een (op)stap in uw carrière?	1	2	3	4	5
In hoeverre speelde het verkrijgen van politieke vaardigheden een rol bij uw ambitie om raadslid te worden?	1	2	3	4	5
In hoeverre vond u het een eer om raadslid te zijn?	1	2	3	4	5
In hoeverre waardeert uw sociale omgeving u om het raadslidmaatschap?	1	2	3	4	5
In hoeverre is het voor u van belang dat het raadslidmaatschap u nieuwe contacten/netwerk brengt?	1	2	3	4	5
In hoeverre was het direct betrokken zijn in het politieke debat voor u van belang om raadslid te zijn?	1	2	3	4	5
In hoeverre voelde u zich een afgevaardigde van een specifieke bevolkingsgroep?	1	2	3	4	5
In hoeverre vond u het belangrijk om een bijdrage te leveren aan de samenleving?	1	2	3	4	5
In hoeverre denkt u werkelijk bij te hebben gedragen aan de samenleving?	1	2	3	4	5

In hoeverre was het direct invloed hebben op het openbaar bestuur voor u van belang om raadslid te zijn?	1	2	3	4	5
In hoeverre heeft u familie die actief is in de lokale politiek?	1	2	3	4	5
In hoeverre heeft u vrienden die actief zijn in de lokale politiek?	1	2	3	4	5
In hoeverre bent u aangespoord door familie of vrienden om raadslid te worden?	1	2	3	4	5
Indien u al lid was van een politieke partij voordat u zich kandideerde, in hoeverre ervaarde u positieve druk om u te kandideren?	1	2	3	4	5
Indien u al lid was van een politieke partij voordat u zich kandideerde, in hoeverre ervaarde u negatieve druk om u te kandideren?	1	2	3	4	5
Indien u bent benaderd door een politieke partij om u te kandideren voor het raadslidmaatschap, in hoeverre heeft dit uw motivatie vergroot?	1	2	3	4	5
In hoeverre was een gebrek aan additionele voorwaarden (bijvoorbeeld een kinderdagverblijf in de buurt) een reden om u niet opnieuw te kandideren/te stoppen?	1	2	3	4	5

## Bijlage 3: Topiclijst interviews partijbesturen

### Introductie

- Hoe bent u actief geworden bij uw partij?
- Hoe ziet u uw rol binnen de partij?
- Op welke wijze zou u integriteit beschrijven?

### Concepten

- In hoeverre ziet u een rol voor politieke partijen in het aanwakkeren van motivatie bij burgers?
- Welke integriteitsproblematiek komt volgens u veelal voor bij bestuurders?
- Welke terugkomende integriteitsrisico's ervaart u binnen het openbaar bestuur?
- Waarom is het volgens u lastig voor lokale overheden om bestuurlijke integriteit te regelen?

### Proces

- Kunt u toelichten hoe het rekruteringsproces verloopt binnen uw partij?
- In hoeverre wordt er extern geworven (buiten de partij)?
- In hoeverre wordt er intern geworven (binnen de partij)?
- In hoeverre is er sprake van ondersteuning voor kandidaatsraadsleden? (i.e. verwachtingen over het raadslidmaatschap)
- Welke criteria spelen een rol in het rekruteringsproces? Kunt u dit toelichten?
- In hoeverre speelt representativiteit een rol in het samenstellen van de kieslijst? Kunt u dit toelichten?
- Op welke manier is er binnen de partij rekening gehouden met integriteit?
- Welke leerpunten kunnen er getrokken uit ervaringen met bestuurders?
- Waar ligt volgens u de focus op bij het huidige proces? Op welke manier dragen partijen bij aan het leveren van integere kandidaten?
- Waar bent u, binnen de integriteitsaanpak van bestuurders, het meeste trots op?
- Op welke manier is uw organisatie ingericht op integriteit?
- Is er een onderscheid in integriteitsaanpak ten aanzien van raadsleden en wethouders binnen uw partij?

### Ervaringen

- Hoe ervaart u het rekruteringsproces? Verloopt dit gemakkelijk/heeft u moeite met het vinden van geschikte kandidaten? Kunt u dit toelichten?
- Welke drempels komt u tegen in de afweging om zich kandidaat te stellen voor het raadslidmaatschap?
- Zijn er specifieke doelgroepen die zich vaker kandidaat stellen of die juist gehinderd worden? (i.e. bedrijfsleven andere positie?)
- Wat is in uw ogen een goed raadslid? Hoe waarborgt u deze kwaliteiten?
- Welke verantwoordelijkheid heeft de partij volgens u in het waarborgen van de kwaliteit van de lokale politiek?
- Wat betekent volgens u integriteit?
- Is integriteit voor bestuurders anders dan voor burgers en waarom?
- Is integriteit bij bestuurders te toetsen/screenen, en op welke manier kan dat het beste gedaan worden?
- Welke integriteitsrisico's ervaart u voor gemeente en hoe zouden deze zo klein mogelijk gemaakt kunnen worden?

## Trends

- Welke trends ziet u op dit moment met betrekking tot het vinden van kandidaatsraadsleden?
- In hoeverre past u deze trends zelf toe binnen uw partij?
- Hoe verwacht u dat het proces over drie jaar zal verlopen?
- Waaruit bestaat volgens u integer gedrag?
- Is integer gedrag volgens u aangeboren of aangeleerd en waarom?
- Is integriteit te trainen en waarom, zo ja: op welke manier kan integriteit getraind worden?
- Ziet u belangrijke veranderingen in de maatschappij die invloed hebben op (visie) integriteit?  
Is integriteit beïnvloedbaar door invloeden vanuit de maatschappij, zo ja welke?
- Op welke manier kunnen de ontwikkelingen in de maatschappij bijdrage aan integriteitsproces?
- Welke rol speelt de media bij het verkrijgen van integer bestuur en wat is uw mening hierbij?  
Hoe verhoudt integriteit van bestuurders zich tot de politieke context en is dat volgens u een gewenst proces?
- Ziet u een mogelijk van netwerken bij het stimuleren van integriteit en waarom?
- Hoe denkt u over een verruimd moreel mandaat voor bestuurders?
- Welk verschil bestaat er tussen integriteit in publieke en integriteit in private context?

## Aanbevelingen

- Op welke manier denkt u dat het raadslidmaatschap aantrekkelijker gemaakt kan worden?
- Welke rol voor de partijbesturen ziet u hierin?
- Welke invalshoek mist u bij het huidige proces?
- Welke verandering zou u willen zien in het huidige proces?
- Welke positie horen partijen/griffie/gemeente/wethouders volgens u in te nemen bij het integriteitsproces?