

Een onverwacht beeld. Vrouwen als wethouders en hun weg naar het ambt

Eindrapport verkennend onderzoek



MEER VROUWEN
IN DE POLITIEK

ZahraRunderkamp.nl

 Wethoudersvereniging

Inleiding

In de Nederlandse lokale politiek zijn nog altijd weinig vrouwelijke wethouders te vinden. Een meer gelijkwaardige samenstelling onder wethouders vormt een belangrijke bouwsteen naar een meer inclusieve politiek. Momenteel is er aanzienlijke ruimte voor verbetering: het percentage vrouwelijke wethouders ligt op 29 procent. De grens van 30 procent is nog nooit bereikt (De Collegetafel, 2023). We zien vergelijkbare percentages vrouwen onder raadsleden (35 procent) en burgemeesters (31 procent) (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2022, p. 55). In april 2024 staat Nederland slechts 30e op een wereldwijde ranking van aantallen vrouwen in de Eerste en Tweede Kamer (Inter-Parliamentary Union, 2024). Zulke rankings leggen een tekort aan vrouwen in politieke functies bloot op alle niveaus. Hoewel er veel vooruitgang is geboekt de afgelopen decennia, zijn vrouwen nog altijd ondervertegenwoordigd in de Nederlandse lokale politiek.

In dit rapport kijken we specifiek naar de instroom van vrouwelijke wethouders. Om de instroom van vrouwen naar het wethoudersambt in de toekomst te bevorderen, is het belangrijk om te begrijpen welke factoren hier aan bijdragen. We bekijken het vanuit het perspectief van zittende vrouwelijke wethouders en betrokkenen die het proces vorm hebben gegeven. Om het proces te begrijpen hoe iemand wethouder wordt, moeten we ons eerst afvragen: hoe wordt iemand politiek actief? Hoe vindt iemand aansluiting bij een politieke partij? En hoe wordt iemand uiteindelijk wethouder? Daarbij hebben wij in dit onderzoek gekeken naar gender: welke rol speelt dat in het proces?

Dit rapport geeft antwoord op deze vragen door de route naar het wethouderschap voor vrouwen in kaart te brengen. We hebben dit onderzocht door middel van een enquête en focusgroepen. Voor dit onderzoek spraken we met vrouwelijke wethouders zelf, alsook met vertegenwoordigers van politieke partijen en (in)formateurs. Om de intersectionele instroom van vrouwelijke wethouders in de toekomst te bevorderen, willen we eerst beter begrijpen wat de belangrijkste barrières en kansen zijn voor vrouwen naar het wethoudersambt. Aan het einde van dit rapport hebben we uit het onderzoek voortvloeiende aanbevelingen en interventies opgenomen. Met de aanbevelingen en interventies willen we bijdragen aan een meer representatieve instroom en behoud van vrouwen in de politiek, in het bijzonder wethouders.

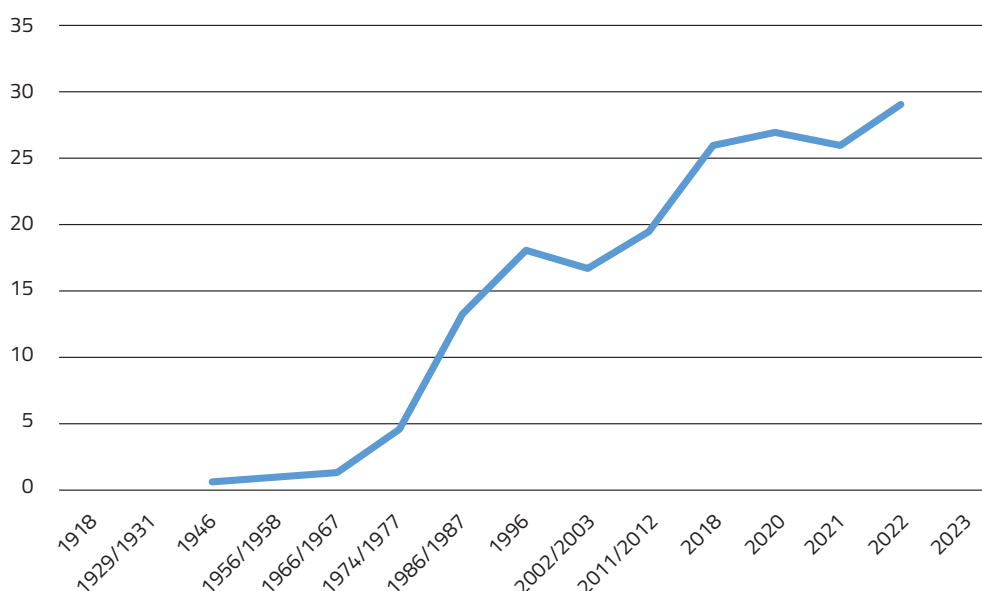
Dit rapport is de weerslag van het verkennende onderzoek naar het proces dat leidt tot vrouwelijke wethouders, uitgevoerd door Meer Vrouwen in de Politiek (Marie-Anne van Reijen), de Wethoudersvereniging (Vandana Jankipersadsing) en onderzoeker Zahra Runderkamp. Het is mogelijk gemaakt door het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties binnen het project 'Bevorderen intersectionele instroom wethouders'. De verzamelde materialen geven een bijzonder inkijkje in de 'black box' van onderhandelingen en het proces tot wethouder. Dit rapport is als volgt opgebouwd: eerst volgt een korte reflectie op de (wetenschappelijke) kennis die we op dit onderwerp hebben. Vervolgens worden de methoden van het onderzoek verantwoord en lichten we de uitkomsten toe. Als laatste volgen een conclusie, aanbevelingen en interventies.

Achtergrond: vrouwen in het ambt van wethouder

Hoe staat het ervoor?

Bij de viering van 100 jaar vrouwenkiesrecht in 2019 sprak de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, toentertijd Kajsa Ollongren, het streven uit dat de man/vrouw verhouding in het openbaar bestuur zich zou stabiliseren tussen de 40 en 60 procent (Ollongren, 2019). Dit streven erkent het belang van gendergelijkheid in de politiek. Maar om dit streefcijfer te bereiken, zijn er op dit moment nog steeds brede en inclusieve rekruteringsinspanningen en investeringen nodig.

Het aantal vrouwelijke wethouders is tot nu toe relatief laag, figuur 1 laat deze ontwikkeling zien¹. Toch vinden we al vroeg in de twintigste eeuw enkele vrouwen in het ambt van wethouder. Het gaat om Stiena Ruypers-Erens, in 1919 in Valkenburg, en Willy Hofman-Poot, 1919 in Oostzaan (Wethoudersvereniging, 2023). Eind jaren '80 steeg het percentage vrouwelijke wethouders voor het eerst boven de tien procent. In 2018 was het percentage 26 procent. Inmiddels is dat 29 procent.



Figuur 1: ontwikkeling percentage vrouwen in het ambt van wethouder.

Het gebrek aan vrouwen in het ambt van wethouder heeft gevolgen voor de representativiteit van besluit- en beleidsvorming. Verschillende perspectieven en ervaringen worden mogelijk niet voldoende meegenomen. Argumenten voor meer diversiteit in de politiek richten zich veelal op een verbeterde legitimiteit, meer representativiteit, en de meerwaarde van verschillende perspectieven (Akachar, 2019; Mügge & Runderkamp, 2019).

¹ Met dank aan BZK voor het verstrekken van deze gegevens.

Oorzaken van ondervertegenwoordiging

Er zijn verschillende factoren die het lage aantal vrouwen kunnen verklaren. In het artikel "Women in parliaments: Descriptive and substantive representation" legt politicoloog Lena Wängnerud verklarende factoren naast elkaar die in onderzoek naar voren zijn gebracht om de variatie te verklaren (2009). Daarbij onderscheidt zij drie categorieën: macro-, meso-, en micro-factoren. Onder factoren op macroniveau vinden we verklaringen zoals de cultuur rondom gendergelijkheid, het electorale systeem, en de aanwezigheid van nationale quota. Onder meso-factoren zaken als partijideologie en -organisatie, quota op partij niveau, en de aanwezigheid van vrouwenbewegingen. Onder micro-factoren de voorkeuren van kiezers en de motivaties en gedrag van vrouwen zelf. De optelsom van deze factoren, die in meer of mindere mate een rol spelen in de Nederlandse context, is de (mate van) ondervertegenwoordiging van vrouwen.

Welke vrouwen wel en niet doorstromen naar het ambt van wethouder, kunnen we beter begrijpen door te kijken naar de barrières die een rol spelen in het proces naar en door de politiek. Deze kunnen globaal worden onderverdeeld in sociaal-culturele, politieke, en kennis-en-informatie barrières (Runderkamp, 2023). Bij sociaal-culturele barrières gaat het om de bredere rol die gender in de samenleving speelt. Politieke barrières hebben betrekking op de manier waarop de politiek zelf georganiseerd is. Bij kennis-en-informatie barrières gaat het om de tekorten aan de juiste netwerken en contacten. Deze barrières, die vaak onzichtbaar zijn maar zich desalniettemin laten gelden, vormen obstakels voor de participatie van vrouwen in elke stap van het politieke proces.

Hoe ziet het proces eruit?

Als we uitzoomen, moeten we ons afvragen welke weg vrouwen naar en door de politiek afleggen tot het wethouderschap. Ze zullen zich eerst in de politiek moeten interesseren, zich bij een politieke partij moeten aansluiten, en vervolgens een politieke functie moeten gaan bekleden. Dit proces wordt in de politicologie ook wel het 'legislative recruitment process' genoemd (Norris, 1997; Norris & Lovenduski, 1995). In elke stap van het proces vallen sommige vrouwen uit, en stromen andere vrouwen door. Het gaat steeds om een proces van vraag (van de partij, van kiezers, enzovoort) en aanbod vanuit vrouwen.

We weten dat het lokaal bestuur voor velen een loopbaan is. Dat wil zeggen dat een groot deel van de wethouders eerder raadslid is geweest (79 procent). Van de burgemeesters is ook 70 procent raadslid geweest en 70 procent wethouder (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2022, p. 60). De Basismonitor Politieke Ambtsdragers zegt daarover dat veel politieke ambtsdragers doorschuiven van een vertegenwoordigende rol naar een bestuurlijke rol (Jansen et al., 2020). Binnen deze verschillende groepen treffen we een vergelijkbaar beeld aan wat betreft het percentage vrouwen in het ambt. Onder raadsleden is 35 procent vrouw, en onder burgemeesters 31 procent. In dit onderzoek kijken we specifiek naar hoe deze loopbaan voor vrouwelijke wethouders is verlopen.

Huidige profielen decentrale politieke ambtsdragers

De gemiddelde leeftijd van wethouders is 50 jaar en ze zijn vaak theoretisch opgeleid (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2022, p. 55). In de Nederlandse lokale politiek wordt het merendeel van de wethouders geleverd door lokale partijen, namelijk 41 procent. Lokale partijen zijn er in zoveel verschillende soorten, dat het lastig is ze als groep te omschrijven. Wel zijn lokale partijen gemiddeld (en significant) rechtser dan landelijke partijen samen, en significant cultureel progressiever (Oostaijen et al., 2019). Het blijkt dan ook dat kiezers om uiteenlopende redenen op lokale partijen stemmen, en ook dat lokale partijen zich vaker richten op lokale vraagstukken ('lokalistischer') (Otjes, 2018, 2020). De volgende twee grote groepen zijn wethouders van het CDA met 15 procent en VVD met 14 procent.

Intersectionaliteit

Het is belangrijk om een zogenaamd intersectioneel perspectief te hanteren, zodat er behalve gender ook ruimte is voor andere achtergrondkenmerken, zoals leeftijd. Intersectionaliteit, in de Nederlandse context ook wel 'kruispuntdenken' genoemd (Botman et al., 2001), stelt dat iemand op verschillende manieren anders kan zijn dan de heersende norm, en dat die manieren elkaar beïnvloeden. We moeten dus oog hebben voor vrouwen als groep in zijn algemeenheid maar ook daarbinnen voor vrouwen van kleur, vrouwen met een beperking, jonge vrouwen, enzovoort. Wat betreft verdere diversiteit in het lokale bestuur weten we dat ongeveer 6 procent van de raadsleden een migratieachtergrond heeft. Dit percentage is al een tijd stabiel (Vermeulen, 2023). Er ontbreken verdere cijfers over mensen in de politiek met een beperking, uit de LHBTQIA+ gemeenschap, enzovoort. Over de gehele linie bezien, kunnen we concluderen dat de Nederlandse lokale politieke ambtsdrager een 'redelijk eenzijdig' profiel heeft (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2022, p. 55).

Verantwoording methoden

In dit verkennende onderzoek hebben we gebruikgemaakt van een brede enquête onder vrouwelijke wethouders en gerichte focusgroepen. Deze twee methoden lichten we hieronder kort toe. We bestuderen in dit verkennende onderzoek alleen vrouwen, omdat ons doel is het pad naar het wethoudersambt beter te begrijpen om in de toekomst bij te kunnen dragen aan een hogere instroom van vrouwelijke wethouders.

Enquête profielen vrouwelijke wethouders met uitgebreide identiteits- en carrière-vragen

De enquête is op 21 november 2023 via de Wethoudersvereniging per e-mail naar alle vrouwelijke wethouders gestuurd (herhaling op 7 december 2023, evenals een eenmalige oproep op de LinkedIn pagina van Meer Vrouwen in de Politiek). De enquête heeft 10 weken open gestaan. De enquête is door 109 vrouwelijke wethouders ingevuld. Dat is een response rate van ongeveer 20 procent op een populatie van +/- 400 vrouwelijke wethouders. Dit is een mooie uitkomst, maar ligt iets lager dan de 35 procent die we gemiddeld zouden verwachten bij online enquêtes (Daikeler et al., 2022; Shih & Xitao, 2008). Dit kan te maken hebben met de tijd van verzending en de overvraagde groep wethouders. Toch kunnen we met 109 deelnemers een aantal interessante beelden schetsen.

Via de enquête zijn we vooral geïnteresseerd in vijf deelonderwerpen:

1. de achtergrondkenmerken van de deelnemer,
2. hun opleiding,
3. hun loopbaan,
4. hun netwerk,
5. en het proces tot hun wethouderschap.

Focusgroepen

Focusgroepen zijn een kwalitatieve onderzoeksmethode waarbij een groep mensen wordt samengebracht om te discussiëren over een vooraf bepaald onderwerp. Wij vragen in dit onderzoek welke factoren tot het wethouderschap leiden. Er zijn in totaal vier focusgroepen gehouden. Deze focusgroepen vonden online plaats via Zoom en bestonden uit 5 of 6 personen. We kozen voor online focusgroepen omdat uit onderzoek blijkt dat online focusgroepen op verschillende vlakken toegankelijker zijn dan offline focusgroepen (Lobe et al., 2020). Het is bijvoorbeeld makkelijker om mensen uit verschillende regio's te bereiken. Ook blijkt het makkelijker voor mensen om zich uit te spreken wanneer ze fysiek van elkaar gescheiden zijn. Daarnaast zijn online focusgroepen toegankelijker voor mensen die minder makkelijk in staat zijn om te reizen, bijvoorbeeld door een beperking.

We organiseerden sessies met drie verschillende groepen:

1. Zittende vrouwelijke wethouders (2 focusgroepen),
2. Vertegenwoordigers van politieke partijen; fractievoorzitters (1 focusgroep),
3. (In)formateurs (1 focusgroep).

Het doel van de sessies is om te achterhalen wat succesfactoren zijn geweest bij het worden van wethouder als vrouw. Daarnaast willen we de rollen van de verschillende actoren binnen het proces beter begrijpen. Thema's die in de focusgroepen aan bod kwamen zijn: belangrijke ervaringen en contacten om wethouder te worden; de rol van politieke partijen; het proces tot het kiezen van een wethouder; de profielkenmerken in het selectieproces; de profielkenmerken voor het gehele college; en als laatste beleidsadvies. Voor de focusgroep met wethouders hebben we daar nog een aantal vragen aan toegevoegd, namelijk: hoe ze politiek actief zijn geworden; hoe ze aansluiting vonden bij een politieke partij; en wat succesfactoren zijn geweest op hun pad tot wethouder. Bij politieke partijen en informateurs is ook specifiek behandeld wat doorslaggevende factoren zijn bij het kiezen van bepaalde wethouders.

We spraken met 11 vrouwelijke wethouders. In de eerste focusgroep deden ook drie deelnemers met een migratieachtergrond mee. In de groep met informateurs spraken we met 5 deelnemers, 2 mannen en 3 vrouwen. Bij de politieke partijen spraken we met 5 deelnemers, 1 man en 4 vrouwen.

De focusgroepen zijn afgenomen door Marie-Anne van Reijen en Vandana Jankipersadsing. De opnamen zijn getranscribeerd door Amberscript. Vervolgens heeft Zahra Runderkamp alle materialen geanalyseerd en gerapporteerd. De resultaten van dit onderzoek worden nu in twee aparte stukken behandeld, ten eerste die van de enquête en ten tweede de focusgroepen.

Resultaten enquête

In dit onderdeel bespreken we de resultaten van de enquête die is uitgezet onder vrouwelijke wethouders.

Achtergrondkenmerken

Vooraf vrouwelijke wethouders van lokale partijen vulden de enquête in, overeenkomstig de populatie. Ook de VVD, CDA, D66, PvdA, CU, SP, GL, en BBB zijn vertegenwoordigd. Alle provincies zijn vertegenwoordigd. Het overgrote deel van de wethouders die de enquête invulden, werkt in voltijd, namelijk 82 procent. Van de deelnemers geeft 93 procent aan zich niet te identificeren als iemand met een migratieachtergrond. Er zijn zes deelnemers met roots buiten Nederland. 87 procent van de deelnemers is theoretisch opgeleid. De gemiddelde leeftijd is 54.

Over het algemeen kunnen we zeggen dat de profielen van deze vrouwelijke wethouders veelal overeenkomen met het bredere, veelal eenzijdige, beeld dat we hierboven hebben geschetst van politieke ambtsdragers. Een aantal deelnemers liet langere opmerkingen achter in de enquête over hoe het voelt om af te wijken van de norm. Zo schrijft een deelnemer:

Mensen zijn niet gewend aan jonge vrouwelijke wethouders. Ik krijg bijna wekelijks een opmerking hierover, zoals: 'oh, we hadden een oude grijze man verwacht, dit is toch een heel ander beeld' of 'goh wat ben je een charmante wethouder', tot 'heb je je dochter meegenomen?'. Gelukkig weet ik dat dit niet aan mij ligt, maar dit betekent wel dat je soms twee keer zo hard moet werken.

Ervaring

Het overgrote deel van de vrouwelijke wethouders in de enquête had al politieke ervaring voor het wethouderschap (77 procent), in het bijzonder als raadslid (43 procent), en specifiek soms ook als fractievoorzitter in de gemeenteraad (29 procent). Dit beeld herkennen we uit eerder onderzoek waaruit blijkt dat het lokale bestuur vooral een politieke loopbaan is. Een deelnemer beschrijft dit proces: "Stap voor stap vormde er voor mij een beeld van medezeggenschap, naar commissielid, naar raadslid en naar deze stap tot wethouder". 14 procent had geen eerdere politieke ervaring.

Een opvallende toevoeging hieraan is dat veel vrouwelijke wethouders al eerder bestuurlijke ervaring op hebben gedaan buiten de politiek (75 procent), in het bijzonder via vrijwilligerswerk. Het gaat dan vooral om lokaal en in mindere mate regionaal vrijwilligerswerk. Als sectoren worden onder andere genoemd; sociaal domein (gezondheid), scouting, sport, kunst en cultuur. Ook heeft een aantal van hen eerder bestuurlijke ervaring opgedaan via een betaalde baan (zowel parttime als fulltime, allebei 10 procent). Dit is interessant omdat we uit de Basismonitor Politieke Ambtsdragers weten dat vrouwen gemiddeld minder jaren ervaring hebben in het openbaar bestuur dan mannen (2020). Het blijkt dus dat juist de vrijwilligerssector een belangrijk kanaal is voor vrouwen tot het wethouderschap. Dit kan enerzijds zijn omdat vrijwilligerswerk een manier is om bestuurlijke ervaring op te kunnen doen, en anderzijds kan het bestuurlijke vrijwilligerswerk leiden tot verbeterde zichtbaarheid en/of netwerken.

We vragen deelnemers te reflecteren op welke voorgaande ervaringen belangrijk waren voor hun wethouderschap. We zien hier drie bredere trends:

1. algemene eerdere leidinggevende werkervaring, bijvoorbeeld als manager, of in het bedrijfsleven,
2. hun eerdere politieke ervaringen, bijvoorbeeld als fractievoorzitter, of in de steunfractie,
3. specifieke inhoudelijke kennis die ze in kunnen zetten in hun portefeuille als wethouder, in het bijzonder sociaal domein, financiën.

² In de focusgroepen spraken we ook onder andere met deze partijen, en daarbovenop nog met een vertegenwoordiger van Volt.

Netwerk en contacten

Welke personen zijn belangrijk geweest in hun weg naar het wethouderschap? Hier geven deelnemers bijna enkel politieke contacten op, zoals burgemeesters, Commissarissen van de Koning, en partijleden.

Het sollicitatie- en formatie-proces

Als we vragen wie er vanuit hun partij betrokken was bij het formatieproces, krijgen we van veel vrouwelijke wethouders dezelfde antwoorden. Het gaat in het bijzonder om de fractievoorzitter en degene die wethouder is geworden zelf. Twee deelnemers beschrijven hoe er in 'hun' gemeenten werd gewerkt met raadsakkoorden waardoor, schrijven zij, de raad een belangrijke(re) rol speelde in het proces.

Vanuit de partij zijn over het algemeen fractievoorzitters en voorzitters van het (lokale) bestuur van de partij betrokken bij de selectie van wethouders. Een aantal partijen heeft hier een externe adviseur of commissie voor ingezet. Bij lokale partijen worden vaker de leden genoemd als betrokkenen bij het proces, terwijl bij landelijke partijen het landelijk bestuur vaker wordt genoemd.

Als we kijken naar de sollicitatieprocedure, zien we twee brede lijnen omtrent het proces. Aan de ene kant de deelnemers die aangeven dat er weinig sprake was van een proces, ze waren bijvoorbeeld zelf de enige kandidaat of zijn gevraagd. Deze deelnemers zijn vaker lid van een lokale partij, 35 procent versus 26 procent bij landelijke partijen. Aan de andere kant zien we, vaker bij lokale afdelingen van landelijke partijen, meer geïnstitutionaliseerde processen via bijvoorbeeld sollicitatiegesprekken. Deze twee groepen zijn in de enquête ongeveer even groot.

Profielen

Eerder zagen we al dat een aantal wethouders vanuit specifieke eerdere werkervaring het ambt is binnengekomen. Wanneer we vragen naar het belang van hun inhoudelijke kennis voor hun aanstelling, zien we dat het overgrote deel van de deelnemers aangeeft dat ze op een specifieke portefeuille zijn uitgenodigd. Maar een aantal deelnemers geeft aan dat specifieke inhoudelijke kennis niet belangrijk was. Dit blijkt meestal het geval wanneer er pas na selectie van de kandidaat-wethouders werd gekeken welke portefeuilles zij zouden kunnen vervullen. In deze gevallen werden kennis van de gemeente en de 'mores' belangrijker geacht dan inhoudelijke kennis. We moeten ons er bewust van zijn dat deze twee groepen niet helemaal van elkaar te onderscheiden zijn. We zien namelijk dat veel van de deelnemers uit de tweede groep hebben mee-onderhandeld en dus op die manier voorkeuren hebben kunnen aangeven voor portefeuilles die aan hun partij werden toebedeeld.

Deelnemers geven aan dat vele profielkenmerken de revue passeerden in het sollicitatieproces. Competentie, woonplaats en politieke sensitiviteit komen het meest terug. Een enkeling noemt gender of leeftijd. Deelnemers geven over het algemeen aan dat er niet specifiek op gender lijkt te zijn geselecteerd. In slechts een aantal gemeenten 'speelde het een rol' of 'is het geïnsinueerd'. In het bijzonder gaat het dan ook om gemeenten waar er, zo geven deelnemers aan, in de voorgaande periode enkel mannelijke wethouders waren.

Voor het gehele college lijken profielkenmerken amper naast elkaar te zijn gelegd. Slechts twee deelnemers geven aan dat er over de man/vrouw-verhoudingen is gesproken voor het gehele college. Voor het gehele college worden vooral bestuursstijlen, samenwerking en onderlinge klik veel genoemd.

Beleidsadvies

We vragen de zittende wethouders in de enquête ook naar hun advies om de instroom van andere vrouwelijke wethouders in de toekomst te bevorderen. Een paar wethouders hebben advies voor vrouwen zelf: "niet bang en bescheiden zijn", "durf je ambitie uit te spreken", "hard werken". We zagen eerder dat in onderzoek naar de verklaringen voor het lage aantal vrouwen individuele overwegingen maar een kleine rol spelen.

Het overgrote deel van de deelnemers noemt dan ook adviezen voor interventies door derden, zoals het bewaken van diversiteit voor het gehele college, onder raadsleden en partijleden. Een deelnemer schrijft: "Mijn ervaring is dat het helaas nog steeds een mannenwereld is". Een ander raadt aan te focussen op behoud van vrouwelijke wethouders, en niet alleen op instroom. Deelnemers geven aan dat vrouwen kunnen worden ondersteund via trainingen, buddy/coaching en oriëntatieprogramma's. Een deelnemer schrijft: "Breng rolmodellen in beeld om een diverser beeld te creëren van hoe een wethouder eruit kan zien en wat het ambt inhoudt".

Ook het actief scouten van vrouwen wordt meerdere keren genoemd. Een deelnemer beschrijft waarom dat zo'n succesvolle strategie is: "Ik had zelf nooit deze rol als serieuze optie ingeschat, tot ik ervoor gevraagd werd".

Andere adviezen die worden genoemd zijn: selecteren op potentie, niet op ervaring; de rol van mannen onder de loep nemen; invoeren van streefcijfers/quota; vrouwelijke wethouders als ambassadeur anderen laten informeren over het ambt (bijvoorbeeld in de raad van buurgemeenten); parttime wethouderschap schrappen; politieke cultuur vrouwvriendelijker maken.

Aan het einde van dit rapport hebben wij aanbevelingen opgenomen waarin we een aantal van deze adviezen verder uitwerken.

In dit onderdeel lieten we zien dat:

- *Vrijwilligerswerk is een belangrijk kanaal richting het wethouderschap voor vrouwen. Op deze manier kunnen zij bestuurlijke ervaring opdoen en/of werken aan hun zichtbaarheid en netwerk,*
- *Onder vrouwelijke wethouders ook een relatief eenzijdig beeld is wat betreft verdere diversiteit. Maar het afwijken van de mannelijke norm kan betekenen dat vrouwen denken dat ze harder moeten werken om te 'compenseren',*
- *Voor vrouwen de lokale politiek ook veelal een loopbaan is, ze wijken dus wat dat betreft niet af van mannelijke wethouders,*
- *Er zowel formele als informele sollicitatieprocessen plaatshebben, waarin lidmaatschap van een lokale of nationale partij een verschil lijkt te maken.*

Resultaten focusgroepen

In dit onderdeel bespreken we de resultaten van de focusgroepen met drie verschillende groepen: zittende vrouwelijke wethouders, vertegenwoordigers van politieke partijen, en (in)formateurs.

Wethouders

We spraken met twee groepen vrouwelijke wethouders, aangegeven als FG1 en FG2.

Bijna alle wethouders gaven aan dat ze voor het ambt hebben gekozen om een inhoudelijk verschil te maken en dingen te veranderen; "een steentje bij te dragen" (FG2). Twee concrete voorbeelden zijn hierbij interessant. In FG2 vertelt een wethouder hoe ze voor het eerst met de lokale politiek in aanraking kwam:

Ik had niets met politiek, maar wilde wel iets doen voor mijn omgeving. Tot mijn verbazing werd een idee van mij ingevoerd in de gemeente. Toen dacht ik, 'als je op de juiste plek iets laat horen, kan je iets veranderen'.

Een andere wethouder in FG1 vertelt over een voor haar beslissend onderwerp om eerst raadslid te worden:

De grootste crisis is de wooncrisis, omdat ik ook heel lang op zoek ben geweest naar een woning (...) er worden besluiten genomen door heel veel mensen die al een huis hebben en die in de gemeenteraad zitten.

Deze twee verhalen laten zien hoe vrouwen geëngageerd raken met de politiek. Dit is in eerste instantie niet meteen met het ambt van wethouder, maar vanuit inhoudelijk engagement en vanuit de raad, overeenkomstig de resultaten van de enquête. Alle wethouders vertellen over hoe ze voor het eerst met de politiek in aanraking kwamen. Zo vertelt in FG1 een wethouder dat ze eerst slapend lid is geworden van een partij, vervolgens actief lid werd, toen raadslid en vervolgens wethouder. Hier horen we weer over de belangrijke rol die vrijwilligerswerk speelt. Zo vertelt een wethouder in FG1:

Op een gegeven moment ben ik heel veel vrijwilligerswerk gaan doen en toen heb ik een aantal dingen gezien die ik zou willen veranderen. Ik dacht: als je vindt dat het beter kan, moet je niet langs de zijlijn staan. Ik ben toen actief geworden in mijn partij hier in gemeente X. Dat is me zo goed bevallen dat ik door ben blijven gaan, waardoor ik nu wethouder ben.

Om aansluiting te vinden bij een politieke partij zijn alle vrouwen op één na actief benaderd. Deze vrouw vertelt zichzelf te hebben aangemeld. Alle andere deelnemers vertellen over iemand die ze actief heeft gepusht of benaderd. In FG2 worden een aantal persoonlijke kennissen genoemd. Zo noemt iemand haar moeder, die haar opgaf bij een lokale politieke partij, bij een ander was het haar man. Bij het overgrote deel gaat het, net als in de enquête, om kennissen die al politiek actief waren: "Toen zei hij: waarom doe jij dat eigenlijk niet?" (FG2).

Over aansluiting bij een politieke partij of fractie vinden, horen we zeer verschillende ervaringen. In FG1 vertelt een deelnemer hoe zij aansluiting vond bij haar fractie:

Daar voelde ik me heel erg thuis. Het voelde als een warm bad. Ik was niet meer de jongste, maar iedereen dacht, wat fijn dat we iemand hebben die jong instroomt, terwijl ik dacht, jong? Dat was heel leuk om mee te maken. Dat zegt wat over de cultuur en diversiteit.

Een andere wethouder in FG1 vertelt dat aansluiting vinden bij een politieke partij voor haar juist niet makkelijk was. Ze vond het "elke keer schrikken omdat het een wit mannenbolwerk was. Ik dacht, wat doe ik hier?". Hier lijkt de mate waarin vrouwen zich herkennen, en dus de inclusiviteit van de bestaande fractie, een succesfactor voor vrouwen die hun weg vinden naar de politiek. Een ander begon mee te doen aan fractievergaderingen als fractieondersteuner. Actieve benadering blijkt keer op keer essentieel. Zo vertelt een deelnemer in FG1:

Ze waren bij partij X dringend op zoek naar een vrouw die niet op haar mondje gevallen was. Vanaf dat moment werd ik achtervolgd door de raad en gevraagd, wil je niet politiek actief worden?

In FG1 spreken we met een aantal vrouwen met een migratieachtergrond, en daar ontstaat ook een discussie over het fysiek afwijken van de norm van wethouder, zoals we ook in de enquête enkele keren teruglezen. Deelnemers wisselen schrijnende ervaringen met seksisme en racisme uit. Een deelnemer vertelt dat ze vaak voor 'asielzoeker' wordt uitgemaakt. Een ander wordt, in plaats van als wethouder te worden aangezien, vaak aangezien voor de persoonlijk assistent.

Als succesfactoren worden in FG1 onder andere eerdere werkervaring als succesfactor genoemd maar ook een aantal achtergrondkenmerken, zoals dat de partij nadrukkelijk op zoek was naar een vrouw, of een jonge wethouder. Eerdere ervaring in de raad wordt ook als succesfactor benoemd, omdat dit bijdraagt aan het vertrouwen dat de raad heeft in de wethouder: "Bij ons is het gebouwd op personen, dus op vertrouwen" (FG1). In het bijzonder spelen daarbij andere partijen (dus niet de eigen partij) een rol om een kandidaat een extra boost te geven, omdat, geeft een deelnemer aan, ze haar kenden en wisten dat ze een betrouwbare kandidaat was. Vervolgens komt het kennen van de gemeente in meer algemene zin aan de orde:

Je moet binding hebben met de stad, ervaring in de politiek, openstaan voor nieuwe ideeën, een stukje innovatie kunnen bieden, een brug kunnen kloven, en de partijstandpunten en het geluid in het college terug laten komen (FG1).

Een wethouder die het geluid van partij X kan laten horen en de bijbehorende aspecten, aansluiting hebben met de gemeente, bezighouden met netwerk, communicatievaardigheden en inhoud (FG1).

Ook in FG2 wordt dit beeld geschetst:

Wat ik belangrijk vond voor ik wethouder werd, was dat ik in de fractie had gezeten, en als raadslid had gefunctioneerd. Je kent dan enigszins de spelregels.

Voor mij ook. Alhoewel het woeste leven van een wethouder toch totaal anders is (FG2).

In FG2 wordt verder door een wethouder als belangrijke succesfactor tot het wethouderschap genoemd dat haar partij de grootste werd. In FG2 wordt ook het thuisfront uitgebreid besproken, die kunnen helpen met de beslissing om de stap te zetten en zijn daarna een belangrijke steunfactor.

Wanneer we naar het proces tot het wethouderschap vragen, zien we een vergelijkbaar beeld met de enquête, namelijk twee groepen. Eén groep waarbij het proces (sollicitatieprocedure) meer formeel is verlopen, een andere groep meer informeel - hoewel ook hier de groepen enigszins door elkaar lopen. Een deelnemer in FG1 geeft aan dat deze raadsperiode voor het eerst met een openbare vacature is gewerkt, hoewel zij eigenlijk al klaarstond als kandidaat. In FG2 kreeg een deelnemer een mailtje met een uitnodiging om wethouder te worden. Een ander moest een competentietest doen en daarmee werd voor het hele college een 'check' gedaan of ze zouden kunnen samenwerken als team.

Politieke partijen

In de derde focusgroep, FG3, brengen we vertegenwoordigers van politieke partijen samen die bij coalitieonderhandelingen na de verkiezingen van 2022 betrokken waren. Een groot deel van deze deelnemers geeft aan dat wanneer de zittende wethouder wil blijven, dit meestal de 'automatische' kandidaat is. We weten uit onderzoek van De Collegetafel (2023) dat het aantal wethouders dat terugkeert en overgaat van het oude naar het nieuwe college ongeveer vijftig procent was. De vertegenwoordigers van politieke partijen waar de wethouder niet nog een termijn dient, zetten een procedure op. Sommige vertegenwoordigers van grotere landelijke partijen vertellen over hoe hun sollicitatieprocedure vorm had. Er is discussie of zo'n procedure in kleine gemeenten en bij lokale partijen ook zou kunnen werken. Een deelnemer zegt daarover: "Als je het over de aantrekkelijkheid hebt van het wethouderschap en iets wat je voor je eigen carrière doet, is [grote gemeente] een optie, maar hier [kleine gemeente] niet. Je vist in een hele andere vijver als kleine gemeente". Hier lijken dus zowel de grootte van de gemeente als het verschil tussen nationale en lokale partijen de vorm van het proces te beïnvloeden. Er is niet bij alle deelnemers sprake geweest van een proces, want een ander zegt: "Ik heb op gevoel onze kandidaten geselecteerd".

Als voorgaande ervaring vinden twee deelnemers "levenservaring" en "de school van het leven" het belangrijkste. De anderen geven aan dat het vooral gaat om het snappen van het reilen en zeilen van een gemeente, zoals het dualisme. Daarom, beargumenteert een deelnemer, is minimaal hbo-werkniveau belangrijk. Dit is herkenbaar als het snappen van 'de mores' waar ook in de enquête veelvuldig over werd gesproken.

Dat politieke ervaring zo belangrijk is, staat op gespannen voet met het aantrekken van nieuwe, onervaren gezichten, benoemt deze deelnemer:

We weten dat we op zoek moeten gaan naar iemand die hem moet vervangen. De vraag is dan: kies je weer voor een ervaren bestuurder? Of gunnen we de ruimte aan een nieuw iemand? We moeten ook de onervaren mensen ruimte bieden om te groeien in dit vak.

Deelnemers voeren ook een discussie over wethouders 'van binnen' en 'van buiten' de gemeente waarbij er bij iedereen een duidelijke voorkeur is voor wethouders 'van binnen': "iemand die een van ons is". Uit onderzoek van Boogers & Voerman (2018) weten we dat er drie verschillende 'smaken' zijn: wethouderskandidaten die lijsttrekker zijn, kandidaten die niet op de kandidatenlijst staan, en kandidaten van buiten de gemeente. Vooral landelijke partijen zoeken en vinden wethouderskandidaten van buiten de gemeente (12,5% bij landelijke partijen versus 6,5% bij lokale partijen). Tegelijkertijd geven in het onderzoek van Boogers en Voerman zowel lokale als landelijke partijen voor het merendeel aan voldoende kandidaten te kunnen vinden. Dit beeld herkennen we in de focusgroepen.

Naast het aantrekken van nieuwe gezichten bespreken de vertegenwoordigers ook specifiek jonge wethouders. De vertegenwoordigers van politieke partijen vertellen dat er veel spanning komt te staan op het privéleven van een wethouder. Jonge wethouders met gezinnen worden hierbij geïmpliciteerd. Daarnaast speelt de grootte van de gemeente een rol, zoals dit gesprek aangeeft:

Het is voor sommigen een belemmering om hierin te stappen, omdat je 24/7 aanstaat. Het vraagt superveel van je privéleven. Het is echt een opoffering.

Dat is nog meer in een kleine gemeente. Je bent nergens anoniem. In de grote stad heb je nog een mogelijkheid om iets te gaan doen waarbij je denkt, hier weten ze niet dat ik de wethouder bent. Dat is bij ons onmogelijk. 24/7 wordt af en toe te belastend, in mijn beleving.

Wanneer we verder vragen naar het sollicitatieproces, geeft het overgrote deel van de deelnemers aan dat er een vacature was, waarna een selectiecommissie zich over de CV's en sollicitatiebrieven heeft gebogen. Bij vertegenwoordigers van landelijke partijen is de vacature gebaseerd op een profielschets vanuit de landelijke partij. Sommige partijen koppelen er ook een persoonlijkheidstest aan. Deelnemers geven aan dat er in de profielschetsen veel verschillende kenmerken staan. Ze zouden het positief vinden als de lijst met kenmerken minder lang zou zijn zodat het makkelijker werven is: "Dat schaap met zoveel poten konden wij niet meer vinden, je jaagt iedereen aan de voorkant weg". Over het algemeen vinden de deelnemers vooral 'zachte' kwaliteiten belangrijk: verbinden, visie, sensitief en communicatief. Opvallend is dat het kwaliteiten zijn die we over het algemeen herkennen als 'feminien'. De zoektocht naar deze kwaliteiten zou een mogelijke succesfactor kunnen zijn voor vrouwen op het pad naar het ambt van wethouder.

Een aantal deelnemers komt uit gemeenten waar in het recente verleden het college alleen uit mannen bestond. In deze gemeenten is meer discussie over hoe vrouwelijke wethouders aan te stellen, net als in de enquête werd aangegeven. Het werd "een van de aandachtspunten" of speelde "op de achtergrond", maar, geven deelnemers aan, kwaliteit heeft altijd de bovenhand. We horen in de gesprekken vaker over een gepercipieerde spanning tussen kwaliteit en gender. Toch blijkt uit onderzoek op systeemniveau dat kwaliteit van besluitvorming gebaat is bij de inclusie van meer verschillende stemmen. Vervolgens is het wat betreft individuele kwaliteiten van kandidaat-wethouders niet duidelijk wat die kwaliteit dan precies is, en hoe gender daarbij een rol speelt, bijvoorbeeld bij de associaties die we hebben bij leiderschap (Eagly & Karau, 2002; Wouters, 2019).

(In)formateurs

De vierde focusgroep bestond uit (in)formateurs, aangegeven als FG4. Alle (in)formateurs in FG4 geven aan dat de kandidaat-wethouders van tevoren vaststonden. Een deelnemer schat in zelfs twee jaar van tevoren. Dit beeld herkennen we uit Boogers & Voerman (2018, p.30) waarbij veel partijen ervoor kiezen om alvast duidelijkheid te geven over hun kandidaten vóór de verkiezingen. De informateurs zagen dan ook weinig mogelijkheid om in de aangeleverde namenlijst verandering te brengen. Ook niet als het om gender gaat, zoals deze discussie aangeeft:

Ik heb de kwestie van de verdeling man/vrouw uiteraard aan de orde gesteld in het college en ook mijn teleurstelling erover uitgesproken dat ze niet verder kwamen dan één vrouw en vier mannen, en gevraagd of er dan geen capabele vrouwen in de verschillende deelnemende partijen aanwezig waren. Die waren er wél, maar dan zie je toch dat er een soort gevestigd belang is. Het lijkt alsof het van tevoren al bijna vaststaat en degenen die aan de onderhandelingstafel zitten en de fractievoorzitters hebben daar een hele zware en doorslaggevende stem in.

Het is schandalig, maar je bent informateur. Je moet je plaats kennen.

Een aantal informateurs heeft nog geprobeerd hier via informele gesprekken verandering in te brengen. Een informateur wist bijvoorbeeld een jonge vrouwelijke partijleider bij het proces te betrekken die later ook wethouder werd.

Over het geheel genomen was er bij de aangeleverde kandidaten in deze gevallen dus nog weinig genderdiversiteit. Vaak schuift de nummer één van de lijst van raadsleden door naar het wethouderschap (Boogers & Voerman, 2018). Een van de informateurs schetst een vergelijkbaar beeld:

Alle partijen kwamen met één naam op de proppen. Althans alle partijen die serieus kans maakten op het college, kwamen allemaal met een man. Ik denk dat dat ook veel eerder bepaald wordt dan het moment waarop de informatieronde start, want vaak is dat binnen een partij al lang beklonken.

³ Zie bijvoorbeeld deze doorrekening voor het nationale niveau van S. de Leeuw: <https://stukroodvlees.nl/vrouwen-tweede-kamer-schuld-kiezer-partijen/>

In het verleden waren het vaak mannen die kieslijsten aanvoerden (Leyenaar, 2016), soms gevolgd door een vrouw op nummer twee. Als er bij deze kieslijsten aandacht is (geweest) voor diversiteit, dan gaat dat meestal over diversiteit van de lijst in z'n geheel. Diversiteit op individueel niveau is vaak van intersectionele aard, waarbij partijen meerdere vliegen in één klap proberen te vangen met slechts enkele kandidaten, gecentreerd om een witte man als leider (Celis et al., 2014). Maar als de (in)formateurs enkel met de 'bovenkant' van de lijst te doen hebben aan de onderhandelingstafel, dan blijven er dus vaker enkel mannen over. Ook als er van buiten deze lijst wordt gerekruteerd, is dit logischerwijs vaak vanuit bestaande netwerken van partijen, die nog veelal gedomineerd worden door mannen.

Over andere vormen van diversiteit, bijvoorbeeld over migratieachtergrond, is bij geen van de deelnemers gesproken. De deelnemers zijn het er over eens dat je ook niet té vroeg in het proces over de 'poppetjes' wil praten. Wat betreft gemeenten die eerder uit enkel mannelijke wethouders bestonden, bevragen deelnemers die uitkomst vooral vanuit de beschikbare pool vrouwen, zoals deze discussie weergeeft:

De vrouwen die je benadert voor die functie hebben heel gauw de neiging om te zeggen: kan ik dat combineren met mijn gezin? Ik heb mezelf ook heel vaak de vraag gesteld. Ik ben nu een keurige gepensioneerde moeder met kinderen die al lang de deur uit zijn en die geniet van haar kleinkinderen, maar ik heb mezelf best vaak de vraag gesteld: toen mijn kinderen twee, drie, vier, vijf jaar waren, had ik dan die rollen kunnen combineren?

Het feit dat wij als vrouwen nog steeds die vraag wél stellen, maar de mannen niet, is een kern waar wij wat aan zouden kunnen doen, denk ik.

Naast de zittende wethouders en de vertegenwoordigers van politieke partijen geven ook de informateurs aan dat politieke ervaring belangrijk is. Ze zijn het erover eens dat zij-instromers interessante kandidaten kunnen zijn op inhoudelijk vlak, maar dat die het in hun ervaring nog zwaarder hebben:

Voor degenen die echt geen raads-ervaring hebben, denk ik dat het nog moeilijker is en dat zij ook meer risico lopen op afbranden, terwijl daar - denk ik - ontzettend veel capaciteiten en kwaliteiten in kunnen binnenkomen, omdat het vaak ook mensen met een goed cv en een goede maatschappelijke betrokkenheid zijn, - anders kom je ook niet op zo'n kandidaat - maar zij knappen dan toch af op de manier waarop het gaat.

De benodigde raadservaring staat op gespannen voet met het verbeteren van diversiteit in de lokale politiek op de korte termijn, gegeven dat er ook onder raadsleden slechts 35 procent vrouw is.

In dit onderdeel lieten we zien dat:

- *Vrouwelijke wethouders inhoudelijke verandering als reden noemen om de politiek in te gaan, maar wel eerst actief geworven moeten worden door derden. Deze motivatie voor inhoudelijke verandering vinden ze onder andere via vrijwilligerswerk,*
- *Informateurs genderdiversiteit belangrijk vinden, maar worstelen hoe dit in de praktijk vorm te geven zo laat in het proces,*
- *Politieke ervaring, het kennen van de mores, mensen 'van binnen', een belangrijke overweging is om wethouderskandidaten naar voren te schuiven,*
- *Meestal is duidelijk wie de wethouderskandidaat is voor er onderhandeld wordt, waarbij gender en andere vormen van diversiteit, zoals migratieachtergrond, niet tot weinig een rol spelen.*

Conclusies

Om het aantal vrouwelijke wethouders in de toekomst te bevorderen, hebben we in dit verkennende onderzoek eerst gekeken naar hoe de huidige loopbanen van vrouwen naar het ambt van wethouder eruit zien.

De profielen van vrouwelijke wethouders komen, behalve gender, grotendeels overeen met de grotere groep wethouders. Ze zijn bijvoorbeeld vaak wit, 50+ en theoretisch opgeleid. Toch beschrijven deelnemers ook hoe zij het soms lastig vinden zich te verhouden tot de mannelijke norm. Zij worden bijvoorbeeld gezien als assistent van de mannelijke wethouder. Voor vrouwelijke wethouders met een migratieachtergrond komen hier nog ervaringen met racisme bij. Ook voor vrouwelijke wethouders is de lokale politiek veelal een loopbaan. Zij stromen vooral door vanuit het raadslidmaatschap. Eerdere politieke ervaring en kennis van 'de mores' van de gemeente zijn belangrijk in de ogen van deelnemers.

We weten uit eerder onderzoek dat vrouwen minder jaren politieke ervaring hebben dan mannen. Uit de enquête blijkt dat vrijwilligerswerk een belangrijk kanaal is voor vrouwen naar het wethouderschap. Vrijwilligerswerk kan helpen om bestuurlijke ervaring op te doen, zichtbaarheid te vergroten, en netwerk op te bouwen. Ook zien we dat vrouwen via het vrijwilligerswerk geëngageerd raken met de (lokale) politiek, en gemotiveerd raken om daar vervolgens verandering teweeg te brengen.

Het sollicitatieproces om wethouder te worden kent vele vormen, waarbij de formaliteit verschilt. De grootte van de gemeente en verschillen tussen lokale en landelijke partijen worden door deelnemers daarbij als bepalend gezien. Vaak staan wethouderskandidaten al van te voren klaar. Daardoor is vorm geven aan diversiteit van een college als geheel bij de formatie lastig, geven informateurs aan. Informateurs gaven aan genderdiversiteit belangrijk te vinden, maar vinden het lastig hier hun rol in te vinden zo laat in het proces.

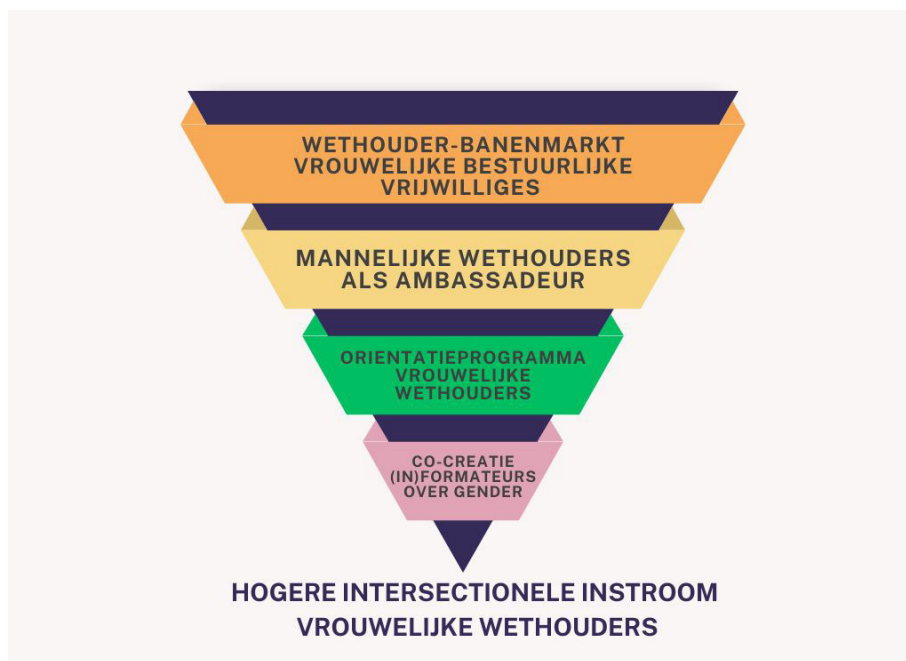
Actief scouten en rekruteren blijkt nog altijd essentieel om vrouwen bij de politiek te betrekken. Het ligt voor de hand dat politieke partijen bij lokale en regionale stichtingen en verenigingen scouten naar vrouwen die vanuit hun vrijwillige bestuurlijke engagement de stap naar de politiek zouden kunnen (willen) maken.

In dit onderdeel trekken we de volgende conclusies:

- *Vrijwilligerswerk is een belangrijk kanaal voor vrouwen naar het wethouderschap,*
- *Het sollicitatieproces kent vele vormen, in verschillende mate van formaliteit,*
- *Vrouwelijke wethouders zijn vaak wit, 50+ en theoretisch opgeleid,*
- *Vrouwelijke wethouders vinden het lastig om zich te verhouden tot de heersende mannelijke norm,*
- *Wethouderskandidaten zijn in een vroeg stadium bekend,*
- *Informateurs vinden het ingewikkeld om hun rol te vinden in de samenstelling van een gendergelijk college,*
- *Er liggen kansen voor vrouwen die vanuit hun vrijwillige (bestuurlijke) engagement kunnen doorstromen naar het wethouderschap.*

Aanbevelingen

Als laatste doen we uit het verkennende onderzoek voortvloeiende aanbevelingen. Hierin maken we een onderscheid tussen aanbevelingen op het systemische en individuele niveau. Vrouwen kunnen in hun weg naar het ambt van wethouder beter ondersteund worden in alle fasen van het 'legislative recruitment process'. Zo kunnen geïnteresseerden geholpen worden met een oriëntatieprogramma, kunnen vrouwen relevante ervaring opdoen, ook door vrijwilligerswerk, en zijn vrouwen die voor het wethouderschap willen gaan, gebaat om ruim van te voren hun hand op te steken binnen partij en (of) gemeente. Hiervoor kunnen in de komende jaren gerichte outreach-programma's worden opgezet die specifiek zijn ontworpen om een intersectionele groep van vrouwen te informeren over de mogelijkheden van het wethouderschap. Meer globaal kunnen het organiseren van programma's over leiderschap en politiek voor vrouwen hen helpen om hun vaardigheden te ontwikkelen, waardoor ze zich beter voorbereid voelen als mogelijk wethouder in de toekomst.



Het is belangrijk rekening te houden dat vrouwen en zeker vrouwen van kleur veel minder toegang hebben tot de 'juiste' netwerken. Dit is in het bijzonder een grote barrière bij processen van rekrutering, waarbij vaak op bestaande netwerken wordt vertrouwd. Hierin kan samenwerking met bestaande lokale netwerken en organisaties van vrouwen voor beter bereik zorgen. Door middel van zulke partnerschappen kan een ondersteunende gemeenschap worden gecreëerd die vrouwen aanmoedigt en ondersteunt bij hun politieke ambities, welke dat ook zijn.

Vervolgens is er veel winst te behalen bij de informateurs, waarbij het bewustzijn van en omgang met gender in het informatieproces verder op de agenda kan worden gezet. Gemixte aanwas van informateurs zelf, waarbij er bijvoorbeeld in gemengde duo's van mannen en vrouwen zou kunnen worden gewerkt, kan hierbij ook helpen.

Deze aanbevelingen kunnen op korte en lange termijn bijdragen aan een boost van de instroom en het behoud van het aantal vrouwelijke wethouders. We hopen dat dat in de toekomst zorgt voor, zoals een deelnemer het beschreef, een heel ander beeld van wethouders.

In dit onderdeel deden we de volgende aanbevelingen:

- *Op individueel niveau:*
 - *Oriëntatieprogramma voor potentiële vrouwelijke wethouderskandidaten (van kleur) met onder andere aandacht voor mores, politieke cultuur en politieke vaardigheden,*
 - *Doe bestuurlijke ervaring op, bijvoorbeeld door vrijwilligerswerk,*
 - *Zorg ervoor dat je ook bij de andere fracties gezien wordt als een geschikte wethouderskandidaat,*
 - *Steek ruim van te voren, dus vóór de verkiezingen, je hand op binnen partij en (of) gemeente, voor het wethouderschap.*
- *Op systemisch niveau:*
 - *Vergroten van bewustzijn van en omgang met gender bij (in)formateurs,*
 - *Verbinding faciliteren van vrouwelijke (bestuurlijke) vrijwilligers met politieke partijen,*
 - *Het aanpassen van het beeld van wethouders en leiderschap, waarbij meer ruimte is voor vrouwen.*

Voorgestelde interventies

Op basis van het onderzoek, de conclusies, en aanbevelingen stellen we de volgende vier interventies voor. Deze vier interventies vinden plaats in verschillende fases in het proces om wethouder te worden.

De *eerste* fase is het verbinden van vrouwelijke potentiële wethouders-kandidaten (van kleur) met politieke partijen die op zoek zijn naar wethouderskandidaten. Hiervoor kunnen gemeenten een wethouder-banenmarkt organiseren voor vrouwelijke vrijwilligers in bestuurdersfuncties. Dit kunnen zowel vrouwen zijn die al politiek actief zijn als vrouwen die nog niet politiek actief zijn. Vrouwen kunnen laagdrempelig toegang krijgen tot het netwerk van politieke partijen en informatie krijgen over wat de functie van wethouder inhoudt. Politieke partijen kunnen deze vrouwen actief scouten als wethouderskandidaten.

De *tweede* fase is het veranderen van het beeld van wethouders en leiderschap. Omdat gendergelijkheid een zaak is voor iedereen, worden in deze fase mannelijke wethouders als ambassadeurs ingezet om het belang van een gendergelijk college van B&W uit te dragen.

Waar in de eerste fase de instroom van potentiële vrouwelijke wethouderskandidaten is vergroot en in de tweede fase het veranderen van het beeld van wethouders centraal staat, is de *derde* fase een oriëntatieprogramma voor vrouwen (van kleur) die geïnteresseerd zijn om wethouder te worden, die bijvoorbeeld zijn geënthousiasmeerd en geïnformeerd op de wethouder-banenmarkt. In het oriëntatieprogramma wordt onder andere ingegaan op de mores, politieke cultuur en politieke vaardigheden. De politieke vaardigheden zijn bijvoorbeeld de verschillende politieke instrumenten (amendementen, moties, etc.) en politieke processen.

De *vierde* fase richt zich op het sollicitatie- en formatieproces, waar de (in)formateurs een belangrijke rol spelen. Middels co-creatie wordt het gesprek gevoerd met (in)formateurs om het bewustzijn van en omgang met gender in het informatieproces te vergroten.

Colofon

Dit rapport is gepubliceerd op 12 juni 2024.

Dit verkennend onderzoek is uitgevoerd voor het project 'Bevorderen intersectionele instroom wethouders'.

We willen alle deelnemers aan het onderzoek bedanken voor hun tijd en bereidheid om hun kennis te delen.

Wij hebben voor de kaft gebruik gemaakt van portretten van fotografen Gijs Proost, Merel van Dooren, Robert Westera.

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. De verantwoordelijkheid voor de inhoud van het onderzoek berust bij de auteurs. De inhoud vormt niet per definitie een weergave van het standpunt van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

We danken Paul Winters, Vildan Lidders, Susan van Renssen en Hella van de Velde van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Bibliografie

- Akachar, S. (2019). *Diversiteit in de raad: bekend maar soms onbemind*. Nederlandse Vereniging voor Raadsleden.
- Boogers, M., & Voerman, G. (2018). *Rekrutering en selectie van kandidaten voor de gemeenteraadsverkiezingen in 2018*. Universiteit Twente/Rijksuniversiteit Groningen.
- Botman, M., Jouwe, N., & Wekker, G. (Eds.). (2001). *Caleidoscopische visies. Zwarte, migranten- en vluchtelingen-vrouwenbeweging in Nederland*. Koninklijk Instituut voor de Tropen.
- Celis, K., Erzeel, S., Mügge, L. M., & Damstra, A. (2014). Quotas and intersectionality: *Ethnicity and gender in candidate selection*. *International Political Science Review*, 35(1), 41–54. <https://www.jstor.org/stable/24573413>
- Daikeler, J., Silber, H., & Bošnjak, M. (2022). A Meta-Analysis of How Country-Level Factors Affect Web Survey Response Rates. *International Journal of Market Research*, 64(3), 306–333. <https://doi.org/10.1177/14707853211050916>
- De Colletaafel. (2023). *Wethouders & collegevorming 2022*.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573–598. <https://doi.org/10.1037//0033-295X.109.3.573>
- Inter-Parliamentary Union. (2024). *Monthly ranking of women in national parliaments*. New Parline: The IPU's Open Data Platform. <https://data.ipu.org/women-ranking>
- Jansen, G., Denters, B., & Zuydam, S. van. (2020). *Basismonitor Politieke Ambtsdragers 2020: Volksvertegenwoordigers en bestuurders in provincies en waterschappen over hun ambt*. Universiteit Twente/Tilburg University.
- Leyenaar, M. (2016). *Hare Excellentie*. Uitgeverij Prometheus.
- Lobe, B., Morgan, D., & Hoffman, K. A. (2020). Qualitative Data Collection in an Era of Social Distancing. *International Journal of Qualitative Methods*, 19, 1–8. <https://doi.org/10.1177/1609406920937875>
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (2022). *Staat van het Bestuur 2022*.
- Mügge, L. M., & Runderkamp, Z. (2019). De tweede sekse in politiek en openbaar bestuur. In *Op weg naar een betere m/v-balans in politiek en bestuur*. Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Norris, P. (1997). *Passages to Power: Legislative Recruitment in Advanced Democracies*. Cambridge University Press.
- Norris, P., & Lovenduski, J. (1995). *Political Recruitment*. Cambridge University Press.
- Ollongren, K. (2019). *Kamerbrief met reactie op rondetafelgesprek vrouwen in het openbaar bestuur*. Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Oostaijen, J. van, Peeters, M., Jennissen, S., Voerman, G., & Otjes, S. (2019). *Lokale partijen in Nederland. Een overzicht van kennis over lokale partijen 2002-2019*. Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

- Otjes, S. (2018). Pushed by national politics or pulled by localism? Voting for independent local parties in the Netherlands. *Local Government Studies*, 44(3), 305–328. <https://doi.org/10.1080/03003930.2018.1427072>
- Otjes, S. (2020). Going Local. Voting for independent local Parties in the Netherlands 1986–2010. *Local Government Studies*, 46(1), 91–115. <https://doi.org/10.1080/03003930.2019.1619555>
- Runderkamp, Z. (2023). *Barrières voor vrouwen om politiek actief te worden, zijn en blijven*. Alliantie Politica.
- Shih, T. H., & Xitao, F. (2008). Comparing response rates from web and mail surveys: A meta-analysis. *Field Methods*, 20(3), 249–271. <https://doi.org/10.1177/1525822X08317085>
- Vermeulen, F. (2023). *Hoe divers zijn de Nederlandse gemeenteraden?*
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Wängnerud, L. (2009). Women in parliaments: Descriptive and substantive representation. *Annual Review of Political Science*, 12, 51–69. <https://doi.org/10.1146/annurev.polisci.11.053106.123839>
- Wethoudersvereniging. (2023). *Eerbetoen aan de Eerste Vrouwelijke Wethouder van Nederland: Stiena Ruypers-Erens*.
<https://www.wethoudersvereniging.nl/nieuws/eerbetoen-aan-de-eerste-vrouwelijke-wethouder/>
- Wouters, J. (2019). 'Vrouw lijdt onder onbewust vooroordeel.'
Het Parool. <https://www.parool.nl/columns-opinie/vrouw-lijdt-onder-onbewust-vooroordeel-b2fb0b40>

