

Rapport
quickscan werken als raadslid

Rekenkamer gemeente Zwolle

Aangevraagd door : Rekenkamer gemeente Zwolle
Contactpersoon : mevrouw I. Gosemeijer
Datum : 19 september 2024

Right Marktonderzoek en Advies B.V.
Telefoon : 038-4212185
Projectleider : de heer G. Hamstra
Projectnummer : 915-53

Quickscan werken als raadslid – gemeente Zwolle

Voor u ligt het rapport dat inzichten geeft in hoe (oud) raadsleden van de gemeente Zwolle het raadswerk (hebben) ervaren en of er onderdelen zijn die als problematisch worden gezien.

Wij bedanken Iris Gosemeijer en Evert-Jan Bagerman voor de prettige samenwerking gedurende dit traject.



Geert Hamstra | ghamstra@rightmarktonderzoek.nl



Hans Homma | hhomma@rightmarktonderzoek.nl

8.4 gemiddelde klantwaardering

al 30 jaar Right Marktonderzoek

Samenvatting

1. **Onderzoeksopzet** 6
2. **Resultaat** 10
   - 2.1 Achtergrond raadsleden 11
   - 2.2 Het raadslidmaatschap 14
   - 2.3 Verwachtingen en begeleiding 20
   - 2.4 Werkplezier 24
   - 2.5 Communicatie en werkzaamheden 25
   - 2.6 Werkbelasting 27
   - 2.7 Samenwerking met collega's 31
   - 2.8 Politiek en maatschappij 33
   - 2.9 Belemmeringen werk als raadslid 35
3. **Aanbevelingen** 37

Samenvatting

Samenvatting

Aanleiding en doelstelling

Het onderzoek is uitgevoerd in opdracht van de Rekenkamer van de gemeente Zwolle en richt zich op hoe zittende en vertrokken raadsleden het raadswerk ervaren. Aanleiding voor het onderzoek was dat er sinds de gemeenteraadsverkiezingen van 2022 negen raadsleden gestopt zijn, waarvan er vier aangegeven hebben dat het ambt niet langer te combineren was met werk of privéleven. Het grote verloop is de aanleiding geweest om een onderzoek uit te voeren naar hoe raadsleden het raadswerk ervaren en wat de factoren zijn die hen in hun werk beperken en/of stimuleren.

Methode

Het onderzoek is gebaseerd op zowel kwantitatief als kwalitatief onderzoek. In totaal zijn 75 (oud)raadsleden benaderd voor een online vragenlijst, waarvan 39 de vragenlijst hebben ingevuld. Vervolgens zijn er diepte-interviews gehouden met 10 raadsleden om verdere inzichten te verkrijgen.

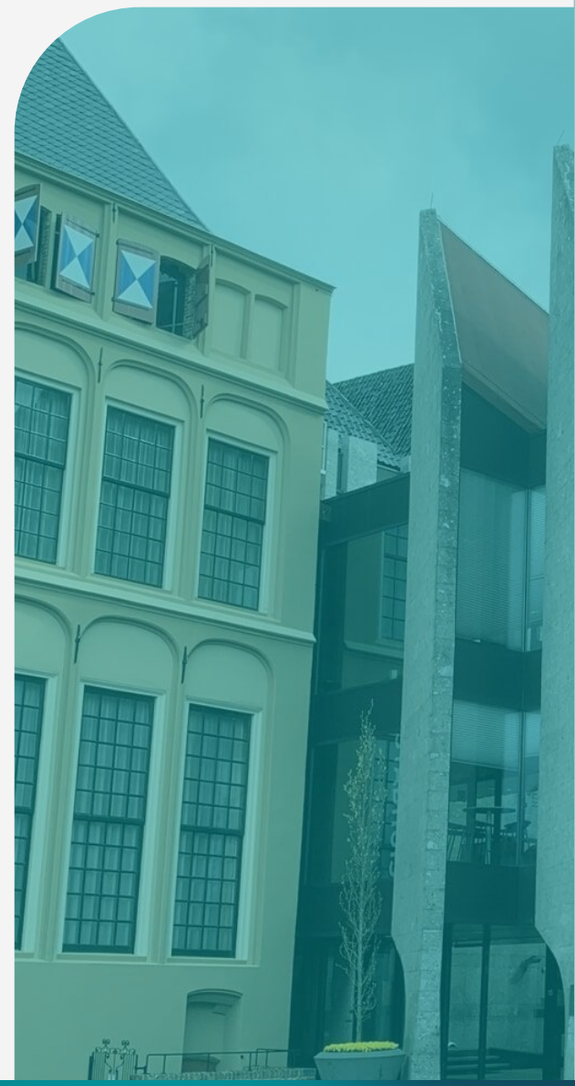
Belangrijkste bevindingen

1. Werkdruk en werk-privébalans

De werkdruk wordt door veel raadsleden als hoog ervaren, met name door de combinatie van raadswerk, andere werkzaamheden en privéleven. Raadsleden besteden gemiddeld 19 uur per week aan het raadswerk, waarbij vergaderingen en de voorbereiding hiervan de meeste tijd innemen. Er is een duidelijke behoefte aan een betere balans tussen werk en privé. Een aantal raadsleden heeft overwogen te stoppen vanwege de werkdruk en een enkeling is daadwerkelijk gestopt om deze reden.

2. Plezier en motivatie

Ondanks de hoge werkdruk geven de meeste raadsleden aan veel plezier te beleven aan het raadswerk. Zij voelen zich trots op hun functie en vinden het werk nuttig en zinvol. Vooral het gevoel bij te dragen aan de eigen stad en de afwisseling in de werkzaamheden dragen bij aan het werkplezier.



Samenvatting

3. Samenwerking

De samenwerking binnen de raad, zowel binnen als buiten de fracties, wordt als positief ervaren. Raadsleden geven aan dat er een prettige en collegiale sfeer heerst. De samenwerking met het college wordt eveneens als goed beoordeeld.

4. Belemmeringen

De grootste belemmering die raadsleden ervaren is de tijdsdruk, met name door de hoeveelheid vergaderingen en de complexiteit van de stukken die doorgenomen moeten worden. Ook de beperkte invloed op beleidsvorming en besluitvorming wordt door een deel van de raadsleden als frustrerend ervaren, vooral door oppositieleden.

5. Veiligheid en waardering

Ongeveer de helft van de raadsleden geeft aan dat zij soms in onprettige situaties is beland door het raadswerk, waarbij een derde zich zelfs geïntimideerd of bedreigd heeft gevoeld. Dit gebeurt vaak via e-mail of sociale media. Hoewel raadsleden hier doorgaans goed mee omgaan, ontbreekt het volgens hen soms aan waardering voor hun inzet, wat deels te wijten is aan het gebrek aan interesse in de lokale politiek onder burgers.

6. Rol van de griffie

De ondersteuning door de griffie wordt als positief beoordeeld, vooral voor nieuwe raadsleden. De griffie speelt een belangrijke rol in de begeleiding en biedt waardevolle ondersteuning, met name tijdens het inwerkprogramma.

Conclusie

Het raadswerk wordt over het algemeen als uitdagend en zinvol ervaren, maar de hoge werkdruk en de balans tussen werk en privé vormen voor veel raadsleden een probleem. Desondanks blijven de meeste raadsleden gemotiveerd om zich in te zetten voor de stad Zwolle en de gemeenschap, waarbij goede samenwerking en plezier in het werk belangrijke drijfveren zijn.



1. Onderzoeksopzet

Onderzoeksopzet

Aanleiding

In juli 2023 hebben voorzitters van de Presidia en Dagelijks Bestuur van enkele gemeenten bij de Minister van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties aandacht gevraagd voor de werkdruk van gemeenteraadsleden. De voorzitters hebben gemerkt dat het aantal vergaderingen, en daarmee ook de werkdruk, toeneemt. Landelijk stroomde tussen 2018 en 2022 circa 38% van de raadsleden uit. Eén van de genoemde reden is dat het ambt niet langer was te combineren met werk of privéleven.

Sinds de gemeenteraadsverkiezing van 2022 zijn negen Zwolse raadsleden gestopt. Vier van deze raadsleden hebben aangegeven het raadswerk niet langer te kunnen combineren met een privéleven en een reguliere baan.

Voor de Rekenkamer van de gemeente Zwolle geeft bovenstaande aanleiding om te onderzoeken hoe zittende en vertrokken Zwolse gemeenteraadsleden het raadswerk (hebben) ervaren. Hierbij wordt niet alleen gekeken naar werkdruk, tijdsbeslag en werk-privébalans, maar ook naar praktische en sociaal-emotionele componenten als arbeidsomstandigheden, plezier in het raadswerk, de eigen rol, politieke cultuur, sociale en maatschappelijke context, et cetera. Right Marktonderzoek is gevraagd een onderzoek uit te voeren dat inzicht geeft in hoe (oud)raadsleden van de gemeente Zwolle het raadswerk (hebben) ervaren en of er onderdelen zijn die als problematisch worden gezien.

Doelstelling

De doelstelling van het onderzoek is het inzichtelijk maken hoe zittende en vertrokken Zwolse gemeenteraadsleden het raadswerk (hebben) ervaren en of er onderdelen zijn die als problematisch worden gezien.

De centrale onderzoekvragen zijn: Hoe ervaren Zwolse gemeenteraadsleden het raadswerk? Welke factoren stimuleren en beperken de raadsleden bij het raadswerk?



Onderzoeksopzet

Doelgroep

De doelgroep van het onderzoek is in de startnotitie als volgt omschreven:

- zittende raadsleden 2022 tot heden (39 in totaal)
- vertrokken raadsleden 2022 tot heden
- vertrokken raadsleden 2018 tot 2022.

Methode

Het onderzoek is uitgevoerd door middel van een combinatie van kwantitatief- en kwalitatief onderzoek, waarbij gestart is met het kwantitatieve onderzoek in de vorm van een online onderzoek. De (oud)raadsleden zijn per e-mail uitgenodigd voor deelname aan het online onderzoek. Het kwantitatieve onderzoek is gevolgd door een kwalitatief onderzoek in de vorm van online diepte-interviews voor de verdere verdieping van het resultaat. In de online vragenlijst konden de (oud)raadsleden aangeven aan dit vervolgonderzoek deel te willen nemen.



Onderzoeksopzet

Respons

In totaal zijn 75 (oud)raadsleden voor het onderzoek uitgenodigd, waarvan iets meer dan de helft de vragenlijst heeft ingevuld. In de online vragenlijst is een vraag opgenomen om de bereidheid voor deelname aan verdiepend onderzoek aan te geven; 30 respondenten hebben hier positief op geantwoord. Aangezien er op voorhand is afgesproken om met 10 (oud)raadsleden een interview af te nemen, zijn er uit deze groep 10 geselecteerd waarbij gelet is op voldoende spreiding wat de verschillende achtergrondkenmerken betreft.

functie	uitgenodigd	ingevuld	respons
tussentijds vertrokken raadsleden 2018-2022	11	2	20%
gestopte raadsleden bij de verkiezingen 2022 (niet herkozen / gestopt)	17	6	35%
tussentijds vertrokken raadsleden 2022-heden	8	6	75%
huidige raadsleden 2022-heden	39	25	64%
totaal	75	39	52%



Rapportage

Deze rapportage geeft een integrale weergave van de resultaten van beide deelonderzoeken. Daar waar relevant en interessant zijn verschillen op basis van achtergrondkenmerken vanuit het kwantitatieve onderzoek benoemd.

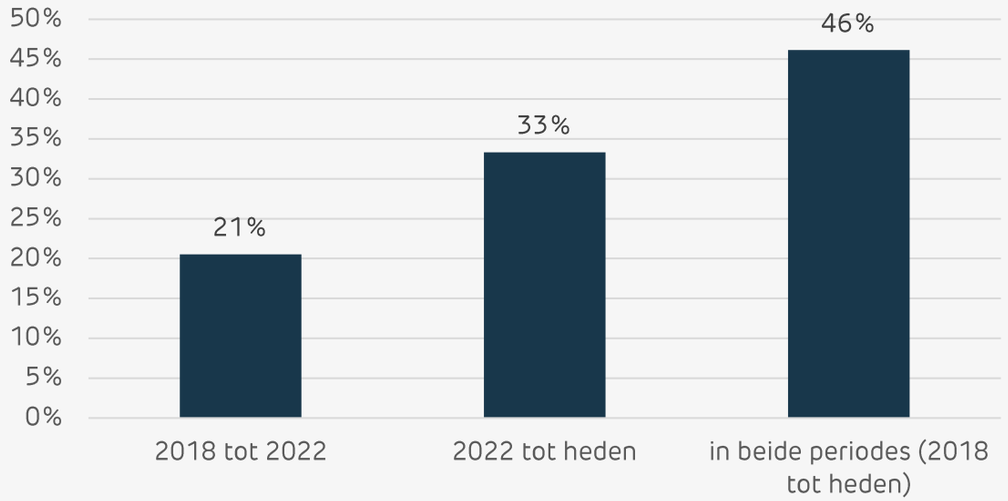
Indien de categorie ‘weet niet / n.v.t.’ aan de respondent is voorgelegd, dan is deze niet meegenomen bij de berekening van de scores / verwerking van de resultaten. De vraagteksten boven de tabellen en grafieken zijn de teksten zoals ze aan de huidige raadsleden zijn voorgelegd, bij (oud)raadsleden zijn de vraagteksten aangepast aan die situatie.



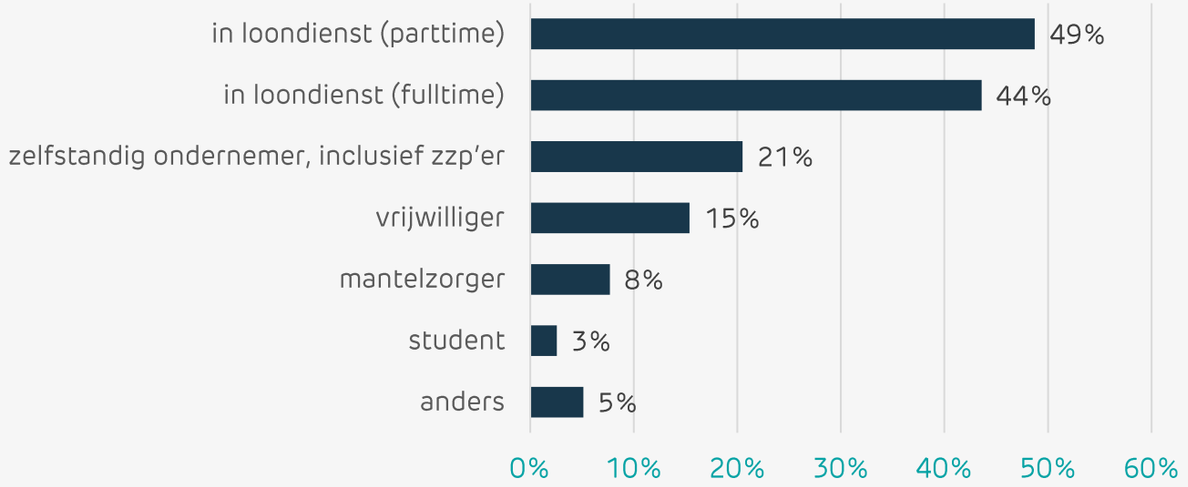
2. Resultaat

2.1 Achtergrond raadsleden

In welke periode bent u of was u actief als raadslid voor de gemeente Zwolle?
basis = alle respondenten (n=39)



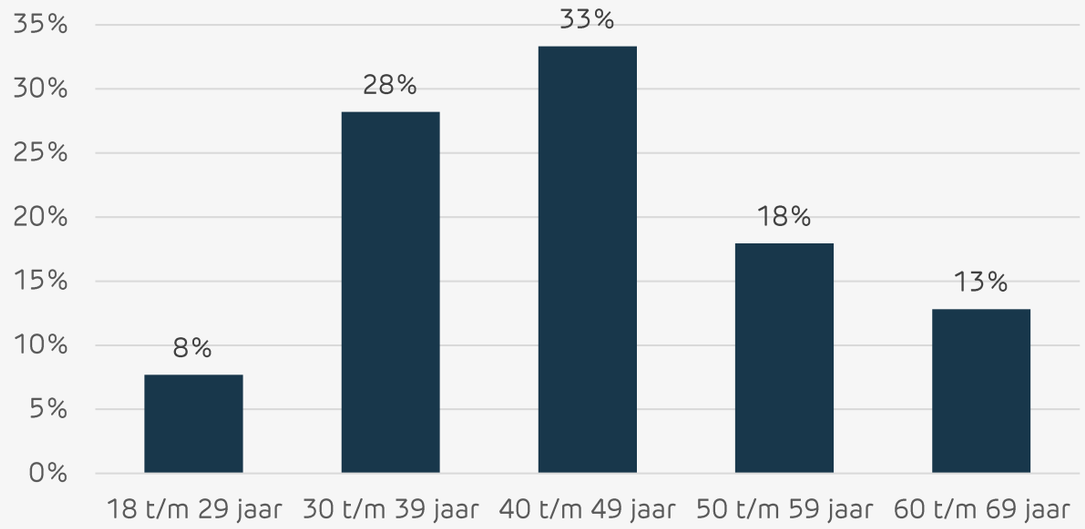
Welk van onderstaande situaties is op u van toepassing, naast het raadslidmaatschap?
(meerdere antwoorden mogelijk)
basis = alle respondenten (n=39)



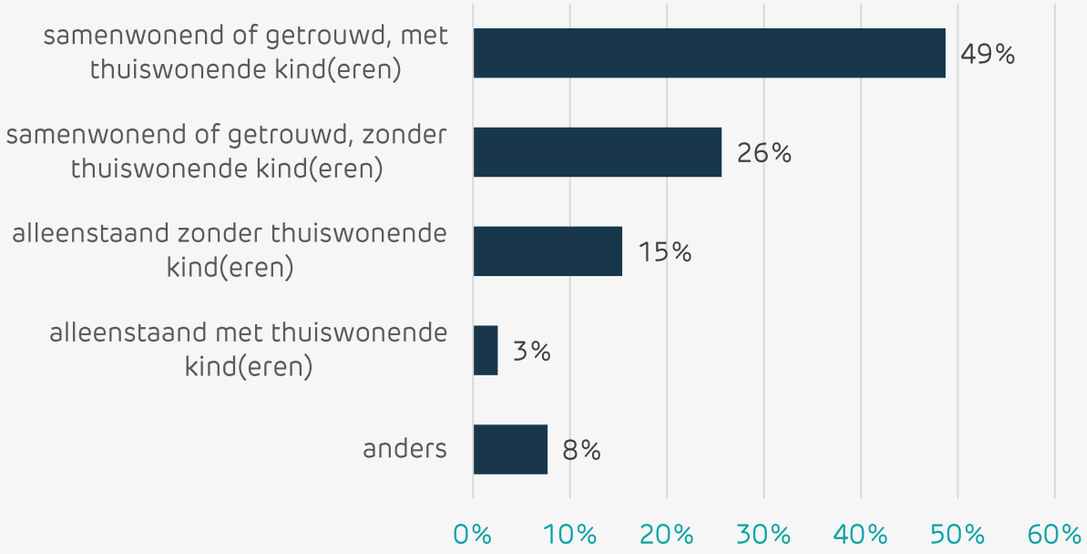
- Alle raadsleden die aan het onderzoek hebben deelgenomen werken allemaal, ofwel (parttime) in loondienst en/of als zelfstandig ondernemer. Een deel van de raadsleden heeft er bewust voor gekozen om wat minder te gaan werken, omdat het raadswerk lastig met andere werkzaamheden te combineren viel.
- Uit de interviews blijkt dat het bij het combineren van het raadswerk met de andere betaalde werkzaamheden van belang is dat de werkgever er ook achter staat. Aangegeven wordt dat iemand 'altijd' raadslid is, wat betekent dat er ook overdag tijdens het werk gebeld kan worden met vragen of om even te overleggen. Dan is het wel belangrijk dat de werkgever hier begrip voor heeft en de vrijheid en ruimte voor geeft om je eigen tijd zelf in te delen.

2.1 Achtergrond raadsleden

In welke leeftijdscategorie valt u?
basis = alle respondenten (n=39)



Wat is de huidige samenstelling van uw huishouden?
basis = alle respondenten die in loondienst zijn (n=36)



- Bijna twee derde van de raadsleden die aan het onderzoek heeft deelgenomen is 40 jaar of ouder. De helft van de raadsleden heeft thuiswonende kinderen, maar raadsleden hebben aangegeven dat het raadswerk vooral in de periode dat de kinderen klein zijn lastig te combineren valt met het privéleven: *'Zonder kind is het druk, maar houd je het wel vol. Mijn werk was flexibel, maar toen er kinderen kwamen, nam het allemaal teveel van me'*. Wanneer gekeken wordt naar de groep raadsleden die gestopt is voor het einde van de raadsperiode, valt op dat 7 van de 8 eerder gestopte raadsleden nog thuiswonende kinderen hadden ten tijde van het raadswerk.
- Benoemd is dat het doen van raadswerk eigenlijk alleen kan als het thuisfront er volledig achter staat, omdat men door het raadswerk vaak (avonden) afwezig is voor bijvoorbeeld vergaderingen.

2.1 Achtergrond raadsleden

- Raadsleden die geen (jonge) thuiswonende kinderen (meer) hebben, zien dat het voor de groep met kinderen lastig is om het raadswerk met de thuissituatie te combineren. Zij geven aan dat het jammer is dat deze groep hierdoor ondervertegenwoordigd is in de raad. Zij geven tevens aan dat ook andere groepen uit Zwolle niet vertegenwoordigd zijn in de raad (bijvoorbeeld praktische beroepsgroepen, lager opgeleiden, etniciteit). Hiervan wordt aangegeven dat het ook lastig is om deze groepen voor raadswerk te interesseren. Tijdens de interviews is aangegeven dat het belangrijk is dat de raad divers is en niet iedereen hetzelfde hoeft te zijn; belangrijk is dat de groep complementair aan elkaar is.
- De (oud)raadsleden zijn zelf allen erg enthousiast over het werk als raadslid. Hoewel er veel op een raadslid afkomt en er veel van een raadslid gevraagd wordt, zouden ze het zeker aan anderen aanbevelen om te gaan doen: *'Het is de leukste hondenbaan die er is!'* Wel is tijdens de interviews aangegeven dat het raadslidmaatschap niet voor iedereen geschikt is en dat men wel goed moet weten waaraan men begint omdat het raadslidmaatschap er niet gewoon even bij gedaan kan worden: *'Je moet er wel wat voor laten.' , 'Als je te weinig tijd hebt, kun je het gevoel hebben dat je altijd tekort schiet.'*
- Gevraagd naar de eigenschappen waaraan een raadslid moet voldoen, noemen de raadsleden de volgende kenmerken en competenties.
    - maatschappelijk betrokken en geïnteresseerd zijn (idealist / wereldverbeteraar)
    - weten wat er leeft in de stad en hiervoor contacten hebben, en willen hebben, met andere mensen (inlevingsvermogen en toegankelijk zijn)
    - doorzetter zijn / het leuk vinden om de tanden ergens in te zetten
    - goed naar details kunnen kijken, maar ook hoofd- en bijzaken goed kunnen scheiden (dwarsverbanden kunnen leggen)
    - plezier hebben in het lezen van (veel) stukken
    - goed standpunten kunnen verwoorden
    - voldoende tijd en energie hebben.

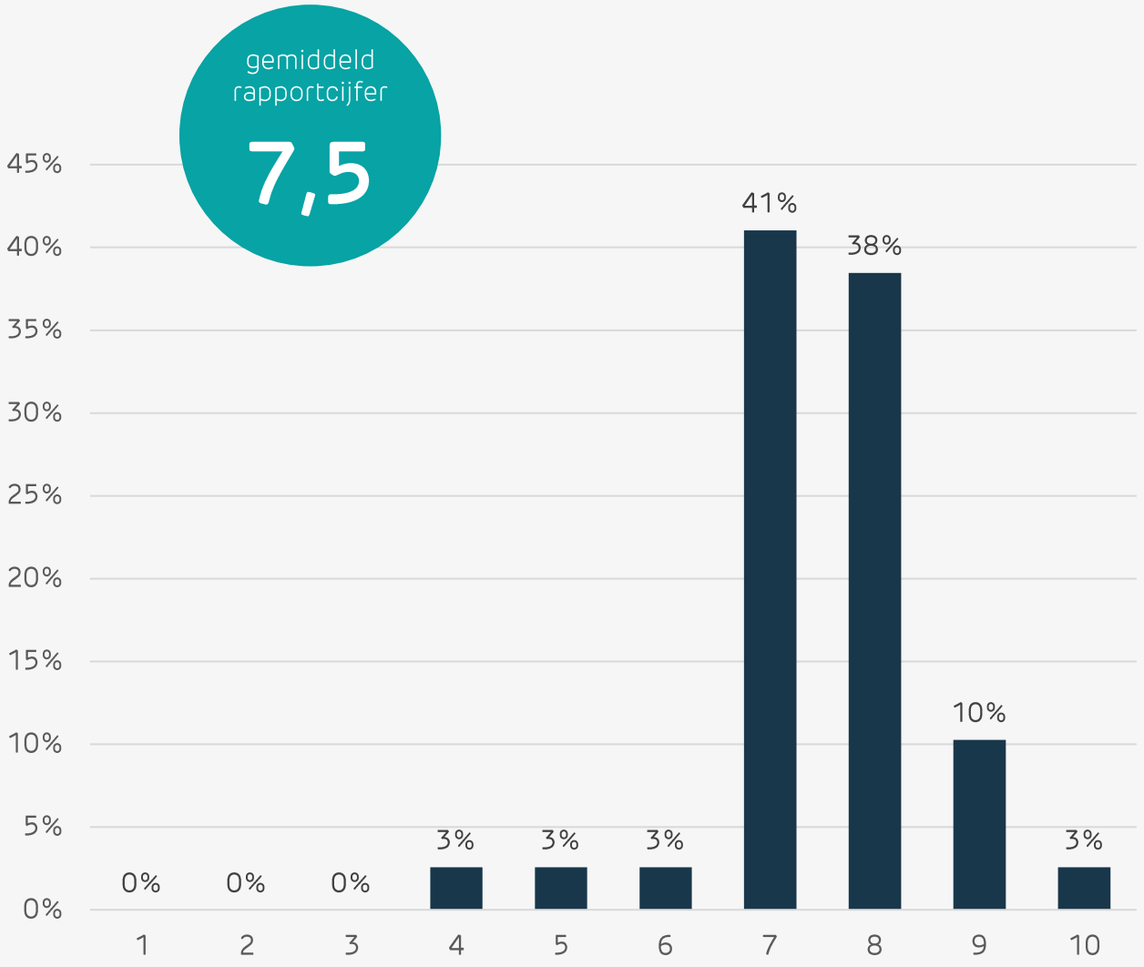
2.2 Het raadslidmaatschap – argumenten om raadslid te worden

- De argumenten om raadslid te worden variëren, maar er zijn wel een aantal overkoepelende thema's en argumenten te identificeren uit de antwoorden op de vraag wat de reden was dat men raadslid is geworden:
  - Betrokkenheid bij de stad en inwoners:
    Veel raadsleden noemen de wens om betrokken te zijn bij hun stad en een positieve bijdrage te leveren aan de gemeenschap. Ze willen de stad mooier en rechtvaardiger maken, en de stem van de inwoners vertegenwoordigen, vooral die van mensen die zich niet gehoord voelen.
  - Maatschappelijke betrokkenheid en idealen:
    Een belangrijk argument voor velen is het streven naar maatschappelijke verandering. Raadsleden willen hun idealen verwezenlijken en een verschil maken op thema's zoals sociale rechtvaardigheid, klimaat, biodiversiteit en de economische situatie van kwetsbare groepen.
  - Invloed uitoefenen op beleid en bestuur:
    Veel raadsleden zijn gemotiveerd door de mogelijkheid om daadwerkelijk invloed uit te oefenen op het beleid en de ontwikkeling van hun stad. Raadsleden voelen zich aangetrokken tot de verantwoordelijkheid van goed bestuur en volksvertegenwoordiging.
  - Persoonlijke ontwikkeling en carrière:
    Een aantal raadsleden geeft aan dat het raadslidmaatschap ook bijdraagt aan hun persoonlijke en professionele ontwikkeling. Ze zien het als een kans om nieuwe vaardigheden te leren, hun netwerk uit te breiden en carrièrekansen te verkennen binnen de politieke arena.
  - Politieke interesse en ervaring:
    Voor een aantal mensen was hun motivatie geworteld in een al bestaande politieke interesse of activisme. Sommigen zijn 'in de politiek gerold' en hadden al ervaring opgedaan in eerdere politieke of maatschappelijke functies voordat ze raadslid werden.
  - Gevraagd worden door de partij:
    Verschillende raadsleden geven aan dat ze gevraagd zijn door hun partij om raadslid te worden. Dit suggereert dat zij mogelijk niet actief naar deze functie hebben gestreefd, maar wel bereid waren om hun partij en idealen te ondersteunen toen ze werden benaderd.

2.2 Het raadslidmaatschap – verwachtingen

- Uit de interviews blijkt dat de verwachtingen die men voorafgaand aan het raadslidmaatschap had, sterk afhangen van hoe men tot het raadslidmaatschap is gekomen. Sommige geïnterviewden hadden al veel gezien doordat zij al langere tijd binnen een politieke partij actief waren of al regelmatig raadsvergaderingen hadden bijgewoond. De hoeveelheid tijd die het in de praktijk kost is echter lastig in te schatten bij de start en kan in de praktijk nog weleens tegenvallen.
- Raadsleden geven aan dat het op voorhand lastig voor te stellen is wat er allemaal op een raadslid afkomt en met wat voor onderwerpen je als raadslid allemaal te maken krijgt. Goede begeleiding binnen de eigen partij wordt als erg belangrijk gezien om goed voorbereid aan de werkzaamheden als raadslid te kunnen beginnen, maar vrijwel unaniem wordt gesteld dat een ieder zijn eigen weg moet vinden in het geven van invullen aan het eigen raadslidmaatschap.
- Veel van de raadsleden hebben deze functie aangenomen omdat ze iets willen betekenen voor Zwolle en de inwoners van Zwolle. Deze verwachting is grotendeels uitgekomen. Om dit te kunnen doen geeft men aan dat het wel wenselijk / noodzakelijk is dat contact met de bevolking en het bedrijfsleven wordt onderhouden om goed te weten wat er speelt in de stad.
- Een aantal raadsleden had verwacht dat processen sneller zouden gaan. Zij moesten wennen aan de traagheid en stroperigheid van sommige processen. Nu men langer meedraait is men hieraan wel gewend en heeft men begrip voor de gemeentelijke processen en procedures.
- Door leden die in de oppositie zitten, of hebben gezeten, is een aantal maal opgemerkt dat zij niet hadden verwacht dat zij niet altijd volledig geïnformeerd zouden worden. Om een goede discussie te kunnen voeren zouden zij ook graag geïnformeerd willen worden over alternatieven die ook zijn overwogen.
- Een enkeling geeft aan meer pro-activiteit van het raadslidmaatschap verwacht te hebben en dat dat zeker in het begin is tegengevallen. Er is ruimte om initiatiefvoorstellen te doen vanuit de raad, maar dit vraagt veel (extra) inspanning van een individueel raadslid, maar kan er wel voor zorgen dat ook vanuit de oppositie zaken bereikt kunnen worden: *'Het is het leukst als je zelf iets bedenkt en dat ook daadwerkelijk tot uitvoering komt, dan wordt je invloed echt concreet!'*
- Voor raadsleden van kleine fracties, met weinig ervaring, is het ingewikkeld om processen / werkwijzen van de raad onder de knie te krijgen. De rol van de griffie wordt hierbij als erg belangrijk gezien.

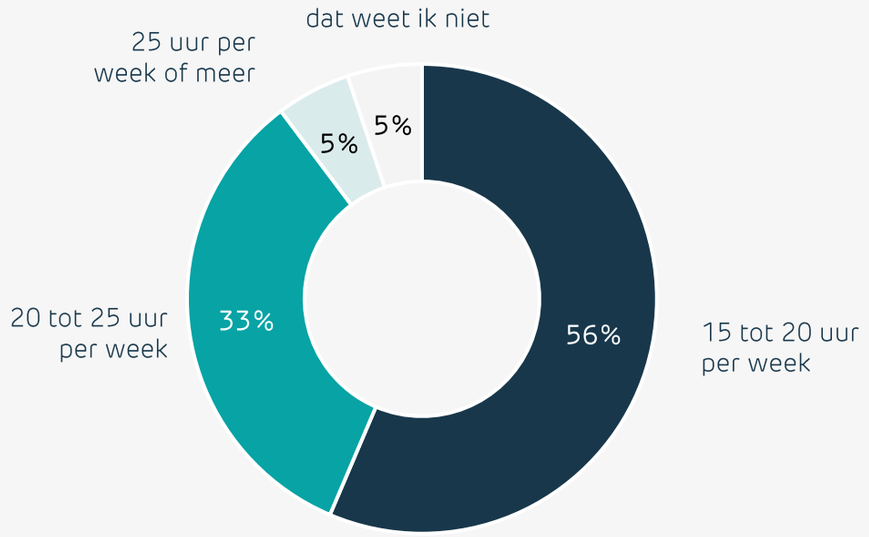
2.2 Het raadslidmaatschap – tevredenheid over werkzaamheden



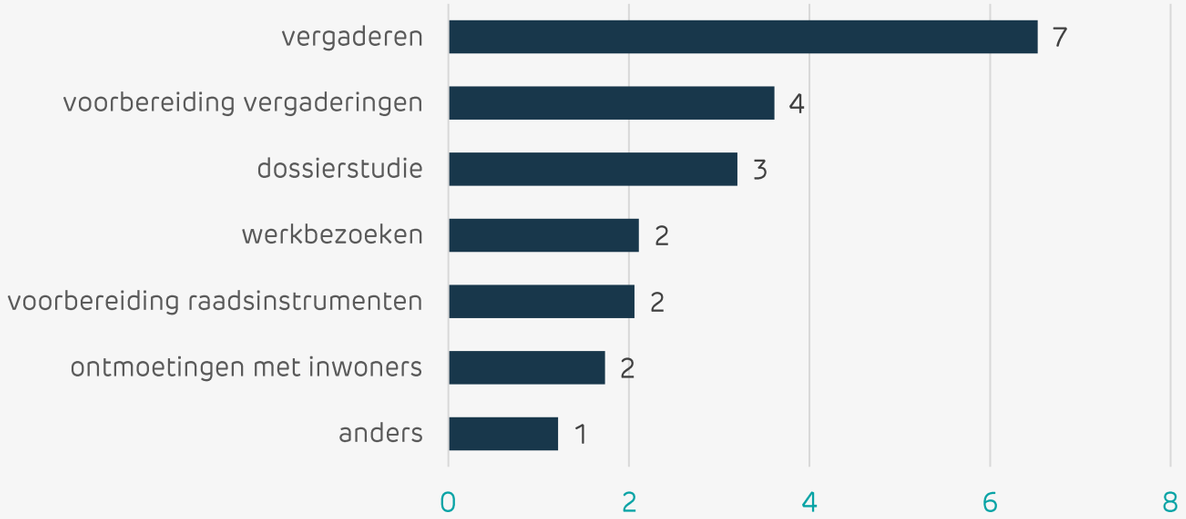
- Raadsleden is gevraagd door middel van een rapportcijfer aan te geven hoe tevreden zij zijn over de werkzaamheden als raadslid. Gemiddeld geven de raadsleden de werkzaamheden een 7,5, waarbij ruim de helft van de ondervraagden een 8 of hoger geeft. Opvallend is dat raadsleden die voortijdig gestopt zijn, gemiddelde een hoger rapportcijfer voor het raadswerk geven (8,1) dan raadsleden die niet voortijdig gestopt zijn (7,4).
- Daar waar men een 8 of hoger geeft, wordt dit vooral beargumenteerd door het volgende:
  - Het is leerzaam.
  - Je levert een maatschappelijke bijdrage en het is eervol werk.
  - Ik ervaar een goede sfeer en teamgevoel in de samenwerking met collega's.
  - De werkzaamheden zijn uitdagend en afwisselend.
- Ondanks de hoge waardering erkennen veel raadsleden de uitdagingen van het werk, zoals de hoge werkdruk en de moeite om een goede balans te vinden tussen raadswerk, andere werkzaamheden en het privéleven. Het 'altijd aan staan' en de prestatiedruk is vermoeiend, maar weegt niet op tegen de positieve aspecten.
- Door raadsleden die een 7 of lager geven, worden soortgelijke positieve argumenten als hierboven genoemd, maar wordt vaker werkdruk en balans met privé genoemd, waardoor het een uitdaging wordt. Dit gaat ten koste van het sociale leven en in sommige gevallen de gezondheid. Daarnaast noemt deze groep de beperkte invloed in relatie tot college en ambtenaren als kritiekpunt.
- Raadsleden die een onvoldoende geven noemen bovendien dat de invloed beperkt voelt, de werkdruk hoog is en dat het ingewikkeld is om inzicht te krijgen in het groepsproces van de raad.

2.2 Het raadslidmaatschap - tijdsbesteding

Hoeveel uur per week besteedt u gemiddeld aan het raadslidmaatschap?
(open vraag; beantwoord in hele uren, teruggebracht naar categorieën)
basis = alle respondenten (n=39)



Kunt u aangeven hoeveel uur per week u gemiddeld aan het raadslidmaatschap besteedt als het gaat om:
basis = alle respondenten (n=39)

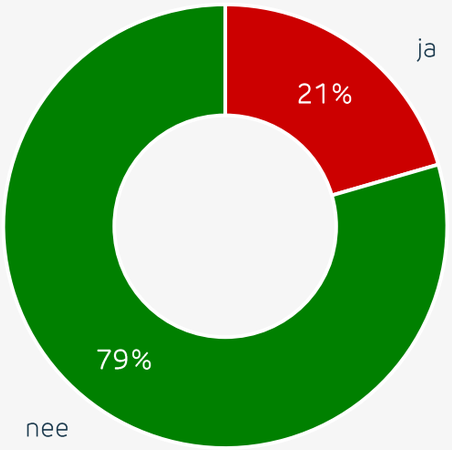


- Gemiddeld besteden raadsleden 19 uur per week aan de werkzaamheden als raadslid. Dit komt overeen met wat er landelijk gemiddeld door een raadslid in een gemeente met 100.000-150.000 inwoners wordt besteed aan raadswerk *(Nationaal raadsledenonderzoek 2021)*. Het merendeel (56%) noemt een tijdsbesteding van 15 tot 20 uur per week en nog eens een derde noemt 20 tot 25 uur als gemiddelde tijdsbesteding per week. Tijdens de interviews is aangegeven dat het aantal uren dat per week aan het raadswerk besteed wordt wel varieert en dat er (extra) drukke weken zijn en weken waarin het rustiger is.
- De meeste tijd besteedt men aan het vergaderen en de voorbereiding van vergaderingen, hieraan wordt volgens de raadsleden respectievelijk gemiddeld 7 uur en 4 uur besteed. Aangegeven is dat men het met name in de beginperiode moeilijk vindt om te bepalen tot welk detailniveau stukken doorgenomen moeten worden. Als beginnend raadslid kost het bovendien extra tijd om procedures te begrijpen, inzicht te krijgen in hoe financiën / begrotingen werken maar ook welke regels er gelden bij vergaderingen in de gemeenteraad.

2.2 Het raadslidmaatschap

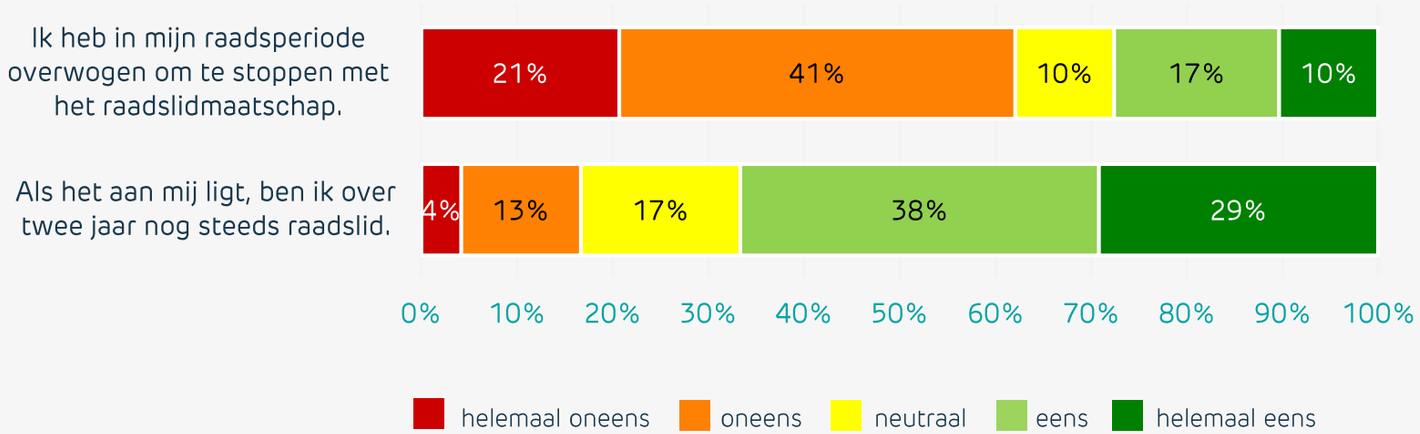
Bent u gestopt voor het einde van een raadsperiode?

basis = alle respondenten (n=39)



In hoeverre bent u het eens met onderstaande stelling(en)?

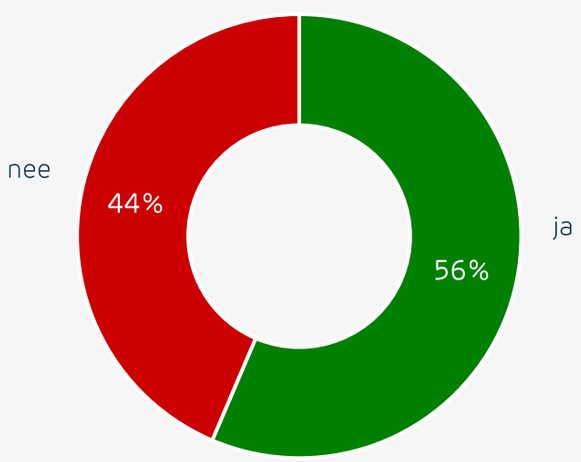
basis: raadsleden die niet tussentijds zijn gestopt (n=31) / actieve raadsleden (n=25)



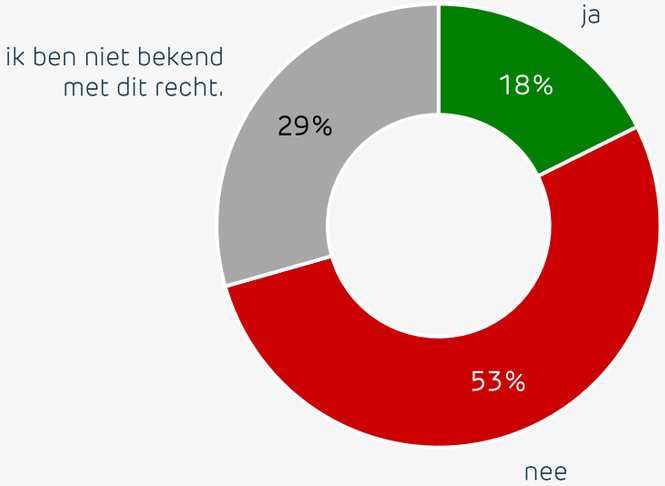
- Van de raadsleden die deelgenomen hebben aan het onderzoek is circa één op de vijf gestopt voor het einde van de raadsperiode. Het belangrijkste argument om tussentijds te stoppen is het ontbreken van balans tussen het raadswerk en het privé- en het werkende leven (werkbelasting). Hiernaast noemen enkele gestopte raadsleden ook dat zij onvoldoende uitdaging vonden in het raadswerk of praktisch gezien dat er verhuisd is naar een andere gemeente.
- Naast de groep die daadwerkelijk gestopt is tijdens de raadsperiode, geeft ruim een kwart van de overige groep aan tijdens de raadsperiode weleens overwogen te hebben om te stoppen met het raadswerk. Belangrijkste argument om te overwegen om te stoppen is voor deze groep eveneens (het ontbreken van) de balans tussen het raadswerk en het privéleven / het sociale leven. Hiernaast worden werkdruk, maar ook twijfel over het kunnen voldoen aan hoe een goede volksvertegenwoordiger zou werken redenen om te twijfelen.
- Twee derde van de huidige raadsleden verwacht over 2 jaar nog steeds raadslid te zijn. 4 van de huidige raadsleden antwoorden het (helemaal) oneens te zijn met de stelling dat zij over twee jaar nog steeds raadslid zijn. Eveneens 4 raadsleden beantwoorden deze vraag met 'neutraal' waarmee zij aangeven niet zeker te zijn of dit het geval is.

2.2 Het raadslidmaatschap

U geeft aan in loondienst / zelfstandig ondernemer te zijn.
Bent u minder gaan werken in verband met uw werkzaamheden als raadslid?
basis = alle respondenten (n=39)



Heeft u gebruik gemaakt van het recht op politiek verlof?
basis = alle respondenten die in loondienst zijn (n=36)

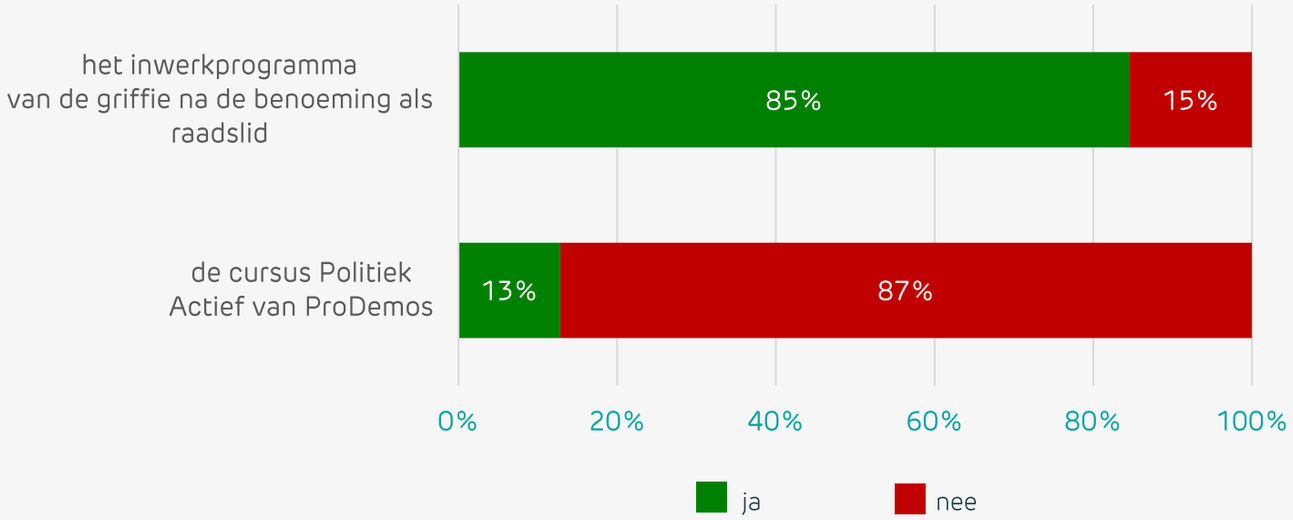


- De werkzaamheden als raadslid hebben er bij iets meer dan de helft van de raadsleden voor gezorgd dat zij minder zijn gaan werken. In de praktijk betekent dit dat men iets minder is gaan werken, om het raadswerk te kunnen combineren. Aangegeven is dat men het ook wel een risico vindt om minder te gaan werken, omdat er niet altijd een garantie is dat men hetzelfde aantal uren kan gaan werken als men met het raadswerk stopt.
- Van het recht om politiek verlof te nemen voor raadsleden die in loondienst zijn, wordt maar in beperkte mate gebruikgemaakt (18%). Hoewel het merendeel aangeeft hier geen gebruik te maken, geeft ook nog bijna een derde van de raadsleden aan onbekend te zijn met deze regeling.

2.3 Verwachtingen en begeleiding

Heeft u deelgenomen aan...

basis = alle respondenten (n=39)

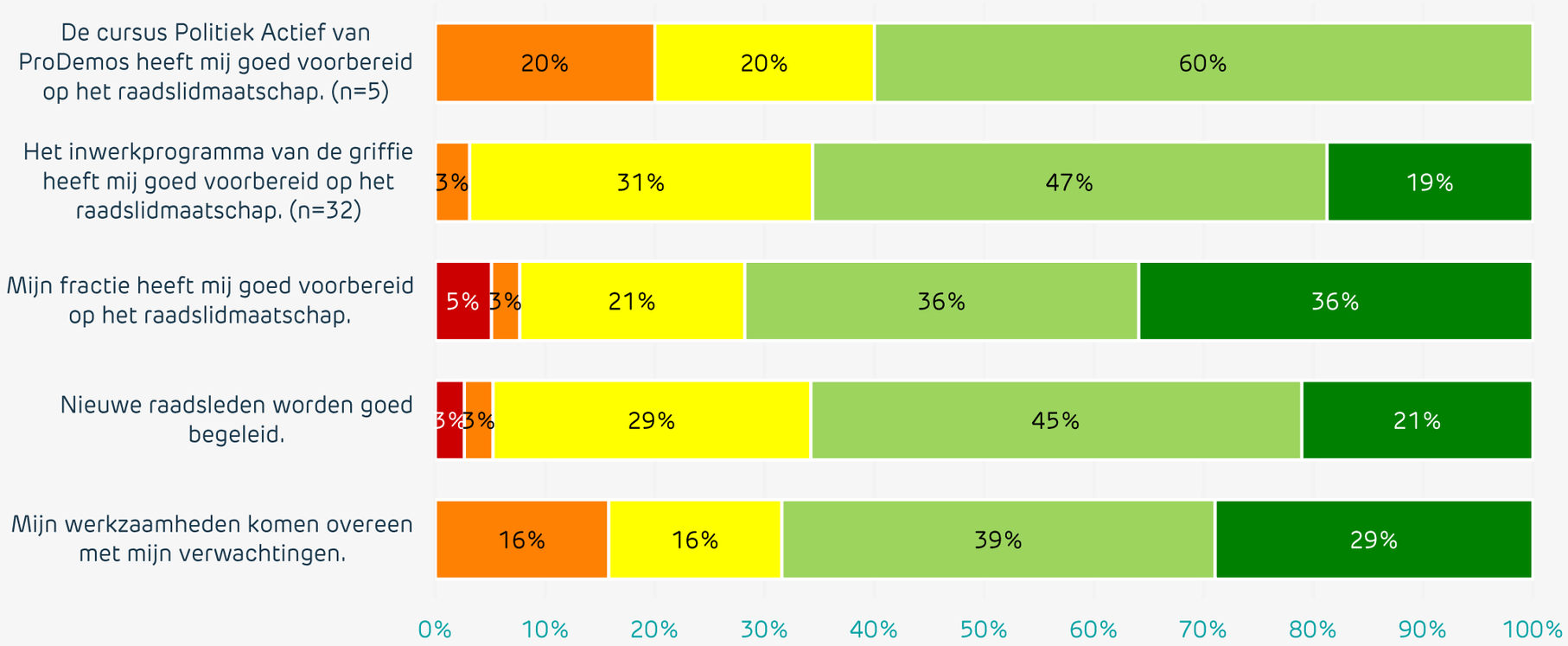


- Het merendeel van de raadsleden heeft gebruikgemaakt van het inwerkprogramma van de griffie, dat wordt aangeboden na de benoeming als raadslid.
- De cursus Politiek Actief van ProDemos is slechts door een beperkte groep gevolgd (13%).

2.3 Verwachtingen en begeleiding

Kunt u bij elke stelling aangeven in hoeverre u het hiermee eens bent?

basis = alle respondenten (bij cursus en programma alleen als men er gebruik van heft gemaakt) (n=39)



2.3 Verwachtingen en begeleiding

- Raadsleden zijn over het algemeen redelijk tevreden over de wijze waarop men door de eigen fractie is voorbereid op het raadslidmaatschap, ruim 70% is van menig dit het geval is. Als men het niet met deze stelling eens was, dan komt dat bijvoorbeeld doordat een fractie zelf ook nog nieuw was. Daar waar men vindt goed voorbereid te zijn, noemt men bijvoorbeeld dat er aangeboden is om leergangen te volgen of dat er intern opgeleid / voorbereid wordt. Een aantal van de raadsleden geeft aan eerder al als burgerlid actief te zijn geweest, wat erg heeft geholpen om thuis te raken in het werk als raadslid. Zeker in de beginperiode helpt het ook als collega-fractieleden een coachend rol op zich nemen, waarbij het nieuwe raadslid uiteindelijk zelf invulling moet geven aan deze functie.
- Over de rol van de griffie in het algemeen is men zeer te spreken. Slechts één raadslid is van mening dat dit inwerkprogramma geen goede voorbereiding was voor het raadslidmaatschap, maar dit betrof de start van de raadsperiode van 2014. Aangegeven wordt dat er momenteel veel meer aandacht is voor persoonlijke begeleiding en ondersteuning door de griffie dan destijds. Het inwerkprogramma van de griffie wordt als nuttig gezien om kennis te maken met de verschillende beleidsterreinen en procedures, maar dat in de praktijk ervaren moet worden hoe het raadswerk echt is. Op het gebied van bijvoorbeeld het voorbereiden op debatten, het voeren van gesprekken met inwoners en het voeren van debatten moet een raadslid toch zijn/haar eigen weg vinden.
- Ten aanzien van het inwerkprogramma van de griffie worden de volgende suggesties gedaan:
  - Het inwerkprogramma is (deels) op inhoud gericht, maar er zou (nog) meer aandacht mogen zijn voor de werking van de politiek en processen en procedures.
  - Waar zijn stukken te vinden / hoe werkt iBabs?
  - Meer aandacht voor de rollen en verwachtingen, maar ook praktische tips en tricks om het raadswerk in balans te houden.
- Ook tijdens de interviews is de rol en de begeleiding door de griffie meermaals als zeer positief benoemd; de griffie wordt gezien als zeer benaderbaar en behulpzaam. Wel mag de griffie nog meer laten zien wat zij voor een individueel raadslid kan betekenen.
- De begeleiding van nieuwe raadsleden wordt over het algemeen als goed ervaren al wordt wel benoemd dat het voor raadsleden die tussentijds instromen lastiger kan zijn omdat voor deze groep het standaard inwerkprogramma niet geldt. De rol van de eigen fractie, maar zeker ook de griffie wordt hierin als zeer belangrijk gezien. De griffie doet veel in ondersteuning maar het is wel belangrijk dat een nieuw raadslid weet waarvoor hij/zij bij de griffie terecht kan: *'Ik weet de griffie nu wel te vinden en weet dat ze veel voor mij kunnen doen. Misschien is het goed om nieuwe raadsleden een gesprek met de griffie aan te bieden om duidelijk te maken waarvoor je bij ze terecht kunt.'*

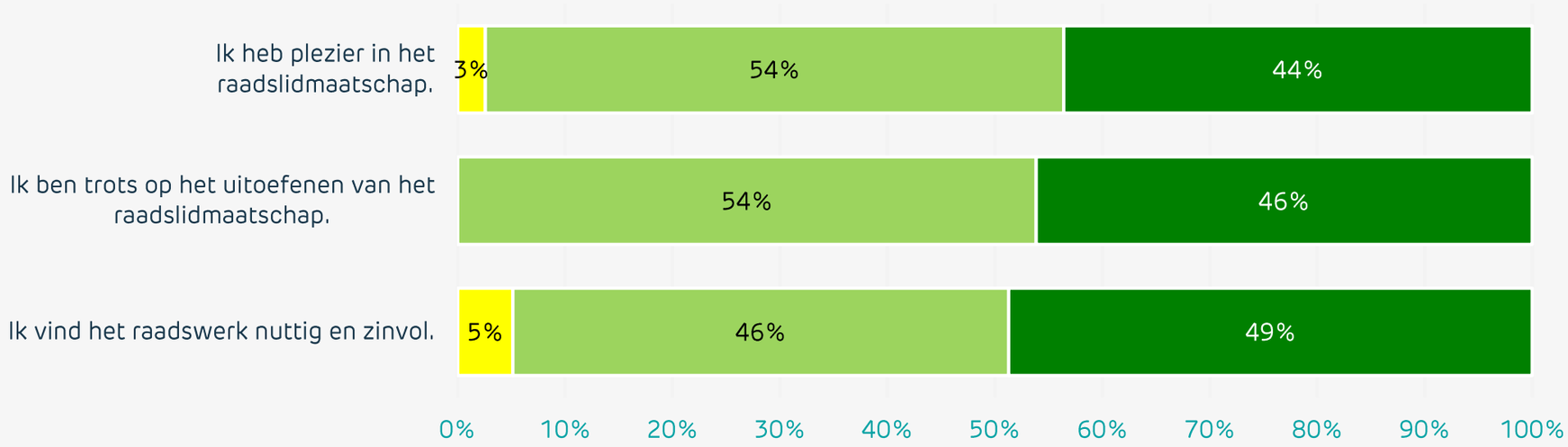
2.3 Verwachtingen en begeleiding

- Van de cursus Politiek Actief van ProDemos is maar in beperkte mate gebruikgemaakt. Raadsleden die er gebruik van hebben gemaakt, geven aan dat deze cursus redelijk heeft bijgedragen aan een goede voorbereiding op het raadslidmaatschap. Beide raadsleden die (enigszins) kritisch over deze cursus zijn, geven aan de cursus al enige tijd geleden gevolgd te hebben en hier niet echt meer een goed beeld van hebben. Aangegeven wordt dat men niet het gevoel heeft door de cursus een goed beeld gevormd te hebben van het raadswerk, maar het heeft ook niet ontmoedigd om het niet te gaan doen.
- Hoewel het merendeel van de raadsleden aangeeft dat de werkzaamheden overeenkwamen met de verwachtingen die zij vooraf hadden, geeft de groep die het hier niet mee eens is aan dat bijvoorbeeld de hoeveelheid stukken en de frequentie van debatten hoger ligt dan verwacht. Ook was het voor een deel van de raadsleden lastig om een goede voorstelling te kunnen maken van de werkzaamheden en de werkdruk die het met zich meebrengt. Onder de raadsleden die eerder gestopt zijn met het raadswerk komt het relatief vaak voor dat zij aangeven dat de werkzaamheden niet overeenkwamen met de verwachtingen die men voorafgaand aan het raadswerk had.

2.4 Werkplezier

Kunt u bij elke stelling aangeven in hoeverre u het hiermee eens bent?

basis = alle respondenten (n=39)



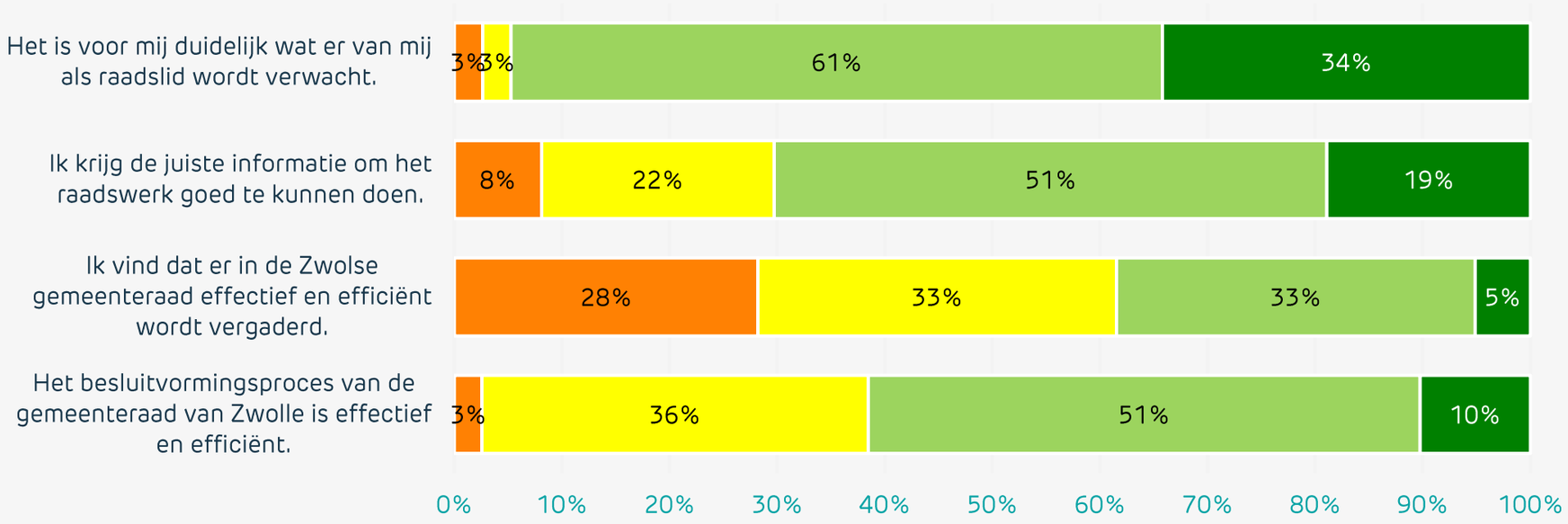
- Raadsleden in de gemeente Zwolle ervaren veel plezier in het raadslidmaatschap, nagenoeg alle raadsleden hebben plezier in het raadslidmaatschap. Hierop aansluitend zijn alle raadsleden trots op het uitoefenen van het raadslidmaatschap en vindt ook nagenoeg elk raadslid het werk nuttig en zinvol.
- Het plezier van het raadslidmaatschap zit hem volgens de raadsleden vooral in de ervaren uitdagingen, de afwisseling, maar ook het gevoel dat er wat voor de eigen stad bereikt kan worden. Raadsleden geven aan dat de tijdsbelasting wel groot is en dat er soms ook wel gedoe is, maar dat dat zeker gecompenseerd wordt door energie die het geeft dat men iets weet te bereiken.
- Bovenstaande positieve beeld van het raadslidmaatschap is in de interviews meermaals bevestigd.

helemaal oneens | oneens | neutraal | eens | helemaal eens

2.5 Communicatie en werkzaamheden

Kunt u bij elke stelling aangeven in hoeverre u het hiermee eens bent?

basis = alle respondenten (n=39)



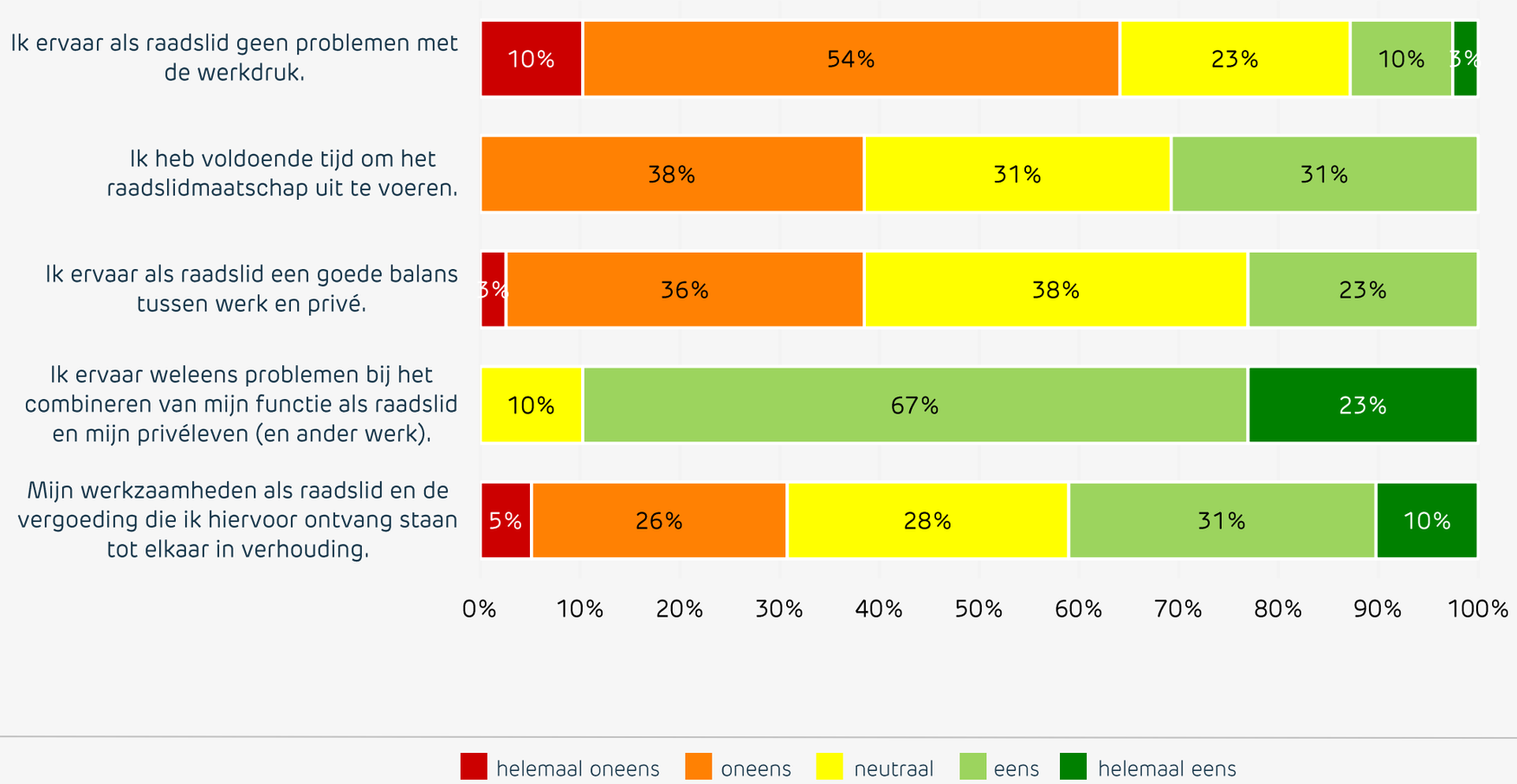
2.5 Communicatie en werkzaamheden

- Raadsleden zijn goed op de hoogte van wat er van hen wordt verwacht en 70% is het (helemaal) eens met de stelling dat zij de juiste informatie krijgen om hun werk goed uit te kunnen uitoefenen. Toch is 8% van de raadsleden het hier niet mee eens en antwoordt 22% op deze stelling neutraal. Tijdens de interviews met raadsleden is hierover gezegd dat de hoeveelheid informatie die een raadslid moet verwerken voor vergaderingen erg veel is. De suggestie is gedaan om de betreffende informatie compacter en to-the-point aan de raad te presenteren. Wel is men zich er hierbij van bewust dat het lastig is om hier de juiste balans te vinden tussen het kunnen besluiten op hoofdlijnen en het goed geïnformeerd zijn. Meermaals is tevens benoemd dat men om een goed besluit te kunnen nemen ook graag de alternatieven zou willen zien die door het college zijn besproken: *'Ik zou graag de alternatieven willen zien en ook weten waarom er niet voor bepaalde mogelijkheden is gekozen, dit kijkje in de keuken van het college mis ik soms wel.'*
- Kritisch zijn de raadsleden over het efficiënt en effectief vergaderen door de raad van Zwolle, maar 38% van de raadsleden is van mening dat hier sprake van is. De meerderheid is van mening dat hier een verbeteringsslag gemaakt kan worden. Aangegeven is dat hier al wel een verbeterstap is gemaakt door de spreektijd te limiteren. Hoewel niet iedereen hier in eerste instantie een voorstander van was, lijkt het wel te werken. Als nadeel wordt gezien dat men ervaart dat iedereen de verkregen spreektijd nu ook volmaakt, terwijl in sommige gevallen het ook kan volstaan te melden dat men het met de voorgaande spreker(s) eens is. Het voordeel is dat vergaderingen sneller gaan en men gedwongen wordt om focus te houden en tot de kern te komen. Een belangrijke rol is weggelegd voor de voorzitter die ervoor moet zorgen dat het uiteindelijke debat op inhoudelijk gevoerd wordt.
- Over de effectiviteit en efficiency van het besluitvormingsproces is men gematigd positief, al is 39% van de raadsleden niet overtuigd van mening dat het besluitvormingsproces binnen de gemeenteraad efficiënt en effectief is. Dat besluitvormingsprocessen niet altijd efficiënt en effectief worden gevonden, komt bijvoorbeeld door het gebrek aan resultaat: *'Het werk is vaak heel leuk, maar soms heb je het gevoel niet effectief te zijn of dat een bepaalde sessie, vergadering of andere inzet niet oplevert wat je zou willen. Dan voelt het als verspilde tijd die al zo kostbaar is.'* Een ander oud-raadslid merkt over de efficiency op: *'Natuurlijk vallen er altijd dingen te verbeteren om efficiënter met de tijd van raadsleden om te gaan, maar de ervaring leert ook dat ze die dan zelf willen vullen met andere raadsactiviteiten.'* De nieuwe wijze van vergaderen lijkt er wel voor gezorgd te hebben dat er een duidelijke efficiencyslag gemaakt is en dat dit steeds beter gaat; diverse raadsleden hebben hier tijdens de interviews positief op gereageerd.

2.6 Werkbelasting

Kunt u bij elke stelling aangeven in hoeverre u het hiermee eens bent?

basis = alle respondenten (n=39)

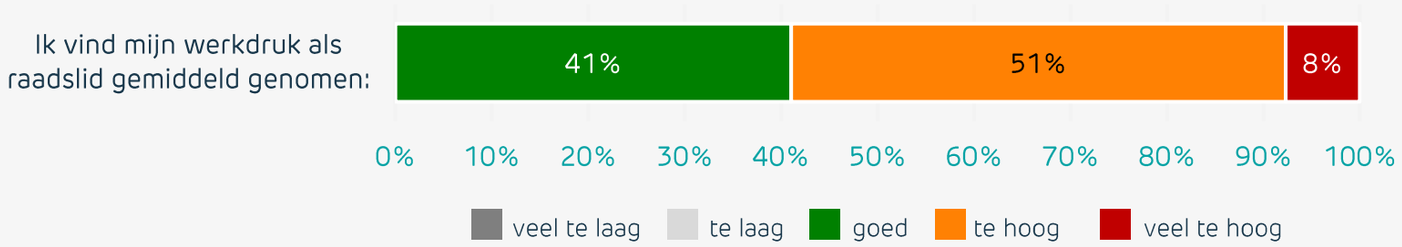


2.6 Werkbelasting

- Werkbelasting is van alle onderwerpen uit dit onderzoek het grootste punt van zorg, bijna twee derde (64%) van de ondervraagde raadsleden is het (helemaal) oneens met de stelling dat ze geen problemen ervaren met werkdruk en nog eens 23% antwoordt neutraal op deze stelling. Dit gecombineerd met het hoge percentage raadsleden dat aangeeft onvoldoende tijd te hebben om de werkzaamheden als raadslid uit te voeren en het lage percentage dat een goed balans tussen werk en privé ervaart, zorgt ervoor dat dit een duidelijk aandachtspunt is.
- Nagenoeg alle raadsleden ervaren bovendien weleens problemen bij het combineren van het raadswerk en het eigen privéleven en werk.
- Met betrekking tot de werkbelasting noemen raadsleden dat het over het algemeen wel te doen is, maar dat men er wel veel voor over moet hebben om raadslid te zijn. Om raadslid te kunnen zijn is een zekere drive en passie nodig om het te willen en men kan zich voorstellen dat het voor sommigen teveel is / wordt. Een enkeling noemt de mogelijkheid om een vaste vergaderdag overdag voor het raadswerk in te stellen, waarbij dit bijvoorbeeld op woensdag zou kunnen. Dat zou betekenen dat de voorbereidingen op vergaderingen minder in het weekend hoeven plaats te vinden, maar dat er ook minder in de avonden hoeft te worden vergaderd. Van de gesproken raadsleden geeft een meerderheid echter aan het bij voorkeur te willen houden zoals het nu is omdat men hier werk en privé nu zo op heeft ingericht. Dit zijn de randvoorwaarden waaronder men het raadslidmaatschap heeft geaccepteerd.
- Werkbelasting verlagen door minder te gaan werken, is niet voor alle raadsleden een oplossing omdat dit ook gevolgen kan hebben voor de positie in het arbeidsproces nadat men met het raadswerk is gestopt.
- Uit de interviews blijkt dat de vergoeding die men voor het raadswerk krijgt niet de reden is om voor het raadslidmaatschap te kiezen. Over de vergoeding die men krijgt voor het raadswerk zijn de meningen wel verdeeld; 31% vindt dat de vergoeding te laag is, dus niet in verhouding staat tot de werkzaamheden die men hiervoor moet verrichten. Echter, 41% is van mening dat de vergoeding wel in verhouding is.

2.6 Werkbelasting

Ik vind mijn werkdruk als raadslid gemiddeld genomen:
basis = alle respondenten (n=39)



- Bijna 60% van de raadsleden geeft aan de werkdruk gemiddeld genomen (veel) te hoog te vinden. Dit komt overeen met de 64% van de raadsleden die eerder in het onderzoek aangaf weleens problemen te ervaar door werkdruk. Bij de tussentijds gestopte raadsleden is het percentage dat de werkdruk gemiddeld te hoog vindt 75%. Hiermee ligt dit duidelijk hoger dan bij de groep die niet eerder gestopt is (55%). De belangrijkste reden om een hoge werkdruk te ervaren zijn tijdsgebrek, de hoeveelheid taken en de moeilijkheid om (raads)werk en privé in balans te houden. Hierna worden de meest genoemde redenen samengevat:
  - Combinatie van werk, privéleven en raadswerk:
    Het combineren van het raadswerk met een baan en gezinsleven wordt als zeer zwaar ervaren. De vele vergaderingen, vaak in de avonden, maken het lastig om een goede balans te vinden, vooral voor raadsleden met jonge gezinnen. Dit zorgt voor een constante druk en vermoeidheid.
  - Veel en complexe taken:
    Raadsleden moeten veel debatten voeren, stukken lezen en voorbereiden, werkbezoeken afleggen en contacten onderhouden met de inwoners. Vaak is er een overvloed aan complexe documenten, soms met onduidelijke bijlagen, waardoor het moeilijk is om goed voorbereid te zijn. Dit leidt tot het gevoel dat er te weinig tijd is om de taken goed uit te voeren.
  - Lange en onvoorspelbare vergaderingen:
    De lange avonden, waarbij vergaderingen regelmatig tot laat doorgaan, zijn een veelgenoemd probleem. Dit zorgt ervoor dat raadsleden de volgende dag vermoeid zijn, wat de productiviteit beïnvloedt. Daarnaast zijn er vaak onvoorspelbare momenten, zoals last-minute moties of debatten, wat de druk nog verder verhoogt.

2.6 Werkbelasting

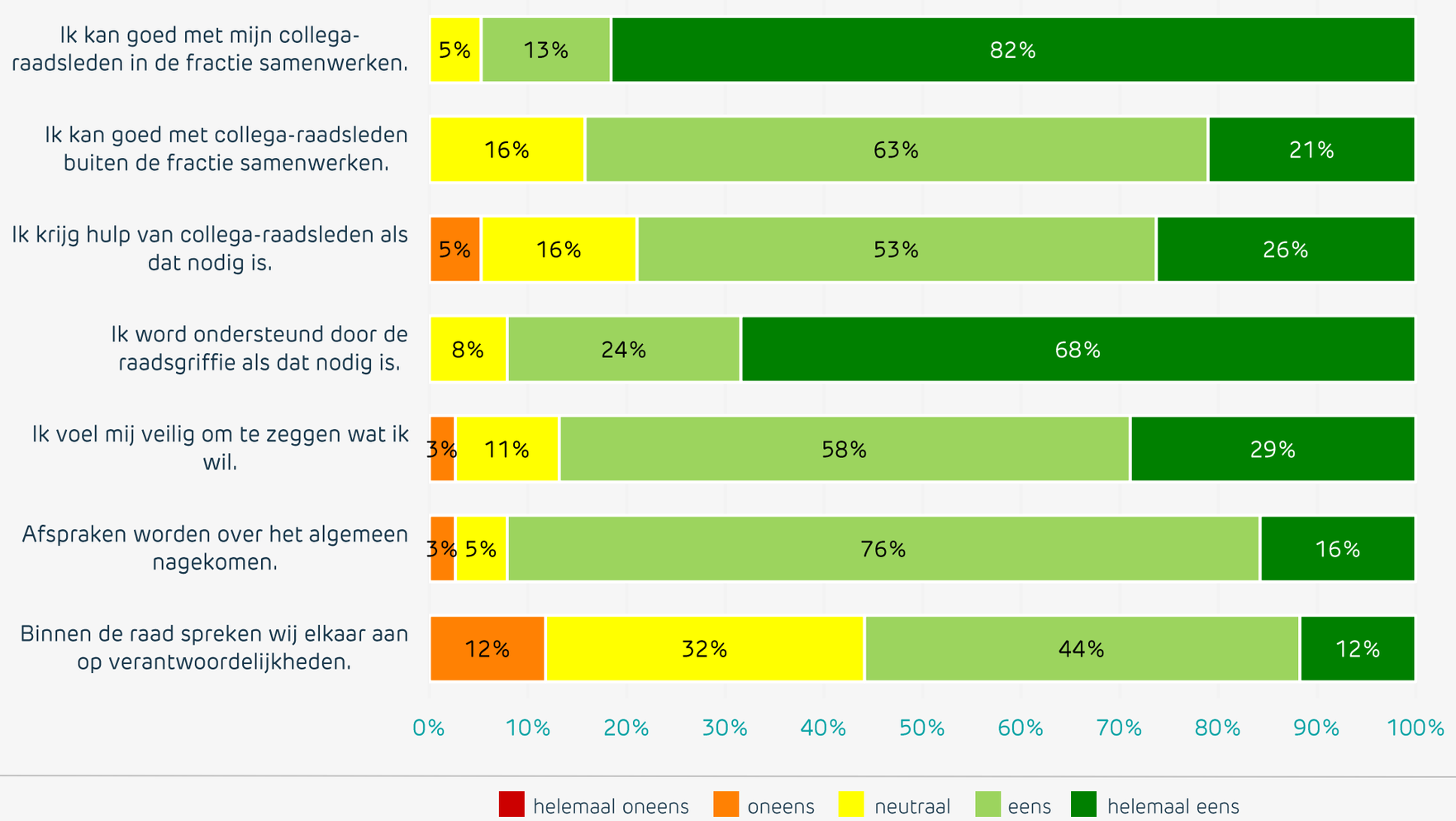
- Weinig tijd voor interactie met inwoners:
  Door de grote hoeveelheid leeswerk en vergaderingen blijft er weinig tijd over om daadwerkelijk in contact te komen met inwoners, ondernemers en organisaties. Raadsleden vinden dit een belangrijk onderdeel van hun werk, maar de drukte belemmert hen hierin.
- Kleine fracties en beperkte ondersteuning:
  Raadsleden in kleine fracties ervaren extra druk, omdat het werk niet goed verdeeld kan worden. Hierdoor moeten zij vaak meerdere debatten per week voeren, bijdragen schrijven, en tegelijkertijd alle andere verantwoordelijkheden op zich nemen.
- Mentale belasting en continue beschikbaarheid:
  Raadsleden voelen een constante mentale druk omdat het werk nooit af is. Er komen voortdurend nieuwe zaken op hen af, zowel inhoudelijk als praktisch, waardoor ze vaak zeven dagen per week mentaal met het werk bezig zijn. Dit gevoel van constant aan staan weegt zwaar.
- Beperkte invloed zorgt voor frustratie:
  Raadsleden hebben het gevoel hebben dat ze niet altijd effectief kunnen zijn in hun rol, bijvoorbeeld door een gebrek aan tijd om hun eigen ideeën en voorstellen goed uit te werken, of doordat ze moeite hebben om invloed uit te oefenen in de raad. Dit zorgt soms voor frustraties.

In de interviews worden de voornaamste factoren die bijdragen aan de werkbelasting van raadsleden expliciet benoemd en bevestigd. Daarbij wordt door de geïnterviewden benadrukt dat deze werkdruk onlosmakelijk verbonden is met het bekleden van een raadslidfunctie. Hoewel de ervaren belasting soms als intensief wordt omschreven, erkennen de raadsleden dat dit een inherent onderdeel is van het takenpakket en dat die verantwoordelijkheden horen bij hun rol binnen het politieke proces.

2.7 Samenwerking met collega's

Kunt u bij elke stelling aangeven in hoeverre u het hiermee eens bent?

basis = alle respondenten (n=39)



2.7 Samenwerking met collega's

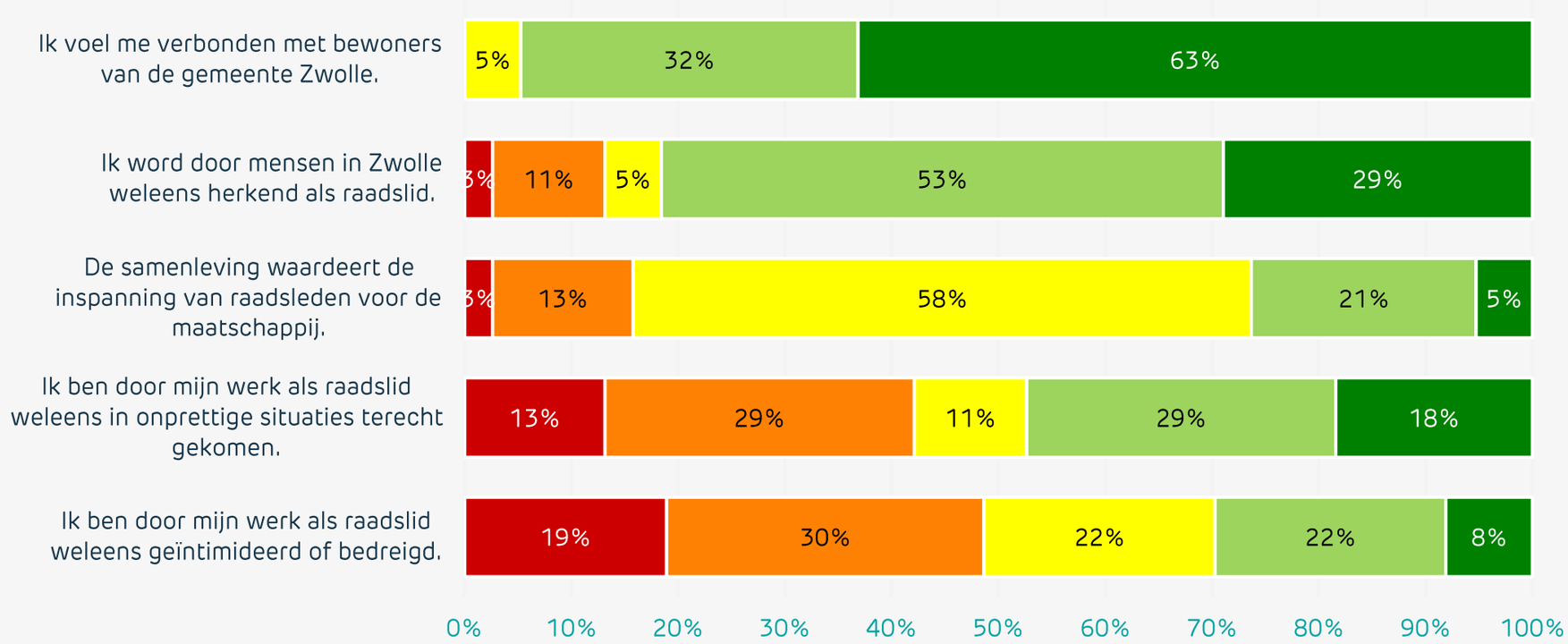
- Over alle aspecten met betrekking tot de samenwerking zijn de raadsleden zeer te spreken, waarbij met name de samenwerking met de collega's uit de eigen fractie en de griffie er in zeer positieve mate uitspringen. Ook de samenwerking met de raadsleden buiten de eigen fractie wordt over het algemeen erg gewaardeerd en er leeft sterk het gevoel dat men hulp krijgt van collega raadsleden als hierom wordt gevraagd.
- De samenwerking binnen de raad ervaart men als zeer prettig. Zowel binnen als buiten de fractie weten raadsleden elkaar goed te vinden en staat een ieder open om het gesprek met elkaar aan te gaan. Binnen de raadsvergaderingen worden soms stevige discussies gevoerd, maar deze zijn wel altijd respectvol naar elkaar toe. Buiten de raadszaal gaat iedereen ook op een plezierige manier met elkaar om.
- De samenwerking tussen de raad en het college is volgens de raadsleden goed. Wethouders zijn toegankelijk, al worden er wel verschillen ervaren. Over de relatie met het college is opgemerkt dat deze soms als iets 'te goed' wordt gezien, dit maakt het soms lastig om het duale stelsel goed uit te voeren.
- Binnen de raad voelt men zich voldoende veilig om te zeggen wat men wil en worden afspraken nagekomen.
- Het lijkt erop dat raadsleden elkaar maar in beperkte mate aanspreken op verantwoordelijkheden, maar iets meer dan de helft (56%) is van mening dat dit (voldoende) gebeurt, terwijl 12% het oneens is met deze stelling en nog eens 32% neutraal antwoordt.

Uit de diepte-interviews blijkt dat een aantal (oud)raadsleden in staat is geweest om de samenwerking binnen de gemeenteraad van Zwolle te vergelijken met die in andere gemeenten. Deze vergelijkingen zijn gebaseerd op persoonlijke ervaringen bij andere gemeenten, alsmede op gesprekken met raadsleden en ambtenaren uit andere steden en ook informatie die zij uit de media hebben vernomen. Dit heeft geleid tot het beeld dat de samenwerking binnen de Zwolse raad als prettiger en constructiever wordt ervaren. De werksfeer en onderlinge samenwerking binnen de Zwolse gemeenteraad dragen bij aan een goed functionerende raad en lijken geen belemmerende factor te vormen voor het effectief vervullen van de rol van raadslid. Integendeel, deze aspecten worden gezien als ondersteunend aan het raadswerk en zorgen voor een werkklimaat waarin raadsleden hun taken op een efficiënte en collegiale manier kunnen uitvoeren.

2.8 Politiek en maatschappij

Kunt u bij elke stelling aangeven in hoeverre u het hiermee eens bent?

basis = alle respondenten (n=39)



2.8 Politiek en maatschappij

- Onder de raadsleden is een sterke verbondenheid met de inwoners van de gemeente Zwolle merkbaar. Het belang van het contact met ‘de buitenwereld wordt onderstreept door een raadslid dat het raadswerk een rapportcijfer 7 geeft met daarbij de opmerking: *‘Het gaat een 8 worden op het moment dat ik nog meer naar buiten ga, want dat doe ik voor mijn gevoel nog te weinig.’*
- Raadsleden constateren dat de waardering voor hun inspanningen voor de maatschappij niet altijd zichtbaar is. Bijna de helft van de raadsleden geeft aan dat zij als gevolg van hun werk weleens in een onaangename situatie zijn terechtgekomen, waarbij bijna een derde zich zelfs geïntimideerd of bedreigd heeft gevoeld. Dit uit zich bijvoorbeeld in beledigende berichten via e-mail of sociale media. De meeste raadsleden kennen daarnaast verhalen van collega’s die soortgelijke ervaringen hebben meegemaakt. Ondanks deze situaties geven raadsleden aan dat zij dit vaak kunnen relativeren en zich realiseren dat het zichtbaar zijn in de publieke arena nu eenmaal reacties uitlokt. Zoals een van de raadsleden aangaf: *'Raadslidmaatschap is niet voor watjes.'*
- Raadsleden geven aan dat het ontbreken van waardering voor hun inspanningen verschillende oorzaken heeft. Een deel hiervan is te wijten aan een gebrek aan interesse in de lokale politiek onder burgers. Daarnaast speelt ook de beperkte kennis bij burgers over de rol en verantwoordelijkheid van de gemeenteraad een belangrijke rol. Zo wordt regelmatig opgemerkt dat burgers raadsleden vaak zien als vertegenwoordigers van 'de gemeente', terwijl zij naast controleur van het college en kadersteller van het beleid, in werkelijkheid ook zeker de functie van volksvertegenwoordiger vervullen. Verschillende raadsleden hebben ook aangegeven dat zij een sterke lokale media missen die een essentiële rol zou kunnen spelen in het informeren van het publiek over de gang van zaken binnen de gemeenteraad en de beslissingen die worden genomen in het belang van de stad.

2.9 Belemmeringen werk als raadslid

De raadsleden is gevraagd wat volgens hen de grootste belemmeringen zijn om het raadslidmaatschap goed uit te kunnen voeren. Hieronder staat een samenvatting van de genoemde belemmeringen.

- Tijd en werkdruk:
  Veel raadsleden noemen tijdsgebrek als de grootste belemmering. De werkdruk, zowel in piekmomenten als doorlopend, maakt het moeilijk om het raadswerk goed uit te voeren. Het combineren van het raadslidmaatschap met werk, privéleven en andere verplichtingen, zoals gezin, is uitdagend. Veel raadsleden benoemen specifiek de tijdsdruk, zowel qua planning als in de hoeveelheid stukken die gelezen moeten worden.
- Hoeveelheid en complexiteit van stukken:
  De enorme hoeveelheid informatie en stukken die gelezen moeten worden, wordt vaak genoemd als een grote last. Dit geldt ook voor de complexiteit van sommige onderwerpen, vooral als raadsleden niet voldoende kennis of ervaring hebben op specifieke dossiers. Het gebrek aan tijd om alles goed door te nemen en te begrijpen, is een terugkerend probleem.
- Vergaderdruk en -planning:
  De vele vergaderingen, vaak 's avonds of rond etenstijd, worden eveneens door een deel als een belangrijke belemmering gezien. Lange vergaderingen en het uitlopen daarvan voegen extra belasting toe. Bovendien maken onverwachte wijzigingen in de agenda het moeilijk om het raadswerk met andere verantwoordelijkheden te combineren.
- Gebrek aan invloed en informatie:
  Raadsleden in de oppositie voelen vaak dat ze achterlopen qua informatie ten opzichte van de coalitie, en ze ervaren een gebrek aan invloed op het beleid. Als voorbeeld wordt genoemd, dichtgetimmerde coalitieafspraken en besluiten van het college zonder overleg met de raad. De beperkte controle over de uitvoering van het beleid en de afhankelijkheid van ambtenaren en het college zijn ook frustratiepunten.
- Balans tussen werk en privé:
  Het vinden van een goede balans tussen het raadswerk, de andere werkzaamheden / baan en het gezinsleven is voor veel raadsleden een uitdaging. Vooral in periodes van hoge werkdruk in de raad overlapt dit vaak met drukke momenten in hun privéleven, wat voor extra stress zorgt.
- Ingewikkeldheid van onderwerpen en beperkte kennis:
  Hiernaast ervaart een deel van de raadsleden dat ze niet altijd over voldoende inhoudelijke of technische kennis beschikt om alle onderwerpen goed te begrijpen, vooral als het gaat om dossiers buiten hun expertise. Het ingewikkelde jargon en de technische details maken het soms moeilijk om effectief deel te nemen aan debatten en besluitvorming.

2.9 Belemmeringen werk als raadslid

- Veranderende kijk op de politiek:
  Raadsleden merken op dat de publieke houding ten opzichte van de politiek negatiever is geworden en inwoners dit na de coronaperiode ook vaker uiten.
- Overbelasting door bijkomende taken:
  Naast het vergaderen en lezen van stukken, moeten raadsleden ook werkbezoeken doen en bijeenkomsten en gesprekken met inwoners bijwonen. Dit gebeurt vaak overdag, wat voor raadsleden die een baan hebben extra lastig is om te combineren.



3. Aanbevelingen

3. Aanbevelingen

Hoewel dit onderzoek veel waardevolle bevindingen heeft opgeleverd, is het in essentie een quickscan. Hierdoor kunnen bepaalde aspecten onderbelicht blijven en kan verdere verdieping op sommige punten nodig zijn. Desondanks brengen de 39 ingevulde enquêtes en 10 interviews verschillende suggesties en aandachtspunten naar voren. Right Marktonderzoek adviseert om deze punten verder te overwegen om de ervaren belemmeringen van raadsleden in hun werk te verminderen:

- Verbeteren van werk-privébalans

De werkdruk en de balans tussen werk, privé en het raadswerk kan verbeterd worden door:

  - De bekendheid van de mogelijkheden om gebruik te maken van politiek verlof te vergroten, vooral bij raadsleden in loondienst, om de druk op hun reguliere werk te verminderen.
  - Het is van belang dat startende raadsleden beter geïnformeerd worden over de tijdsinvestering als raadslid, zodat de verwachtingen beter overeenkomen met de praktijk.
  - Het is een overweging om een ander vergadermoment in te voeren; mogelijk later in de week, om zo met name de weekenden minder te belasten.

- Aanpak van werkdruk door betere prioritering en informatievoorziening

  Raadsleden ervaren de hoeveelheid informatie die ze moeten verwerken als een last, evenals de complexiteit van stukken:

  - Presenteer de aangeleverde stukken compacter en toegankelijker, waardoor de hoeveelheid leeswerk verbetert en de werkdruk verlaagd wordt.
  - Hoewel raadsleden vragen om compacter geïnformeerd te worden, ligt er een duidelijke wens om niet alleen een besluit te nemen op een al gekozen richting, maar ook geïnformeerd te willen worden over de bekeken alternatieven, zodat raadsleden vollediger meegenomen worden in het voorgestelde besluit.

- Versterken van ondersteuning door de griffie

  De griffie en de ondersteuning die de griffie biedt wordt als positief ervaren, maar er kunnen verdere stappen worden genomen om de ondersteuning te verbeteren:

  - Het inwerkprogramma uitbreiden met meer aandacht voor politieke processen en de specifieke rollen van raadsleden.
  - Het organiseren van individuele gesprekken voor beginnende raadsleden om hun specifieke behoeften en uitdagingen in kaart te brengen, maar ook om ze te wijzen op de mogelijkheden voor ondersteuning die de griffie voor raadsleden biedt. Naast procesmatige ondersteuning gaat het ook om meer praktische ondersteuning (waar kan men relevante stukken vinden; hoe werkt een begroting, hoe dient men een initiatiefvoorstel in, etc.).

3. Aanbevelingen

- Vergroten van publieke bekendheid en betrokkenheid

  Raadsleden hebben het gevoel dat burgers vaak weinig interesse of kennis hebben van de lokale politiek. Om dit te verbeteren kunnen verschillende zaken ondernomen worden:

  - Raadsleden stimuleren en faciliteren om actief contact te krijgen met burgers, organisaties en het bedrijfsleven.
  - Actiever inzetten op communicatie naar burgers over besluiten genomen door de raad, bijvoorbeeld via lokale media, sociale platforms en openbare bijeenkomsten.

- Mentale ondersteuning en veiligheid

  Aangezien een aanzienlijk aantal raadsleden te maken krijgt met intimidatie of bedreigingen, kan de gemeente Zwolle:

  - Inzetten op meer training en begeleiding rondom mentale weerbaarheid en omgaan met agressie.
  - Beschikbaar stellen van juridische ondersteuning in gevallen van (online) bedreiging en intimidatie.
  - Training en begeleiding aanbieden ten aanzien van mediacontact.

- Diversiteit in de gemeenteraad vergroten

  Het onderzoek wijst uit dat bepaalde groepen, zoals mensen met jonge kinderen en praktisch geschoolden, ondervertegenwoordigd zijn:

  - Mogelijk kan onderzocht worden hoe een meer diverse groep burgers geïnteresseerd gemaakt kan worden in het doen van raadswerk, of hoe het voor een bredere groep aantrekkelijk gemaakt kan worden om raadslid te worden.

RIGHT
MARKTONDERZOEK

Als u het **écht** wilt weten...

vakkundig en
full service

8.4 gemiddelde
klantwaardering

maatwerk

passie voor
onderzoek

actief verkleinen
footprint