

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

Eindrapport verkennend onderzoek



Fotografie: Gijjs Proost, Merel van Dooren, Robert Westera.



MEER VROUWEN  
IN DE POLITIEK

ZahraRunderkamp.nl

 Wethoudersvereniging

## Een onverwacht beeld.

### Vrouwen als wethouders en hun weg naar het ambt.

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.

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.

#### **Redelijk eenzijdig**

In het rapport laten we zien dat de profielen van vrouwelijke wethouders, behalve gender, grotendeels overeenkomen 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.

#### **Lokale politiek als loopbaan**

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 de deelnemers.

#### **Vrijwilligerswerk**

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 daar vervolgens verandering teweeg willen brengen.

#### **Sollicitatieproces**

Het sollicitatieproces om wethouder te worden kent vele vormen, waarbij de formaliteit kan verschillen. De grootte van de gemeente en verschillen tussen lokale en landelijke partijen worden door deelnemers daarbij als bepalend gezien. Vaak staan wethouderskandidaten al 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.

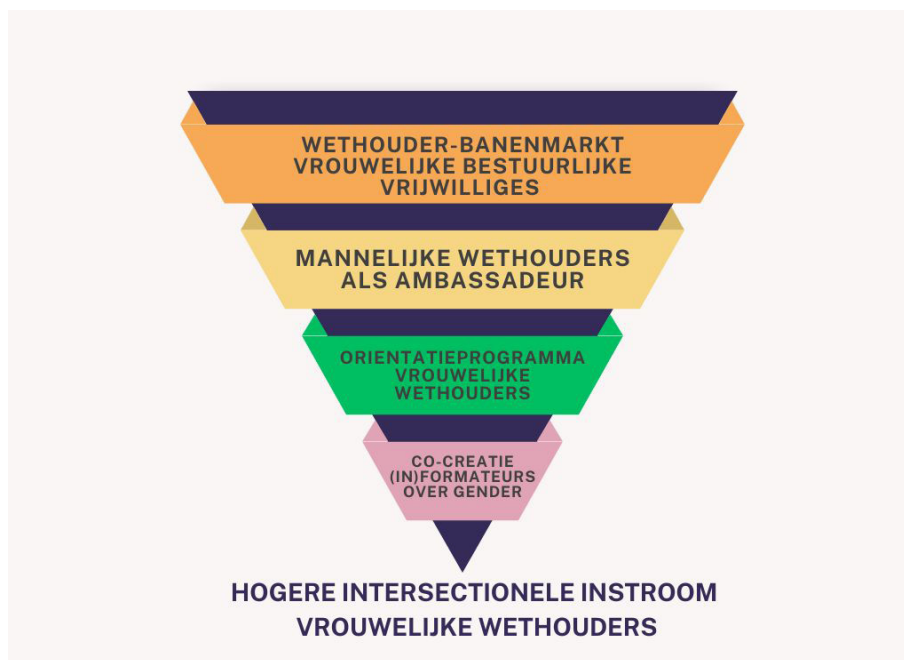
#### **Rekrutering**

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.

### En nu? 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.

1. 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.
2. 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.



3. 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.
4. 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.

**Het gehele rapport is hier te lezen:**

[www.meervrouwenindepolitiek.nl](http://www.meervrouwenindepolitiek.nl)