

Het raadslid naar de uitrit

een onderzoek naar het verloop van gemeenteraadsleden in Nederland.



Erasmus Universiteit Rotterdam

Master Bestuurskunde, Publiek Management

M. van Breemen

Master thesis

Colofon

Auteur/student:	M. van Breemen
Studentnummer:	413655mb
Onderwijsinstelling:	Erasmus Universiteit Rotterdam
Stageorganisatie:	Daadkracht advies B.V.
Praktijkbegeleider:	A. de Jager – de Lange
Begeleidend docent:	K. Migchelbrink
Datum:	08-08-2021
Aantal woorden:	18222

Abstract

Het toenemende aantal stoppende raadsleden, de zwakker wordende positie van de gemeenteraad in het regionale bestuur en de toenemende complexiteit van het raadswerk zijn al tijden onderwerp van discussie. Deze ontwikkelingen roepen de vraag op wat raadsleden als pijnpunten ervaren bij het uitvoeren van het raadswerk en in hoeverre deze redenen het verloop onder raadsleden kunnen verklaren. In dit onderzoek is een antwoord geformuleerd op de vraag: "In hoeverre kan werktevredenheid van raadsleden het verloop binnen de gemeenteraad verklaren?" Dit is getest middens een surveyonderzoek dat is uitgezet onder alle raadsleden in Nederland. Uit de resultaten blijkt dat het verloop onder raadsleden deels verklaard kan worden door baantevredenheid. Hieronder valt bijvoorbeeld tevredenheid met de vergoeding en werkplezier. Een goede relatie met raadsleden van zowel de eigen fractie als andere fracties, waardering van inwoners en tevredenheid met gemeentelijke ondersteuning bleken geen significante, verklarende factoren. De mate van invloed die een raadslid uit kan oefenen bleek wel van significante invloed op verloop, echter bleken raadsleden met een sterkere positie eerder in de groep stoppende raadsleden te vallen. Hieruit kan worden geconcludeerd dat baantevredenheid de belangrijkste factor is waarop moet worden ingespeeld om het verloop onder raadsleden te reduceren.

Voorwoord

Voor u ligt de afstudeerscriptie “Het raadslid naar de uitrit: een onderzoek naar het verloop van gemeenteraadsleden in Nederland”. Deze scriptie is geschreven in het kader van mijn afstuderen aan de bestuurskundige masteropleiding ‘Publiek management’ aan de Erasmus universiteit Rotterdam. Het onderzoek is uitgevoerd tijdens een stage bij de organisatie Daadkracht Advies B.V., die zelf eens in de twee jaar het nationaal raadsledenonderzoek uitvoeren. Van 1 Februari tot 8 Augustus heb ik aan deze scriptie gewerkt.

Toen de mogelijkheid zich voordeed mee te werken aan het nationaal raadsledenonderzoek 2021 was ik meteen enthousiast. Na eerder stagegelopen te hebben bij een Griffie bleef de interesse in het raadswerk en het functioneren van de raad als geheel, bij mij altijd aanwezig. Deze editie van het nationaal raadsledenonderzoek werd specifiek aandacht besteed aan het verloop onder raadsleden. Dit bleek ook een interessant onderwerp voor mijn afstudeerscriptie.

Bij deze wil ik dan ook graag mijn begeleider vanuit Daadkracht, Ageeth de Jager – de Lange, maar ook Simone van den Berg en Kim van der Heide die mijn begeleiding tijdelijk over hebben genomen, bedanken voor de ondersteuning tijdens mijn stageperiode. Zij bleken effectieve sparringpartners en hebben mij zeker geholpen deze scriptie naar een hoger niveau te tillen. Gezien het feit dat we elkaar door toedoen van de corona-pandemie nooit echt ontmoet hebben, heb ik geluk gehad met zulke goede begeleiding.

Daarnaast wil ik graag mijn scriptiebegeleider vanuit de universiteit, Koen Migchelbrink, bedanken voor de ondersteuning en feedback tijdens het gehele scriptietraject. Het was fijn om altijd goede en terechte feedback te krijgen op het geleverde werk, maar ook complimenten te krijgen wanneer iets goed was gegaan. Ik kan zonder twijfel stellen dat deze scriptie zonder hem een stuk later was ingeleverd.

Ik wens u allen veel plezier toe bij het lezen van mijn scriptie.

Marc van Breemen

Inhoudsopgave

1.1 Inleiding	7
1.2 Verschillen “raadswerk” en “regulier werk”	8
1.3 Onderzoeksvraag.....	9
1.4 Wetenschappelijke relevantie.....	9
1.5 Maatschappelijke relevantie	9
1.6 Opzet van dit onderzoek	10
2 Theoretisch Kader.....	11
2.1 Sociale Ruiltheorie.....	11
2.2 Intention to resign.....	12
2.3 Werktevredeheid	12
2.3.1 Baantevredenheid	14
2.3.2 Collega’s.....	15
2.3.3 Gepercipieerde organisatiepolitiek.....	16
2.3.4 Invloed uitoefenen	18
2.3.5 Betrokkenheid bij de organisatie	19
2.3.6 Imago van het beroep	21
2.4 Conceptueel model	23
3. Methodologie.....	24
3.1 Onderzoeksopzet.....	24
3.2 Conceptualisatie:	27
3.2.1 Ontslagintenties	27
3.2.2 Baantevredenheid	28
3.2.3 Relatie met collega’s van andere fracties.....	29
3.2.4 Relatie met collega’s van de eigen fractie.....	30
3.2.5 Mate van invloed.....	30
3.2.6 Tevredenheid ambtelijke organisatie.....	32
3.2.7 Waardering.....	32
4. Resultaten:.....	33
4.1 Respons	33
4.2 Descriptieve resultaten	33
4.3 Stopredenen algemeen	35
4.4 Factoranalyse	37
4.5 Logistische regressie & assumpties	42
4.6 Testen modellen.....	44

4.7 Hypotheses.....	46
5. Discussie	48
5.1 Wetenschappelijke aanbevelingen.	51
5.2 Praktische aanbevelingen.....	53
6. Conclusie	54

1.1 Inleiding

De gemeenteraad is het hoogste bestuursorgaan binnen een gemeente en is verantwoordelijk voor het controleren van het dagelijks bestuur, in Nederland het college van burgemeester en wethouders. Net zoals de tweede kamer de controle van de overheid en diens ministeries op zich neemt, doet de gemeenteraad dit op lokaal niveau. Idealiter geeft de gemeenteraad een goede afspiegeling van de inwoners van een gemeente en is zij in staat de belangen van deze inwoners te verdedigen (ROB, 2016).

Volgens de berichtgeving van de afgelopen jaren loopt de gemeenteraad tegen steeds meer problemen aan. Decentralisaties hebben ervoor gezorgd dat het takenpakket van individuele gemeenten sterk uitgebreid is, terwijl dit niet gepaard ging met een stijging van hun financiële middelen (Boonstra, 2021). Gemeenten hebben moeten besparen op kosten. Daarom zijn bijvoorbeeld plannen gemaakt om de fractievergoeding voor politiek partijen te verlagen, wat de uitvoering van hun controlerende taak zal bemoeilijken (Boonstra, 2021). Daarnaast zijn gemeenten door uitbreidingen van hun takenpakket steeds vaker genoodzaakt deel te nemen aan gemeenschappelijke regelingen. Hoewel dit de dienstlevering ten goede komt, maakt het de taak van de gemeenteraad om controle uit te oefenen op het gemeentebestuur moeilijker, aangezien de regelingen een apart bestuur hebben (Ritsema, 2008). Daarnaast laat het rapport "Goede ondersteuning, sterke democratie" zien dat gemeenteraden macht hebben moeten inleveren ten opzichte van andere democratische instituten, en dat gemeenteraden nog altijd worstelen met hun verhouding met de ambtelijke organisatie (ROB, 2020). Het rapport stelt dat veel raden zich niet voldoende gesteund voelen door zowel de ambtelijke organisatie als de griffie.

Het is aannemelijk dat deze ontwikkelingen voelbaar zijn geweest voor mensen die deel uitmaken van de gemeenteraad. Boogers en Voerman (2018) laten in het rapport "Rekrutering en selectie van kandidaten voor gemeenteraadsverkiezingen in 2018: ontwikkelingen vanaf 2006" zien dat gemiddeld 53% van de verkiesbare raadsleden nieuw op de kieslijst stonden. Verder bleek dat 24% van de zittende raadsleden stelde zich niet opnieuw verkiesbaar stelt (Boogers & Voerman, 2018). Een groot aantal, wat niet wenselijk is voor de effectiviteit van de gemeenteraad als orgaan, omdat kennis en kunde die het raadslid heeft opgedaan in de vorige raadsperiode hierdoor verdwijnt. Verder blijkt dat interesse in een baan als raadslid steeds lager wordt, en steeds minder mensen lid zijn van politieke partijen, waardoor het voor raadsfracties lastig is nieuw talent te vinden (Voorberg, Vermeeren & Van Buuren, 2021). De resultaten van een ander onderzoek naar het verloop onder raadsleden staan weergegeven in het rapport "Stoppende raadsleden: Beweegredenen voor het vroegtijdig beëindigen van het raadslidmaatschap" (Bouwman, 2019). Hierin wordt aangegeven dat een groot deel van de raadsleden dat vroegtijdig stopt, wethouder wordt. De overige redenen voor vroegtijdig vertrek zijn vooral van persoonlijke aard, zoals ziektes, zwangerschap of de combinatie

werk-privé (Bouwman, 2019). In dit onderzoek waren echter alleen de 29 grootste gemeenten bestudeerd. Deze bevindingen roepen de vraag op wat precies de reden voor dit hoge percentage verloop is, en welke facetten van het raadswerk mensen aanzet te stoppen.

1.2 Verschillen “raadswerk” en “regulier werk”

Om het verloop van raadsleden te onderzoeken is het belangrijk het verschil tussen raadswerk en reguliere werkvormen aan te duiden. Het meest in het oog springende verschil is de politieke context waar een raadslid zich in begeeft. Raadsleden hebben de taak om het bestuur van de gemeente te controleren maar doen dit in een omgeving waarin zij rekening moeten houden met allerlei factoren die deze taak kunnen belemmeren. Eén daarvan is het feit dat wethouders aangewezen worden door de coalitie, en collega-raadsleden die deel uitmaken van dezelfde partij minder of zelfs geen baad hebben bij het aan het licht brengen van fouten van “hun” wethouder. Het bestaan van een coalitie en een oppositie is inherent aan het Nederlandse politieke systeem en kan ervoor zorgen dat, hoewel de volledige gemeenteraad in principe het bestuur controleert, er altijd andere belangen mee kunnen spelen die deze taak in de weg staan (ROB, 2016).

Dit leidt tot een ander belangrijk verschil. Hoewel er binnen private organisaties en bedrijven in zekere zin ook sprake is van competitie tussen werknemers, wanneer meerdere van hen bijvoorbeeld in aanmerking komen voor dezelfde promotie, is deze competitie in zekere zin groter in een gemeenteraad. Het aantal zetels dat een partij bij een verkiezing haalt bepaalt niet alleen de hoeveelheid invloed die een partij uit kan oefenen, maar in zekere zin zorgt het er ook voor dat een deel van de raad na tegenvallende verkiezingsresultaten niet eens meer in aanmerking komt voor een positie in de raad, laat staan een positie als wethouder. Het politieke spel dat daardoor ontstaat gaat dus om meer dan alleen het kunnen uitoefenen van invloed, maar in zekere zin ook om het behouden van een functie. Collega's, die deel uitmaken van dezelfde gemeenteraad, hebben in zeker zin dus baat bij het uitvergroten van fouten van collega raadsleden. De meeste bedrijven proberen collegialiteit juist te bevorderen; immers levert het allerlei voordelen op als men betrokken is bij de organisatie en haar doelen, en klaarstaan voor collega's (Locke, Smith, Hulin & Kendall, 1963). Hoewel raadsleden deze steun in zekere mate kunnen verwachten van leden van de eigen fractie, en er zeker gevallen zijn waarin met andere partijen samengewerkt kan worden, zal het politieke spel altijd onderdeel zijn van de functie van raadslid. Daarom kan een raadslid niet dezelfde collegiale omgeving en omgang verwachten als een werknemer die geen politieke functie bekleedt.

Verder is er nog het feit dat raadswerk niet als “normaal” werk gezien wordt. Vandaar dat zij ook geen salaris, maar een vergoeding krijgen. De functie betreft in principe een *workload* van 20 uur per week, en hoewel het oorspronkelijke idee was dat raadsleden een andere baan parttimebaan naast het

raadswerk konden vervullen, is de realiteit dat een groot deel van hen naast het raadswerk nog een andere fulltime functie vervult (Daadkracht, 2020). Dit zou in de meeste extreme gevallen een werkweek van 60 uur betekenen; een grote tijdsinvestering die niet voor iedereen is weggelegd, zeker aangezien mensen over het algemeen ook waarde hechten aan tijd doorbrengen met geliefden en vrienden, hobby's en ontspanning.

1.3 Onderzoeksvraag

De verzwakte positie van de gemeenteraad in het gemeentebestuur, de inherente verschillen tussen een 'reguliere' baan en een politieke, volksvertegenwoordigende baan, en de cijfers die aantonen dat raadsleden het steeds drukker hebben en sneller stoppen met werk, roept de vraag op wat precies de redenen zijn dat zij stoppen met het raadswerk. Raadsleden vervullen een belangrijke controlerende taak, en doen dit vaak niet voor persoonlijk gewin maar vanuit hun wil om de maatschappij te dienen (ROB, 2016). Juist daarom is het belangrijk de factoren die werktevredenheid van raadsleden beïnvloeden te analyseren. Zoals aangegeven zijn raadswerk en regulier werk inherent verschillend, wat de vraag oproept in hoeverre bestaande literatuur inzicht biedt in het verloop van raadsleden. De hoofdvraag van dit onderzoek luidt daarom:

"In hoeverre kan werktevredenheid van raadsleden het verloop binnen de gemeenteraad verklaren?"

1.4 Wetenschappelijke relevantie

Wetenschappelijk is dit onderzoek relevant gezien de afwezigheid van een grootschalig, wetenschappelijk onderzoek dat specifiek kijkt naar de redenen dat raadsleden stoppen met raadswerk. Het ontbreekt niet aan onderzoek naar het functioneren van de gemeenteraad en algemeen onderzoek naar de tijdsbesteding van raadsleden (Daadkracht, 2020; Bouwmans, 2019), maar hoe deze en andere factoren raadsleden aanzetten om te stoppen wordt niet onderzocht, evenals hoe recente ontwikkelingen omtrent de gemeenteraad raadsleden hebben beïnvloed. Deze inzichten zullen bijdragen aan de discussie rondom de gemeenteraad en bijdragen raadsleden in staat te stellen hun controlerende en kaderstellende taken effectief uit te voeren. Daarnaast biedt dit onderzoek inzicht in de verschillen tussen het raadswerk en regulier werk en wordt op basis daarvan een schaal ontwikkeld die bruikbaar is voor het meten van werktevredenheid van raadsleden.

1.5 Maatschappelijke relevantie

De maatschappelijke relevantie van dit onderzoek komt voort vanuit de noodzaak goed functionerende organen te hebben die de overheid, zowel landelijk als lokaal, kunnen controleren op haar doen en laten. De positie van de gemeenteraad komt steeds meer onder druk te staan, hun financiële middelen nemen af en de moeilijkheid van het uitvoeren van hun taken neemt toe

(Boonstra, 2021). Desalniettemin vervullen zij de belangrijke taak het gemeentebestuur te controleren en de belangen van de burger te verdedigen (ROB, 2020). Een sterke positie van de gemeenteraad bestaande uit capabele raadsleden is daarom essentieel voor het functioneren van onze democratie. Bosselaar & Vonk (2013) geven bijvoorbeeld aan dat gemeenteraden het, gezien hun steeds moeilijker wordende positie, juist moeten hebben van een actieve houding richting gemeentebestuur, nationale overheid en burger. Dat vereist volgens hen geen nieuwe bevoegdheden maar vooral aandacht, expertise en betrokkenheid (Bosselaar & Vonk, 2013). Daarom is het zorgwekkend dat ineens veel meer raadsleden stoppen met raadswerk, aangezien het tijd kost om goed te worden in het raadswerk. Dit maakt het wenselijk de redenen voor raadsleden om te stoppen met raadswerk in kaart te brengen en te analyseren.

1.6 Opzet van dit onderzoek

In het volgende hoofdstuk zullen voor dit onderzoek relevante theorieën worden besproken en tegen elkaar worden afgezet. In hoofdstuk 3 zullen de aangehaalde concepten worden geoperationaliseerd en worden de methoden die voor dit onderzoek zullen worden gebruikt uitgewerkt. In het vierde hoofdstuk zullen de resultaten van het onderzoek besproken worden, en in hoofdstuk 5 worden de resultaten bediscussieerd en worden aanbevelingen geformuleerd. In hoofdstuk 6 zal worden afgesloten met een conclusie.

2 Theoretisch Kader

In dit hoofdstuk zullen verschillende, in de literatuur voorkomende ideeën rondom het vertrek van werknemers worden besproken en worden afgezet tegen de huidige omstandigheden die het werk van raadsleden hebben beïnvloed. Hierdoor zullen potentiële redenen voor het verloop van raadsleden aan het licht worden gebracht.

2.1 Sociale Ruiltheorie

De sociale ruil-theorie tracht het gedrag van mensen te verklaren aan de hand van ruilrelaties (Homans, 1961). De theorie schetst mensen als rationele wezens die beslissingen maken op basis van de verwachte risico's en verwachte beloning van verschillende mogelijkheden (Homans, 1961). Deze theorie is ook toepasbaar op de relatie tussen een werknemer en een werkgever. De werkgever is bereid werk te verzetten voor de organisatie in de hoop hier iets voor terug te krijgen (Homans, 1961). Extrinsieke beloningen zijn hierbij het meest voor de hand liggend. Denk hierbij aan salaris of een vergoeding, vrije dagen en allerlei andere bonussen. Daarnaast spelen ook intrinsieke beloningen een grote rol bij dit soort relaties. Intrinsieke motivatie doelt bijvoorbeeld op beloningen zoals de mogelijkheid je in te kunnen zetten voor anderen of invloed uit te oefenen.

Het verschil tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie toont al aan dat er veel verschillende factoren zijn die de relatie tussen werkgever en werknemer beïnvloeden. De sociale ruiltheorie geeft aan dat werknemers moeten worden voorzien in hun wensen om tevreden te zijn met hun baan (Orpen, 1994). Waar men behoefte aan heeft is echter voor ieder mens anders, wat het lastig maakt voor werkgevers om te voorzien in alle wensen van hun werknemers. Toch is het noodzakelijk om dit te doen; hoewel het raadswerk geen officiële baan betreft en je er geen salaris maar een vergoeding voor krijgt, moet het op een bepaalde manier toch aantrekkelijk gemaakt worden om raadslid te worden (Homans, 1961).

Werknemers die verwachten dat hun inzet beloond wordt leveren beter werk en tonen meer inzet (Orpen, 1994). Raadsleden die het gevoel hebben dat zij genoeg terugkrijgen voor de arbeid die zij leveren zullen dus effectiever zijn. Voor men aan het raadswerk begint hebben ze een bepaalde analyse gemaakt van wat ze willen bereiken met hun deelname. Gezien de politieke aard van het raadswerk hebben zij waarschijnlijk vele andere doelen, naast bijvoorbeeld het ontvangen van een financiële vergoeding. Denk hierbij aan het uitoefenen van invloed of de kans krijgen iets te kunnen betekenen voor inwoners (ROB, 2016). Binnen dit onderzoek gaan we ervan uit dat raadsleden bepaalde verwachtingen hebben van het raadswerk, wat er van hen verwacht wordt en wat zij ervoor terug zullen krijgen (Orpen, 1994). Wanneer wordt onderzocht wat potentiële redenen zijn om te

stoppen met raadswork zullen de algemene verwachtingen van het raadswork afgezet moeten worden tegen de echte ervaringen van de raadsleden.

2.2 Intention to resign

Het vrijwillige verloop van werknemers wordt gedefinieerd als het concept *Intention to resign*, of intentie om ontslag te nemen (Mobley, 1977). Dit concept meet in hoeverre werknemers van een bepaalde organisatie van plan zijn of bezig zijn met het opzeggen van de baan. In de praktijk betreft dit vragen zoals: “Er hoeft niet veel te gebeuren of ik neem ontslag”, of “In mijn gedachte vraag ik me vaak af hoe het zou zijn als ik mijn baan op zou zeggen” (Boshoff & Mels, 2000). Dit concept wordt vaak gelinkt aan werktevredenheid van werknemers, en zou een indicator moeten zijn van hoe tevreden mensen in een bepaalde organisatie zijn (Boshoff & Mels, 2000). Op basis van de sociale ruiltheorie kan worden gesteld dat raadsleden die ontevreden zijn over hun tijdsbesteding tegenover de beloningen die hier tegenover staan, sneller geneigd zouden zijn ontslag te nemen (Orpen, 1994). Dat een toenemend verloop van werknemers in relatie gebracht kan worden met een mindere mate van tevredenheid onder werknemers is reeds aangetoond (Mobley, 1977). Werktevredenheid staat in die zin in relatie met de sociale ruiltheorie, aangezien werktevredenheid over het algemeen afneemt wanneer een werknemer het idee heeft dat zijn verwachtingen van het werk niet overeenkomen met de werkelijkheid. Daarom zal verder in dit hoofdstuk worden ingegaan op werktevredenheid, om potentiële bronnen van onvrede onder raadsleden aan het licht te brengen.

2.3 Werktevredenheid

Zoals aangegeven is het verband tussen de intentie om ontslag te nemen en werktevredenheid onder werknemers reeds aangetoond (Boshoff & Mels, 2000). Werktevredenheid is echter een concept dat op verschillende manieren gedefinieerd kan worden en van verschillende factoren afhankelijk is. Locke (1976) definieert werktevredenheid als “de som van de evaluatie van verschillende elementen waaruit een baan bestaat”. Deze definitie geeft al aan dat werktevredenheid niet objectief gemeten kan worden aangezien de ene werknemer meer waarde zal hechten aan een bepaald element dan een andere. De ene zal contact met collega’s meer waarderen dan de ander, terwijl de ander meer waarde zal hechten aan een betrokken leidinggevende. Locke (1976) voegt zelf toe dat werktevredenheid een resultaat is van de relatie tussen wat men wil van de baan en in hoeverre de baan ook echt in die wens kan voorzien.

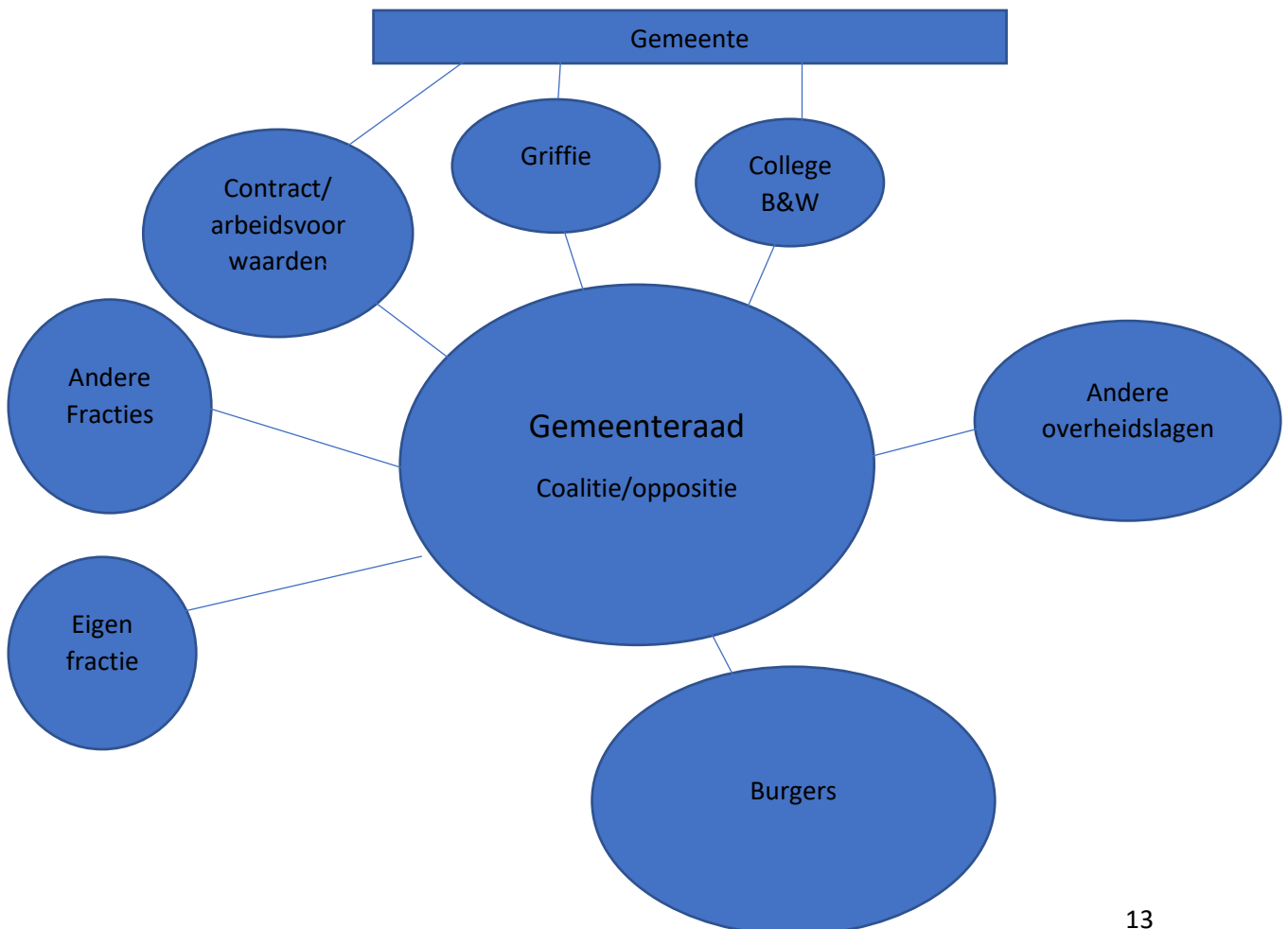
Werktevredenheid kan worden onderzocht door de verschillende facetten van werktevredenheid in kaart te brengen of door werktevredenheid op 1 algemene schaal te meten (Scarpello & Campbell, 1983). Scarpello en Campbell (1983) geven aan dat hoewel beide manieren voordelen hebben, het meten van verschillende facetten specifiek interessant is voor organisaties die werktevredenheid van

werknemers willen onderzoeken, of erachter willen komen waarom werknemers de organisatie verlaten. Het meten van deze facetten is de beste manier om het verloop van raadsleden te kunnen verklaren. Verder worden daarom in dit hoofdstuk de belangrijkste facetten voor werktevredenheid van raadsleden uitgewerkt.

Er zijn vele manieren en schalen om werktevredenheid te weten, maar deze zijn vooral gericht op werknemers met een niet-politieke functie. Deze metingen nemen daarom de voor raadsleden belangrijke context niet mee. Raadsleden staan met veel meer verschillende actoren in contact dan het geval is voor een werknemer die in een bepaalde organisatie of team werkt en verantwoording moet afleggen aan een leidinggevende. Raadsleden krijgen te maken met de organisatie (gemeente) voor wie zij werken, maar ook met de eigen fractie, andere fracties, de griffie, het college van burgemeester en wethouders, en wellicht nog andere overheidslagen en burgers. Om erachter te komen wat de redenen zijn voor het verloop onder raadsleden zijn al deze relaties relevant om te onderzoeken.

Figuur 1:

Model met alle actoren waar een raadslid mee te maken heeft.



2.3.1 Baantevredenheid

Tevredenheid met de baan is gekoppeld aan een lagere mate van intentie om ontslag te nemen Boshoff & Mels (2000). Tevredenheid met de baan gaat over hoe het beroep ingevuld kan worden binnen de kaders die een organisatie of bedrijf stelt, en heeft dus betrekking op tevredenheid over de werkzaamheden die een werknemer moet verrichten en de omstandigheden waarin dit gebeurt. Tevredenheid met de baan wordt in de *Job Descriptive index* (Locke, Smith, Hulin & Kendall, 1963) bijvoorbeeld onderverdeeld in 5 onderdelen, namelijk: tevredenheid over de werkzaamheden, het salaris, promotiemogelijkheden, supervisie en collega's. Een andere manier om werktevredenheid te meten is de Job Diagnostic Survey, opgesteld door Hackman & Oldman (1975-1976) die de dimensies autonomie, taaktevredenheid, significantie van taken, variëteit in taken en kunde om de taken uit te kunnen voeren, en feedback van leidinggevenden, gebruikt. Hoewel getwist kan worden over de dimensies en de mate van belang die ze hebben bij het voorspellen van werktevredenheid, zijn de mate van autonomie en zeggenschap, tevredenheid over taken en de manier waarop deze uitgevoerd moeten worden en het ontvangen van intrinsieke beloningen, dimensies die vrijwel altijd aangehaald worden. Daarnaast is salaris een belangrijke verklarende factor voor baantevredenheid. Organ en Konovsky (1989) geven bijvoorbeeld aan dat wanneer werknemers vinden dat het salaris past bij wat zij doen en hoe zich dit verhoudt tot hun collega's, zij over het algemeen tevredener zijn en dat hun inzet verhoogt.

Voor raadsleden specifiek kan baantevredenheid en de bijhorende dimensies een verklarende factor zijn als het gaat om verloop in de gemeenteraad. In het nationale raadsledenonderzoek van 2019 kwam naar voren dat raadsleden nu gemiddeld 17.17 uur per week aan raadswerk besteden, een stijging van meer dan een uur over de afgelopen 4 jaar (Daadkracht, 2020). Qua tijdsverdeling zouden raadsleden in theorie 50% van hun tijd moeten besteden aan hun controlerende taak, en 50% van hun tijd aan hun volksvertegenwoordigende taak (Rijksoverheid, 2021). In de praktijk blijkt dit eerder rond respectievelijk 65% en 32% te liggen (3% wordt aan activiteiten besteed die niet in één van deze categorieën vallen) (Daadkracht, 2020). Mogelijk is dit het gevolg van de in de inleiding aangehaalde problematiek rondom de steeds moeilijker wordende taak van raadsleden om de gemeente bij de uitvoering van haar beleid te controleren, gezien de toename van gemeenschappelijke regelingen waar zij onvoldoende toezicht op kunnen uitoefenen (Ritsema, 2008). Daarnaast heeft de gemeente haar takenpakket uit zien breiden en moeten raadsleden logischerwijs ook op deze nieuwe beleidsvlakken controle uitoefenen. Qua vergoeding hebben alleen raadsleden in kleine gemeenten hun vergoeding zien stijgen waardoor de algemene tevredenheid over de honorering verbeterd is, terwijl meer dan 70 procent van de raadsleden in grote steden nog vindt dat de vergoeding te laag is (Daadkracht, 2020).

De cijfers geven aan dat raadsleden over het algemeen nog altijd niet geheel tevreden zijn over verschillende aspecten van het werk, waaronder de honorering en de verdeling van taken die zij uit moeten voeren. Het is daarom niet onaannemelijk dat baantevredenheid een verklarende factor is voor het verloop van raadsleden. Hypothese 1 luidt daarom:

“H1 = Hoe hoger de baantevredenheid van raadsleden, hoe lager hun intentie om ontslag te nemen”

2.3.2 Collega's

Zoals aangegeven is omgang met collega's een bepalende factor voor werktevredenheid (Hackman & Oldman, 1975; Locke, Smith, Hulin & Kendall, 1963; Weiss, Dawis & England, 1967). Men heeft op het werk behoefte aan collega's die makkelijk zijn in de omgang en openstaan voor de ideeën van anderen (Elizur, Borg, Hunt & Beck, 1991). Het openstaan voor de ideeën is een eigenschap die voornamelijk voor werkgevers of leidinggevenden belangrijk wordt geacht, maar ook voor collega's onderling kan het een belangrijke rol spelen in het creëren van een organisatiecultuur waarin men over problemen kan praten zonder gelijk hierop te worden afgerekend. Een werknemer hecht waarde aan collega's die niet alleen te vertrouwen zijn, maar ook klaar staat voor anderen en bereid zijn elkaar te helpen wanneer de noodzaak zich voordoet (Elizur, Borg, Hunt & Beck, 1991). Het reduceert bijvoorbeeld stress als men het gevoel heeft dat collega's hen niet alleen respecteert, maar ook voor hen klaar staan wanneer nodig (Turner, 1981). *Social support* is gelinkt aan een afname van stress met als gevolg meer werktevredenheid (Weathon, 1985). Werknemers willen daarnaast liever niet werken voor een organisatie waarin collega's bereid zijn anderen in een negatief daglicht te plaatsen om er zelf op vooruit te gaan. Ook op professioneel gebied heeft men behoefte aan collega's die competent zijn en verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen taken. Spector (1994) geeft aan dat wanneer men bijvoorbeeld het idee heeft harder te moeten werken om tekortkomingen van collega's te overbruggen, dit een negatief effect heeft op werktevredenheid. Dit zal de mate van intentie om ontslag te nemen doen toenemen (Spector, 1994). Hetzelfde geldt voor de sfeer op de werkvloer. Men geeft aan dat wanneer er te veel geruzied wordt tussen collega's onderling, of als te veel commentaar wordt geleverd op elkaar, dit ook negatief effect heeft op werktevredenheid (Weathon, 1985).

Raadsleden hebben te maken met verschillende “soorten” collega's bij het uitvoeren van het raadswerk. Zij staan in contact met leden van hun eigen partij, werken in de gemeenteraad samen met leden van andere partijen en staan ook nog eens in contact met het gemeentelijk apparaat wiens uitvoering zij controleren. Voor nu specificeren we de focus op het gemeenteraadslid en diens relatie met andere partijen. De gemeenteraad is een soort politieke arena waarin partijen op een vreedzame manier met elkaar in “gevecht” gaan om de ander te overtuigen van het eigen gelijk (Crick, 1962;

Stoker, 2006). Hoewel de leden van partijen in zekere zin collega's zijn, kan van hen niet dezelfde mate van betrokkenheid verwacht worden als van collega's die men doorgaans bij een normale baan heeft. Het is logisch dat soms de verhoudingen zo zijn dat raadsleden niet met elkaar werken, maar juist plannen van de ander willen belemmeren of tegenwerken (Crick, 1962). Toch is het belangrijk dat er balans tussen de twee is: dat er ruimte is voor het politieke spel maar dat er wanneer mogelijk ook ruimte is voor samenwerking (Stoker, 2006). Hoewel het de gemeentelijke politiek minder gepolitiseerd lijkt dan bijvoorbeeld de nationale politiek, zijn meningsverschillen onvermijdelijk en kan het er tijdens debatten heftig aan toe gaan (Boonstra, 2021). Zoals aangegeven hecht men echter wel waarde aan een bepaalde mate van respect die elkaar gegeven wordt. Heftige discussies over de inhoud zijn mogelijk, maar men wil wel dat respectvol met elkaar omgegaan wordt en gewaakt wordt voor persoonlijke aanvallen.

Over het algemeen kan geconcludeerd worden, hoewel men behoefte heeft aan collegialiteit, dat door het politieke aspect van de functie van raadslid deze verwachtingen van collega's tot op een zekere hoogte niet opgaan. Echter kan wel gesteld worden dat er toch waarde wordt gehecht aan respect voor omgangsvormen, respect voor de ideeën van een ander en het openstaan voor samenwerking waar mogelijk. Dit stellende kan de volgende hypothese worden opgesteld:

“H2: Hoe hoger de tevredenheid met collega's van andere fracties, hoe lager hun intentie om ontslag te nemen”

2.3.3 Gepercipieerde organisatiepolitiek

Zoals eerder aangegeven is ook de relatie van het raadslid met de eigen fractie van belang voor werktevredenheid. Om hier dieper op in te gaan zal eerst een ander concept moeten worden uitgewerkt, namelijk *Perceived organisational politics*, of gepercipieerde organisatiepolitiek. Dit is een ander begrip dat bepalend is voor werktevredenheid en dus in relatie staat met de intentie om ontslag te nemen (Kacmar & Ferris, 1991). Het omschrijft de mate waarin een werknemer het gevoel heeft dat andere dingen dan prestaties van werknemers van invloed zijn op bepaalde beslissingen die binnen de organisatie worden genomen (Landells & Albrecht, 2015). Onderzoek toont aan dat gepercipieerde organisatiepolitiek negatieve en zelfs destructieve effecten kan hebben op betrokkenheid bij de organisatie, werktevredenheid en intentie om ontslag te nemen (Miller, Rutherford & Kolodinsky, 2008). Landells & Albrecht (2015) onderscheiden vijf componenten van gepercipieerde organisatiepolitiek, namelijk het bouwen en gebruiken van onderlinge relaties, het opbouwen van de persoonlijke reputatie, het controleren van besluiten en middelen, het uitoefenen van invloed op bepaalde beslissingen en het gebruik van communicatiekanalen. Deze componenten samen schetsen

een beeld van een organisatie waarin men niet als hoogste doel heeft gezamenlijk de beste resultaten te behalen, maar meer werkt om er zelf zoveel mogelijk op vooruit te gaan en niet schuwt voor het gebruik van middelen die gezien kunnen worden als oneerlijk of zelfs onethisch. Een indicator hiervan is of men bijvoorbeeld het idee heeft dat promoties niet gaan naar mensen die ze het meest verdienen, maar bijvoorbeeld naar vrienden van de leidinggevenden (Specter, 1994). Zoals aangegeven is ruimschoots aangetoond dat organisaties waarin dit soort gedrag wordt ervaren, de intentie om ontslag te nemen toeneemt (Landells & Albrecht, 2015). Hoewel de organisatie uiteindelijk verantwoordelijk is voor wat zich binnen de organisatie afspeelt en dus maatregelen zou moeten nemen als zij dit gedrag onder werknemers ongewenst vinden, is dit niet direct een concept dat meet in hoeverre de organisatie dit gedrag gepast vindt of niet. Het kan echter wel gebruikt worden om inzichtelijk te maken in hoeverre men het gevoel heeft dat collega's gebruik maken van dit soort praktijken, en is daarom relevant in relatie met de intentie om ontslag te nemen (Landells & Albrecht, 2015).

Werktevredenheid is, zoals eerder besproken, afhankelijk van de steun en het respect dat men verwacht van collega's te kunnen ontvangen (Weathon, 1985). Voor collega's binnen de eigen partij geldt dit nog meer dan voor collega's van andere partijen omdat van hen verwacht kan worden dat zij ook waarde hechten aan de status van de partij als geheel. Gepercipieerde organisatiepolitiek speelt echter een rol in de tevredenheid die men over de eigen collega's heeft (Kacmar & Ferris, 1991). Van raadsleden van andere fracties kan met oog op het politiek spel niet verwacht worden dat zij bijvoorbeeld mogelijkheden om zichzelf in een positief daglicht te plaatsen door het imago van iemand van een andere partij aan te tasten, of invloed uit te kunnen oefenen op bepaalde beslissingen, aan zich voorbij zullen laten gaan. Dit zijn gedragingen die inherent zijn aan het politiek spel. Echter kan dit wel verwacht worden van de leden van de eigen partij. Het concept gepercipieerde organisatiepolitiek is in die zin relevant omdat ook in een politieke partij men dit soort gedrag kan vertonen om er zelf op vooruit te gaan (Landells & Albrecht, 2015). Wanneer men bijvoorbeeld het idee heeft dat vrienden van de fractievoorzitter hoger op de kieslijst komen, of eerder in aanraking komen voor een positie als wethouder dan mensen die beter gekwalificeerd zijn voor die posities, kan dit negatieve gevolgen hebben voor iemands werktevredenheid. Heftzelfde geldt als iemand uit de fractie door dit soort gedrag te vertonen altijd de onderwerpen mag behandelen die hij interessant vindt. Dit soort relevante uitingen van gepercipieerde organisatiepolitiek, als toevoeging op verwachtingen die men normaliter heeft van collega's, zouden een verklarende factor kunnen zijn voor het verloop van raadsleden. De volgende hypothese kan als gevolg daarvan worden opgesteld:

"H3= Hoe hoger de tevredenheid met collega's van de eigen fractie, hoe lager de intentie om ontslag te nemen."

2.3.4 Invloed uitoefenen

De wens van werknemers om een bepaalde mate van autonomie te hebben en verantwoordelijkheid te nemen voor de uitvoering van taken is reeds besproken. Dit is zeker voor raadsleden relevant, gezien zij de burger vertegenwoordigen en zodoende de ruimte moeten krijgen maatschappelijke problemen aan te kaarten en bespreekbaar te maken in de gemeenteraad. Dit niet alleen; ook willen zij in een positie gesteld worden waarin zij ook daadwerkelijk op kunnen komen voor de wensen van de burger. De vraag waarom men ertoe aangezet wordt om zich verkiesbaar te stellen voor een politieke functie is door de jaren heen in verband gebracht met allerlei concepten zoals bijvoorbeeld gender en ras (Moore, 2005; Shah, 2015), het hebben van een bepaalde visie op de politiek (Schneider et al., 2016), het hebben van aversie richting politieke opposanten of andersdenkenden (Kanthak & Woon, 2015), of levensomstandigheden en de rol van het gezin (Fox and Lawless, 2011, 2014). Hoewel deze onderwerpen niet veel met elkaar gemeen hebben, hebben ze dezelfde totstandkoming; namelijk men heeft een mening over een bepaald onderwerp en wil door het invullen van de politieke functie invloed uitoefenen op het voor hen belangrijke onderwerp. Hoewel erkend wordt dat er vele andere redenen zijn om de raadsfunctie te wil (blijven) bekleden, wordt ervan uitgegaan dat raadsleden in over het algemeen affiniteit hebben met politieke onderwerpen en het ambt bekleden om hier invloed op uit te oefenen (Blais, Pruysers & Chen, 2019). Het gaat daarbij niet per se om de uitgevoerde taken, maar om wat het raadswerk betekent in het groter geheel en wat het uitvoeren van de baan betekent voor zowel individuen als de samenleving als geheel (Angle & Perry, 1981). Albrecht (2015) noemt dit *work meaningfulness*, een psychologische staat die aangeeft of men het idee heeft dat het werk wat zij doen bijdraagt aan een doel dat zowel belangrijk als nuttig is. Kanguno (1982) vult aan dat werknemers over het algemeen een baan willen die hen in staat stelt persoonlijke doelen te halen.

Om de hierboven beschreven redenen is het relevant om ontwikkelingen rondom de gemeenteraad te koppelen aan de wens van raadsleden om invloed in hun gemeente uit te kunnen oefenen. 51% van de raadsleden die vroegtijdig gestopt zijn in 2018, geeft aan het uitoefenen van invloed te gaan missen (Vereniging voor raadsleden, 2018). Uitoefenen van invloed blijkt belangrijk voor raadsleden, aangezien blijkt dat de beperkte aanwezigheid van dualisme, dichtgetimmerde coalitieakkoorden en te veel partijpolitiek voor raadsleden redenen waren om te stoppen met het raadswerk (Vereniging voor raadsleden, 2018). Zoals in de inleiding aangegeven staat de positie van de gemeenteraad onder druk, deels omdat hun controlerende taak vermoeilijkt, maar ook gezien de beperkte invloed die zij hebben ten opzichte van nationaal en regionaal bestuur (ROB, 2016). Het is niet ongehoord dat een hogere bestuurslaag een beslissing neemt zonder dat het lokale bestuur het hiermee eens is. Sterker nog, het komt regelmatig voor dat het lokale bestuur aangeeft niet achter een beslissing te staan en dat het regionale bestuur ingrijpt en eigenlijk aangeeft het dan zelf uit te gaan voeren (De Koster,

2017). Eén voorbeeld hiervan zijn gemeentelijke herindelingen. Vaak wordt op hoog niveau besloten dat een herindeling moet gebeuren, en hoewel gemeenten vaak wel de kans krijgen om dit eerst zelf te regelen, zal de provincie de regie overnemen wanneer gemeenten aangeven niet te kunnen of willen fuseren (De Koster, 2017). De macht van de gemeenteraad wordt niet alleen beperkt door nationale overheden. Ook lokale actoren zoals het college van B&W, of verhoudingen tussen oppositie en coalitie kunnen de effectiviteit van de gemeenteraad beperken (ROB, 2016). Onderzoek laat zien dat conflicten in de gemeenteraad de tevredenheid met het gemeentebestuur negatief beïnvloeden en het gezag van de politiek verminderen (Boogers, 2013; Hay, 2007). Boonstra (2021) geeft bijvoorbeeld als oplossing dat er meer geld vrijgemaakt zou moeten worden voor onafhankelijk onderzoek van raadsfracties, zodat zij minder afhankelijk zouden zijn van het college van B&W. Vaak zijn de huidige bedragen volgens de raad van openbaar bestuur ontoereikend om goed onderzoek uit te kunnen laten voeren (De Koster, 2020).

Het is aannemelijk dat de mate van invloed die een raadslid uit kan oefenen gerelateerd kan worden aan de intentie om ontslag te nemen. Zoals aangegeven bekleedt men over het algemeen politieke functies om zeggenschap te hebben, en als blijkt dat deze beperkt wordt door allerlei omstandigheden zal dit het werkplezier doen afnemen (Blais, Pruyssers & Chen, 2019). Daar komt nog eens bij dat werknemers, zoals aangegeven door Hackman & Oldman (1975-1976), behoefte hebben aan het uitvoeren van taken die iets betekenen. Wanneer raadsleden zich beperkt voelen in hun invloed is de verwachting dat hun werkplezier zal afnemen. De volgende hypothese kan aan de hand daarvan worden opgesteld:

“H4: Hoe hoger de mate van invloed van een raadslid, hoe lager de intentie om ontslag te nemen.”

2.3.5 Betrokkenheid bij de organisatie

Het onderzoek van Boshoff & Mels (2000) heeft op het gebied van betrokkenheid bij de organisatie, aangetoond dat de intentie om ontslag te nemen lager is naarmate men zich meer kan identificeren met de organisatie. Betrokkenheid bij de organisatie wordt gemeten door de mate waarin een individu aangeeft zich te kunnen identificeren met de normen, waarden en doelen van de organisatie. Dat er een relatie bestaat tussen betrokkenheid bij de organisatie en intentie om ontslag te nemen is reeds aangetoond (Azeez, Jayeoba & Adeoye, 2017). Raadsleden vervullen echter een politieke functie en hoewel zij affiniteit kunnen hebben met de gemeente waarin zij wonen en in die zin betrokken zijn bij de uitvoering van beleid van de gemeente, is dit niet noodzakelijk. Raadsleden zijn waarschijnlijk meer betrokken bij bijvoorbeeld de eigen partij. Wat van de gemeente en de ambtelijke organisatie vooral verwacht wordt, is dat zij zich dienstbaar en neutraal opstellen tegenover de verschillende fracties (Berenschot, 2020). Met dat in het oog is het belangrijk het psychologisch contract toe te lichten.

Het psychologisch contract betreft de perceptie die werknemer en werkgever van elkaar hebben als het gaat om verplichtingen richting de ander (Herriot, Manning & Kidd, 1997). Deze verplichtingen zijn niet altijd contractueel vastgelegd en kunnen dus ook verwacht worden omdat deze als vanzelfsprekend worden gezien door één van de twee partijen, of dat de acties van de één impliceren dat er een tegenreactie volgt, zonder dat deze wens wordt uitgesproken. Het uitgangspunt is dat beide partijen een heel ander idee kunnen hebben over wat de verwachtingen richting de ander zijn, en dat wanneer deze verwachtingen niet waargemaakt worden dit allerlei complicaties tot gevolg kan hebben. Verwachtingen van de werknemer zijn vaak transactioneel gericht, zoals flexibele werktijden, veilige arbeidsomstandigheden, autonomie en de mogelijkheden tot promotie en ontwikkeling. De verwachtingen van de werkgever zijn meer relationeel gericht, en betreft zaken als professionaliteit, het leveren van kwaliteit, het respecteren van autoriteit en dat de werknemer handelt in het belang van de organisatie (Herriot, Manning & Kidd, 1997). Schending van het psychologisch contract door de werkgever brengt ongewenste gevolgen met zich mee voor de organisatie. Wanneer de organisatie dit contract breekt zal dit de mentaliteit van de werknemer negatief aantasten, en zal diens betrokkenheid bij de organisatie en de wil om extra werk te verzetten doen afnemen (Moorman, 1991). Schending van een psychologisch contract heeft niet alleen gevolgen voor de direct betrokkenen. Zo geeft Brockner (1988) bijvoorbeeld aan dat wanneer andere personeelsleden onjuistheden worden aangedaan of worden ontslagen, dit de betrokkenheid bij de organisatie van de overgebleven werknemers aantast, zeker als het personeelslid onjuist behandeld wordt of niet goed wordt gecompenseerd.

Hoewel betrokkenheid bij de gemeente misschien minder relevant is voor raadsleden, is het psychologisch contract en de implicaties van een schending daarvan wel van groot belang voor de werktevredenheid. Het gaat dan vooral om het gelijkwaardig behandelen van de verschillende fracties. Gelijkwaardigheid als het bijvoorbeeld gaat om beschikbaarheid van vergaderplekken voor fracties op het gemeentehuis, het tijdig verschaffen van alle informatie voor een vergadering, of gelijke behandeling tijdens vergaderingen. Vooral de rol van de griffier is hierin belangrijk. De rol van de griffier staat in art. 107 lid 1 Gemeentewet (2021) beschreven als: "De griffier staat de raad en de door de raad ingestelde commissies bij de uitoefening van hun taak terzijde". Dit is een algemene beschrijving waardoor de taken die een griffier op zich neemt per gemeente kan verschillen. Onderzoek toont aan dat de gemiddelde omvang van de griffie bij gemeenten 2.85 fte is, terwijl de gemiddelde omvang van de ambtelijke organisatie ongeveer 350 fte is. Dit is meer dan 100 keer zo veel, terwijl de gemeenteraad in theorie het hoogste bestuursorgaan is (De Koster, 2020). In het rapport van Berenschot (2020) staat dat veel gemeenteraden de griffie vooral gebruiken voor ambtelijke ondersteuning, terwijl dit slechts een deel van hun taak zou moeten zijn. De verdere

ondersteuning (zoals bijvoorbeeld het gevraagd en ongevraagd adviseren van de raad) is ondermaats, deels vanwege tekort aan kennis en tijd om de raad bij te staan, en anderzijds omdat de raad (en vaak het college van B&W) de griffie geen strategische positie gunnen (Berenschot, 2020)

Er kan geconcludeerd worden dat betrokkenheid bij de organisatie wellicht minder relevant is voor raadsleden, maar dat de mate van kundigheid en onpartijdigheid die een werknemer van een werkgever verlangt misschien zelfs groter is bij de functie van raadslid. Naast gelijke behandeling verwacht een werknemer dat de werkgever hem in staat stelt zijn werk goed uit te voeren en daarom is dienstverlening, zoals tijdige levering van stukken en het beschikbaar stellen van ruimte voor fractieoverleg, ook buiten het kader van gelijke behandeling relevant (Berenschot, 2020). De rol van de griffier lijkt hier belangrijk in. De volgende hypothese kan daarom worden opgesteld:

H5: Hoe hoger de steun vanuit de organisatie, hoe lager de intentie om ontslag te nemen.

2.3.6 Imago van het beroep

De laatste dimensie van werktevredenheid die Boshoff en Mels (2000) aanhalen is tevredenheid met de leidinggevende, waarvan zij aangeven dat het de intentie om ontslag te nemen vermindert. Het concept "tevredenheid met de leidinggevende" bestaat uit twee componenten, namelijk in hoeverre de werknemer zich kan identificeren met de leidinggevende, en daarnaast de mate waarin de leidinggevende een goede afspiegeling is van de normen en waarden die zowel door hem/haarzelf als door de organisatie als belangrijk worden gezien (Becker & Billings, 1993). Voor raadsleden is dit minder relevant, omdat zij simpelweg niet echt een leidinggevende hebben. Binnen de eigen partij hebben zij een fractievoorzitter, maar de relatie van het raadslid met zijn partij is voldoende behandeld. Binnen de gemeente hebben zij ook niet echt een leidinggevende dus kan geconcludeerd worden dat deze dimensie als het gaat om raadsleden minder relevant is. Echter leidt dit wel tot een ander belangrijk thema, namelijk het afleggen van verantwoording (Boshoff & Mels, 2000).

Normaal legt een werknemer verantwoording af aan de leidinggevende. Een raadslid legt in principe verantwoording af aan de burger, aangezien een raadslid gekozen wordt en aan het einde van zijn periode afgerekend wordt op zijn daden. We zien echter dat de relatie tussen gemeenteraadsleden en hun kiezers verzwakt (ROB, 2016). De verkiezingsopkomst is bij gemeenteraadsverkiezingen is ongeveer 50% en kiezers laten zich vooral leiden door landelijke politieke ontwikkelingen (ROB, 2016). Daarmee is het volksvertegenwoordigende aspect van het raadswerk minder vanzelfsprekend (ROB, 2016). Het krijgen van erkenning, of door een baan een bepaald aanzien in de samenleving te krijgen is echter een belangrijke dimensie van werktevredenheid (Warr, Cook & Wall, 1997). In het geval van raadsleden moet deze erkenning van hun kiezers komen. Men wil niet alleen voldoening uit werk halen, maar wil dat zijn inzet naast beloond, ook vooral erkend wordt (Warr, Cook & Wall, 1997).

Erkenning krijgen voor wat je doet als raadslid is niet vanzelfsprekend, want het is niet vanzelfsprekend dat burgers weten hoe de politieke omgeving van een raadslid eruitziet en wat zijn invloedssfeer is. Zo komt het bijvoorbeeld voor dat burgers ten onrechte raadsleden afrekenen op beslissingen waar zij geen invloed op hebben gehad. Slechts 54% van de Nederlanders heeft vertrouwen in de politiek en dit soort onbegrip komt het vertrouwen in politici niet ten goede (CBS, 2021). Wanneer deze problemen lijden tot minder respect en minder vertrouwen in raadsleden, zal dit negatieve gevolgen hebben voor het werkplezier van deze raadsleden (Warr, Cook & Wall, 1997). Het feit dat mensen met een politieke functie nog altijd te maken krijgen met geweld en bedreigingen draagt hieraan bij. De verwachting is dan ook dat dit onbegrip bij burgers en de vaak onterechte dingen die hen worden aangerekend, gekoppeld met het verlies van aanzien en het moeten omgaan met dreigementen vanuit de burgerij, een voorspeller is van het verloop onder raadsleden. De volgende hypothese kan daarom worden opgesteld:

“H6: Hoe hoger de waardering van inwoners, hoe lager de intentie om ontslag te nemen.”

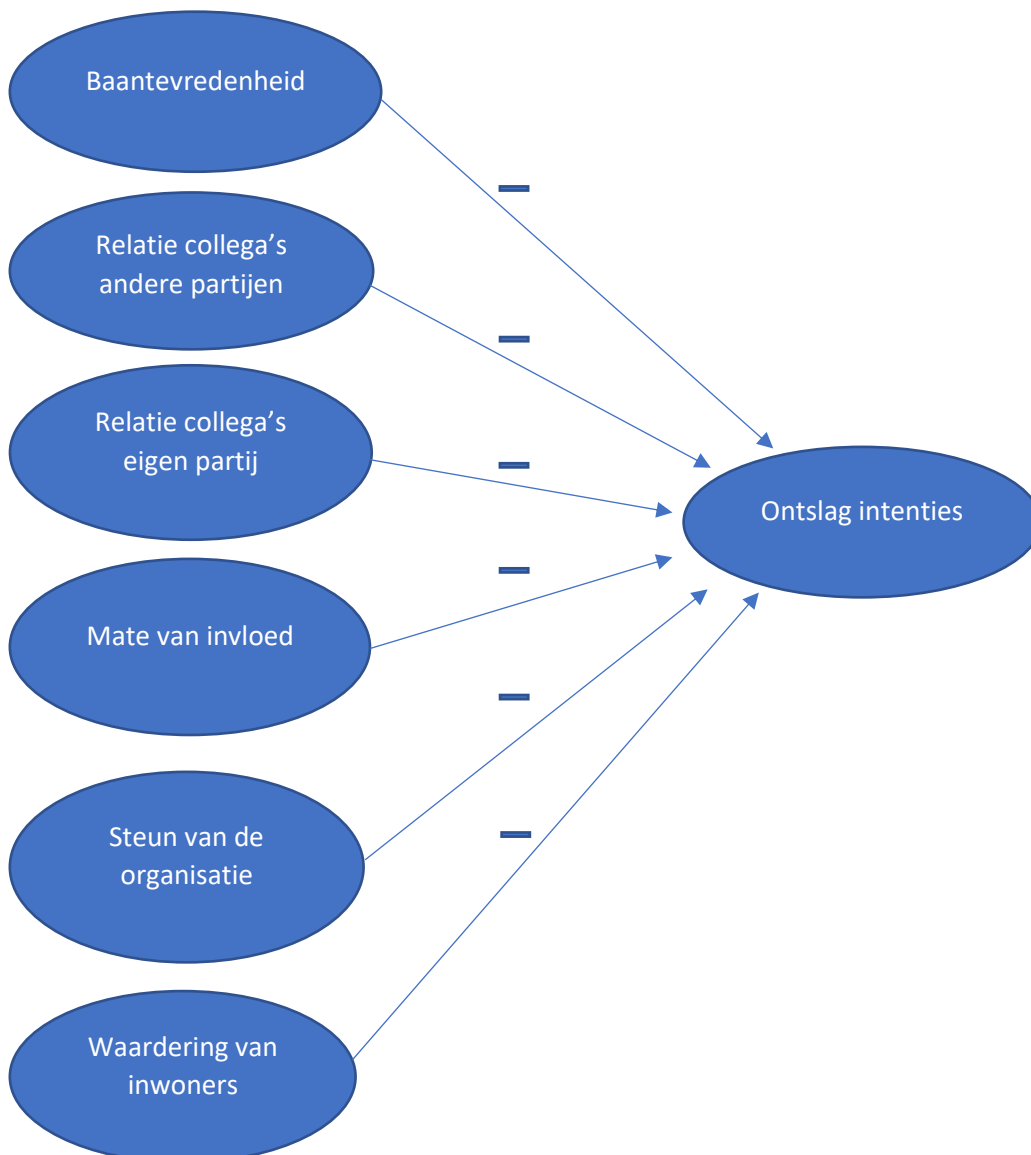
2.4 Conceptueel model

De verwachting op basis van de bestudeerde literatuur is dat wanneer raasleden tevredener zijn over hun baan, hun collega's van zowel de eigen als andere fracties, de invloed die zij uit kunnen oefenen, ondersteuning van de organisatie en waardering van burgers, ontslagintenties zullen verminderen. Er zijn zes hypothesen opgesteld om deze relaties te testen.

Het volgende conceptuele model kan uit de hypothesen worden afgeleid:

Figuur 2

Conceptueel model



3. Methodologie

Uit literatuuronderzoek blijkt dat tevredenheid met verschillende facetten van het raadswerk, zal leiden tot minder verloop onder raadsleden. In dit hoofdstuk is uitgelegd hoe deze aannames zijn getoetst binnen dit onderzoek. Allereerst zijn de onderzoeksopzet, dataverzamelingsprocedure en de analysemethoden besproken. Daarna komen de betrouwbaarheid en validiteit aan bod. Als laatste zijn de verschillende, in het theoretisch kader besproken, concepten geoperationaliseerd.

3.1 Onderzoeksopzet

Respondenten

Om te onderzoeken wat de redenen zijn dat een groot deel van de raadsleden na elke raadsperiode wordt vervangen, zijn raadsleden logischerwijs de respondenten binnen dit onderzoek. Er is dus gebruik gemaakt van *purposive sampling*, aangezien alleen gemeenteraadsleden worden benaderd (Van Thiel, 2014) Om een zo groot mogelijk aantal raadsleden naar hun ervaringen te kunnen vragen is data verzameld middens een surveyonderzoek (Van Thiel, 2014). De vragenlijst voor dit onderzoek is meegestuurd als onderdeel van het Nationaal Raadsledenonderzoek, een trendonderzoek naar de tijdsbesteding, tijdsverdeling en honorering van raadsleden dat eens in de twee jaar door de organisatie Daadkracht Advies B.V. wordt uitgevoerd. De uitvoerder van dit onderzoek was op het moment van schrijven stagiair bij Daadkracht B.V., en verantwoordelijk voor het uitvoeren van het Nationaal Raadsledenonderzoek. Daadkracht B.V. wilden voor de editie van 2021 een verdiepingsslag maken over stopredenen voor raadsleden. Daardoor waren de vragen van dit onderzoek een goede aanvulling op het raadsledenonderzoek. Met het programma *Easion* (Parantion B.V.) is een survey opgesteld. Deze bestond voor een deel uit vragen die het trendonderzoek opmaken dat door Daadkracht wordt uitgevoerd, aangevuld met de vragen over de stopredenen voor raadsleden die ook zullen worden gebruikt voor dit onderzoek.

Om een zo groot mogelijk deel van de raadsleden te bereiken is allereest van ieder van hen het persoonlijke e-mailadres opgezocht. Deze zijn gevonden op websites van de gemeenten waarin zij raadslid zijn. Als het e-mailadres niet op de website stond, zijn de websites van de respectievelijke fracties geraadpleegd en/of is de griffier van de gemeente gevraagd of zij het e-mailadres van het raadsleden konden verschaffen. Vervolgens hebben alle raadsleden op 5 mei via de mail een uitnodiging gekregen voor het Nationaal Raadsledenonderzoek 2021. In de uitnodiging is vermeld dat de data zowel gebruikt zou worden voor het raadsledenonderzoek als voor dit onderzoek. Raadsleden hebben 4 weken de tijd gehad om de survey in te vullen. Precies 2 weken na het versturen van de

uitnodigingen is een herinnering gestuurd naar de raadsleden die de survey nog niet (volledig) ingevuld hadden.

Data-analyse

De verzamelde data is vervolgens geëxporteerd van Easion naar SPSS. Dit programma is gebruikt om de data te analyseren. Er zijn verschillende statistische tests uitgevoerd. Allereerst is een factoranalyse uitgevoerd om onderliggende dimensies in de dataset naar voren te laten komen. Op basis van de resultaten van deze test is besloten een aantal items die niet in voldoende mate van invloed waren op het concept, niet mee te nemen in de verdere analyse. De overige items zijn samengevoegd tot de concepten die nodig zijn om de verschillende hypothesen te toetsen.

Omdat de afhankelijke variabele binnen dit onderzoek dichotoom is (raadsleden stoppen namelijk wel of niet), is gekozen de analyse uit te voeren met behulp van Binaire Logistische Regressie (Maroof, 2010). Deze methode vormt de dichotome afhankelijke variabele om zodat toch een soort regressieanalyse mogelijk is. Normaal gesproken werkt regressie namelijk alleen waar de onafhankelijke variabele lineair is. Met een logistische regressie wordt op basis van diens scores op de verschillende onafhankelijke variabelen, aangetoond wat de kans (*odds*) is dat de respondent stopt of doorgaat (Maroof, 2010). Voor deze analyse kan worden uitgevoerd moet de dataset worden getoetst op een aantal assumpties. In dit geval waren dat *outliers*, multicollineariteit, en het aantal en de onafhankelijkheid van observaties (Maroof, 2010). Daarnaast moet de uitkomstvariabele dichotoom zijn. Na het testen van de assumpties is de logistische regressie uitgevoerd op zowel het originele model als het herziende model na uitvoering van de factoranalyse. Uiteraard worden al deze stappen, inclusief de uitkomsten, uitvoerig besproken in het resultatenhoofdstuk.

Casus

De casus van dit onderzoek bestaat dus uit raadsleden uit het huidige raadsledenbestand in Nederland. Met andere woorden; raadsleden die nu bezig zijn met een raadsperiode. In principe heeft ieder raadslid de mogelijkheid gekregen mee te doen. Dit zijn de raadsleden die de meest recente ervaring hebben met het raadswerk en zijn in dat opzicht de meest geschikte kandidaten om te ondervragen over de verschillende concepten. Er is niet voor gekozen om ook ex-raadsleden te ondervragen, aangezien de context waarin zij werkten wellicht heel anders was dan waar raadsleden nu mee te maken hebben. Het zou niet wenselijk zijn dat de data door dit soort factoren zou worden beïnvloed. Een voorbeeld hiervan is bijvoorbeeld dat raadsleden in kleine gemeenten (0 tot 24.000 inwoners) sinds 2019 een net zo hoge vergoeding krijgen als raadsleden in de categorie 24.000 tot 40.000 inwoners (Daadkracht, 2020). Daarvoor kwam het soms voor dat raadsleden uit de kleinste gemeenten omgerekend slechts zes euro per uur aan vergoeding kregen, terwijl het gemiddelde ongeveer op 17

euro ligt. Als raadsleden die voor 2019 gestopt zijn uitgenodigd zouden worden en aangeven gestopt te zijn vanwege een te lage vergoeding, zou dit kunnen leiden tot een incorrect beeld van de huidige situatie, omdat raadsleden uit dezelfde gemeenten nu waarschijnlijk wel tevreden zijn over de vergoeding. Om dit soort problemen te voorkomen is alleen het huidige raadsledenbestand uitgenodigd.

Betrouwbaarheid en validiteit

De betrouwbaarheid van een onderzoek duidt op een correcte manier van dataverzameling en data-analyse (Van Thiel, 2014). In dit onderzoek is gebruik gemaakt van triangulatie, wat betekent dat er meerdere vormen van dataverzameling zijn toegepast (Van Thiel, 2014). Naast het uitzetten van een survey zijn eerdere onderzoeken en wetenschappelijke bronnen bestudeerd om tot een antwoord op de onderzoeksvraag te komen. Verder zijn alleen raadsleden die deel uitmaken van het huidige raadsledenbestand uitgenodigd voor deelname. Zij hebben allemaal een uitnodiging op hun persoonlijke e-mailadres gekregen. De verwachting is dat de grootte van respons zal doen toenemen, wat de betrouwbaarheid van de resultaten ten goede komt (Van Thiel, 2014). Daarnaast is hiermee voorkomen dat de vragenlijst ingevuld wordt door niet-raadsleden.

Daarnaast wordt, alvorens te beginnen met de analyses, gecheckt of de data representatief is voor de gehele populatie. Van ieder raadslid is het geslacht, functie (raadslid of fractievoorzitter) en de rol (coalitie of oppositie) bekend. Fractievoorzitters werken gemiddeld bijvoorbeeld meer dan reguliere raadsleden, en coalitieleden maken minder uren dan leden van de oppositie (Daadkracht, 2020). Het is daarom belangrijk om te checken in hoeverre bijvoorbeeld de verdeling raadslid-fractievoorzitters hetzelfde is in de steekproef als in de gehele populatie. Hiermee wordt rekening gehouden met de transfereerbaarheid, wat wil zeggen dat de uitkomsten generaliseerbaar zijn, waarmee de externe validiteit van dit onderzoek gewaarborgd is (Van Thiel, 2014).

Daarnaast wordt de betrouwbaarheid van het onderzoek gewaarborgd door het gebruik van items uit meerdere vragenlijsten uit de literatuur waarvan de betrouwbaarheid reeds is aangetoond (Hackman & Oldman, 1975; Locke, Smith, Hulin & Kendall, 1963; Weiss, Dawis & England, 1967). Omdat nog niet veel bekend is over de stopredenen van raadsleden worden relatief veel concepten aangehaald die wellicht invloed kunnen hebben op het geconstateerde verloop. Veel items die gebruikt zijn in dit onderzoek zijn afkomstig van eerdere vragenlijsten die gebruikt zijn in andere onderzoeken. Hiermee wordt de validiteit van dit onderzoek gewaarborgd (Van Thiel, 2014). Daarnaast wordt bij het testen van de assumpties van het model uitvoerig gecontroleerd op multicollineariteit, zodat onafhankelijke variabelen exclusief zijn. Dit komt de interne validiteit ten goede (Van Thiel, 2014). Sommige items konden niet letterlijk overgenomen worden, gezien de in de inleiding aangekaarte verschillen tussen

raadswork en regulier werk, en het feit dat de bestaande vragenlijsten vooral betrekking hebben op regulier, betaald werk. Daarom zijn een aantal items aangepast, en zijn er een aantal toegevoegd. Om de betrouwbaarheid toch te waarborgen zijn voor het uitzetten van de vragenlijst drie gesprekken gehouden met mensen aan wie de vragenlijst is voorgelegd, en wie met het doel van het onderzoek in het achterhoofd, gevraagd is of er wellicht dingen aan de vragenlijst verbeterd/veranderd kon worden. Twee van hen zijn griffiers bij gemeenten en staan dus dicht bij de raad en diens problemen, en de ander was een oud-fractievoorzitter en huidig bestuurslid van een lokale partij. Daarnaast is uitvoerig overleg gevoerd met de onderzoekers van Daadkracht Advies B.V. en de vereniging voor raadsleden over de formulering van de vragen. Deze vorm van *'inter-researcher reliability'* zal de betrouwbaarheid van dit onderzoek verhogen (Van Thiel, 2014).

3.2 Conceptualisatie:

In dit deel van het methodenhoofdstuk zullen de voor dit onderzoek relevante concepten worden geconceptualiseerd. Het zal blijken dat alle items, met uitzondering van ontslagintenties, worden gemeten met een Likertschaal van vijf punten (1=geheel eens, 2= eens, 3= neutraal, 4= oneens, 5= geheel oneens). Scarpello en Campbell (1983) geven in hun onderzoek naar verschillende modellen voor het meten van werktevredenheid aan dat deze schaal het meest inclusief blijkt, ten opzichte van bijvoorbeeld het stellen van gesloten vragen. Zij stellen daarom dat deze schaal als basis zou moeten dienen voor het ontwikkelen van verdere vragenlijsten over werktevredenheid. Daarom is gekozen deze schaal ook in dit onderzoek te gebruiken. Normaliter wordt de schaal andersom weergegeven, dus: 1= geheel oneens tot met 5= geheel eens. Echter maakt Daadkracht bij de beantwoording van de overige vragen in het nationaal raadsledenonderzoek gebruik van de Likertschaal zoals gebruikt in dit onderzoek (Daadkracht, 2020). Om respondenten niet onnodig te verwarren is besloten dezelfde schaal te gebruiken.

3.2.1 Ontslagintenties

Ontslagintenties is gedefinieerd als de kans dat een werknemer ontslag neemt. In iedere editie van het nationaal raadsledenonderzoek wordt aan raadsleden gevraagd of zij zich opnieuw verkiesbaar zullen stellen tijdens de eerstvolgende gemeenteraadsverkiezingen. Hiermee wordt een indeling gemaakt tussen raadsleden die stoppen en raadsleden die door willen gaan. Normaliter worden ontslagintenties gemeten met stellingen als: "ik ben actief op zoek naar ander werk", "als het aan mij lag zou ik snel ontslag nemen" of "ik denk snel een andere baan te hebben" (Hellgren, Sjöberg & Sverke, 1996; Kumar & Govindarajo, 2014). Zoals beschreven in de inleiding bestaan er significante verschillen tussen raadswork en 'regulier' werk, waardoor deze schalen moeilijk toepasbaar zijn

binnen dit onderzoek. Daarom wordt in dit onderzoek letterlijk aan de raadsleden gevraagd of zij zich weer verkiesbaar stellen of niet.

Tabel 1

Item ontslagintenties

Item	Vraagstelling	Antwoordopties
1	Wilt u zich weer verkiesbaar stellen na afloop van uw huidige ambtsperiode als raadslid?	<ul style="list-style-type: none"> - Ja, ik stel me verkiesbaar en wil graag een nieuwe periode als raadslid - Nee, ik wil geen nieuwe periode als raadslid - Weet ik nog niet/Wil ik niet zeggen

3.2.2 Baantevredenheid

Het concept baantevredenheid wordt gedefinieerd als in hoeverre men plezier heeft bij het uitvoeren van de baan. Hiervoor worden de dimensies beschreven door Hackman & Oldman (1975-1976) als leidend gezien. Dit zijn de dimensies tevredenheid over de taken, vergoeding, werkdruk en significantie van taken. Aangezien autonomie bij het uitvoeren van het raadswerk meer als onderdeel van het proces binnen de eigen fractie wordt gezien, in plaats van als specifiek kenmerk van het raadswerk, is dit onderdeel bij dit concept weggelaten. Feedback van leidinggevendenden is ook niet meegenomen in dit concept omdat dit feedback van een leidinggevende betreft, en een raadslid geen verantwoording af hoeft te leggen aan een leidinggevende heeft zoals een werknemer van bijvoorbeeld een private organisatie dat wel moet doen. Het concept baantevredenheid wordt gemeten met 7 stellingen die in tabel 2 worden weergegeven.

Tabel 2

Items baantevredenheid

Item	Vraagstelling	Schaal
1	Het raadswerk is gevarieerd	Likertschaal 1-5
2	Ik kan mijn ei kwijt in het raadswerk	Likertschaal 1-5
3	Ik besteed met plezier tijd aan het raadswerk	Likertschaal 1-5
4	Ik vind de werkdruk voor het raadswerk te hoog	Likertschaal 1-5
5	Ik ben tevreden met de vergoeding die ik krijg	Likertschaal 1-5
6	Ik leer veel van het werk als raadslid	Likertschaal 1-5

- 7 Ik heb veel van de doelen die ik aan het begin van de raadsperiode had, kunnen verwezenlijken. Likertschaal 1-5
-

3.2.3 Relatie met collega's van andere fracties

De relatie met collega's van andere partijen betreft de mate waarin het raadslid tevreden is over de omgang met collega's van andere fracties. Zoals Smith (1969) aangeeft is tevredenheid met collega's een belangrijk onderdeel van werktevredenheid. Zoals aangekaart is dit een ander soort collega's dan waar een werknemer normaal mee te maken krijgt. Samenwerking tussen raadsleden van verschillende partijen is gewenst en zelfs nodig om de beste resultaten te behalen (ROB, 2016). Echter zijn raadsleden in zekere zin elkaars rivalen omdat zij allemaal hun eigen agenda's hebben en middelen om plannen uit te voeren vaak beperkt zijn (Crick, 1962; Stoker, 2006). In dit concept komen daarom twee dimensies terug. De eerste is de collegialiteit tussen raadsleden van verschillende partijen, wat meet in hoeverre de omgang aangenaam is, dat men met respect met elkaar omgaat en in hoeverre de samenwerking tussen leden van verschillende fracties soepel verloopt. De tweede dimensie is gericht op de bereidheid om samen op te trekken, ondanks partijverschillen, en in hoeverre partijen bereid zijn partijverschillen te overstijgen om echt op een inclusieve manier met de gehele raad problemen op te lossen. Dit concept wordt gemeten aan de hand van zes stellingen. De stellingen in tabel 3 weergegeven.

Tabel 3

Items collegialiteit andere fracties

Item	Vraagstelling	Schaal
1	Partijen in de gemeenteraad gunnen elkaar hun successen	Likertschaal 1-5
2	Ik heb het idee dat soms voorstellen worden afgewezen op basis van wie ze indienen in plaats van de inhoud	Likertschaal 1-5
3	Leden van de gemeenteraad gaan met respect met elkaar om	Likertschaal 1-5
4	Tijdens vergaderingen discussiëren wij over de inhoud van agendapunten en niet over individuele raadsleden	Likertschaal 1-5
5	Sommige partijen zijn systematisch te laat met het aanleveren van documenten	Likertschaal 1-5
6	Raadsleden zijn over het algemeen bereid met iedere partij samen te werken als de inhoud dit toelaat	Likertschaal 1-5

3.2.4 Relatie met collega's van de eigen fractie

De omgang binnen de eigen fractie wordt gedefinieerd als de mate waarin iemand tevreden is over de omgang met collega's binnen de eigen fractie en de perceptie op de manier waarop men met elkaar werkt. Gezien de wijze waarop taken veelal verdeeld worden binnen fracties is hier de dimensie autonomie meegenomen, wat ingaat in hoeverre een raadslid, ondanks dat hij zich te houden heeft aan een partijprogramma en wensen binnen de fractie, toch de ruimte krijgt zelf onderwerpen aan te kaarten die volgens hemzelf aandacht vergen (Hackman & Oldman, 1975). Daarnaast is hier de dimensie organisatiepolitiek meegenomen. Specifiek richten we ons op de omgang met collega's dimensie 3 van de 5 door Kacmar en Ferris (1991) beschreven categorieën (*go along to get ahead, self serving, collega's, cliques en promoties*). Dit betreft specifiek de mate waarin iemand het idee heeft dat men binnen de fractie niet enkel eigenbelang nastreeft maar dat men ook voor elkaar klaarstaat. Deze dimensie wordt als relevant gezien voor het proces binnen raadsfracties. Het concept omgang binnen de eigen fractie wordt gemeten met zes stellingen.

Tabel 4

Items collegialiteit eigen fractie

Item	Vraagstelling	Schaal
1	Mensen binnen mijn fractie staan altijd voor mij klaar	Likertschaal 1-5
2	Binnen mijn fractie wordt ieder lid meegenomen bij het maken van beslissingen	Likertschaal 1-5
3	Ik krijg van mijn fractie de ruimte om zelf onderwerpen te kiezen waar ik me mee bezig wil houden	Likertschaal 1-5
4	Ik heb het gevoel dat ik altijd vrij ben om voor mijn mening uit te komen	Likertschaal 1-5
5	Ik werk graag met mijn fractiegenoten	Likertschaal 1-5
6	Ik kan mij nog altijd goed vinden in de standpunten van mijn fractie	Likertschaal 1-5

3.2.5 Mate van invloed

Invloed van de gemeenteraad is een concept dat meet in hoeverre men het idee heeft dat raadsleden ook daadwerkelijk invloed uit kunnen oefenen en de macht heeft om beslissingen te maken, dan wel tegen te houden. Dit blijkt van positieve invloed te zijn op werktevredenheid (Blais, Pruysers & Chen, 2019). De gemeenteraad staat te boek als hoogste bestuursorgaan; de vraag is echter of raadsleden dit ook zo ervaren. De eerste dimensie van dit concept is de positie van de gemeenteraad in relatie met allerlei andere entiteiten met wie zij tijdens de uitvoering van haar taken te maken krijgt. Den hierbij aan bijvoorbeeld het college van burgemeester en wethouders, maar ook aan bijvoorbeeld het

rijk of de provincie. De andere dimensie richt zich op processen binnen de gemeenteraad; specifiek op de verhoudingen tussen coalitie en oppositie. De invloed van raadsleden op zich kan sterk ingeperkt worden wanneer de coalitie vasthoudt aan het coalitieakkoord en weinig ruimte laat voor aanpassingen (ROB, 2015). Daarom is het belangrijk naast de invloed van de raad als geheel, te meten in hoeverre de raad zelf individuele leden in staat stelt onderwerpen aan te kaarten. Dit concept wordt gemeten met tien stellingen.

Tabel 5*Items mate van invloed*

Item	Vraagstelling	Schaal
1	De macht van de gemeenteraad is te beperkt ten opzichte van andere overheidslagen, zoals de provincie.	Likertschaal 1-5
2	Ik slaag er geregeld in onderwerpen die ik belangrijk vind op de agenda te krijgen	Likertschaal 1-5
3	Het collegeakkoord is dusdanig dichtgetimmerd dat het als oppositie moeilijk is invloed uit te oefenen/dingen gedaan te krijgen	Likertschaal 1-5
4	De macht van de gemeenteraad is te beperkt ten opzichte van het college van burgemeester en wethouders	Likertschaal 1-5
5	Alle fracties krijgen voldoende middelen om zelf onderzoek uit te (laten) voeren	Likertschaal 1-5
6	De gemeenteraad heeft voldoende zicht op het doen en laten van het college van burgemeester en wethouders	Likertschaal 1-5
7	De gemeenteraad neemt voorstellen van iedere partij even serieus.	Likertschaal 1-5
8	De coalitie en bijhorende fracties zijn zo verweven dat er steeds minder scheiding tussen volksvertegenwoordiging en bestuur (dualisme) is	Likertschaal 1-5
9	De gemeenteraad heeft voldoende zicht op gemeenschappelijke regelingen en andere samenwerkingsverbanden	Likertschaal 1-5
10	De gemeenteraad krijgt voldoende en op tijd informatie verstrekt van het college van burgemeester en wethouders	Likertschaal 1-5

3.2.6 Tevredenheid ambtelijke organisatie

Tevredenheid met de organisatie doelt op de relatie tussen de ambtelijke organisatie en de griffie, en de raadsleden die deel uitmaken van de gemeenteraad. Raadsleden hebben bepaalde verwachtingen van de gemeente en moeten door hen in staat worden gesteld hun taak tot uitvoering te kunnen brengen ander (Herriot, Manning & Kidd, 1997). Denk hierbij aan goede werkvoorzieningen, maar bijvoorbeeld ook aan tijdige reacties op vragen en het ingrijpen als er een conflict is tussen raadsleden onderling. Bij dit concept is de dimensie van het psychologisch contract relevant, gezien de verschillende verwachtingen die een raadslid van de organisatie heeft en andersom. In dit geval zijn alleen de verwachtingen van raadsleden relevant. Dit concept wordt gemeten met vijf stellingen, weergegeven in tabel 6.

Tabel 6

Items tevredenheid ambtelijke organisatie

Item	Vraagstelling	Schaal
1	De griffie is onpartijdig	Likertschaal 1-5
2	Als raadsleden of fracties grensoverschrijdend gedrag laten zien, dan spreekt de griffie ze daarop aan	Likertschaal 1-5
3	Er is vrijwel altijd een ruimte beschikbaar op het gemeentehuis voor fractieoverleg	Likertschaal 1-5
4	Ik krijg voldoende ondersteuning en informatie van de griffie.	Likertschaal 1-5
5	Als ik (schriftelijke) vragen stel aan het college van burgemeester en wethouders, krijg ik hier snel antwoord op	Likertschaal 1-5

3.2.7 Waardering

Het laatste concept wat in dit onderzoek relevant is, is de waardering die raadsleden krijgen voor het werk wat zij doen (Warr, Cook & Wall, 1997). Waardering komt normaal gesproken bijvoorbeeld van een leidinggevende, maar ook in dit opzicht verschilt het raadswerk van regulier werk. Waardering van raadsleden wordt namelijk vooral uitgesproken door burgers. Natuurlijk kunnen collega's of mensen binnen de fractie dit ook uitspreken, maar dat is meer relevant voor de omgang met deze actoren zoals besproken bij de andere concepten, en is daarom hier niet meegenomen. Het eerste belangrijke onderdeel van dit concept is inzicht krijgen in de mate waarin een raadslid vindt dat er respectvol met hem omgegaan wordt als hij vanuit zijn functie in contact komt met inwoners of andere belanghebbenden. Daarnaast is het van belang inzicht te krijgen in de mate waarin een raadslid zich

gewaardeerd voelt door de burger. Respect en waardering zoals het raadslid dat ervaart is wat met dit concept gemeten wordt. Het concept wordt gemeten met vier stellingen.

Tabel 7

Items waardering inwoners

Item	Vraagstelling	Schaal
1	Ik krijg als raadslid wel eens te maken met bedreigingen en agressie	Likertschaal 1-5
2	Inwoners die contact met mij opnemen, tonen voldoende respect	Likertschaal 1-5
3	Ik heb het gevoel dat burgers goed inzien wat wij allemaal voor hen doen	Likertschaal 1-5
4	Als ik als raadslid een wijkbezoek of werkbezoek bijwoon, wordt er met respect met mij omgegaan	Likertschaal 1-5

4. Resultaten:

In dit hoofdstuk zijn de resultaten van het onderzoek, naar de redenen dat raadsleden stoppen met het raadswerk, uiteengezet. Om een antwoord op de hoofdvraag en bijhorende hypothesen te formuleren is een survey uitgezet. Aangezien dit onderzoek deel uitmaakte van het nationaal raadsledenonderzoek was van een aantal raadsleden bekend dat zij liever niet mee wilden doen met dit soort onderzoeken. Naar deze mensen is geen uitnodiging gestuurd.

4.1 Respons

Uiteindelijk hebben 8554 raadsleden een uitnodiging gehad om deel te nemen aan het onderzoek. 851 van hen zijn ingegaan op de uitnodiging. Dat is een respons van 9,9%. Echter hebben 152 van hen de vragenlijst slechts deels ingevuld. De antwoorden van deze respondenten zijn daarom niet meegenomen in het onderzoek. 699 raadsleden hebben de vragenlijst volledig ingevuld. Dit is 8,2% van de totale populatie.

4.2 Descriptieve resultaten

Van de 699 ondervraagden geven 470 raadsleden aan zich weer verkiesbaar te stellen tijdens de volgende verkiezingen. Dit is 67,3% van de respondenten. 117 raadsleden geven aan niet door te willen gaan als raadslid. Dit is 16,7% van de ondervraagden. De overige 112 raadsleden geven aan nog niet te

weten of zij zich opnieuw verkiesbaar zullen stellen, of dit niet te willen delen. De gemiddelde scores van de groep stoppende raadsleden en de groep raadsleden die doorgaan, staan per concept in tabel 8 weergegeven.

Tabel 8

Descriptieve resultaten per concept

Concept (Tussen haakjes het aantal items)	Gemiddelde Stoppende raadsleden (N=470)	Standaarddeviatie	Gemiddelde Raadsleden die doorgaan (N=117)	Standaarddeviatie
Baantevredenheid (7)	3,55	,476	3,75	,427
Relatie andere fracties (6)	3,11	,591	3,13	,616
Relatie eigen fractie (6)	4,30	,580	4,33	,570
Positie gemeenteraad (10)	2,99	,589	2,88	,587
Organisatiesteun (5)	3,95	,534	3,88	,586
Waardering inwoners (4)	3,54	,509	3,52	,488

Direct valt op dat de resultaten voor baantevredenheid en relatie andere fracties naar verwachting zijn, aangezien de groep stoppende gemiddeld lager scores op deze concepten. De groep raadsleden die stoppen heeft hogere scores voor de concepten: relatie met collega's van de eigen fractie, mate van invloed, organisatiesteun en waardering van inwoners, dan de groep met raadsleden die doorgaan. Tegen de verwachting in lijkt de groep stoppende raadsleden dus tevredener over deze concepten.

Representativiteit

Om te garanderen dat de steekproef representatief is voor de gehele populatie zijn een aantal tests uitgevoerd. Zoals beschreven in het nationaal raadsledenonderzoek 2019 (Daadkracht, 202) varieerden de ervaringen van bijvoorbeeld coalitie- en oppositieleiden. Een ander voorbeeld is dat fractievoorzitters gemiddeld meer uren maken dan reguliere raadsleden. Om te voorkomen dat dit soort nuances de data van de steekproef aantast en daardoor een verkeerd beeld van de realiteit geschetst wordt, is het belangrijk inzicht te krijgen in hoeverre de steekproef en de populatie overeenkomen. Een chikwadraattoets geeft inzicht in hoeverre er een significant verschil bestaat tussen verdeling van de gehele populatie, en de verwachte verdeling in de steekproef. Er is

gecontroleerd voor geslacht, de rol van het raadslid binnen de fractie en de positie van het raadslid in de gemeenteraad. Dit zijn tevens de controlevariabelen binnen dit onderzoek.

Tabel 9

representativiteitstoets

Variabele	Totale populatie ¹	Steekproef	Chi-square	Df ²	Sig ³
Man/ vrouw	68.9% man (5894) en 31.1% vrouw (2660)	69.0% man (405) en 31.0% vrouw (182)	0,000	1	,998
Fractievoorzitter/ Raadslid	32.8% (2806) fractievoorzitters en 67.2% (5748) 'reguliere' raadsleden	34.6% (203) fractievoorzitters en 65.4% (384) 'reguliere' raadsleden	0,393	1	,531
Oppositie/ Coalitie	61.2% coalitieleden (5234) en 38.8% oppositieleden (3320)	60.0% coalitieleden (352) en 40.0% oppositieleden (235)	0,000	1	,987

1= De gegevens over de gehele populatie zijn genoteerd bij het verzamelen van de e-mailadressen van alle raadsleden in Nederland; 2= Vrijheidsgraden; 3= significantieniveau

Op basis van de resultaten van de chikwadraattoets kan worden gesteld dat er geen significante verschillen zijn aangetoond tussen de populatie en de steekproef.

4.3 Stopredenen algemeen

Aan het begin van de vragenlijst is de respondenten gevraagd wat voor hen de belangrijkste reden was dat zij wilden stoppen met het raadswerk. Deze vraag is gesteld aan de respondenten die geen nieuwe periode als raadslid willen. De respondenten konden uit een lijst mogelijke stopredenen drie antwoorden kiezen die voor hen het meest relevant waren. De vragenlijst kunt u vinden in de bijlage 3. Tabel 10 geeft een kort overzicht van de meest gegeven antwoorden.

Tabel 10*voornaamste stopredenen.*

Stopredenen	Aantal keer aangedragen (N=114)
Ik wil graag ruimte maken voor vernieuwing	43
Ik wil meer tijd aan mijn familie besteden	26
Ik wil meer vrije tijd	20
Ik vind het raadswerk niet meer leuk	17
Ik wil meer tijd besteden aan andere hobby's	17
Er is te weinig dualisme, waardoor je vrijwel geen invloed uit kunt oefenen	15
Het is moeilijk echt dingen gedaan te krijgen voor inwoners.	14
Er wordt te weinig op inhoud vergaderd	13

Zoals aangegeven betreft dit voor mensen de voornaamste reden om te stoppen met raadswerk. Van de 67 opties waren 45 redenen gegeven, waarvan dertien minimaal vijf keer. Dit laat al zien dat er voor raadsleden veel uiteenlopende redenen zijn dat zij willen stoppen met het raadswerk. Ook is te zien dat veel raadsleden de wens hebben hun tijd anders te besteden. Zoals in de literatuur aangegeven zien raadsleden het raadswerk als iets waar bepaalde dingen voor moeten worden opgeofferd, maar waar men ook dingen voor terugkrijgt (Orpen, 1994). Wanneer deze haaks slaan op intrinsieke ofwel extrinsieke beloningen van hen raadswerk, wordt verwacht dat zij minder snel ontslag zullen nemen. Tevredenheid over salaris, of vergoeding in het geval van raadsleden is hier een voorbeeld van. De wens om meer vrije tijd te hebben of meer tijd willen besteden aan andere hobby's laat zien dat raadsleden het idee hebben gelukkiger te worden wanneer zij andere dingen doen dan het raadswerk. Dit is onderdeel van het concept "baantevredenheid", zoals gedefinieerd binnen dit onderzoek. Mede ook doordat 44% van de raadsleden aangeeft de vergoeding voor het raadswerk te laag vindt, en 45.5% ontevreden is over het aantal uren dat zij aan het raadswerk moeten besteden, is de verwachting dat baantevredenheid de best voorspellende factor zal zijn voor het verloop van raadsleden (Daadkracht, 2020). Daarnaast wordt aangegeven dat frictie tussen oppositie en coalitie een reden is voor raadsleden om te stoppen met het raadswerk, evenals de moeilijkheid om echt dingen voor burgers te veranderen en dat er te weinig op inhoudt vergaderd wordt. Dit komt overeen met de verwachting dat bepaalde processen binnen de gemeente, zoals de verhouding tussen oppositie en coalitie en de manier van vergaderen pijnpunten zouden kunnen zijn voor raadsleden die hen ertoe aan kunnen

zetten te stoppen met het raadswerk. Een volledig overzicht van de gegeven stopredenen is te vinden in bijlage 4.

4.4 Factoranalyse

Factoranalyse is een manier om inzicht te krijgen in de structuur van een dataset. Het uitvoeren ervan laat achterliggende dimensies in de geobserveerde set variabelen zien. Deze achterliggende dimensies worden factoren genoemd. Factoranalyse geeft ook inzicht in welke variabelen het grootste deel van de variatie in een factor verklaren. Gezien het grote aantal variabelen en de hoge mate van diversiteit van concepten binnen dit onderzoek, wordt per concept een factoranalyse uitgevoerd. Het komt de betrouwbaarheid van dit onderzoek ten goede wanneer vastgesteld wordt dat de gevonden factoren in zekere mate overeenkomen met de vooraf opgestelde concepten. Dit betekent dat de variabelen die gekozen zijn om een concept te meten ook echt intern consistent zijn. Hieronder zijn de resultaten van de factoranalyse per concept weergegeven. Per concept zijn de stellingen weergegeven met daarachter de communaliteit per factor. Dit betekent dat voor een geobserveerde variabele het deel van de variantie wordt weergegeven dat door de factor voorspeld wordt. Over het algemeen zal een variabele niet toegerekend worden aan een factor wanneer het een score van minder dan 0.40 heeft.

Baantevredenheid

De factoranalyse heeft twee factoren uit de zeven variabelen kunnen onttrekken. Opvallend is dat stellingen 4 en 5 ingaan op de extrinsieke beloning in de vorm van de vergoeding en over de werkdruk waartegen deze beloning wordt afgezet, terwijl de overige stellingen meer gaan over subjectieve wensen die ingaan op intrinsieke beloningen van werk, zoals variatie in het werk en het kunnen verwezenlijken van doelen. Omdat deze twee factoren beide belangrijk zijn voor het meten van het concept werktevredenheid is besloten geen aanpassingen aan dit concept te doen. Verder blijkt component 1 verantwoordelijk voor 35,2% van de variatie in dit concept, en blijkt factor 2 verantwoordelijk voor 18,48% van de variatie.

Tabel 11

Factoranalyse "baantevredenheid"

Stelling	Factor 1	Factor 2
1. Het raadswerk is gevarieerd	,740	-,154
2. Ik kan mijn ei kwijt in het raadswerk	,807	-,045
3. Ik besteed met plezier tijd aan het raadswerk	,781	-,050
4. Ik vind de werkdruk voor raadsleden te hoog	,207	,794
5. Ik ben tevreden met de vergoeding die ik krijg	,165	,770

6. Ik leer veel van het werk als raadslid	,526	-,202
7. Ik heb veel van de doelen die ik aan het begin van de raadsperiode had, kunnen verwezenlijken	,558	,008

Omgang met andere fracties.

Ook voor dit concept blijken twee factoren te kunnen worden onderscheiden. Factor 2 omvat stellingen 2 en 5. Stelling 5 is een vrij specifieke stelling die gaat over het te laat aanleveren van documenten; iets wat tot verslechtering van de omgang met andere fracties kan leiden. Echter blijkt dit, gezien de lage score op factor 1, een te specifiek voorbeeld en is daarom niet meegenomen in de analyse. Stelling twee heeft ook een relatief lage score wat wellicht ook te wijten is aan het feit dat het een specifiek voorbeeld is over het afwijzen van voorstellen. Echter is de score hoog genoeg om de stelling mee te nemen binnen de factor. Factor 1 blijkt verantwoordelijk voor 44% van de variantie binnen dit concept.

Tabel 12

factoranalyse "omgang met andere fracties"

Stelling	Factor 1	Factor 2
1. Partijen in de gemeenteraad gunnen elkaar hun successen	,751	-,016
2. Ik heb het idee dat soms voorstellen worden afgewezen op basis van wie ze indienen in plaats van de inhoud	,497	,520
3. Leden van de gemeenteraad gaan met respect met elkaar om	,807	-,228
4. Tijdens vergaderingen discussiëren wij over de inhoud van agendapunten en niet over individuele raadsleden	,711	-,358
5. Sommige partijen zijn systematisch te laat met het aanleveren van documenten	,328	,760
6. Raadsleden zijn over het algemeen bereid met iedere partij samen te werken als de inhoud dit toelaat	,758	-,074

Omgang binnen de eigen fractie

Binnen dit concept vindt de factoranalyse één factor die verantwoordelijk is voor 61,7% van de variantie binnen het concept. De scores liggen relatief dicht bij elkaar en zijn allen ruim boven de 0.4 grens. Er is daarom geen aanleiding variabelen niet mee te nemen in een nieuw model.

Tabel 13*Factoranalyse "omgang binnen de eigen fractie"*

Stelling	Factor 1
1. Partijen in de gemeenteraad gunnen elkaar hun successen	,806
2. Ik heb het idee dat soms voorstellen worden afgewezen op basis van wie ze indienen in plaats van de inhoud	,799
3. Leden van de gemeenteraad gaan met respect met elkaar om	,741
4. Tijdens vergaderingen discussiëren wij over de inhoud van agendapunten en niet over individuele raadsleden	,780
5. Sommige partijen zijn systematisch te laat met het aanleveren van documenten	,746
6. Raadsleden zijn over het algemeen bereid met iedere partij samen te werken als de inhoud dit toelaat	,835

Mate van invloed

Binnen dit concept worden 3 factoren onderscheden. Factor 3 bevat 2 stellingen die weinig overeenkomen met de overige stellingen en waarvan slechts een klein deel van de variantie door factoren 1 en 2 voorspeld wordt. Stelling 2 betreft meer de invloed van een individueel raadslid binnen de gemeenteraad, terwijl dit concept meer inzicht moet geven in de machtspositie van de gemeenteraad ten opzichte van andere organen zoals het college van B&W. Stelling 1 gaat over de verhouding tussen de gemeenteraad en andere overheidslagen, en hoewel dit relevant is voor het bepalen van de machtspositie van een gemeenteraad, heeft dit niet direct betrekking op de overige stellingen binnen dit concept, dat de raad meer afzet tegen het college van B&W. Daarom zijn deze twee stellingen uit de analyse gehaald. De twee stellingen wier variatie wordt verklaard door factor 2, zijn de stelling die ingaan op de relatie tussen het college van B&W en de coalitie. Verwevenheid tussen deze twee actoren zorgt voor minder dualisme en mindere controle vanuit de raad. Is dit een belangrijk onderdeel van dit concept en zijn de scores van deze twee items bij factor 1 dusdanig hoog dat het verantwoord is deze stellingen wel mee te nemen in de analyse.

Tabel 14*Factoranalyse "mate van invloed"*

Stelling	Factor 1	Factor 2	Factor 3
1. De macht van de gemeenteraad is te beperkt ten opzichte van andere overheidslagen, zoals de provincie	,334	-,065	,670
2. Ik slaag er geregeld in onderwerpen die ik belangrijk vind op de agenda te krijgen	,176	,309	,666
3. Het collegeakkoord is dusdanig dichtgetimmerd dat het als oppositie moeilijk is invloed uit te oefenen/dingen gedaan te krijgen	,622	,540	-,131
4. De macht van de gemeenteraad is te beperkt ten opzichte van het college van burgemeester en wethouders	,738	,085	,132
5. Alle fracties krijgen voldoende middelen om zelf onderzoek uit te (laten) voeren	,563	-,411	,048
6. De gemeenteraad heeft voldoende zicht op het doen en laten van het college van burgemeester en wethouders	,787	-,203	-,063
7. De gemeenteraad neemt voorstellen van iedere partij even serieus	,584	,156	-,236
8. De coalitie en bijhorende fracties zijn zo verweven dat er steeds minder scheiding tussen volksvertegenwoordiging en bestuur (dualisme) is	,556	,533	-,163
9. De gemeenteraad heeft voldoende zicht op gemeenschappelijke regelingen en andere samenwerkingsverbanden	,456	-,533	,032
10. De gemeenteraad krijgt voldoende en op tijd informatie verstrekt van het college van burgemeester en wethouders	,707	-,262	-,170

Tevredenheid organisatie.

Binnen dit concept is 1 onderliggende factor gevonden. De gevonden scores geven niet direct aanleiding om items te verwijderen. Stelling 3 scoort relatief laag en betreft een vrij specifiek onderdeel van dienstbaarheid van de gemeente ten opzichte van een raadslid. Daarnaast kan weinig ruimte voor fractieoverleg het resultaat zijn van meerdere omstandigheden en is het niet direct een

teken van lage dienstbaarheid van de gemeente. Een lage score kan ook verklaard worden doordat een gemeente relatief veel fracties heeft en een relatief klein gemeentehuis. Om te voorkomen dat dit soort omstandigheden de data beïnvloeden is deze stelling niet meegenomen. Stelling 5 komt al meer in de buurt van de overige stellingen qua score, maar heeft betrekking op de relatie tussen een raadslid en het college van B&W. Omdat deze relatie al uitvoerig naar voren komt bij het concept “macht van de gemeenteraad” is deze stelling ook verwijderd. Dit item bevat nu dus alleen stellingen die ingaan op de tevredenheid van een raadslid met de griffie, in plaats van de gemeentelijke organisatie als geheel, en zal dus ook als zodoende worden geïnterpreteerd.

Tabel 15

Factoranalyse “tevredenheid organisatie”

Stelling	Factor 1
1. De griffie is onpartijdig	,773
2. Als raadsleden of fracties grensoverschrijdend gedrag laten zien, dan spreekt de griffie ze daarop aan	,638
3. Er is vrijwel altijd een ruimte beschikbaar op het gemeentehuis voor fractieoverleg	,494
4. Ik krijg voldoende ondersteuning en informatie van de griffie	,816
5. Als ik (schriftelijke) vragen stel aan het college van burgemeester en wethouders, krijg ik hier snel antwoord op	,556

Waardering van inwoners

Een factoranalyse van de vier items die dit concept opmaken brengt één onderliggende factor naar voren. Stelling 3 is het enige item waarbij de score, hoewel acceptabel, net boven de 0,45 marge uitkomt. Stellingen 1, 2 en 4 vragen direct naar ervaringen met burgers terwijl stelling 3 meer een oordeel van de respondent vraagt over de mate waarin inwoners weten wat de raad voor hen doet. Zoals aangegeven is begrip voor elkaars situatie echter wel een belangrijk onderdeel van dit concept. Daarnaast is de score hoog genoeg om dit item te kunnen laten staan.

Tabel 16*Factoranalyse waardering inwoners*

Stelling	Factor 1
1. Ik krijg als raadslid wel eens te maken met bedreigingen en agressie	,614
2. Inwoners die contact met mij opnemen, tonen voldoende respect	,773
3. Ik heb het gevoel dat burgers goed inzien wat wij allemaal voor hen doen	,469
4. Als ik als raadslid een wijkbezoek of werkbezoek bijwoon, wordt er met respect met mij omgegaan	,688

4.5 Logistische regressie & assumpties

Het effect van de onafhankelijke variabelen op de afhankelijke variabele is in dit onderzoek gemeten met een regressieanalyse. Een normale, lineaire regressie geeft inzicht in hoeverre een verandering van de onafhankelijke variabele, van invloed is op de afhankelijke variabele (Maroof, 2012). Een aanname van deze analyse is echter dat de afhankelijke variabele lineair is. In dit onderzoek wordt gewerkt met een dichotome afhankelijke variabele, dat wil zeggen een variabele die slechts twee waarden aan kan nemen. Raadsleden kunnen aangeven door te gaan met het raadswerk, of kunnen aangeven te willen stoppen. Daarom is gebruikt gemaakt van een binaire logistische regressie. Logistische regressie vormt de afhankelijke variabele dusdanig om dat er toch een soort lineaire relatie tussen de afhankelijke en de onafhankelijke variabelen kan worden aangetoond. Het geeft op basis van de score voor onafhankelijke variabele aan hoe waarschijnlijk het is dat die respondent deel uitmaakt van één van de twee groepen (Maroof, 2012). Voor de analyse kan worden uitgevoerd zijn een aantal assumpties getest, die hieronder zijn besproken.

1. Dichotome afhankelijke variabele

Zoals aangegeven is één assumptie van binaire logistische regressie dat de afhankelijke variabele dichotoom is, en dus slechts twee waarden aan kan nemen (Menard, 2002). Binnen dit onderzoek geven raadsleden dus aan of zij willen stoppen of door willen gaan met het raadswerk. De onafhankelijke variabelen zijn allemaal gemeten met behulp van een Likertschaal, en zijn dus van intervalniveau.

2. Onafhankelijke observaties

De tweede aanname voor logistische regressie is dat observaties onafhankelijk van elkaar moeten zijn. Dat wil zeggen dat als de ene observatie zich voordoet, dit niets zegt over de andere observaties (Menard, 2002). In dit onderzoek zijn alle raadsleden in Nederland benaderd via hun persoonlijke e-mail. Zij hebben slechts één link naar het onderzoek gekregen en hebben de survey dus niet vaker dan één keer in kunnen vullen. Daarnaast zijn geen andere personen voor het onderzoek uitgenodigd. Verder is de afhankelijke variabele zowel uitsluitend als uitputtend (Menard, 2002). De variabele is uitputtend omdat raadsleden doorgaan of stoppen met het raadswerk, maar niet iets anders kunnen doen. Met andere woorden: er is geen andere optie dan stoppen of doorgaan. Raadsleden die het nog niet wisten of het niet wilde vertellen konden dit aangeven. De resultaten van deze groep respondenten worden zoals aangegeven niet meegenomen in de analyse. Daarnaast is de variabele uitsluitend, wat inhoudt dat raadsleden kunnen stoppen of door kunnen gaan, maar niet beide kunnen doen. Verder is de grootte van de sample (N=587) groot genoeg (Menard, 2002).

3. 'outliers'

Extreem hoge of lage scores kunnen een regressieanalyse onbetrouwbaar maken (Menard, 2002). Deze scores hebben te veel invloed op het gemiddelde van een bepaald concept. Eén hoge score kan de gemiddelde score van een groep respondenten dusdanig beïnvloeden dat het gemiddelde geen goede weergave is van het niveau van de groep. Deze *outliers* kunnen worden geïdentificeerd door te kijken naar de residuen (Menard, 2002). Dit is het verschil tussen de geobserveerde waarden en de waarden die door het model worden voorspeld. Als *outliers* worden geïdentificeerd, moeten deze worden verwijderd of vervangen door een andere score, bijvoorbeeld het gemiddelde. Eventueel kan men kiezen het datapunt te behouden, mits hier een notatie van wordt gemaakt. Aangezien alle items in de survey op een 5-punts Likertschaal zijn gemeten is het onaannemelijk dat *outliers* een probleem zullen zijn.

Er is gebruik gemaakt van *Cook's distance*. Hiermee kan het effect van het verwijderen van een bepaald invloedrijk datapunt worden aangetoond. Voor ieder datapunt is *Cook's distance* berekend. Vervolgens is voor ieder concept een *scatterplot* gemaakt om eventuele *outliers* te kunnen identificeren. Deze zijn te vinden in bijlage 5. De consensus is dat een score van 1 of hoger aanleiding is om kritisch te kijken naar het datapunt en eventueel te bestempelen als *outlier* (Menard, 2002). In de *scatterplots* zijn enkel bij het concept "relatie andere partijen" 2 datapunten gevonden met een *Cook's distance* score van tussen de 0,15 en 0,20. De overige datapunten bij alle concepten waren lager. Outliers beïnvloeden de resultaten van dit onderzoek niet.

4. Multicollineariteit

Hoge correlatie tussen onafhankelijke variabelen is onwenselijk. Dit zou betekenen dat de variabelen geen unieke of onafhankelijke voorspellers in het regressiemodel zijn, wat tot problemen bij het interpreteren van de data leidt (Menard, 2002). Wenselijk is het effect van de verschillende onafhankelijke variabelen op de afhankelijke variabele in kaart te brengen. Bij regressie laat de coëfficiënt de verandering in de afhankelijke variabele zien als de één van de onafhankelijke variabelen verandert. De aanname daarbij is dat de andere onafhankelijke variabelen constant zijn; wat in het geding komt bij hoge correlatie tussen twee of meer variabelen. Dit bemoeilijkt de aantoonbaarheid van statistische significantie van de hypothesen.

Om multicollineariteit te meten is de *Variance inflation factor* (VIF) gebruikt (Zhu & Huang, 2006). Dit meet de sterkte van de correlatie tussen de verschillende voorspellende variabelen. In tabel (X) staan de onafhankelijke variabelen en de geconstateerde tolerantie en de VIF-waarde. Een VIF-waarde van 1 betekent dat een variabele niet correleert met andere variabelen. Een VIF-waarde van boven de 10 kan duiden op ernstige multicollineariteit (Menard, 2002). In dit geval liggen de waarden allemaal dichtbij 1. Voor de volledigheid is ook de tolerantie weergegeven, berekend door één te delen door de VIF-waarde. Dit betekent dat een tolerantie van 0.1 een indicator van multicollineariteit kan zijn (Menard, 2002). Er zijn in dit geval geen tolerantiewaarden onder de 0.2 en geen VIF-waarden hoger dan 1.35 geconstateerd. Er is dus geen reden aan te nemen dat multicollineariteit een probleem zal zijn voor de analyse.

Tabel 17

Multicollineariteit

Variabel/concept	Tolerantie	VIF ¹
Baantevredenheid	,774	1,292
Relatie andere fracties	,743	1,346
Relatie eigen fractie	,897	1,115
Positie gemeenteraad	,785	1,273
Organisatiesteun	,865	1,155
Waardering inwoners	,877	1,140

1= Variance inflation factor.

4.6 Testen modellen

Het checken van de assumpties heeft geen aanleiding gegeven te verwachten dat het model niet naar behoren zal werken. Daarom is vervolgens de regressieanalyse uitgevoerd om de opgestelde

hypotheses te testen. Zowel het oorspronkelijke model als het herziene model op basis van de resultaten van de factoranalyse zijn getest. Hieronder zijn de belangrijkste resultaten van beide analyses besproken.

Oorspronkelijke model

Het oorspronkelijke model bevat alle items die per concept samengevoegd zijn tot één variabele. Van de zes variabelen, zoals uiteengezet in het conceptualisatiehoofdstuk, wordt het effect op de afhankelijke variabele getest middens een binaire logistische regressie. Alle 587 respondenten die aangeven te stoppen of door te gaan zijn meegenomen in de analyse. Hieronder staat de samenvatting van het model weergegeven.

Tabel 18

Samenvatting oorspronkelijk model

Chi-square	Df	Sig.	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
5,815	8	,668	546,697	,065	,103

Kolommen 1,2 en 3 weergeven de resultaten van de Hosmer and Lemeshow Test.

De Hosmer and Lemeshow Test voor *goodness of fit* laat zien of het model bij de data past door de geobserveerde en de op basis van het model verwachte waarden tegen elkaar af te zetten. Er kan worden gesteld dat het model goed bij de data past bij $p > 0.05$. De Cox en Snell R^2 en de Nagelkerke R^2 geven aan dat de onafhankelijke variabelen een deel van de variantie in de afhankelijke variabele kunnen verklaren. Verder geeft de classificatietabel aan dat de voorspelling is dat het model 99.6% van de raadsleden die doorgaan en 5,1% van de raadsleden die stoppen in de juiste categorie kan plaatsen. De totale voorspellende nauwkeurigheid is 80.7%.

Tabel 19

Classificatietabel oorspronkelijk model

Geobserveerd	Voorspeld	Doorgaan	Stoppen	Percentage correct voorspeld
470	doorgaan	468	2	99.6
117	stoppen	111	6	5.1
				80.7

Aangepast model

Voor het analyseren van het aangepaste model zijn ook de items per concept samengevoegd, met uitzondering van de op basis van de uitslag van de factoranalyse verwijderde items. Ook hier zijn alle 587 respondenten meegenomen in de analyse.

Tabel 20*Samenvatting aangepast model*

Chi-square	Df	Sig.	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
2,892	8	,941	546,697	,066	,104

Kolommen 1,2 en 3 zijn de resultaten van de Hosmer and Lemeshow Test.

De Cox en Snell R^2 en de Nagelkerke R^2 geven aan dat de onafhankelijke variabelen in dit model deels de variantie in de afhankelijke variabele kunnen verklaren. De Hosmer and Lemeshow Test geeft aan dat ook dit model geschikt is voor de data bij $p > 0.05$. Verder geeft de classificatietabel aan dat de voorspelling is dat het model 99.4% van de raadsleden die doorgaan en 6% van de raadsleden die stoppen in de juiste categorie kan plaatsen. De totale voorspellende nauwkeurigheid is 80.7%.

Tabel 21*Classificatietabel aangepast model*

Geobserveerd	Voorspeld	Doorgaan	Stoppen	Percentage correct voorspeld
470	doorgaan	467	3	99.4
117	stoppen	110	7	6
				80.7

De verschillen tussen het originele en het aangepaste model blijken klein. De Cox en Snell R^2 en de Nagelkerke R^2 vallen voor het aangepaste model hoger uit maar de voorspelde nauwkeurigheid van de modellen blijkt hetzelfde. Aangezien de factoranalyse aantoont dat sommige items de interne consistentie van bepaalde variabelen niet ten goede kwamen, is besloten het aangepaste model te gebruiken om de hypothesen te testen.

4.7 Hypothesen

De zes opgestelde hypothesen zijn met het aangepaste model getest middens een binaire logistische regressie. Een regressie coëfficiënt (B) boven de 1 duidt op een positief verband, en de coëfficiënten tussen 0 en 1 duiden op een negatief verband. Naarmate een coëfficiënt verdere verwijderd is van 1, is het verband groter. Deze coëfficiënten moeten worden geïnterpreteerd als *odds ratios*. Dit betekent dat het bij een verandering van de onafhankelijke variabele de *odds* (=kans) groter of kleiner wordt dat de respondent deel uit zal maken van de groep stoppende raadsleden of de groep raadsleden die doorgaat (Menard, 2002). De controlevariabelen geslacht, rol in de gemeenteraad en functie binnen de fractie bleken geen significante voorspellers van ontslagintenties. De resultaten van de regressieanalyse staan in tabel 22.

Tabel 22

Resultaten logistische regressie

Onafhankelijke variabele	B ¹	S.E. ²	Wald ³	Df ⁴	Sig. ⁵	Exp(B) ⁶	Lower C.I. ⁷	Upper C.I.
Baantevredenheid	1.577	.294	28.671	1	<.001	.207	.116	.368
Relatie collega's van andere fracties	.010	.184	.371	1	.542	.894	.687	1.485
Relatie collega's van de eigen fractie	-.112	.197	.002	1	.960	1.010	.623	1.283
Mate van invloed	.657	.186	12.521	1	<.001	1.930	1.341	2.777
Organisatiesteun	.209	.179	1.359	1	.244	1.232	.868	1.749
Waardering inwoners	.290	.209	1.921	1	.166	1.336	.887	2.013

1 = logistisch coëfficiënt; 2 = standaardfout; 3 = Wald chi-square scores; 4 = vrijheidsgraden; 5 = significantie; 6 = regressie coëfficiënt (Odds Ratio); 7= Confidence intervals

Op basis van deze resultaten blijkt dat hypothese 1 kan worden aangenomen. Baantevredenheid blijkt een belangrijke voorspeller voor ontslagintenties. De regressie coëfficiënt toont met een negatief verband met $b = -1.577$, $p < .001$, $B = .207$ (95% CI: .116, .368), wat aangeeft dat wanneer baantevredenheid met een waarde van "1" toeneemt, de kans dat de respondent stopt met factor .207 toeneemt. De kans wordt dus bijna vijf keer zo klein. Dit resultaat is significant bij met een score van $p < 0.001$

Verder bleek de invloed van de positie van de gemeenteraad van significantie invloed op ontslagintenties. Echter bleek het verband opvallend genoeg positief met $b = .657$, $p < .001$, $B = 1.930$ (95% CI: 1.341, 2.777) wat betekent dat raadsleden die tevredener zijn over de positie van de gemeenteraad en bijvoorbeeld de machtsverhouding tussen de raad en het college van B&W, eerder

geneigd zijn ontslag te nemen. Wanneer de tevredenheid over de positie van de gemeenteraad met één punt toeneemt, wordt de kans dat een respondent in de groep valt die geen ontslag neemt ongeveer twee keer zo groot wordt. Hypothese 4 is daarom, hoewel het effect significant bleek, verworpen

Ook hypothesen 2 en 3 zijn verworpen. De relatie met collega's, zowel van de eigen fractie als andere fracties, blijkt geen significante voorspeller voor ontslagintenties. Zoals voorspeld blijkt een negatief verband tussen de relatie met andere fracties en ontslagintenties te bestaan van $b = 0.01$, $p = .542$, wat betekent dat wanneer raadsleden positief met collega's van andere fracties omgaan, de kans dat zij in de groep stoppende raadsleden vallen afneemt. Dit verband blijkt echter niet significant en daarom is hypothese 2 verworpen. Een toename in tevredenheid over collega's van de eigen partij duidt op een toename in de kans dat een respondent ontslag zou nemen met $b = -.112$, $p = .960$. Deze hypothese is ook verworpen.

Ook hypothesen 5 is verworpen. Ook de invloed van dit concept had een positief effect op de uitkomstvariabele. De regressie coëfficiënt laat zien dat wanneer raadsleden 1 punt tevredener zijn over de steun vanuit de griffie, de kans dat zij binnen de groep raadsleden die stopt vallen, toeneemt bij $b = .209$, $p = .244$. Dit verband bleek niet significant.

Hetzelfde geldt voor de waardering van inwoners; tegen de verwachting in blijkt meer waardering van inwoners, de kans dat een raadslid binnen de groep stoppende raadsleden valt te doen toenemen. De regressie coëfficiënt toont aan dat wanneer waardering van inwoners met 1 punt toeneemt, de kans dat zij binnen de groep raadsleden die doorgaat vallen, afneemt bij $b = .280$, $p = .166$. Ook dit resultaat is niet significant bij $p < 0.05$.

5. Discussie

In dit onderzoek staat de vraag centraal wat de redenen zijn dat een groot gedeelte van de raadsleden in Nederland na elke periode besluit te stoppen met het raadswerk. Op basis van literatuur over dit onderwerp en de link tussen werktevredenheid en ontslag, gesprekken met griffiers en raadsleden en andere onderzoekers, (nieuws)berichten over de situatie van de gemeenteraad en resultaten van voorgaande onderzoeken, is een zestal hypothesen opgesteld met verschillende voorspellingen omtrent factoren die wellicht van invloed zouden kunnen zijn op het verloop onder raadsleden.

Om deze verwachtingen te testen is een vragenlijst uitgezet onder alle raadsleden in Nederland. Er zijn geen significantie verschillen gevonden tussen de steekproef en de populatie, wat erop duidt dat dit onderzoek valide is en dat bij herhaling dezelfde resultaten zullen worden gevonden. 699 raadsleden hebben de survey ingevuld. Van hen wilden 117 raadsleden stoppen met het raadswerk en wilden 487 raadsleden graag doorgaan.

Uiteindelijk is één van de zes hypothesen aangenomen, namelijk hypothese 1 (“Wanneer baantevredenheid onder raadsleden toeneemt, neemt de intentie om ontslag te nemen af”),

Op basis van deze resultaten kunnen we concluderen dat baantevredenheid en de invloed die een raadslid uit kan oefenen de belangrijkste factoren zijn die bijdragen aan werktevredenheid en in het verlengde daarvan ontslagintenties. Voor baantevredenheid was het grootste verband gevonden. Dit was redelijk in lijn met de verwachtingen. Het effect van primaire aspecten van een baan, zoals werkdruk en de vergoeding, op werktevredenheid is reeds aangetoond en blijkt ook voor raadsleden belangrijk. Zoals in het theoretisch kader aangehaald zijn mensen rationele wezens die beslissingen maken op basis van kosten-baten analyses. De verschillen tussen een reguliere baan en raadswerk maakten wel dat de verwachting was dat er vele andere factoren mee konden spelen bij het bepalen van werktevredenheid onder raadsleden, maar de verschillende onderdelen van het concept baantevredenheid blijken ook relevant als het gaat om de relatie tussen raadswerk en verloop.

Het effect van de mate van invloed die een raadslid uit kan voeren blijkt een significant effect op verloop te hebben. Echter is dit effect positief, dus als een raadslid meer invloed uit kan oefenen, wordt de kans groter dat zij stoppen. Hypothese 4 is daarom verworpen. Raadsleden die stoppen lijken dus positiever over de machtspositie en verhouding tussen de raad ten opzichte van het college van B&W, en zijn positiever over de samenwerking tussen de oppositie en de coalitie. Dit is een interessante conclusie gezien het feit dat beperkt dualisme, en de moeilijkheid dingen gedaan te krijgen voor burgers twee van de meest gegeven stopredenen zijn. Een mogelijke verklaring is dat raadsleden die stoppen, wellicht stoppen omdat zij bereikt hebben wat zij willen bereiken. Een goede positie van de raad zou een raadslid in staat moeten stellen doelen te bereiken en invloed uit te oefenen. Wellicht is de reden dat zij stoppen niet omdat ze ontevreden zijn over een bepaald facet van het raadswerk, maar stoppen zij omdat er voor hen niet veel meer te halen valt. Afwezigheid van doelen en uitdaging zou een reden kunnen zijn dat zij minder plezier in hun baan hebben (Hackman & Oldman, 1975). Wellicht scoren zij daarom indirect lager op de variabele baantevredenheid.

Ook de overige hypothesen zijn verworpen. Het gaat hierbij om steun vanuit de eigen fractie, de relatie met andere fracties, tevredenheid met de organisatie en waardering van inwoners, in relatie tot verloop onder raadsleden. De verbanden bleken niet significant.

Steun van de eigen partij en een goede collegiale band met raadsleden van andere fracties zijn factoren die plezier in het raadswerk zeker ten goede zouden kunnen komen, maar wellicht ondergeschikt zijn aan de relaties die bij de aangenomen hypothesen zijn waargenomen. Het is grotendeels afhankelijk van de verwachting van raadsleden en de redenen dat zij deel willen nemen aan de politiek. Zoals aangegeven gaan veel van hen gaan de politiek in om dingen gedaan te krijgen en invloed uit te

oefenen, of om persoonlijk doelen te halen of intrinsieke of extrinsieke beloningen op te strijken. Uiteraard helpt een goede verstandhouding met leden van andere partijen bij bijvoorbeeld het creëren van een meerderheid bij een voor het raadslid belangrijk onderwerp, en zorgt het dat zij wellicht sneller bereid zijn partijverschillen te overstijgen en gezamenlijk tot oplossingen voor problemen te komen. Toch is het geen noodzaak en zijn dit ook dingen die kunnen gebeuren zonder een goede relatie met leden van andere partijen.

Hetzelfde zou wellicht kunnen gelden voor de relatie met eigen partijleden. Hoewel een goede band met collega's belangrijk is voor werkplezier en werktevredenheid, is het nog steeds goed mogelijk je persoonlijke doelen te behalen zonder een goede relatie met leden van de eigen partij. Natuurlijk is het wenselijk dit wel te hebben, immers zou een partij klaar moeten staan voor elkaar om zo samen het best de standpunten van de partij en in diens verlengde de kiezer, te moeten representeren. Echter kunnen persoonlijke doelen onafhankelijk daarvan nog steeds behaald worden. Het verwerpen van beide hypothesen betekent dat de invloed van deze concepten wellicht ondergeschikt zijn aan de invloed van concepten die wel aantoonbaar effect hebben op ontslagintenties.

Daarnaast is de hypothese over de positieve relatie tussen ontslagintenties en waardering van inwoners verworpen. De verwachting dat waardering of ervaringen met agressie ervoor zouden zorgen dat raadsleden eerder ontslag zouden nemen leek gegrond vanwege de vertegenwoordigende aard van het raadswerk. Raadsleden zijn immers volksvertegenwoordigers en dienen het publiek belang. Als daar tegenover alleen meer negatieve reacties van de burgers die je vertegenwoordigd staan, was de verwachting dat dit werktevredenheid negatief zou beïnvloeden. Wellicht is de mate van agressie relevant voor de verwerking ervan. Als bijvoorbeeld een burger boos is nadat een raadslid een bepaalde stem uitbrengt of een bepaalde mening formuleert, en dit met geschreeuw en wellicht verwensingen duidelijk maakt, is dit een andere vorm van agressie dan wanneer een raadslid letterlijk brieven krijgt waarin hijzelf of misschien zelfs familie bedreigd wordt. Daarnaast is het afhankelijk van de persoon zelf in hoeverre agressie hen beïnvloed. Wellicht is daarom geen significant verband gevonden.

Limitaties

Een limitatie van dit onderzoek is dat de afhankelijke variabele dichotoom van aard is. Wellicht hadden de resultaten anders geweest wanneer er meer onderscheid was gemaakt tussen verschillende groepen stoppende raadsleden. Nu zijn raadsleden ingedeeld in de groep stoppende raadsleden of de groep raadsleden die doorgaan. Zoals blijkt kunnen raadsleden veel redenen hebben om te stoppen, maar betekent dit niet direct dat zij ontevreden zijn met een bepaald aspect van het raadswerk. Een raadslid kan bijvoorbeeld stoppen vanwege zijn leeftijd of gezondheid, maar nog veel plezier in het raadswerk hebben. Vervolgonderzoek zou de groep stoppende raadsleden wellicht in verschillende

groepen kunnen plaatsen zodat de raadsleden die daadwerkelijk stoppen vanuit onvrede gescheiden worden van raadsleden die om andere redenen stoppen.

Er is getracht alomvattende variabelen te creëren die gezamenlijk werktevredenheid en als gevolg daarvan verloop onder raadsleden konden verklaren. De multicollineariteitstest gaf geen hoge correlaties tussen de verschillende variabelen, wat erop duidt dat de onafhankelijke variabelen ook echt onafhankelijke voorspellers zijn. Echter blijken de redenen dat raadsleden stoppen erg divers. Zij hebben 45 verschillende redenen aangedragen als belangrijke stopredenen. Wellicht zijn de zes variabelen niet omvattend genoeg om alle redenen te kunnen plaatsen. Op basis van de literatuur was de verwachting dat dit de belangrijkste redenen zouden zijn voor het verloop van raadsleden. Wellicht zijn andere factoren, zoals promotiemogelijkheden (Locke, Smith, Hulin & Kendall, 1963) of de mate waarin een raadslid zich in staat voelt de werkzaamheden uit te voeren (Hackman & Oldman, 1975) interessant om mee te nemen in vervolgonderzoek.

Implicatie

De implicatie van deze resultaten lijkt dat het verloop onder raadsleden het best kan worden ingeperkt door te focussen op onderdelen van baantevredenheid, zoals de vergoeding en de werkdruk. De factoranalyse laat zien dat zowel excentrieke beloningen zoals de vergoeding afgezet tegen werkdruk, maar ook intrinsieke beloningen zoals variatie en plezier in het werk voor de hoogste variatie in dat concept verantwoordelijk zijn. Al deze items blijken belangrijke factoren bij het voorspellen van verloop onder raadsleden. Daarnaast blijkt het gebruikte model maar beperkt het verloop van raadsleden te bepalen. De redenen dat raadsleden stoppen blijken erg divers. In dit onderzoek werden door 117 stoppende raadsleden al 45 verschillende redenen aangehaald. Wellicht is enkel surveyonderzoek, waarin slechts gevraagd kan worden naar een aantal op voorhand bedachte vertrekredenen, niet voldoende om inzicht te krijgen in de beweegredenen van raadsleden. Op basis van deze resultaten zijn een aantal aanbevelingen opgesteld.

5.1 Wetenschappelijke aanbevelingen.

Dit onderzoek toont aan dat, hoewel het gebruikte model in bepaalde mate het verloop van raadsleden kan verklaren, waarschijnlijk nog veel verklarende factoren onderbelicht zijn. Relaties met collega's, waardering van inwoners en steun van de griffie bleken geen significante verklarende factoren voor het verloop van raadsleden. Daarnaast geven 117 raadsleden al 45 verschillende redenen dat zij stoppen, en moet er wellicht gekeken worden naar andere onderzoeksmethoden om het verloop onder raadsleden in kaart te brengen.

Aanbeveling 1: Ontwikkelen van de schaal "ontslagintenties" voor raadsleden.

Zoals aangegeven was één limitatie van dit onderzoek het feit dat de uitkomstvariabele dichotoom was, en respondenten dus ingedeeld zijn in een groep stoppende raadsleden en een groep raadsleden die graag door wil. De reden hiervoor is dat bestaande schalen te veel vanuit 'regulier' werkperspectief naar het concept "*intention to resign*" kijken. Echter zou een meer lineaire schaal voor het testen van ontslagintenties wellicht andere inzichten kunnen bieden dan alleen het onderscheid te maken tussen de twee groepen. Bestaande schalen zullen aangepast moeten worden zodat ze toepasbaar zijn op de functie en omstandigheden van raadsleden. Factoren zoals "aanwezigheid van alternatieve banen" zullen moeten worden aangepast of verwijderd, aangezien dit niet direct relevant is voor gemeenteraadsleden, die in de meeste gevallen bijvoorbeeld al een (*fulltime*) baan of eigen bedrijf hebben naast het raadslidmaatschap (Daadkracht, 2020). Door het ontwikkelen van deze schaal zal het effect van verschillende onafhankelijke variabelen op ontslagintenties van raadsleden, beter in kaart kunnen worden gebracht.

Aanbeveling 2: Kwalitatief onderzoek om stopredenen in kaart te brengen.

Hoewel een eerste stap is gezet naar het ontwikkelen van een model dat inzicht geeft in het verloop van raadsleden, zal er nog veel onderzoek nodig zijn om tot een alomvattend model te komen. Periodiek trendonderzoek heeft enige verklaring voor het verloop van raadsleden kunnen geven (Bouwman, 2019; Daadkracht, 2020; ROB, 2020). Echter blijft de vraag bestaan wat precies de invloed is van specifieke aspecten van het raadswerk op zowel werk- als algemene tevredenheid van raadsleden. Daarnaast kunnen stopredenen erg complex of juist erg specifiek zijn. Hierdoor is het mogelijk dat vragenlijsten niet de voor alle raadsleden relevante stopredenen omvatten. Ook is bestaande literatuur op het gebied van werktevredenheid sterk gefocust op 'regulier' werk, en zijn bestaande theorieën daarom niet (geheel) toepasbaar op het raadswerk. Kwalitatief onderzoek in de vorm van bijvoorbeeld diepte-interviews is wellicht de beste manier om tot verdere inzichten te komen. In tegenstelling tot surveyonderzoek kan dan doorgevraagd worden aan de hand van antwoorden van respondenten, en kunnen onderliggende stopredenen aan het licht worden gebracht (Van Thiel, 2014). Daarnaast biedt een interview de respondent meer mogelijkheden om toelichting te geven. Wellicht biedt het afzetten van verwachtingen die het raadslid voor aanvang van zijn raadsperiode had inzicht in de reden dat hij uiteindelijk stopt. Zoals aangegeven zijn er verschillende redenen dat mensen raadslid worden. Sommigen willen invloed uitoefenen, anderen willen dingen leren, en voor anderen is de grootste drijfveer de vergoeding. De verwachting is dat beperkte mate van invloed uit kunnen oefenen, voor iemand die specifiek om die redenen raadslid wordt, van grotere impact zal zijn op werktevredenheid dan iemand voor wie dit niet de drijfveer was. Kwalitatief onderzoek lijkt het meest geschikt om dit in kaart te brengen.

5.2 Praktische aanbevelingen

Baantevredenheid blijkt de belangrijkste, verklarende factor voor het verloop van raadsleden. Hieruit blijkt dat bijvoorbeeld de vergoeding, werkplezier, en affiniteit hebben met wat je doet factoren zijn die baantevredenheid verhogen. Om het verloop van raadsleden terug te dringen zal moeten worden ingezet op deze factoren. Zoals aangegeven zijn veel raadsleden (45%) ontevreden over hun tijdsbesteding en de verdeling tussen bestuurlijke en volksvertegenwoordigende werkzaamheden (Daadkracht, 2020). Daarnaast is 45.3% van de raadsleden ontevreden over de vergoeding. Zoals aangegeven door Organ en Konovsky (1989) is het voor werknemers belangrijk dat zij evenveel verdienen als collega's die ongeveer dezelfde werkzaamheden uitvoeren. De financiële omstandigheden maken echter dat het onaannemelijk is dat de vergoeding van raadsleden sterk verhoogd kan worden. Daarom zal moeten worden ingespeeld op de tijdsbesteding.

Aanbeveling 3. Uitbreiding van de griffie

Het orgaan dat het best gepositioneerd lijkt de raad te ontlasten, is de griffie. De griffie wordt door veel gemeenteraden nog niet tot de volledige potentie gebruikt (Berenschot, 2020). Zoals aangehaald kan de griffier veel betekenen voor de raad, zowel administratief als adviserend (Berenschot, 2020). Hoewel uit dit onderzoek blijkt dat onvrede met de griffie geen reden is voor raadsleden om te stoppen, wil dit niet zeggen dat zij de griffie maximaal benutten. Raadsleden lijken zich nu te vaak bezig te moeten houden met bestuurlijke werkzaamheden. Denk hierbij aan het lezen van vergaderstukken en het bijwonen van allerlei vergaderingen. Zij zouden liever meer tijd besteden aan volksvertegenwoordigende taken (Daadkracht, 2020). Een griffie met meer mankracht dan het huidige gemiddelde van 2.85 fte zou raadsleden in een aantal bestuurlijke taken kunnen ontlasten. Hoewel het oorspronkelijke idee achter een gemeenteraad een soort 'lekenbestuur' was, waarin allerlei bevolkingsklassen vertegenwoordigd zouden zijn, blijkt het overgrote deel van de raadsleden hoogopgeleid (CBS, 2017). Raadsleden hebben daardoor meer aan de administratieve ondersteuning van de griffie dan wanneer lager opgeleiden meer vertegenwoordigd zouden zijn in de raad, en de adviserende rol belangrijker zou zijn. Ondersteuning bij het uitschrijven van raadsvoorstellen, samenvattingen aanbieden van vergaderingen of het helpen opzoeken van relevante informatie over een bepaald politiek onderwerp, zijn voorbeelden van taken die een griffie op zich zou kunnen nemen. Het advies is daarom meer te investeren in griffies van gemeenten, en op die manier raadsleden te ontlasten als het gaat om hun bestuurlijke taken. Dit zou raadsleden in staat stellen zich meer bezig te houden met het bereiken van hun persoonlijke doelen (Kanguno, 1982) of het uitoefenen van invloed (Blais, Pruyssers & Chen, 2019), wat hun baantevredenheid ten goede zal komen. Deze verlaging van

de tijdsbesteding zal wellicht ook de tevredenheid over de vergoeding doen toenemen, aangezien hier minder werk tegenover staat (Orpen, 1994).

Aanbeveling 4: Bevorder fractierelaties en samenwerking

Hoewel op basis van dit onderzoek frictie tussen fracties, zoals getest bij hypothese 2, niet van significantie invloed lijkt op het verloop van raadsleden, blijkt uit meerdere onderzoeken dat te veel partijpolitiek, verwevenheid van coalitie en het college van B&W en te weinig inhoudelijke vergaderingen redenen zijn voor raadsleden om te stoppen met het raadswerk. De uitkomst van hypothese 4 is dat wanneer raadsleden meer invloed kunnen uitoefenen, de kans groter is dat zij stoppen met het raadswerk. Echter gaat dit in de door raadsleden gegeven stopredenen in dit onderzoek. Dat conclusie dat raadsleden die meer invloed uitoefenen minder tevreden zouden over het raadswerk en daardoor eerder stoppen, lijkt niet plausibel. Hoewel bijvoorbeeld partijpolitiek niet direct een reden lijkt om te stoppen met raadswerk, kan het echter wel het volksvertegenwoordigende aspect van raadswerk bemoeilijken (ROB, 2016). De gemeenteraad als geheel dient het volk te vertegenwoordigen en het college van B&W te controleren. Frictie tussen fracties maakt het lastig om een gezamenlijke positie te bepalen, en leidt tot verzwakking van de controlerende macht ten opzichte van het college van B&W (ROB, 2016). Daarnaast verliest de raad de belangen van inwoners uit het oog wanneer zij zich enkel bezig houden met partijverschillen. De raad is dus gebaad bij meer samenwerking. In plaats van dat iedere fractie zelf stukken of een probleem analyseert, zouden zij ook een aantal raadsleden van verschillende partijen aan kunnen wijzen om zich gezamenlijk in een probleem te verdiepen en verslag te leveren aan de gehele raad. Dit soort oplossingen bevorderen samenwerken en ontlasten tegelijkertijd de raad als geheel. Het is waarschijnlijk lastig dit te bewerkstelligen. Het gezamenlijk opstellen van een gemeenschappelijke visie en concrete doelen, en eventueel afspraken om deze zaken periodiek te bespreken kan helpen samenwerking te bevorderen (Grouwels & Heyrma, 2003). Ook kan gekeken worden naar verschillende vergadermodellen, waarvan momenteel vijf varianten worden gebruikt in Nederland (Daadkracht, 2020). Wellicht stelt een ander vergadermodel de raad in staat meer als geheel naar problemen te kijken.

6. Conclusie

In dit onderzoek is een antwoord geformuleerd op de volgende onderzoeksvraag:

“In hoeverre kan werktevredenheid van raadsleden het verloop binnen de gemeenteraad verklaren?”.

Op basis van de literatuur werd verwacht dat raadsleden met een hoge mate van baantevredenheid, een goede relatie met collega's van zowel andere fracties als de eigen fractie, de invloed die een

raadslid uit kan voeren, tevredenheid met de gemeentelijke organisatie en waardering van inwoners, minder snel stoppen met raadswerk. Deze verwachtingen zijn middens een surveyonderzoek getest onder raadsleden in Nederland.

Van de 699 respondenten wilden 487 raadsleden graag door met het raadswerk en wilden 114 raadsleden stoppen met het raadswerk. De meest gegeven stopreden (43 keer) was “ruimte willen maken voor vernieuwing”. Verder hebben veel raadsleden de wens om meer vrij tijd te hebben of hun tijd anders te besteden. Daarnaast ervaren sommige raadsleden weinig dualisme en vinden zij het moeilijk echt dingen gedaan te krijgen voor inwoners.

Na het testen van de hypothesen bleken alleen baantevredenheid en de invloed die een raadslid uit kan oefenen van significante invloed op ontslagintenties. Raadsleden die tevreden zijn over de verschillende facetten van baantevredenheid, zoals de vergoeding of variatie in het werk, nemen over het algemeen minder snel ontslag dan raadsleden die hier niet tevreden over zijn. Hypothese 1 is daarom aangenomen. De voorspelling bij hypothese 4 was dat raadsleden die relatief veel invloed uit kunnen oefenen en tevreden zijn over de machtspositie van de raad ten opzichte van bijvoorbeeld het college van B&W, minder snel ontslag zouden nemen. Dit verband bleek significant, maar omgedraaid. Voor raadsleden die relatief veel invloed uit kunnen oefenen nemen is de kans dus groter dat zij ontslag nemen. Hypothese 4 is daarom verworpen.

Ook de effecten van een goede relatie met zowel collega's van de eigen fractie als andere fracties bleken geen significant effect te hebben op ontslagintenties. Hetzelfde geldt voor het effect van steun vanuit de organisatie en waardering van inwoners. Het blijkt dat dit geen factoren zijn die raadsleden ertoe aanzetten ontslag te nemen. Hypothesen 2, 3, 5 en 6 zijn daarom ook verworpen.

Het verloop van raadsleden kan dus deels verklaard worden door verschillende facetten van werktevredenheid, zoals gedefinieerd binnen dit onderzoek. Specifieke baantevredenheidseigenschappen, zoals de vergoeding en plezier in het werk blijken significante voorspellers van verloop onder raadsleden. Daarnaast blijkt dat wanneer raadsleden meer invloed uit kunnen oefenen, de kans toeneemt dat zij stoppen met het raadswerk. De overige concepten bleken niet van significante invloed op het verloop onder raadsleden. Uit de analyse blijkt dat dit model goed bij de data past en in zekere mate voorspellende waarde heeft als het gaat om het analyseren van het verloop onder raadsleden. Deze resultaten kunnen als basis dienen voor vervolgonderzoek. Daarnaast zijn een aantal wetenschappelijke aanbevelingen gedaan die kunnen worden gebruikt om verder inzicht in de stopredenen van raadsleden te genereren. Verder zijn twee aanbevelingen gedaan die werktevredenheid van raadsleden kunnen verbeteren, en op die manier het verloop in de gemeenteraad terug kunnen dringen.

Het belang van een sterke volksvertegenwoordiging is reeds bewezen. Schandalen als de toeslagenaffaire laten zien dat zelfs de nationale volksvertegenwoordiging moeite heeft haar controlerende taak uit te voeren en hierbij soms zelfs wordt tegengewerkt door beleidsmakers (Klein, 2019). De huidige constantheneden waarin raadsleden werken stellen hen niet voldoende in staat om dit te doen. Het feit dat ieder jaar 24% van de raadsleden zich niet meer verkiesbaar stelt, en 53% van de verkiesbare raadsleden nieuw op de kieslijst staat, geeft aan dat het raadslidmaatschap in de huidige vorm voor veel raadsleden geen aantrekkelijke bezigheid is (Boogers & Voerman, 2018). Daarom zal moeten worden getracht de werktevredenheid van raadsleden te verbeteren. Om toe te werken naar een sterke gemeenteraad, die in staat is de wetgevende macht te controleren en effectief de belangen van burgers te waarborgen, zal eerst moeten worden geïnvesteerd in raadsleden en hun positie.

Literatuurlijst

- Azeez, R.O., Jayeoba, F. & Adeoye, A.O. (2017) Job Satisfaction, Turnover Intention and Organizational Commitment. Verkregen op 25 februari, 2021, van:
https://www.researchgate.net/profile/Rasheed_Azeez/publication/316885080_Job_Satisfaction_Turnover_Intention_and_Organizational_commitment/links/59162eb1a6fdcc963e83ce6e/Job-Satisfaction-Turnover-Intention-and-Organizational-Commitment.pdf
- Blais, J. Pruyers, S. & Chen, P.G. (2019) *Why Do They Run? The Psychological Underpinnings of Political Ambition*. From: Canadian journal of political science. Volume 52 Issue 4
- Becker, S.B & Billings, R.S. (1993) *Profiles of commitment: an empirical test*. Journal of Organizational Behavior Vol. 14, No. 2 (177-190)
- Berenschot. (2020). *Knelpunten en oplossingsrichtingen in de Gemeentewet en Provinciewet. Notitie op basis van literatuurstudie, interviews en regiobijeenkomsten*. Verkregen op 10 mei, 2021, van: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2020/01/20/knelpunten-en-oplossingsrichtingen-in-de-gemeentewet-en-provinciewet>
- Boogers, M, (2013). *Hoe beoordelen inwoners hun gemeentebestuur en waar hangt dat oordeel van af?* Bestuurswetenschappen, 67 (4), pp. 19-39
- Boogers, M & Voerman, G. (2018). *Rekrutering en selectie van kandidaten voor de gemeenteraadsverkiezingen in 2018: ontwikkelingen vanaf 2006 geduid*. Verkregen op 19 april, 2021 van:
https://www.raadsleden.nl/sites/www.raadsleden.nl/files/documenten/eindrapport_kandidaatstelling_2018.pdf
- Boonstra, W. (1) (2021). *Kort niet op fractievergoedingen*. Verkregen op 1 februari, 2021, van:
<https://www.binnenlandsbestuur.nl/financien/nieuws/kort-niet-op-fractievergoedingen.15724541.lynkx>
- Boonstra, W. (2) (2021). *Wethouder tevredener over eigen rol dan raadslid*. Verkregen op 1 februari, 2021, van: <https://www.binnenlandsbestuur.nl/ambtenaar-en-carriere/nieuws/wethouder-tevredener-over-eigen-rol-dan-raadslid.15662299.lynkx>
- Bosselaar, H., & Vonk, G. J. (editors) (2013). *Bouwplaats lokale verzorgingsstaat: Wetenschappelijke reflecties op de decentralisaties in de sociale zekerheid en zorg*. Boom Juridische uitgevers.

- Bouwmans, H. (2019). *Stoppende raadsleden, Beweegredenen voor het vroegtijdig beëindigen van het raadslidmaatschap*, Den Haag, Nederlandse Vereniging voor Raadsleden
- Brockner, J. (1988). *The effects of work layoffs on survivors: Research, theory, and practice*. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 10, pp. 213–255). Greenwich, CT: JAI Press.
- CBS. (2017). *Hoger opgeleiden meest betrokken bij politiek*. Verkregen op 3 augustus, 2021, van: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/50/hoger-opgeleiden-meest-betrokken-bij-politiek>
- CBS. (2021). *Vertrouwen in mensen, recht en politiek; Europese vergelijking*. Verkregen op 18 juli, 2021, van: <https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/80518ned?q=politiek>
- Crick, B. (1962). *In Defence of Politics*. Chicago, Illinois: The University of Chicago Press
- Daadkracht (2020). *Nationaal raadsledenonderzoek 2019*. Verkregen op 5 februari, 2021, van: <https://www.daadkracht.nl/over-ons/onderzoek/nationaal-raadsledenonderzoek/>
- De Koster, Y. (2017). *HERINDELING VAN 'BOVENAF' MOET IN DE BAN*. Verkregen op 18 april, 2021, van: <https://www.binnenlandsbestuur.nl/bestuur-en-organisatie/nieuws/herindeling-van-bovenaf-moet-in-de-ban.9561968.lynkx>
- De Koster, Y. (2020). *ROB: openbaar bestuur is niet gratis*. Verkregen op 5 mei, 2021, van: <https://www.binnenlandsbestuur.nl/bestuur-en-organisatie/nieuws/rob-goed-openbaar-bestuur-is-niet-gratis.15026217.lynkx>
- Gemeentewet 2021 (2021, 10 juli). Verkregen op 1 augustus, 2021, van: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0005416/2021-07-10>
- Grouwels, D & Heyrma, J. (2003). *Samenwerken in tien stappen*. Huisarts Nu, februari 2003; 32 (1)
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). *Development of the job diagnostic survey*. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159–170.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). *Motivation through the design of work: Test of a theory*. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250–279.
- Hay, C. (2007). *Why We Hate Politics*. Cambridge, England: Polity Press.
- Herriot, P. Manning W.E.G. & Kidd, J.M. (1997) *The Content of the Psychological Contract*. *British Journal of Management*, Vol. 8, 151–162

- Hellgren, J. Sjöberg, A. & Sverke, M. (1997). *Intention to quit: Effects of job satisfaction and job perceptions*. In F. Avallone, J. Arnold, & K. de Witte (Eds.), *Feelings work in Europe* 415-423. Milano: Guerini
- Hosmer, D.W. & Lemeshow, S. (2000). *Applied logistic regression*. (2nd ed.). John Wiley and Sons Inc., New York: New York
- Kacmar, K.M. & Ferris, G.R. (1991) *Perceptions of Organizational Politics Scale (POPS): Development and Construct Validation*. *Educational and Psychological Measurement*. 1991;51(1):193-205. doi:10.1177/0013164491511019
- Kanungo, R.N. (1982) *Measurement of job and work involvement*. *Journal of Applied Psychology* 1982, Vol. 67, No. 3, 341-349
- Klein, P. (2019). *Boevenstreken van de Belastingdienst: de toeslagenaffaire in vogelvlucht*. Verkregen op 3 augustus, 2021, van:
<https://www.rtlnieuws.nl/nieuws/artikel/4964351/toeslagenaffaire-belastingdienst-menno-snel-kinderopvang>
- Kumar, M.D. & Govindarajo, N.S. (2014) *Instrument Development: "Intention to Leave Instrument"*. *Middle-East Journal of Scientific Research* 21 (3): 509-517,
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction. The handbook of industrial and organizational psychology*. Verkregen op 16 april, 2021, van:
https://www.researchgate.net/publication/238742406_The_Nature_and_Causes_of_Job_Satisfaction
- Locke, E. A., Smith, C., Hulin, C. L., & Kendall, L. M. (1963). *Cornell studies of job satisfaction: V. Scale characteristics of the job descriptive index*. Ithaca: Cornell University. (Mimeo)
- Maroof, D.A. (2012) *Binary Logistic Regression*. In: *Statistical Methods in Neuropsychology*. Springer, Boston, MA. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-3417-7_8
- Menard, S. (2002). *Applied logistic regression analysis* (2nd end.). Thousand Oaks, California: Sage publications.
- Miller, B.K., Rutherford M.A. & Kolodinsky, R.W. (2008) *Perceptions of Organizational Politics: A Meta-analysis of Outcomes*. *J Bus Psychol*, 22, 209–222

- Mobley, W. H. (1977). *Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover*. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240.
- Moorman, R. (1991) *Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors : Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?* *Journal of Applied Psychology* Volume 76, Issue 6 (845–855)
- Organ, D.W & Konovsky, M. (1989) *Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behaviour*. *Journal of applied psychology*, 74: 157-164
- Orpen, C. (1994). *The effects of exchange ideology on the relationship between perceived organizational support and job performance*. *Journal of Social Psychology*, 134: 407-408.
- ROB. (2016). *De verbindende rol van het raadslid in een vitale democratie*. Verkregen op 15 mei, 2021, van: <https://vng.nl/artikelen/159-de-verbindinge-rol-van-het-raadslid-in-een-vitale-democratie>
- ROB. (2020). *Goede ondersteuning, sterke democratie over de ondersteuning van decentrale volksvertegenwoordigingen*. isbn/ean 978-90-5991-130-7. Verkregen op 15 april, 2021, van: <https://files.vng.events/files/e3619cc8-ddfd-42c2-8f63-337bc2ba2cd2.pdf>
- Ritsema, O. (2008). *Controle op gemeenschappelijke regelingen door de gemeenteraad*. Verkregen op 1 februari, 2021, van: essay.utwente.nl
- Scarpello, V. & Campbell, J.P. (1983) *JOB SATISFACTION: ARE ALL THE PARTS THERE?* *Personnel psychology*, Volume36, 3: 577-600
- Sorensen, J.E. & Sorensen, T.L. 1974. *The conflict of professionals in bureaucratic organizations*. *Administrative Science Quarterly* 19: 98-106
- Spector, P.E. (1994) *Job satisfaction Survey*. Verkregen op 15 februari, 2021, van: <https://www.researchgate.net/profile/Jeevan-Jyoti-3/post/How-to-measure-job-satisfaction-level-of-employees/attachment/59d6454479197b80779a067a/AS%3A452468732633089%40148488360166/download/JssEnglish+%281%29.pdf>
- Stoker, G. (2006). *Why Politics Matters: Making Democracy Work*. London, England: Palgrave
- Turner, R.J. (1981) *Social Support as a Contingency in Psychological Well-Being*. *Journal of Health and Social Behavior*, Dec., 1981, Vol. 22, No. 4 (Dec., 1981), pp. 357-367 Published by: American Sociological Association

- Van Thiel, S. (2014). *Research methods in public administration and public management: An introduction*. Routledge.
- Vereniging voor raadsleden. (2018). *Een derde van de raadsleden stopt vanwege hoge werkdruk*. Verkregen op 31 maart, 2021, van: <https://www.raadsleden.nl/actueel/nieuws/een-derde-deel-van-raadsleden-stopt-vanwege-hoge-werkdruk>
- Voorberg, W., Vermeeren B. & Van Buuren, A. (2021): *The clear model as a predictor of candidacy for council membership*, Local Government Studies, DOI: 10.1080/03003930.2021.1926240
- Warr P, Cook J, Wall T. (1997). *Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being*. Journal of Occupational Psychology; 52: 129–148.
- Weathon, B. (1985) *Models for the Stress-Buffering Functions of Coping Resources*. Journal of Health and Social Behavior, Dec., 1985, Vol. 26, No. 4 (Dec., 1985), pp. 352-364 Published by: American Sociological Association
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, 22, 120
- Zhu, L. & Huang, J. (2006) *GIS-based logistic regression method for landslide susceptibility mapping in regional scale*. Journal of Zhejiang University. 7(12):2007-2017, ISSN 1862-1775

Bijlage 1: uitnodiging surveyonderzoek

Geachte (Naam),

Wij nodigen u uit om deel te nemen aan de zevende editie van het Nationaal Raadsledenonderzoek, een trendonderzoek naar de werkzaamheden, tijdsbesteding en honorering van gemeenteraadsleden in Nederland. Door deel te nemen aan deze enquête levert u een belangrijke bijdrage aan het inzicht in de tijdsbesteding van Nederlandse raadsleden en de discussie over de vergoeding voor raadswork in de toekomst.

We voeren deze editie van het Nationaal Raadsledenonderzoek uit in samenwerking met de Erasmus Universiteit. Een deel van de resultaten van het onderzoek wordt gebruikt voor een afstudeerscriptie.

Klik {HIER} om naar de vragenlijst te gaan.

Het invullen van de enquête neemt ongeveer 10 tot 15 minuten in beslag. Als u de enquête niet af hebt en op een later moment verder wilt gaan, kunt u de enquête gewoon sluiten en via de uitnodiging in deze e-mail de vragenlijst opnieuw openen.

U kunt de enquête invullen tot en met maandag 31 mei 2021. Voor vragen of opmerkingen over deze enquête of over het Nationaal Raadsledenonderzoek zijn wij te bereiken via de onderstaande contactgegevens.

De geanonimiseerde resultaten van dit onderzoek worden gepresenteerd op www.nationaalraadsledenonderzoek.nl. De griffie van uw gemeente krijgt verder een factsheet toegestuurd.

Wij danken u bij voorbaat hartelijk voor uw deelname.

Met vriendelijke groet, namens Advies- en onderzoeksbureau Daadkracht en de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden

(naam begeleider) en Marc van Breemen

Telefoon:

E-mail:

Website:

Ziet u geen link, kopieer dan het volgende adres in uw browser:

{link}

Bijlage 2: herinneringsmail surveyonderzoek

Geachte {naam},

Begin mei is het Nationaal Raadsledenonderzoek 2021 van start gegaan. Veel van uw collega-raadsleden hebben al deelgenomen aan de online enquête.

Uit onze gegevens blijkt dat u de vragenlijst nog niet (volledig) heeft ingevuld. Zou u dat alsnog willen doen?

Door mee te doen levert u een belangrijke bijdrage aan het inzicht in het raadswerk van nu en in de toekomst. De geanonimiseerde resultaten van dit onderzoek worden gepresenteerd op www.nationaalraadsledenonderzoek.nl.

Het invullen van de enquête duurt ongeveer 10 tot 15 minuten. Als u al begonnen bent met het beantwoorden van de vragen, dan opent de enquête op de pagina waar u bent gebleven. U kunt de vragenlijst nog invullen tot en met maandag 31 mei

Klik {Hier} om naar de vragenlijst te gaan.

Bij voorbaat hartelijk dank voor uw deelname aan het Nationaal Raadsledenonderzoek 2021.

Met vriendelijke groet,

Namens Advies- en onderzoeksbureau Daadkracht en de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden,

(Naam begeleider) en Marc van Breemen

Telefoon:

E-mail:

Website:

Ziet u geen link, kopieer dan het volgende adres in uw browser:

{link}

Bijlage 3: vragenlijst

(Zoals aangegeven is deze survey verstuurd als onderdeel van het nationaal raadsledenonderzoek. Alleen de pagina's die vragen bevatten die zijn meegenomen in dit onderzoek zijn weergegeven)

Nationaal Raadsledenonderzoek 2021

In samenwerking met:



**Nederlandse Vereniging
voor Raadsleden**

Geachte {value:PERSaanhof2} {value:PERSaachternaam},

Van harte welkom bij de zevende editie van het Nationaal Raadsledenonderzoek.

Opbouw

Deze enquête bestaat uit maximaal 25 vragen en neemt 10 tot 15 minuten van uw tijd in beslag.

De volgende onderwerpen komen aan bod:

1. Algemene vragen
2. Werkzaamheden en tijdsbesteding
3. Vergoeding
4. Uw ervaringen met verschillende aspecten van het raadswerk

De enquête bevat voornamelijk gesloten vragen. Op de laatste pagina kunt u eventuele opmerkingen en vragen vermelden.

Uitleg

Met de knoppen "Volgende" en "Vorige" kunt u vooruit en terug in de enquête. U kunt dus nog wijzigingen aanbrengen. Gebruik voor het vooruit- en teruggaan alleen de knoppen onderaan de vragenlijst en niet de knoppen van uw webbrowser.

Het is mogelijk om tussentijds te stoppen met het invullen van de enquête en op een later moment weer verder te gaan. Uw voortgang wordt opgeslagen op het moment dat u op "Volgende" klikt, zodat u altijd weer verder kunt gaan vanaf de pagina waar u gebleven was.

Controle van uw gegevens

In het kader van dit onderzoek hebben wij verschillende gegevens van gemeenteraadsleden

verzameld. Ondanks een zorgvuldige controle van deze gegevens is het mogelijk dat er onjuistheden in voorkomen. Wij willen u daarom vragen om uw gegevens te controleren en eventuele onjuistheden aan te geven. Hieronder worden uw gegevens weergegeven zoals die bij ons bekend zijn.

Veiligheid en privacy

Om uw privacy te waarborgen verwerken wij uw gegevens en antwoorden met de grootst mogelijke zorgvuldigheid. Uw antwoorden worden via een versleutelde verbinding naar ons verzonden. Aan de hand van de onderzoeksresultaten stelt Daadkracht een rapport op met algemene conclusies en aanbevelingen, waarvan de inhoud nooit persoonlijk tot u of uw fractie herleidbaar is.

Wilt u zich weer verkiesbaar stellen na afloop van uw huidige ambtsperiode als raadslid??

- Ja ik stel me weer verkiesbaar en wil graag een nieuwe periode als raadslid
- Nee, ik wil geen nieuwe periode als raadslid
- Weet ik nog niet/Wil ik niet zeggen

(de volgende vraag is alleen zichtbaar voor respondenten die optie 2 (Nee, ik wil geen nieuwe periode als raadslid) hebben ingevuld bij de vorige vraag.)

U gaf eerder in de enquête aan geen nieuwe periode als raadslid te willen.

Kunt u aangeven wat hiervoor de belangrijkste reden(en) is/zijn?

U kunt maximaal 3 antwoordmogelijkheden kiezen.

- Ik wil meer tijd kunnen besteden aan andere hobby's
- Ik wil meer vrije tijd
- Ik wil meer tijd aan mijn gezin/familie besteden
- Ik kan het raadswerk niet goed combineren met mijn baan/ bedrijf
- Binnen mijn familie of persoonlijke kring hebben we te maken met ziekte/gezondheidsklachten
- Ik heb te maken met ziekte/gezondheidsklachten
- Ik verhuis (mogelijk) naar een andere gemeente
- Ik vind het raadswerk niet uitdagend
- Ik vind het raadswerk te moeilijk
- Ik vind het raadswerk niet (meer) leuk
- De werkdruk voor het raadswerk is te hoog
- Ik vind het lastig om te gaan met de verantwoordelijkheid die van raadsleden worden gevraagd
- Het raadswerk kost mij te veel tijd
- Het raadswerk is niet gevarieerd genoeg
- Vergaderingen zijn te lang
- De vergadertijden komen mij niet goed uit
- Er zijn te veel verschillende vergaderingen
- Vergaderstukken zijn te gedetailleerd
- Vergaderstukken bevatten niet de juiste informatie om een goede beslissing te kunnen nemen

- Er wordt te weinig op inhoud vergaderd
- De gemeenteraad is geen goede afspiegeling van de bevolking
- Raadsleden in mijn gemeente zijn niet professioneel genoeg
- De gemeenteraad is niet divers genoeg
- Ik vind de sfeer tijdens vergaderingen slecht
- Ik kan mijn ambities niet verullen als raadslid
- Ik word lager op de kieslijst geplaatst.
- Er zijn naar mijn idee mensen binnen mijn politieke partij die de functie beter kunnen vervullen
- Ik wil graag ruimte maken voor vernieuwing
- Ik kan niet goed overweg met mijn fractieleden
- Ik kan me niet langer vinden in de standpunten van mijn fractie
- Ik krijg/wil een andere politieke functie
- De gemeenteraad heeft onvoldoende macht om beslissingen vanuit de provincie of het rijk tegen te houden
- De gemeenteraad heeft onvoldoende financiële middelen om haar taak goed uit te kunnen voeren
- De gemeenteraad heeft onvoldoende onderzoeksmiddelen om haar taak goed uit te kunnen voeren
- De gemeenteraad heeft te weinig zicht op het doen en laten van het college van B&W
- De gemeenteraad heeft te weinig zicht op het doen en laten van gemeenschappelijke regelingen
- De gemeenteraad is te afhankelijk van het college als het gaat om informatie
- Het is te moeilijk echt dingen gedaan te krijgen voor inwoners
- Er is te weinig dualisme, waardoor je vrijwel geen invloed uit kunt oefenen
- De gemeenteraad is niet actief genoeg bij de uitvoering van haar taken
- Ik krijg van inwoners te weinig waardering voor alles wat ik doe
- Inwoners hebben te weinig respect voor raadsleden
- De media belichten alleen dingen die fout gaan
- Inwoners rekenen ons onterecht af op dingen waar wij geen invloed op hebben
- Er is te weinig aandacht voor de gemeenteraad in de media
- Ik/mijn fractie ben/word bedreigd
- Ik krijg te weinig waardering van mijn collega-raadsleden
- Ik ben ontevreden over de hoogte van de vergoeding
- Ik kan te weinig verlof opnemen als raadslid
- Ik vind de omgang met collega-raadsleden niet prettig
- Ik vind de sfeer in de gemeenteraad niet prettig
- Fracties zijn onvoldoende bereid samen te werken
- Er is te weinig tijd om over de inhoud te spreken door fractieverschillen
- Fracties houden zich niet aan afspraken
- De griffier trekt bepaalde fracties voor.
- De griffie is niet opgewassen tegen het college
- De griffie is te klein
- Raadsleden krijgen onvoldoende steun vanuit de griffie
- Raadsleden krijgen onvoldoende ambtelijke ondersteuning
- Raadsleden krijgen te weinig trainingen en dergelijke aangeboden.
- Er is vaak geen plek voor ons om te vergaderen

- Ik krijg niet de juiste uitrusting/materialen om het raadswerk goed uit te kunnen voeren (laptop, iPad, mobiel, etc.)
- Ik word anders behandeld op basis van mijn geslacht
- Ik word anders behandeld op basis van mijn geaardheid
- Ik word anders behandeld op basis van mijn afkomst
- Raadsleden maken incorrect gebruik van vergoedingen en declaraties
- Raadsleden stemmen mee over onderwerpen waar zij direct of indirect belang bij hebben (belangenverstrengeling)
- Een andere reden

In het volgende onderdeel van de survey wordt een aantal stellingen gegeven die betrekking hebben op verschillende onderdelen van het raadswerk. **De vraag is in hoeverre u het eens bent met de stellingen.** Vult voor elke vraag het antwoord in dat het beste overeenkomt met hoe u het ervaart.

(Deze stellingen worden beantwoord met een Likertschaal 1=geheel eens, 2=eens, 3=neutraal, 4=oneens, 5=geheel oneens)

- Het raadswerk is gevarieerd
- Ik kan mijn ei kwijt in het raadswerk
- Ik besteed met plezier tijd aan het raadswerk
- Ik vind de werkdruk voor het raadswerk te hoog
- Ik ben tevreden met de vergoeding die ik krijg
- Ik leer veel van het werk als raadslid
- Ik heb veel van de doelen die ik aan het begin van de raadsperiode had, kunnen verwezenlijken

- Partijen in de gemeenteraad gunnen elkaar hun successen.
- Ik heb het idee dat soms voorstellen worden afgewezen op basis van wie ze indienen in plaats van de inhoud
- Leden van de gemeenteraad gaan met respect met elkaar om
- Tijdens vergaderingen discussiëren wij over de inhoud van agendapunten en niet over individuele raadsleden
- Sommige partijen zijn systematisch te laat met het aanleveren van documenten
- Raadsleden zijn over het algemeen bereid met iedere partij samen te werken als de inhoud dit toelaat.

- Mensen binnen mijn eigen fractie staan altijd voor mij klaar
- Binnen mijn fractie wordt ieder lid meegenomen bij het maken van beslissingen
- Ik krijg van mijn fractie de ruimte om zelf onderwerpen te kiezen waar ik me mee bezig wil houden
- Ik heb het gevoel dat ik altijd vrij ben om voor mijn mening uit te komen
- Ik kan mij nog altijd goed vinden in de standpunten van mijn fractie
- Ik werk graag met mijn fractiegenoten

De macht van de gemeenteraad is te beperkt ten opzichte van andere overheidslagen, zoals de provincie.

- Ik slaag er geregeld in onderwerpen die ik belangrijk vind op de agenda te krijgen

- Het collegeakkoord is dusdanig dichtgetimmerd dat het als oppositie moeilijk is invloed uit te oefenen/dingen gedaan te krijgen
- De macht van de gemeenteraad is te beperkt ten opzichte van het college van burgemeester en wethouders
- Alle fracties krijgen voldoende middelen om zelf onderzoek uit te (laten) voeren
- De gemeenteraad heeft voldoende zicht op het doen en laten van het college van burgemeester en wethouders
- De gemeenteraad neemt voorstellen van iedere partij even serieus.
- De coalitie en bijhorende fracties zijn zo verweven dat er steeds minder scheiding tussen volksvertegenwoordiging en bestuur (dualisme) is
- De gemeenteraad heeft voldoende zicht op gemeenschappelijke regelingen en andere samenwerkingsverbanden
- De gemeenteraad krijgt voldoende en op tijd informatie verstrekt van het college van burgemeester en wethouders

- De griffie is onpartijdig
- Als raadsleden of fracties grensoverschrijdend gedrag laten zien, dan spreekt de griffie ze daarop aan
- Er is vrijwel altijd een ruimte beschikbaar op het gemeentehuis voor fractieoverleg
- Ik krijg voldoende ondersteuning en informatie van de griffie.
- Als ik (schriftelijke) vragen stel aan het college van burgemeester en wethouders, krijg ik hier snel antwoord op

- Ik krijg als raadslid wel eens te maken met bedreigingen en agressie
- Inwoners die contact met mij opnemen, tonen voldoende respect
- Ik heb het gevoel dat burgers goed inzien wat wij allemaal voor hen doen
- Als ik als raadslid een wijkbezoek of werkbezoek bijwoon, wordt er met respect met mij omgegaan

Afsluiting

Dit is het einde van deze enquête.

Hartelijk dank voor uw deelname aan het Nationaal Raadsledenonderzoek 2021

In de loop van 2021 publiceert Daadkracht een factsheet met daarin een overzicht van de onderzoeksresultaten.

Wilt u de resultaten van het Nationaal Raadsledenonderzoek 2021 ontvangen?

- Ja
- Nee

Als u opmerkingen of vragen heeft naar aanleiding van deze enquête kunt u deze hieronder vermelden. (Maximaal 256 tekens)

U ontvangt zo spoedig mogelijk een persoonlijke reactie.

Klik op afsluiten om uw antwoorden te versturen.

Bijlage 4: Gegeven stopredenen

Volledige tabel met antwoorden op de vraag:

“Wat is voor u de belangrijkste reden om te stoppen met het raadswerk?”

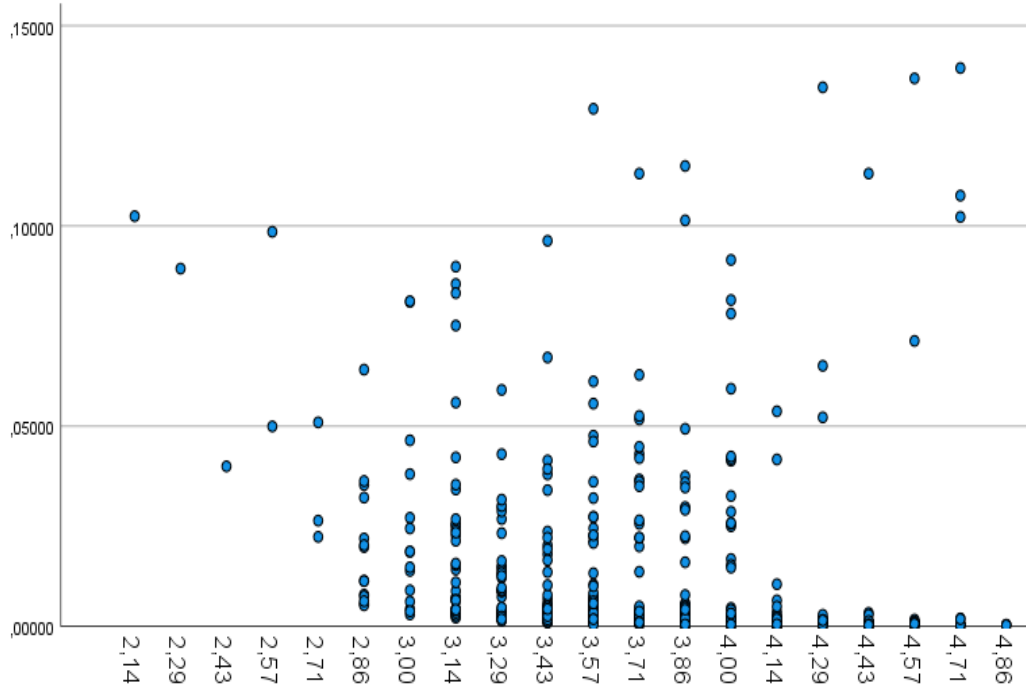
Reden	Aantal keer gegeven
Ik wil meer tijd kunnen besteden aan andere hobby's	17
Ik wil meer vrije tijd	20
Ik wil meer tijd aan mijn gezin/familie besteden	26
Ik kan het raadswerk niet goed combineren met mijn baan/ bedrijf	11
Binnen mijn familie of persoonlijke kring hebben we te maken met ziekte/gezondheidsklachten	5
Ik heb te maken met ziekte/gezondheidsklachten	2
Ik verhuis (mogelijk) naar een andere gemeente	3
Ik vind het raadswerk niet uitdagend	3
Ik vind het raadswerk te moeilijk	2
Ik vind het raadswerk niet (meer) leuk	17
De werkdruk voor het raadswerk is te hoog	8
Ik vind het lastig om te gaan met de verantwoordelijkheid die van raadsleden worden gevraagd	2
Het raadswerk kost mij te veel tijd	8
Het raadswerk is niet gevarieerd genoeg	1
Vergaderingen zijn te lang	6
De vergadertijden komen mij niet goed uit	3
Er zijn te veel verschillende vergaderingen	3
Vergaderstukken zijn te gedetailleerd	0
Vergaderstukken bevatten niet de juiste informatie om een goede beslissing te kunnen nemen	2
Er wordt te weinig op inhoud vergaderd	13
De gemeenteraad is geen goede afspiegeling van de bevolking	1
Raadsleden in mijn gemeente zijn niet professioneel genoeg	4
De gemeenteraad is niet divers genoeg	0
Ik vind de sfeer tijdens vergaderingen slecht	2
Ik kan mijn ambities niet vervullen als raadslid	4
Ik word lager op de kieslijst geplaatst.	1

Er zijn naar mijn idee mensen binnen mijn politieke partij die de functie beter kunnen vervullen	8
Ik wil graag ruimte maken voor vernieuwing	43
Ik kan niet goed overweg met mijn fractieleden	1
Ik kan me niet langer vinden in de standpunten van mijn fractie	0
Ik krijg/wil een andere politieke functie	2
De gemeenteraad heeft onvoldoende macht om beslissingen vanuit de provincie of het rijk tegen te houden	2
De gemeenteraad heeft onvoldoende financiële middelen om haar taak goed uit te kunnen voeren	2
De gemeenteraad heeft onvoldoende onderzoeksmiddelen om haar taak goed uit te kunnen voeren	0
De gemeenteraad heeft te weinig zicht op het doen en laten van het college van B&W	3
De gemeenteraad heeft te weinig zicht op het doen en laten van gemeenschappelijke regelingen	4
De gemeenteraad is te afhankelijk van het college als het gaat om informatie	2
Het is te moeilijk echt dingen gedaan te krijgen voor inwoners	2
Er is te weinig dualisme, waardoor je vrijwel geen invloed uit kunt oefenen	14
De gemeenteraad is niet actief genoeg bij de uitvoering van haar taken	1
Ik krijg van inwoners te weinig waardering voor alles wat ik doe	2
Inwoners hebben te weinig respect voor raadsleden	0
De media belichten alleen dingen die fout gaan	3
Inwoners rekenen ons onterecht af op dingen waar wij geen invloed op hebben	1
Er is te weinig aandacht voor de gemeenteraad in de media	0
Ik/mijn fractie ben/wordt bedreigd	0
Ik krijg te weinig waardering van mijn collega-raadsleden	0
Ik ben ontevreden over de hoogte van de vergoeding	0
Ik kan te weinig verlof opnemen als raadslid	0
Ik vind de omgang met collega-raadsleden niet prettig	0
Ik vind de sfeer in de gemeenteraad niet prettig	3
Fracties zijn onvoldoende bereid samen te werken	2
Er is te weinig tijd om over de inhoud te spreken door fractieverschillen	0
Fracties houden zich niet aan afspraken	1

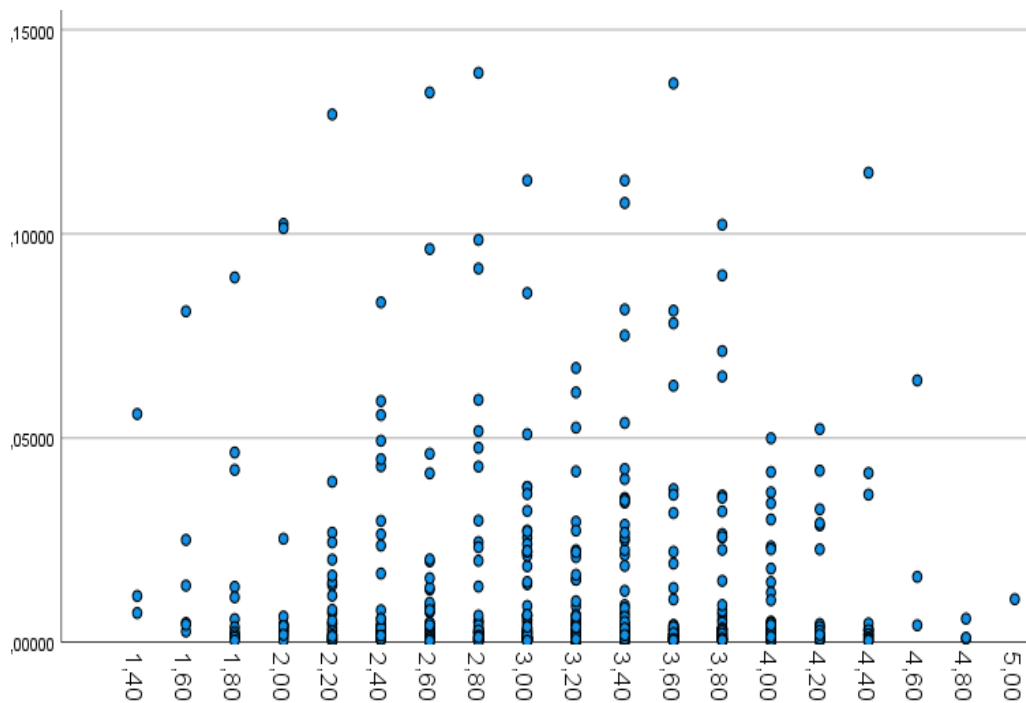
De griffier trekt bepaalde fracties voor.	0
De griffie is niet opgewassen tegen het college	0
De griffie is te klein	0
Raadsleden krijgen onvoldoende steun vanuit de griffie	0
Raadsleden krijgen onvoldoende ambtelijke ondersteuning	1
Raadsleden krijgen te weinig trainingen en dergelijke aangeboden.	0
Er is vaak geen plek voor ons om te vergaderen	0
Ik krijg niet de juiste uitrusting/materialen om het raadswerk goed uit te kunnen voeren (laptop, iPad, mobiel, etc.)	1
Ik word anders behandeld op basis van mijn geslacht	0
Ik word anders behandeld op basis van mijn geaardheid	0
Ik word anders behandeld op basis van mijn afkomst	0
Raadsleden maken incorrect gebruik van vergoedingen en declaraties	0
Raadsleden stemmen mee over onderwerpen waar zij direct of indirect belang bij hebben (belangenverstrengeling)	0
Een andere reden	25

Bijlage 5: Scatterplots voor het identificeren van outliers.

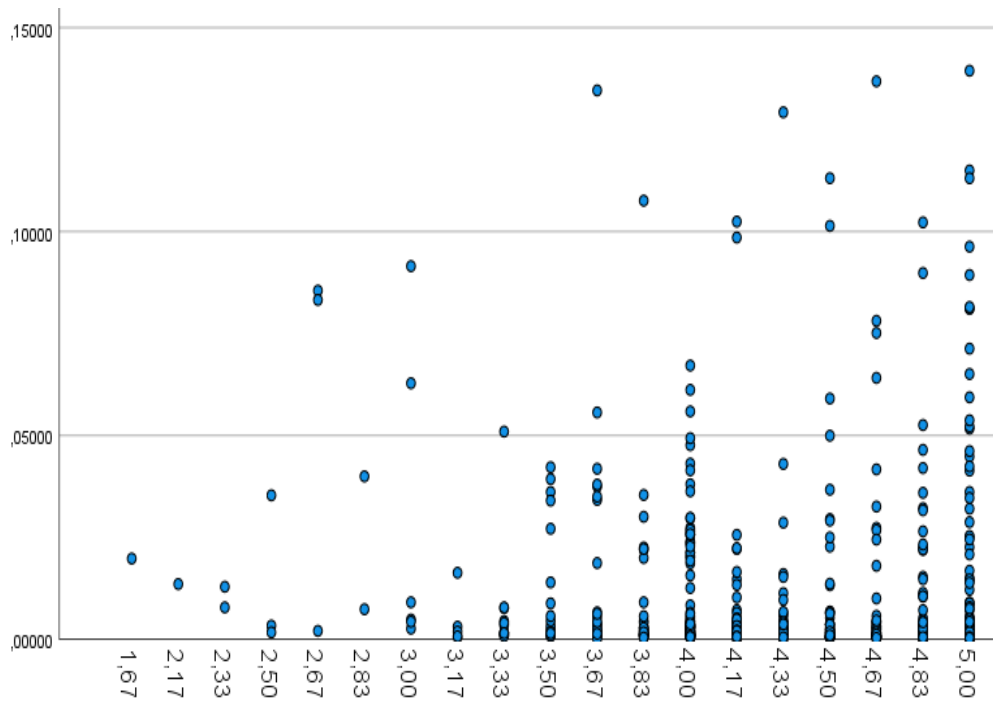
Scatterplot concept: baantevredenheid



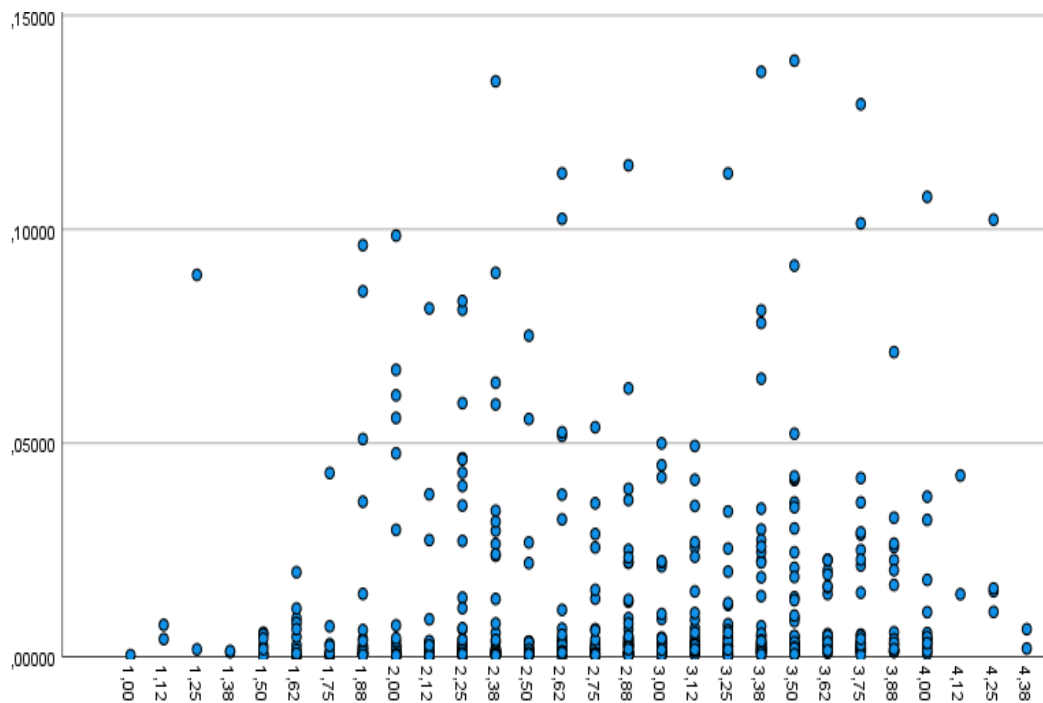
Scatterplot concept: Relatie met collega's van andere fractie



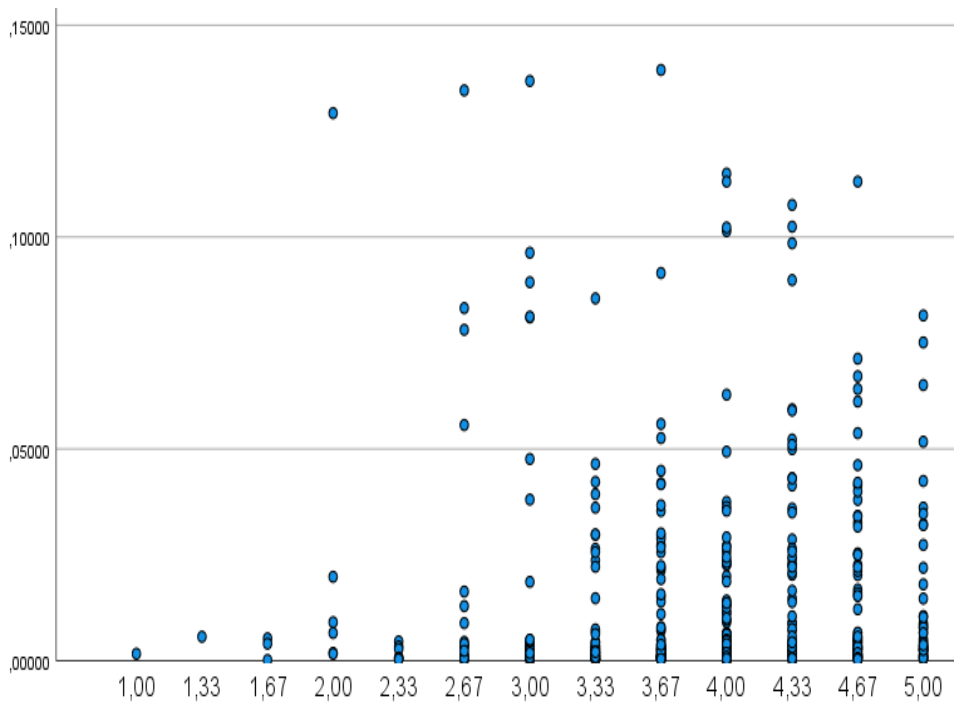
Scatterplot concept: relatie collega's van de eigen fractie



Scatterplot concept: invloed van een raadslid



Scatterplot concept: Steun van de griffie



Scatterplot concept: waardering van inwoners

