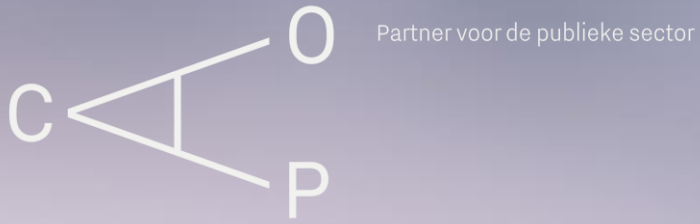
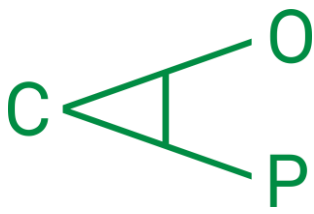


CAOP caop.nl
Postbus 556
2501 CN Den Haag



Literatuurverkenning Arbeidsvoorwaarden Politieke Ambtsdragers





Partner voor de publieke sector

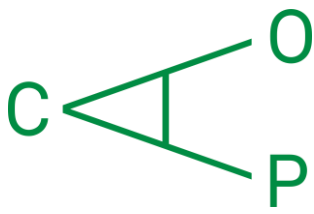
Literatuurverkenning Arbeidsvoorwaarden Politieke Ambtsdragers

Kennisbasis voor het Adviescollege Politieke Ambtsdragers voor het 2026
advies 'Een gewaardeerd ambt'

Auteurs

Robin Wisse, Nynke van Miltenburg

10 februari 2026

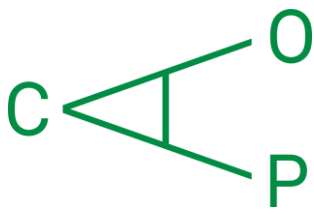


Inhoudsopgave

Oplegger	3
Managementsamenvatting	4
Inleiding	7
Onderzoeksvragen	7
Aanpak	9

Literatuuronderzoek

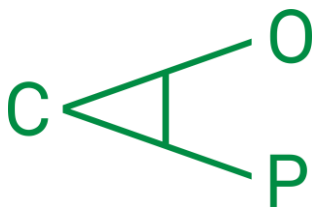
criterium 1: Geschikte kandidaten werven en behouden (deel I)	3
criterium 2: Geschikte kandidaten werven en behouden (deel II)	12
criterium 2: De vertrouwensregel geschraagd	19
criterium 3: Evenwichtige afspiegeling	22
criterium 4: Integriteit	31
criterium 7: Politiek-bestuurlijke context	32
Literatuur	55



Oplegger

Het Adviescollege rechtspositie politieke ambtsdragers geeft sinds mei 2022 advies over de arbeidsvoorwaarden van politieke ambtsdragers in Nederland. Op 10 februari 2026 heeft het college haar advies 'Een gewaardeerd ambt' aangeboden aan de minister. Deze literatuurverkenning is onderdeel van de achtergrondbundel die is uitgegeven door het Adviescollege.¹ Hieraan is deze oplegger toegevoegd. De oplegger bestaat uit een managementsamenvatting en inleiding waarin de onderzoeksvragen en gekozen aanpak worden toegelicht. Vervolgens volgt de literatuurverkenning zoals gepubliceerd door het adviescollege.

¹ Zie <https://adviescollege-rpa.nl/gegeven-adviezen/>.



Managementsamenvatting

Het Adviescollege rechtspositie politieke ambtsdragers bood op 10 februari 2026 haar advies 'Een gewaardeerd ambt' aangeboden aan de minister.² Deze literatuurverkenning verzamelt gegevens die bijdragen aan een onderbouwd advies over de vergoeding en secundaire arbeidsvoorwaarden van ambtsdragers.³

Onderzoeksvraag

In hoeverre is er aanleiding tot een verandering in beloningen en/of arbeidsvoorwaarden van politieke ambtsdragers?

Aanpak

Voor elke onderzoeksvraag is de bestaande literatuur geïnventariseerd door middel van literatuuronderzoek. Het onderzoek is gestart met een lijst van 24 kernpublicaties die door het college zijn opgesteld op basis van de eigen expertise in het vakgebied. Belangrijke kernpublicaties zijn bijvoorbeeld de Basismonitor Politieke Ambtsdragers, het Nationaal Raadsledenonderzoek en Nationaal Statenledenonderzoek, en de Staat van het Bestuur. Deze literatuurlijst is tijdens het onderzoek uitgebreid naar in totaal 166 publicaties via de 'sneeuwbalmethode', aanvullende zoekopdrachten, en uitvraag bij experts en belangenverenigingen. In de literatuurverkenning is met name gebruik gemaakt van Nederlandse 'grijze' literatuur (zoals rapporten en monitoren).

Geschikte kandidaten werven en behouden

De hoogte van vergoedingen lijkt geen belangrijke rol te spelen bij werven en behoud van decentrale ambtsdragers. Wel schrikt een lage vergoeding mogelijk een kleine groep af om zich te kandideren. Belangrijkere knelpunten bij behoud lijken te zijn: hoge ervaren werkdruk, tijdsbeslag, verstoorde werk-privébalans. Wethouders en burgemeesters die tevreden zijn over de bezoldiging willen vaker in hun eigen ambt blijven, maar bezoldiging lijkt geen belangrijke rol te spelen bij werving van decentrale bestuurders. Voor centrale ambtsdragers is geen onderzoek gevonden.

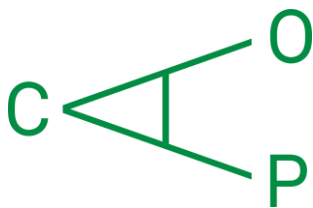
Het werk behoorlijk kunnen doen

Een deel van gemeenteraadsleden is in 2015-2024 ontevreden met hun vergoeding, evenals ongeveer de helft van de commissieleden in 2025. Wethouders en burgemeesters zijn vaker tevreden. Driekwart van staten- en algemeen bestuursleden is in 2017 en 2020 ontevreden met hun onkostenvergoeding; de helft is ontevreden over hun reiskostenvergoeding. Decentrale volksvertegenwoordigers beoordelen hun verlof- en vervangingsregeling in 2024 gemiddeld als onvoldoende, bestuurders als voldoende.

Onvoldoende tijd voor een hoofdfunctie speelt in 2020 een rol bij een deel van de vertrekkende decentrale volksvertegenwoordigers. Zeven op de tien raadsleden in grote gemeenten staat in 2021 positief tegenover raadlidmaatschap als voltijdsambt; de Raad voor het Openbaar Bestuur adviseert het aantal uren juist terug te brengen. In 2020 namen raadsleden die

² <https://adviescollege-rpa.nl/>

³ De kennisbasis is door het Adviescollege uitgegeven als onderdeel van de Achtergrondbundel Herijking arbeidsvoorwaarden politieke ambtsdragers, te vinden via <https://adviescollege-rpa.nl/gegeven-adviezen/>.



werknemer zijn 5,8 uur per maand politiek verlof op bij hun werkgever, Statenleden 13 uur en algemeen bestuursleden 9 uur.

Adviezen om ambten aantrekkelijker te maken richten zich op betere ondersteuning, compensatie van verlies pensioenopbouw, scholing in volksvertegenwoordiging door een toerustingfonds en parttime verlof

De vertrouwensregel geschraagd

Voor een deel van de oud-bestuurders (ouderen, uit kleine gemeenten, wethouders) lijkt het lastig om een passende vervolgfunctie te vinden, met name in het bedrijfsleven. Kamerleden lukt dit juist steeds beter, ook in het bedrijfsleven. Suggesties om ambtsdragers beter in staat te stellen om een vervolgfunctie te vinden richten zich op maatregelen om tijdens het ambt aan de loopbaan te werken (zoals training), aanpassing aan de sollicitatieperiode (zoals sollicitatieplicht afhankelijk van aantal uur nieuw werk in plaats van salaris) en aanpassingen aan de nieuwe werkplek (zoals uitbreiding terugkeergarantie of loonkostensubsidie).

Evenwichtige afspiegeling

De groep ambtsdragers vormt geen goede afspiegeling van de Nederlandse bevolking. Er zijn relatief veel mannen, theoretisch opgeleiden, mensen zonder migratieachtergrond en 35- en 55-plussers. Er is weinig bekend over andere assen van diversiteit en de intersectie van verschillende assen van diversiteit.

Een hogere beloning zou het lekenbestuur meer toegankelijk kunnen maken voor midden en lage inkomens, jongere mensen en vrouwen, met name in kleine gemeenten. Maar dit maakt het lekenbestuur waarschijnlijk ook toegankelijker voor mensen met hoge inkomens. Jonge en vrouwelijke raadsleden en jonge wethouders zijn minder tevreden over verlof- en vervangingsregelingen. Sommige arbeidsomstandigheden vormen barrières voor gelijke afspiegeling, zoals de moeilijkheid om het ambt te combineren met zorg voor kinderen. Met name vrouwen vallen vaak uit door de combinatie tussen het ambt, werk en zorgtaken. Voor mensen met een beperking zijn ambten lastig te combineren met (zorg)behoeften. Voor uitkeringsgerechtigden kan het vervullen van een politiek ambt nadelige financiële gevolgen hebben.

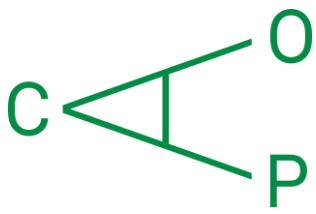
Integriteit

Er zijn weinig aanwijzingen voor grote knelpunten rondom integriteitsschendingen of zoeken naar een vervolgfunctie tijdens de ambtsvervulling. Er is geen link met arbeidsvoorwaarden gevonden.

Evenwichtige afspiegeling

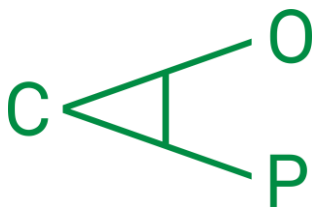
De politiek-bestuurlijke verhoudingen zijn de laatste decennia veranderd door toenemende complexiteit van decentrale politiek (o.a. door decentralisatie, en grote opgaven). Van verschillende politieke ambtsdragers zijn met die reden al de vergoedingen verhoogd. Raadsleden in kleine gemeenten besteden minder tijd aan hun ambt dan raadsleden in grote gemeenten, maar lijken in 2021 desalniettemin een lagere vergoeding per uur te ontvangen. Het verschil is sinds 2019 wel kleiner.

Het werk van ambtsdragers in het algemeen lijkt zwaarder te zijn geworden door afnemend vertrouwen/aanzien, toegenomen intimidatie, (verbale) agressie en geweld, toename van het



Partner voor de publieke sector

aantal (kleine) partijen, toegenomen electorale volatiliteit en toegenomen (online) burgerparticipatie. In de literatuur worden geen aanwijzingen gegeven voor hoe arbeidsvoorwaarden hierin tegemoet kunnen komen.



Inleiding

Het Adviescollege rechtspositie politieke ambtsdragers (het college) geeft sinds mei 2022 advies over de arbeidsvoorwaarden van politieke ambtsdragers in Nederland. Op 10 februari 2026 heeft het college haar advies 'Een gewaardeerd ambt' aangeboden aan de minister. Dit advies is terug te vinden op <https://adviescollege-rpa.nl/>. Deze literatuurverkenning verzamelt gegevens die bijdragen aan een onderbouwd advies over de vergoeding en secundaire arbeidsvoorwaarden van ambtsdragers.⁴

Voor het opstellen van het advies maakt het adviescollege gebruik van acht criteria:⁵

1. Criterium 1: Geschikte kandidaten werven en behouden
2. Criterium 2: De vertrouwensregel geschraagd
3. Criterium 3: Evenwichtige afspiegeling
4. Criterium 4: Integriteit
5. Criterium 5: Rechtszekerheid gegarandeerd
6. Criterium 6: Objectieveerbare criteria
7. Criterium 7: Politiek-bestuurlijke context
8. Criterium 8: Werknemer tenzij

Onderzoeksvragen

Het onderzoek beantwoordt op basis van de literatuur de volgende hoofdvraag:

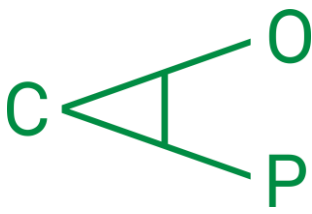
In hoeverre is er aanleiding tot een verandering in beloningen en/of arbeidsvoorwaarden van politieke ambtsdragers?

Om de vraag te beantwoorden zijn aan de hand van de criteria van het college de volgende deelvragen opgesteld:

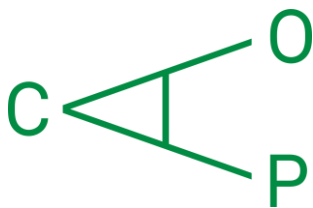
1. In hoeverre maken de beloning en secundaire arbeidsvoorwaarden het mogelijk om geschikte kandidaten te werven en behouden voor politieke ambten?
 - a. In hoeverre zijn de beloning of secundaire arbeidsvoorwaarden reden voor kandidaten om zich wel of niet beschikbaar te stellen voor politieke ambten?
 - b. In hoeverre zijn de beloning of secundaire arbeidsvoorwaarden reden voor ambtsdragers om zich wel of niet beschikbaar te stellen voor herverkiezing of herbenoeming?
 - c. In hoeverre zijn de beloning of secundaire arbeidsvoorwaarden reden voor politieke ambtsdragers om voortijdig te stoppen?
 - d. In hoeverre zorgen arbeidsomstandigheden voor knelpunten in werving en behoud van politieke ambtsdragers?
 - e. Welke beloning en secundaire arbeidsvoorwaarden maken politieke ambten voldoende aantrekkelijk voor geschikte kandidaten, volgens deskundigen en betrokkenen?
 - f. Wat is er bekend over werving en behoud van ambtsdragers?

⁴ De kennisbasis is door het Adviescollege uitgegeven als onderdeel van de Achtergrondbundel Herijking arbeidsvoorwaarden politieke ambtsdragers, te vinden via <https://adviescollege-rpa.nl/gegeven-adviezen/>.

⁵ Zie het advies 'Een gewaardeerd ambt' via <https://adviescollege-rpa.nl/gegeven-adviezen/>



- g. Wat is er bekend over de ervaringen van politieke ambtsdragers?
2. In hoeverre stellen de beloning en arbeidsvoorwaarden ambtsdragers in staat hun werk behoorlijk te doen?
 - a. Op welke manier richten decentrale volksvertegenwoordigers hun hoofdwerkzaamheden in?
 - b. In hoeverre zijn politieke ambtsdragers tevreden met de beloning en secundaire arbeidsvoorwaarden? Waar ontstaan knelpunten?
 - c. In hoeverre stellen de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden politieke ambtsdragers die elders een hoofdfunctie hebben voldoende in staat hun politieke ambt te vervullen?
 - d. In hoeverre is er een redelijke compensatie voor het geleden inkomensverlies voor politieke ambtsdragers die elders een hoofdfunctie hebben?
 - e. Op welke manier zouden de arbeidsvoorwaarden ambtsdragers beter in staat kunnen stellen om hun werk goed te doen, volgens deskundigen en betrokkenen?
 3. Maakt de beloning een zuivere afweging mogelijk of de ambtsdrager voldoende vertrouwen geniet?
 - a. In hoeverre vinden oud-ambtsdragers een (passende) vervolgloopbaan?
 - b. Zijn er aanwijzingen dat het vervullen van een politiek ambt nadelige gevolgen heeft voor een vervolgloopbaan?
 - c. Zijn er aanwijzingen dat politieke ambtsdragers om financiële redenen aan hun ambt vasthouden?
 - d. Op welke manier kunnen de arbeidsvoorwaarden volgens deskundigen en betrokkenen worden ingericht om ambtsdragers in staat te stellen te vertrekken als zij niet langer voldoende vertrouwen genieten?
 4. Op welke wijze bevorderen of belemmeren beloningen een evenwichtige afspiegeling van de samenleving?
 - a. In hoeverre vormen politieke ambtsdragers een afspiegeling van de samenleving?
 - b. In hoeverre kunnen eventuele afwijkingen van de representativiteit van politieke ambtsdragers worden verklaard door onvoldoende passende primaire of secundaire arbeidsvoorwaarden?
 - c. Op welke manier zou een bijstelling van arbeidsvoorwaarden een meer diverse groep inwoners in staat stellen zich te kandideren voor politieke ambten?
 5. Op welke wijze bevorderen of belemmeren beloningen de integriteit van ambtsdragers?
 - a. In hoeverre en op welke wijze verhogen onvoldoende passende beloning of secundaire arbeidsvoorwaarden het risico dat politieke ambtsdragers op een oneigenlijke wijze hun inkomen aanvullen of reeds gedurende hun ambtsvervulling actief gaan zoeken naar een vervolgfunctie (bijv. vanwege ontoereikende voorzieningen na ontslag)?
 - b. Op welke manier kunnen beloning en secundaire arbeidsvoorwaarden worden ingericht om niet integer gedrag te voorkomen (bijvoorbeeld het niet opgeven van neveninkomsten)?
 6. In hoeverre passen beloningen en secundaire arbeidsvoorwaarden bij de politiek-bestuurlijke context van politieke ambten?
 - a. Reflecteren de beloningsverhoudingen de politiek-bestuurlijke, staatrechtelijke verhoudingen binnen een eenheidsstaat op adequate wijze?
 - b. In hoeverre bestaat draagvlak onder burgers voor de beloning en secundaire arbeidsvoorwaarden van politieke ambtsdragers?



- c. Zijn er sinds de vorige herijking wijzigingen in de relatieve zwaarte van de takenpakketten binnen de bestuurlijke lagen die aanpassingen in de beloning of secundaire arbeidsvoorwaarden zouden rechtvaardigen en zo ja, op welke manier zou dat volgens deskundigen en betrokkenen passend zijn?
- d. In hoeverre zijn de beloningen en secundaire arbeidsvoorwaarden van bestuurders passend ten opzichte van degenen aan wie zij verantwoording afleggen?
- e. Hebben zich in de samenleving sinds de vorige herijking ontwikkelingen voorgedaan die aanleiding vormen tot een verandering in de beloning of secundaire arbeidsvoorwaarden en zo ja, op welke manier zou dat volgens deskundigen en betrokkenen passend zijn?

Aanpak

Voor elke onderzoeksvraag is de bestaande literatuur geïnventariseerd. Hierbij is gekozen voor een narratieve literatuurverkenning.⁶ Dit type onderzoek biedt een uitgebreide en kritische analyse van de literatuur zonder dat daarbij een systematisch protocol wordt gevolgd. Dit biedt flexibiliteit bij het zoeken naar en selecteren van onderzoeken, waardoor een breed overzicht kan worden geboden en de vragen zo volledig mogelijk beantwoord kunnen worden. Deze aanpak heeft de voorkeur boven een systematisch literatuuronderzoek vanwege de diversiteit van publicaties en onderwerpen die aan bod komen.

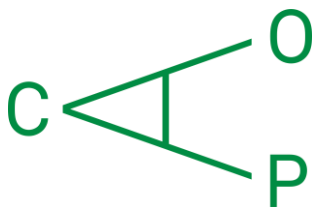
Het onderzoek is gestart met een lijst van 24 kernpublicaties die door het college zijn opgesteld op basis van de eigen expertise in het vakgebied. Belangrijke kernpublicaties zijn bijvoorbeeld de Basismonitor Politieke Ambtsdragers, het Nationaal Raadsledenonderzoek en Nationaal Statenledenonderzoek, en de Staat van het Bestuur. Deze literatuurlijst is tijdens het onderzoek uitgebreid naar in totaal 166 publicaties. Via de 'sneeuwbalmethode' is in de gelezen literatuur gezocht naar relevante verwijzingen naar andere onderzoeken. Vervolgens is via Google en Google Scholar gezocht naar literatuur die de onderzoeksvragen verder kon beantwoorden, met name op onderwerpen waarvoor nog onvoldoende literatuur was gevonden. Hierbij zijn kernwoorden gebruikt die aansloten op de lacunes in de tot dan toe gevonden literatuur. Hiernaast gaven expertgesprekken en uitvraag bij belangenorganisaties aanleiding om voor bepaalde onderwerpen naar aanvullende literatuur te zoeken.

Bij het selecteren van literatuur is gebruik gemaakt van de volgende inclusiecriteria:

- De publicatie is Engels of Nederlandstalig
- De publicatie heeft betrekking op politieke ambtsdragers
- De publicatie is een onderzoek waarin de aanpak en methode worden beschreven
- De publicatie is maximaal 10 jaar oud; publicaties vanaf 2025 zijn meegenomen. Een uitzondering hierop zijn enkele publicaties in hoofdstuk 6 (politiek-bestuurlijke context). Hier zijn met name oudere edities van de Staat van het Bestuur meegenomen omdat hier trends beschreven worden die al langere tijd spelen.

In het literatuuronderzoek is met name gebruik gemaakt van Nederlandse 'grijze' literatuur (zoals rapporten en monitoren). Hierbij is voorkeur gegeven aan rapporten van overheden en onderzoeksbureaus. Deze informatie is waar mogelijk aangevuld met rapporten van belangenorganisaties.

⁶ Bourhis, J. (2017). Narrative literature review. In *The sage encyclopedia of communication research methods* (Vol. 4, pp. 1076-1077). SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781483381411.n370>



Beperkingen

Deze narratieve literatuurverkenning biedt mogelijk geen uitputtend overzicht van alle relevante literatuur. Het onderzoek is daarmee verkennend van aard. Ook komen de gerapporteerde cijfers uit verschillende onderzoeken die in verschillende jaren zijn gepubliceerd. Dat betekent dat de cijfers betrekking hebben op verschillende zittingsperioden waarin bijvoorbeeld de samenstelling van de populatie ambtsdragers verschillend was. Bovendien kunnen de vergoedingen en secundaire arbeidsvoorwaarden tussen de zittingsperioden verschillen. In de literatuurverkenning en voetnoten is daarom aangegeven op welk jaar de bevindingen betrekking hebben.

Over het algemeen is meer (kwantitatieve) informatie gevonden over ambten die door meer mensen worden bekleed: meer over raadsleden dan Staten- en AB-leden en meer over volksvertegenwoordigers dan over bestuurders. Over nationale ambtsdragers en de hoge colleges van staat is vrijwel geen informatie gevonden.

Bijlage 1: Literatuurverkenning

Deze literatuurverkenning verzamelt gegevens die bijdragen aan een onderbouwd advies over de vergoeding en secundaire arbeidsvoorwaarden van ambtsdragers. Het onderzoek beantwoordt op basis van de literatuur de volgende hoofdvraag:

In hoeverre is er aanleiding tot een verandering in beloningen en/of arbeidsvoorwaarden van politieke ambtsdragers?

De verkenning brengt literatuur over de volgende onderwerpen in kaart:

- Criterium 1: Geschikte kandidaten werven en behouden (deel I en II)
 - In hoeverre maken de beloning en secundaire arbeidsvoorwaarden het mogelijk om geschikte kandidaten te werven en behouden voor politieke ambten?
 - In hoeverre stellen de beloning en arbeidsvoorwaarden ambtsdragers in staat hun werk behoorlijk te doen?
- Criterium 2: De vertrouwensregel geschraagd
 - Maakt de beloning een zuivere afweging mogelijk of de ambtsdrager voldoende vertrouwen geniet?
- Criterium 3: Evenwichtige afspiegeling
 - Op welke wijze bevorderen of belemmeren beloningen een evenwichtige afspiegeling van de samenleving?
- Criterium 4: Integriteit
 - Op welke wijze bevorderen of belemmeren beloningen de integriteit van ambtsdragers?
- Criterium 7: Politiek-bestuurlijke context
 - In hoeverre passen beloningen en secundaire arbeidsvoorwaarden bij de politiek-bestuurlijke context van politieke ambten?

Hiernaast bevat de verkenning een methodehoofdstuk en een literatuurlijst.

criterium 1: Geschikte kandidaten werven en behouden (deel I)

In hoeverre maken de beloning en secundaire arbeidsvoorwaarden het mogelijk om geschikte kandidaten te werven en behouden voor politieke ambten?

Belangrijkste bevindingen ten aanzien van arbeidsvoorwaarden

- De hoogte van vergoedingen lijkt geen belangrijke rol te spelen bij werven en behoud van decentrale ambtsdragers. Wel schrikt een lage vergoeding mogelijk een kleine groep af om zich te kandideren. Belangrijkere knelpunten bij behoud lijken te zijn: hoge ervaren werkdruk, tijdsbeslag, verstoorde werk-privébalans.
- Wethouders en burgemeesters die tevreden zijn over de bezoldiging willen vaker in hun eigen ambt blijven, maar bezoldiging lijkt geen belangrijke rol te spelen bij werving van decentrale bestuurders.
- Voor centrale ambtsdragers is geen onderzoek gevonden.

1.1.1 In hoeverre zijn de beloning of secundaire arbeidsvoorwaarden reden voor kandidaten om zich wel of niet beschikbaar te stellen voor politieke ambten?

De financiële beloning motiveert decentrale ambtsdragers in beperkte mate, maar schrikt anderzijds (mogelijk) wel een kleine groep burgers af om zich te kandideren als volksvertegenwoordiger. Decentrale bestuurders en volksvertegenwoordigers stellen zich naar eigen zeggen bijna nooit kandidaat om een financiële beloning voor het werk te krijgen (0%-4%).¹ Zij kandideren zich vaker om maatschappelijke motieven. Wel heeft een groep decentrale volksvertegenwoordigers getwijfeld aan hun kandidatuur vanwege de lage financiële vergoeding (17% van gemeenteraadsleden, 32% van Statenleden en 13% van AB-leden).

Politieke partijen wijten problemen met rekrutering van volksvertegenwoordigers soms (deels) aan een te lage vergoeding. Dit geldt voor 9% van partijen bij de gemeenteraadsverkiezingen, 2% bij de provinciale statenverkiezingen en 12% bij de waterschapsverkiezing.² In kleine gemeenten wordt beloning in 2022 minder vaak als barrière voor werving genoemd dan in 2018 (27% in 2018, 5% in 2022).³

Uit kiezersonderzoek blijkt dat burgers de financiële vergoeding vaker noemen als reden om wél te overwegen zich te kandideren als raadslid (19%) dan als reden om zich niet te willen kandideren (6%).⁴ Burgers noemen vergoeding niet of nauwelijks als reden om zich wel of niet te willen kandideren als Staten- of AB-lid.⁵ Gevraagd wat de meeste voldoening zou geven als decentrale volksvertegenwoordiger, noemt 11% van de burgers de financiële vergoeding terwijl

¹ Van Wijnen en Hulsen, 2015, enquête onder 3.051 decentrale ambtsdragers; Inviator, 2019, enquête onder 361 Statenleden; Jansen et al., 2019, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 1.457 gemeentelijke ambtsdragers; Jansen et al., 2020, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 355 ambtsdragers in provincies en waterschappen; Koeman et al., 2020, enquête onder 357 AB-leden en 195 statenleden; Inviator, 2023b, enquête onder 148 Statenleden; Vollaard, 2024, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 1.770 gemeentelijke ambtsdragers

² Voerman, Boogers en Otjes, 2019, enquête onder 57 partijen provinciale statenverkiezingen en 58 partijen waterschapsverkiezingen; Boogers en Voerman, 2023, enquête onder 671 lokale partijorganisaties

³ Vollaard et al., 2022, Lokaal Kiezersonderzoek, enquête onder 2.871 burgers

⁴ Vollaard et al., 2022, enquête onder 2.871 burgers

⁵ Vollaard et al., 2023, enquête onder 2.425 burgers – open antwoorden

3% de vergoeding als nadeel noemt.⁶ Mogelijk vinden potentiële burgemeesterskandidaten met een hoog inkomen de beloning in met name kleine gemeentes niet aantrekkelijk genoeg.⁷

Het college heeft geen onderzoeken kunnen vinden waaruit blijkt of secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals verlof- en vervangingsmogelijkheden, kandidaten motiveren of afschrikken. Een uitzondering hierop is een onderzoek naar de woonplaatsvereiste van burgemeesters.⁸ In deze enquête geeft een deel van burgemeesters aan dat dit vereiste uitdagingen met zich meebrengt, en mogelijk een barrière vormt voor sollicitanten. Twee derde (63%) van burgemeesters geeft aan dat het woonplaatsvereiste een belemmering zou kunnen zijn om te solliciteren op een burgemeestersvacature in een andere gemeente.⁹ Ook is er bij het college geen onderzoek bekend naar centrale ambtsdragers.

1.1.2. In hoeverre zijn de beloning of secundaire arbeidsvoorwaarden reden voor ambtsdragers om zich wel of niet beschikbaar te stellen voor herverkiezing of herbenoeming?

Slechts een kleine groep decentrale volksvertegenwoordigers die zich niet opnieuw kandidaat stelt, noemt een lage vergoeding als een reden voor hun vertrek (ongeveer 2% vertrekkende gemeenteraadsleden volgens verschillende onderzoeken, 5% van Statenleden en 3% van AB-leden).¹⁰ Hiernaast is bekend dat gemeenteraadsleden, wethouders en burgemeesters die tevreden zijn over de financiële vergoeding en verlof- en vervangingsregelingen vaker voorkeur hebben voor een loopbaan binnen de politiek, en om in hun huidige politieke ambt te blijven.¹¹ Hetzelfde geldt voor tevredenheid met mogelijkheden voor training en scholing. Tevredenheid met de APPA-regeling heeft geen significant effect. Een ander onderzoek¹² vindt bij Statenleden geen relatie tussen tevredenheid met de vergoeding en zich opnieuw verkiesbaar willen stellen. En vertrekkende gemeenteraadsleden zijn gemiddeld juist iets meer tevreden met de vergoeding (57%) dan gemeenteraadsleden die doorgaan (53%).¹³ Ook vinden gemeenteraadsleden die blijven de vergoeding vaker te laag (46%) dan vertrekkende gemeenteraadsleden (39%). Over deeltijdwethouders is bekend dat zij zich even vaak opnieuw verkiesbaar stellen als voltijdwethouders.¹⁴

Onderzoek kan geen duidelijk effect vaststellen van het loopbaanprincipe op de bereidheid om in de politiek te blijven.¹⁵ Het loopbaanprincipe houdt in dat de *duur* van de Appa-uitkering wordt bepaald op basis van het aantal aaneengesloten dienstjaren in alle ambten die onder de

⁶ Van Wijnen en Hulsen, 2015, enquête onder 493 burgers

⁷ Runderkamp en Otjes, 2025, interviews met potentiële burgemeesterskandidaten en betrokkenen werving

⁸ Nederlands Genootschap van Burgemeesters, 2025, enquête onder 160 burgemeesters.

⁹ Nederlands Genootschap van Burgemeesters, 2025, enquête onder 160 burgemeesters.

¹⁰ Van Wijnen en Hulsen, 2015, enquête onder 3.051 decentrale ambtsdragers; Breemen, 2021, analyse van het Nationaal Raadsledenonderzoek 2021 onder 799 raadsleden; Voerman, Boogers en Otjes, 2019, enquête onder 57 partijen provinciale statenverkiezingen, en 58 partijen waterschapsverkiezingen; Koeman et al., 2020, enquête onder 357 AB-leden en 195 Statenleden; Boogers en Voerman, 2023, enquête onder 671 lokale partijorganisaties

¹¹ Vollaard, 2024, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 1.7707 gemeentelijke ambtsdragers

¹² Koeman, 2020, enquête onder 199 Statenleden

¹³ Flos et al., 2021, Nationaal Raadsledenonderzoek, enquête onder 799 raadsleden

¹⁴ Wethoudersvereniging, 2023, enquête onder 135 wethouders

¹⁵ Mevissen, 2017, enquête onder 610 ambtsdragers en 377 oud-ambtsdragers

Appa-regeling vallen,¹⁶ niet alleen het laatst vervulde ambt.¹⁷ Het loopbaanprincipe geldt zolang de onderbreking tussen de dienstjaren in verschillende ambten niet groter is dan een zesde deel van de totale diensttijd.

Er is bij het college geen onderzoek bekend naar centrale ambtsdragers.

1.1.3 In hoeverre zijn de beloning of secundaire arbeidsvoorwaarden reden voor politieke ambtsdragers om voortijdig te stoppen?

Er is weinig onderzoek bekend over de relatie tussen de beloning of secundaire arbeidsvoorwaarden en voortijdig vertrek van ambtsdragers. Voortijdig vertrekkende gemeenteraadsleden en wethouders noemen de vergoeding niet als motief.¹⁸ Ook is bekend dat deeltijdwethouders even vaak vroegtijdig aftreden als voltijdwethouders, en dat colleges met voltijdwethouders even vaak vallen als colleges met deeltijdwethouders.¹⁹

1.1.4 In hoeverre zorgen arbeidsomstandigheden voor knelpunten in werving en behoud van politieke ambtsdragers?

In tegenstelling tot arbeidsvoorwaarden, zijn arbeidsomstandigheden volgens de literatuur veelgenoemde redenen voor decentrale volksvertegenwoordigers om te stoppen met hun ambt of zich niet opnieuw beschikbaar te stellen. Het gaat daarbij om:²⁰

- hoge ervaren werkdruk;
- het als hoog ervaren tijdsbeslag van het ambt;
- een verstoorde werk-privébalans dankzij de tijd en aandacht die het ambt opeist.

Over decentrale bestuurders is minder bekend. Uit onderzoek blijkt dat een substantieel deel van de wethouders ontevreden is met de tijdsbesteding (38%) en werk-privébalans (47%), maar dat ze er minder vaak om vertrekken dan raadsleden.²¹ Deeltijdwethouders besteden gemiddeld minder tijd aan hun ambt dan voltijdwethouders (4,5 versus 5,4 uur per week) en geven een hogere waardering aan hun werk-privébalans (5,9 versus 5,5) en werkdruk (6,5 versus 6), maar vertrekken en herkandideren zich in dezelfde mate.²² Wel willen wethouders en burgemeesters die meer tevreden zijn over werkdruk vaker in de politiek blijven werken dan collega's die minder tevreden zijn.²³

¹⁶ Dit zijn: ministers, staatssecretarissen, Tweede Kamerleden, Commissarissen van de koning, gedeputeerden, burgemeesters, wethouders en dagelijks bestuursleden van waterschappen.

¹⁷ De *hoogte* van de uitkering wordt weer wel bepaald op basis van het laatst vervulde ambt. Bron: <https://vng.nl/artikelen/einde-burgemeesterschap>

¹⁸ Wijnen en Hulsen, 2015, enquête onder 3.051 decentrale ambtsdragers; Dijk et al., 2019, interviews met tussentijds vertrokken Statenleden; Ester et al., 2023, analyse 147 ontslagbrieven tussentijds vertrokken Statenleden, BZK, 2022, De Staat van het Bestuur

¹⁹ Wethoudersvereniging, 2023, analyse eigen data

²⁰ Van Wijnen en Hulsen, 2015; Voerman, Boogers en Otjes, 2019; Dijk et al., 2019; Overheid in Nederland 2019 en 2022; Flos et al., 2021, Nationaal Raadsledenonderzoek; Invior, 2023a; Invior, 2023c, Vollaard, 2024, Basismonitor Politieke Ambtsdragers; Runderkamp, van Reijen en Jankipersadsing, 2024, Runderkamp en Otjes, 2025

²¹ BZK, 2020

²² Wethoudersvereniging, 2023, analyse eigen data

²³ Vollaard, 2024, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 1.770 gemeentelijke ambtsdragers

Verder blijkt uit de literatuur dat gemeentelijke ambtsdragers eerder geneigd zijn om te stoppen als zij minder werkplezier ervaren.²⁴

1.1.5 Welke beloning en secundaire arbeidsvoorwaarden maken politieke ambten voldoende aantrekkelijk voor geschikte kandidaten, volgens deskundigen en betrokkenen?

Uit het bovenstaande blijkt dat vergoedingen een beperkt effect hebben op de bereidheid van burgers om zich (opnieuw) te kandideren. Uit de literatuur komen dan ook geen duidelijke aanwijzingen naar voren over hoe vergoedingen of secundaire arbeidsvoorwaarden politieke ambten aantrekkelijker kunnen maken. Overheid in Nederland adviseert in 2015 op basis van onderzoek onder burgers dat het verhogen van de financiële vergoeding niet een "urgent middel" lijkt te zijn om de bereidheid van burgers tot kandidaatstelling te verhogen.²⁵ Volgens geënquêteerde gemeenteraadsleden kan een hogere vergoeding het raadslidmaatschap aantrekkelijker maken en mogelijk het aanzien verbeteren.²⁶ Zij geven de verwachte effectiviteit van deze maatregel gemiddeld een 6,4. Onbetaald urenverlof voor werknemers in het bedrijfsleven die raadslid worden scoort een 6,3.

1.1.6 Wat is er bekend over werving en behoud van ambtsdragers?

Deze informatie is niet direct gerelateerd aan beloningen of arbeidsvoorwaarden, maar schetst een algemeen beeld over het werven en behouden van politieke ambtsdragers.

Rekrutering

Bij de gemeenteraadsverkiezingen in 2022 had 47 procent van de lokale afdelingen van partijen moeite met het werven van kandidaten.²⁷ Dit is vergelijkbaar met eerdere jaren, maar meer dan in 2018 (46% in 2006, 46% in 2010, 41% in 2014, 37% in 2018). Bij de provinciale statenverkiezingen in 2019 had een kwart van de partijen moeite met het werven van kandidaten (23%), en bij de waterschapsverkiezingen had bijna de helft moeite met het werven van kandidaten (46%).²⁸ Hiernaast solliciteren er de laatste jaren minder mensen op vacatures voor burgemeester: het aantal sollicitanten groeit van gemiddeld 13 in 2001 naar gemiddeld 26 in 2016; om vervolgens weer af te nemen tot gemiddeld 20 in 2024.²⁹

Tussentijds vertrek

In 2018-2022 stopte ruim een derde (38%) van gemeenteraadsleden voortijdig.³⁰ Een deel van deze groep werd wethouder of vertrok in verband met een gemeentelijke herindeling; 15% stopte om een andere reden. Eerder stopte een vergelijkbaar aantal raadsleden voortijdig (12%

²⁴ Breemen, 2021, analyse nationaal raadsledenonderzoek 2021; Vollaard, 2024, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 1.770 gemeentelijke ambtsdragers

²⁵ Van Wijnen en Hulsen, 2015

²⁶ Cachet en Verkaik, 2015

²⁷ Boogers en Voerman, 2023, enquête onder 671 lokale partijorganisaties

²⁸ Voerman, Boogers en Otjes, 2019, enquête onder 57 partijen provinciale statenverkiezingen, en 58 partijen waterschapsverkiezingen

²⁹ Runderkamp en Otjes, 2024, analyse eigen data

³⁰ Bouwmans, 2019b, uitvraag bij griffiers in gemeenten met >100.000 inwoners; Staat van het Bestuur, 2022

in 1998-2001, 15% in 2010-2014, 15% in 2014-2018).³¹ Raadsleden uit relatief grote gemeenten achten de kans dat zij tussentijds stoppen lager in dan collega's uit kleinere gemeenten.³²

Het aantal tussentijds vertrekkende wethouders verschilt volgens verschillende onderzoeken. Volgens het Wethoudersonderzoek stopte meer dan de helft van wethouders in 2018-2022 voortijdig (55%), hoewel in dit cijfer ook tijdelijke vervanging wegens bijvoorbeeld ziekte is meegerekend.³³ Dit is meer dan in eerdere periodes (4,2% in 2002-2006, 4,0% in 2006-2010, 4,2% in 2010-2014, 4,3% in 2014-2018 en 5,5% in 2018-2022). Volgens Overheid in Nederland vertrekt in 2018-2022 juist iets minder dan de helft van de wethouders in 2018-2022 voortijdig, waarbij wethouders die terugkomen na een periode van vervanging niet zijn meegerekend.³⁴ Als Overheid in Nederland wethouders die vertrekken vanwege een herindeling of benoeming in een ander ambt niet meetellen, vertrekt 29% van wethouders voortijdig. Volgens Decentraal Bestuur treden er minder wethouders voortijdig af (20% in 1998-2001, 30% in 2006-2010, 27% in 2010-2014, 25% in 2014-2018), en volgens de Wethoudersvereniging is dit 25-30%.³⁵

Van 2019-2023 vertrok een kwart (23%-26%) van alle statenleden voortijdig, net als in de periode 2015-2019 daarvoor (24%).³⁶ Een derde van de voortijdig aftredende statenleden stopt om een andere publieke bestuursfunctie te vervullen.³⁷

Herkandidering

Ongeveer driekwart van de gemeenteraadsleden stelde zich opnieuw kandidaat in 2010, 2014 en 2018 en 2022.³⁸ Het aantal gemeenteraadsleden dat tussendoor twijfelt over of zij zich opnieuw willen kandideren schommelt rond de helft.³⁹ In 2019 twijfelt 46% van wethouders en 27% van burgemeesters over een nieuwe kandidaatstelling (46%).⁴⁰ In 2020 twijfelt 50% van statenleden, 44% van algemeen bestuursleden, 36% van gedeputeerden en 25% van dagelijks bestuursleden wel eens om zich opnieuw te kandideren.⁴¹

Nieuwkomers

De gemeenteraad wordt voor 45%-55% bezet door nieuwkomers volgens verschillende

³¹ Castenmiller, 2019, analyse VNG-data

³² Zuydam et al., 2025, op basis van <https://www.binnenlandsbestuur.nl/bestuur-en-organisatie/openbare-orde-en-veiligheid/een-op-drie-raadsleden-wil-zeker-door>

³³ Bouwmans, 2022, analyse publieke bronnen

³⁴ BZK, 2022, De Staat van het Bestuur. Data is exclusief de wethouders die vertrokken i.v.m. de collegewissel na de verkiezingen

³⁵ Castenmiller, 2019, analyse data Stichting Decentraalbestuur; Wethoudersvereniging, 2023, analyse eigen data

³⁶ Dijk et al., 2019, interviews met tussentijds vertrokken Statenleden; Dijkema, 2023, analyse van bestaande documenten en enquêtes met oud-Statenleden; Ester et al., 2023, analyse 147 ontslagbrieven tussentijds vertrokken Statenleden, <https://www.binnenlandsbestuur.nl/bestuur-en-organisatie/begroting-en-jaarrekening/kwart-statenleden-haakt-tussentijds-af>

³⁷ Ester et al., 2023, analyse 147 ontslagbrieven tussentijds vertrokken Statenleden

³⁸ Boogers en Voerman, 2023, enquête onder 671 lokale partijorganisaties

³⁹ Flos et al., 2021, Nationaal Raadsledenonderzoek, enquête onder 799 raadsleden; Jansen et al., 2019, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 1.457 gemeentelijke ambtsdragers; Van Wijnen en Hulsen, 2015, enquête onder 3.051 decentrale ambtsdragers

⁴⁰ Jansen et al., 2019, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 1.457 gemeentelijke ambtsdragers

⁴¹ Jansen et al., 2020, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 355 ambtsdragers in provincies en waterschappen

onderzoeken.⁴² Dat aantal is constant (54% in 2006, 57% in 2010, 56% in 2014, 54% in 2018 en 55% in 2022 gekeken naar kandidaten op verkiesbare plaatsen; 43% in 2014 en 43% in 2018 gekeken naar uitslagen). In 2018 was 44% van wethouders nieuwkomer; dit is meer dan in eerdere jaren (36% in 2006, 40% in 2010, 38% in 2014, en 44% in 2018).⁴³ In 2023 was 64% van statenleden nieuwkomer; dit is meer dan in eerdere jaren (60% in 2019, meer dan de helft in 2015).⁴⁴ En in 2019 was 77% van kandidaten in de waterschapsverkiezingen op een verkiesbare plek nieuwkomer.⁴⁵ Het aantal nieuwkomers in de Tweede Kamer schommelt de afgelopen decennia tussen 30% en 45%, en is gemiddeld 39% (31% in 1998, 45% in 2002, 38% in 2003, 40% in 2006, 41% in 2010, 32% in 2012, 39% in 2017, 40% in 2021 en 43% in 2023).⁴⁶

Zittingsduur

Gemeenteraadsleden zijn gemiddeld bijna 6,5 jaar actief in hun ambt, wethouders 4,5 jaar, burgemeesters iets minder dan 8 jaar, statenleden en gedeputeerden 3,6 jaar, algemeen bestuursleden 5,1 jaar en dagelijks bestuursleden 4,7 jaar.⁴⁷ Uit onderzoek naar statenleden in twee provincies blijkt dat het verloop toeneemt, maar de gemiddelde lidmaatschapsduur gelijk blijft.⁴⁸ Er is dus een groep statenleden die vaker en sneller wisselt, maar dit wordt gecompenseerd door een andere groep statenleden die het ambt langer vervult.

Tabel 1.1.6. Zittingsduur van decentrale ambtsdragers op 1-7-2025. Bron: www.staatvanhetbestuurdashboard.nl

Ambtsdrager	<1 jaar	1-4 jaar	4-8 jaar	>8 jaar
Raadsleden	4%	53%	25%	17%
Wethouders	11%	59%	22%	7%
Burgemeesters	21%	28%	35%	16%
Statenleden	5%	68%	19%	8%
Gedeputeerden	14%	61%	20%	4%
CvdK	25%	17%	42%	17%
AB-leden	3%	66%	21%	9%
DB-leden	2%	66%	23%	8%
Dijkgraven	10%	20%	50%	20%

Bereidheid van burgers

Het aantal burgers dat bereid is om zich kandidaat te stellen voor de decentrale volksvertegenwoordiging wisselt afhankelijk van het onderzoek en de vraagstelling, maar er zijn meer inwoners bereid om kandidaat te worden dan dat er zetels zijn.⁴⁹

⁴² Boogers en Voerman, 2023, enquête onder 671 lokale partijorganisaties; Castenmiller, 2019, analyse data Stichting Decentraalbestuur, Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2018, dataonderzoek

⁴³ Castenmiller, 2019, analyse data Stichting Decentraalbestuur

⁴⁴ Voerman, Boogers en Otjes, 2019, enquête onder 57 partijen provinciale statenverkiezingen en 58 partijen waterschapsverkiezingen; Stichting Decentraalbestuur, 2023, analyse eigen data

⁴⁵ Voerman, Boogers en Otjes, 2019, enquête onder 57 partijen provinciale statenverkiezingen en 58 partijen waterschapsverkiezingen

⁴⁶ www.parlement.com

⁴⁷ Jansen et al., 2019, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 1.457 gemeentelijke ambtsdragers; Jansen et al., 2020, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 355 ambtsdragers in provincies en waterschappen

⁴⁸ Dijkema, 2023, analyse openbare data

⁴⁹ Van Wijnen en Hulsen 2015, enquête onder 3.051 decentrale ambtsdragers; Vollaard et al., 2023, Kiezersonderzoek provincies en waterschappen, enquête onder 2.814 burgers; Vollaard et al., 2022, Lokaal Kiezersonderzoek, enquête onder 2.871 burgers

1.2.6 Achtergrondinformatie over arbeidsomstandigheden

Deze informatie beantwoordt niet direct een onderzoeksvraag, maar schetst een algemeen beeld over de arbeidsomstandigheden van decentrale volksvertegenwoordigers.

Tevredenheid met tijdsbelasting, werkdruk en werk-privébalans

In 2021 was de helft (54%) van gemeenteraadsleden tevreden met de tijdsbelasting, dat is minder dan daarvoor (63% in 2019, 49% in 2015).⁵⁰ Zij beoordelen hun werkdruk en werk-privébalans met een krappe voldoende (werkdruk 5,7 in 2019, 5,9 in 2020; werk-privébalans 5,7 in 2019, 5,8 in 2024).⁵¹ Volgens ander onderzoek zijn minder dan de helft van raadsleden ontevreden over het tijdsbeslag (43%) en de werk-privébalans (46%).⁵² Raadsleden die met pensioen zijn of niet werken zijn vaker tevreden met de tijdsbelasting, en raadsleden met een baan of eigen bedrijf minder vaak. Raadsleden uit grote gemeenten zijn minder tevreden, maar voor werkdruk en werk-privé balans is er geen verschil met raadsleden uit kleinere gemeenten.⁵³

Wethouders beoordelen hun werkdruk en werk-privé balans in 2024 en in 2019 met een krappe voldoende (resp. 6,1 en 5,6).⁵⁴ Een deel van wethouders is ontevreden over het tijdsbeslag (38%) en de werk-privébalans (47%).⁵⁵ Deeltijdwethouders geven een hogere waardering aan hun de werk-privébalans (5,9 versus 5,5) en werkdruk (6,5 versus 6) dan voltijdwethouders.⁵⁶

Burgemeesters zijn iets positiever over hun werkdruk (6,3 in 2019, 6,7 in 2024) maar beoordelen hun werk-privé balans met een krappe voldoende (5,6 in 2019 en 2024).⁵⁷

Statenleden zijn vaker tevreden geworden over hun tijdsbelasting (28% in 2014, 37% in 2019, en 37% van vertrekkende statenleden in 2023); de ontevreden statenleden willen soms meer en soms minder tijd besteden.⁵⁸ Volgens verschillende onderzoeken vindt meer dan de helft van statenleden de werkdruk te hoog en de werk-privébalans niet goed.⁵⁹ Van vertrekkende statenleden is 20% ontevreden over de werkdruk en de helft ontevreden over de werk-privébalans.⁶⁰ Statenleden beoordelen hun werkdruk in 2020 met een 4,9, gedeputeerden een 6, algemeen bestuursleden een 6,2, en gedeputeerden een 6,5.⁶¹ Statenleden geven hun werk-

⁵⁰ Van Wijnen en Hulsen, 2015, enquête onder 3.051 decentrale ambtsdragers; Flos et al., 2021, Nationaal Raadsledenonderzoek, enquête onder 799 raadsleden

⁵¹ Jansen et al., 2019, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 1.457 gemeentelijke ambtsdragers; Flos et al., 2021, Nationaal Raadsledenonderzoek, enquête onder 799 raadsleden; Vollaard, 2024, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 1.770 gemeentelijke ambtsdragers

⁵² BZK, 2020, De Staat van het Bestuur

⁵³ Zuydam et al., 2025, analyse Basismonitor Politieke Ambtsdragers

⁵⁴ Jansen et al., 2019, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 1.457 gemeentelijke ambtsdragers; Vollaard, 2024, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 1.770 gemeentelijke ambtsdragers

⁵⁵ BZK, 2020

⁵⁶ Wethoudersvereniging, 2023, enquête onder 135 wethouders

⁵⁷ Jansen et al., 2019, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 1.457 gemeentelijke ambtsdragers; Vollaard, 2024, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 1.770 gemeentelijke ambtsdragers

⁵⁸ Flos et al., 2019, Nationaal Statenledenonderzoek, enquête onder 291 statenleden; Invior, 2023a, enquête onder 106 Statenleden

⁵⁹ Wijnen en Hulsen, 2015, enquête onder 3.051 decentrale ambtsdragers; Flos et al., 2019, Nationaal Statenledenonderzoek, enquête onder 291 Statenleden; Koeman et al., 2020, enquête onder 357 AB-leden en 195 Statenleden

⁶⁰ Invior, 2023a, enquête onder 106 statenleden

⁶¹ Jansen et al., 2019, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 1.457 gemeentelijke ambtsdragers; Jansen et al., 2020, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 355 ambtsdragers in provincies en

privébalans gemiddeld een 5,1, gedeputeerde statenleden een 5,8, algemeen bestuursleden een 6,5 en dagelijks bestuursleden gemiddeld een 6,4.⁶²

Effect van overbelasting op de kwaliteit van bestuur en besluitvorming

Internationaal onderzoek biedt aanwijzingen dat overbelasting leidt tot minder goede beslissingen in Britse en Deense nationale politici, en van werknemers in het algemeen.⁶³ Er is dus reden om te denken dat de kwaliteit van bestuur en besluitvorming leidt onder de door sommigen ervaren hoge tijdsbelasting, werkdruk en werkstress.

Tevredenheid over ondersteuning

Raadsleden geven de ambtelijke ondersteuning gemiddeld een 6,6, wethouders een 7,4 en burgemeesters een 7,8.⁶⁴ Raadsleden geven de griffieondersteuning gemiddeld een 7,8, burgemeesters een 7,5. Ook andere onderzoeken schetsen het beeld dat (vertrekkende) gemeenteraadsleden, statenleden en algemeen bestuursleden doorgaans positief zijn over ondersteuning door de griffie, eventuele fractie-assistenten en ambtenarij.⁶⁵ Ze zijn gemiddeld minder vaak tevreden met de ondersteuning vanuit de lokale en landelijke partij.

Gemeenteraadsleden maken weinig gebruik van hun opleidingsbudget en hebben vaak bezuinigd op hun eigen ondersteuning, en de ondersteuning en ruimte voor doorontwikkeling wordt onvoldoende benut door statenleden en algemeen bestuursleden.⁶⁶ AB-leden hebben dit moment minder beschikking van opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden dan Statenleden en raadsleden.⁶⁷

Drie op de acht statenleden is tevreden over de mogelijkheden voor training en scholing; een op de vijf is dat niet.⁶⁸ Ongeveer de helft van statenleden vindt dat die een goede training heeft gehad.⁶⁹ Meer dan de helft van vertrekkende statenleden (55%) is tevreden over de mogelijkheden voor training en scholing.⁷⁰

Veel decentrale volksvertegenwoordigers hebben in 2015 behoefte aan ondersteuning ter vermindering van de werkdruk (84% van gemeenteraadsleden, 86% van Statenleden en 62% van AB-leden in 2015).⁷¹ Recenter heeft 69% van de raadsleden, 71% van de wethouders en 81% van de burgemeesters (zeer) veel behoefte aan ondersteuning van het ambt door het

waterschappen; Vollaard, 2024, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 1.770 gemeentelijke ambtsdragers

⁶² Jansen et al., 2020, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 355 ambtsdragers in provincies en waterschappen

⁶³ Weinberg, 2015, enquête onder 136 Britse Kamerleden; Pedersen, Hjelmar en Bhatti, 2018, enquête onder 1136 Deense ministers, burgemeesters en ondersteuners, en interviews; Flinders et al., 2020

⁶⁴ Vollaard, 2024, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 1.770 gemeentelijke ambtsdragers

⁶⁵ Wijnen Hulsen 2015, enquête onder 3.051 decentrale ambtsdragers; Dijk et al., 2019, interviews met tussentijds vertrokken Statenleden; BZK, 2022; Inviator, 2023a, enquête onder 106 Statenleden

⁶⁶ Cachet en Verkaik 2015; Overheid in Nederland, 2019; Raad voor het Openbaar Bestuur, 2020

⁶⁷ Jansen et al., 2020, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 355 ambtsdragers in provincies en waterschappen; Vollaard, 2024, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 1.770 gemeentelijke ambtsdragers

⁶⁸ Koeman et al., 2020, enquête onder 357 AB-leden en 195 statenleden

⁶⁹ Flos et al., 2019, Nationaal Statenledenonderzoek, enquête onder 291 Statenleden; Koeman et al., 2020, enquête onder 357 AB-leden en 195 statenleden

⁷⁰ Inviator, 2023a, enquête onder 106 Statenleden

⁷¹ Wijnen en Hulsen, 2015, enquête onder 3.051 decentrale ambtsdragers

ambtelijke apparaat, de griffie of andere vormen van assistentie.⁷² Daarnaast bestaat behoefte aan het uitwisselen van persoonlijke ervaringen en inzichten (raadsleden 48%, wethouders 59%, burgemeesters 81%). De helft van beginnende statenleden heeft behoefte aan ondersteuning op het gebied van de inhoud en dossierkennis, training en coaching van vaardigheden, en kennis van bestuurlijke processen.⁷³

Tevredenheid over werkplezier

In 2025 geven gemeenteraadsleden hun werkplezier gemiddeld een 7,3, wethouders een 7,8 en burgemeesters een 8,2.⁷⁴ Bijna alle statenleden hebben plezier in hun werk als statenlid in 2020 (93% in 2019, 92% in 2014), net als 82% van vertrekkende statenleden.⁷⁵

⁷² Vollaard, 2024, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 1.770 gemeentelijke ambtsdragers

⁷³ Inviator, 2023b, enquête onder 148 Statenleden

⁷⁴ Vollaard, 2024, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 1.770 gemeentelijke ambtsdragers

⁷⁵ Slooijer et al., 2014, enquête onder 203 statenleden; Flos et al., 2019, Nationaal Statenledenonderzoek, enquête onder 291 statenleden; Inviator, 2023a, enquête onder 106 statenleden

criterium 1: Geschikte kandidaten werven en behouden (deel II)

In hoeverre stellen de beloning en arbeidsvoorwaarden ambtsdragers in staat hun werk behoorlijk te doen?

Belangrijkste bevindingen ten aanzien van arbeidsvoorwaarden

- Een deel van gemeenteraadsleden is in 2015-2024 ontevreden met hun vergoeding. Wethouders en burgemeesters zijn vaker tevreden. Ongeveer de helft van de commissieleden is in 2025 ontevreden.
- Driekwart van staten- en algemeen bestuursleden is in 2017 en 2020 ontevreden met hun onkostenvergoeding; de helft is ontevreden over hun reiskostenvergoeding.
- Decentrale volksvertegenwoordigers beoordelen hun verlof- en vervangingsregeling in 2024 gemiddeld als onvoldoende, bestuurders als voldoende.
- Onvoldoende tijd voor een hoofdfunctie speelt in 2020 een rol bij een deel van de vertrekkende decentrale volksvertegenwoordigers. Zeven op de tien raadsleden in grote gemeenten staat in 2021 positief tegenover raadlidmaatschap als voltijdsambt; de Raad voor het Openbaar Bestuur adviseert het aantal uren juist terug te brengen.
- In 2020 namen raadsleden die werknemer zijn 5,8 uur per maand politiek verlof op bij hun werkgever, Statenleden 13 uur en algemeen bestuursleden 9 uur.
- Adviezen om ambten aantrekkelijker te maken richten zich op betere ondersteuning, compensatie van verlies pensioenopbouw, scholing in volksvertegenwoordiging door een toerustingfonds en parttime verlof.

1.2.1. In hoeverre zijn politieke ambtsdragers tevreden met de beloning en secundaire arbeidsvoorwaarden? Waar ontstaan knelpunten?

Er is relatief veel onderzoek over de tevredenheid van decentrale ambtsdragers met de beloning en secundaire arbeidsvoorwaarden.

Tevredenheid met de financiële vergoeding

In 2024 beoordeelden gemeenteraadsleden hun financiële vergoeding gemiddeld met een 5,7, wethouders met een 6,6 en burgemeesters met een 6,9.⁷⁶ Raadsleden in gemeenten met 20.000 tot 50.000 inwoners zijn statistisch significant minder tevreden dan raadsleden in zowel kleinere als grotere gemeenten. Minder dan de helft van de raadsleden vindt de vergoeding te laag (43%).⁷⁷ Raadsleden die tevreden zijn met de vergoeding vinden een hogere vergoeding niet nodig of zelfs niet correct. Ontevreden raadsleden vinden dat de vergoeding niet in verhouding staat tot de tijdsbesteding.

De helft (46%) van commissieleden is ontevreden over de vergoeding, een kwart (23%) is tevreden.⁷⁸ Commissieleden zijn ontevreden omdat de vergoeding niet in verhouding staat tot de tijdsbesteding. Zo wordt het voorbereiden van vergaderingen en bijeenkomsten niet vergoed.

De vergoedingen voor Staten- en algemeen bestuursleden zijn in 2023 verhoogd naar aanleiding van advies van het Adviescollege Rechtspositie Politieke Ambtsdragers.⁷⁹ Het is

⁷⁶ Vollaard, 2024, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 1.770 gemeentelijke ambtsdragers

⁷⁷ Van Wijnen en Hulsen, 2015, enquête onder 3.051 decentrale ambtsdragers; Flos et al., 2021, Nationaal Raadsledenonderzoek, enquête onder 799 raadsleden

⁷⁸ Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2025, enquête onder 916 commissieleden

⁷⁹ Adviescollege Rechtspositie Politieke Ambtsdragers, 2022;

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2023/01/27/beantwoording-motie-bisschop-sgp-inzake-ruimhartiger-vergoeding-staten-en-algemeen-bestuursleden-waterschappen>

onbekend hoe dat hun tevredenheid heeft beïnvloed. Onderzoek van vóór de verhoging toont aan dat de meeste Statenleden ontevreden waren over hun vergoeding (90% in 2019 en 2020).⁸⁰ Van vertrekkende Statenleden was 58% ontevreden over de vergoeding.⁸¹ Volgens onderzoek uit 2020 vindt 77% van de AB-leden de vergoeding te laag.⁸²

Tevredenheid met onkostenvergoedingen

Van Statenleden is bekend dat enkele jaren geleden 77% de onkostenvergoeding te laag vindt in verhouding tot de feitelijk gemaakte kosten, 53% de reiskostenvergoeding te laag vindt, en dat ze hun onkostenvergoeding gemiddeld een 5,8 gaven.⁸³ Hiernaast is 75% van algemeen bestuursleden ontevreden over de onkostenvergoeding. Een derde van algemeen bestuursleden geeft aan dat zij geen reiskosten ontvangen (of dit niet weten, of dit niet willen zeggen); van de groep die wel reiskosten ontvangt is de helft (49%) er ontevreden over.⁸⁴

Tevredenheid met verlof- en vervangingsregelingen

Het Adviescollege Rechtspositie Politieke Ambtsdragers bracht in 2023 advies uit over de verlof- en vervangingsregelingen van volksvertegenwoordigers en dagelijks bestuurders. Gemeenteraadsleden beoordelen hun verlof- en vervangingsregelingen in 2024 gemiddeld met een 5,4 (5,7 in 2019), wethouders met een 6,4 (6,7 in 2019) en burgemeesters met een 6,9 (6,4 in 2019).⁸⁵ Ruim de helft (58%) van raadsleden vindt dat de verlof- en vervangingsregelingen moeten worden uitgebreid, een derde (30%) vindt deze toereikend.⁸⁶ Als belangrijkste veranderingen noemen raadsleden een uitbreiding van de mogelijke verlofvormen, een versoepeling van de termijnen, en een versimpeling van de vervangingsregeling.

Raadsleden zijn ook gevraagd naar hun oordeel over een voorgestelde versoepeling van termijnen en een voorgestelde uitbreiding van verlofvormen. De helft (52%) van raadsleden is voorstander van deze voorgestelde versoepeling van termijnen van drie keer zestien weken verlof (oude systeem) naar één keer zestien weken, met daarna opties voor telkens (minstens) vier weken. Een vijfde (20%) vindt dat de termijnen nog verder versoepeld moeten worden, en een op de drie (28%) vindt dat deze versoepeling niet noodzakelijk is. Zeven op de tien (71%) raadsleden is voor een uitbreiding van verlofvormen met geboorteverlof, adoptieverlof, pleegouderverlof en mantelzorgverlof. Drie op de tien (29%) is ertegen. Een op de zeven (14%) raadsleden is weleens een of meerdere periode(s) afwezig geweest terwijl er geen vervanging kon worden geregeld, omdat er geen gebruik gemaakt kon worden van de verlof- en vervangingsregeling. Een derde van hen (34%) had wel vervangen kunnen worden onder de

⁸⁰ Flos et al., 2019, Nationaal Statenledenonderzoek, enquête onder 291 Statenleden; Koeman et al., 2020, enquête onder 357 AB-leden en 195 Statenleden

⁸¹ Inviator, 2023a, enquête onder 106 Statenleden

⁸² Koeman et al., 2020, enquête onder 357 AB-leden en 195 Statenleden

⁸³ Flos, Jager en Lamoën, 2017, Nationaal Statenledenonderzoek, enquête onder 217 Statenleden; Koeman et al., 2020, enquête onder 357 AB-leden en 195 Statenleden

⁸⁴ Koeman et al., 2020, enquête onder 357 AB-leden en 195 Statenleden. Cijfers over reiskostenvergoeding van AB-leden via persoonlijke correspondentie.

⁸⁵ Jansen et al., 2019, Basisonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 1.457 gemeentelijke ambtsdragers; Vollaard, 2024, Basisonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 1.770 gemeentelijke ambtsdragers

⁸⁶ Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2025, enquête onder 814 raadsleden

voorgestelde uitbreiding van verlofvormen, en een op de vijf (17%) had wel vervangen kunnen worden onder de voorgestelde versoepeling van termijnen.

Statenleden geven hun verlof- en vervangingsregelingen gemiddeld een 5,1, gedeputeerden gemiddeld een 7,1 in 2020.⁸⁷ Uit ander onderzoek blijkt dat 7 uit 10 Statenleden neutraal zijn over hun verlof- en vervangingsregelingen, 1 uit 10 positief, en 2 uit 10 negatief.⁸⁸ Van vertrekkende Statenleden is ook de meerderheid neutraal of weten zij niet hoe zij hierin staan (62%), is 22% tevreden en 16% is ontevreden.⁸⁹ Algemeen bestuursleden geven hun verlof- en vervangingsregelingen gemiddeld een 5,4, gedeputeerden gemiddeld een 7,4.⁹⁰ De onderzoeken geven geen verklaring voor de (systematisch) lagere tevredenheid van volksvertegenwoordigers ten opzichte van bestuurders. Wel wordt ingegaan op verschillen naar geslacht en leeftijd – deze bespreken we bij criterium 3.

Tevredenheid met de Appa-regeling

Wethouders beoordelen de Appa-regeling in 2024 gemiddeld met een 6,8, en burgemeesters met een 6,7.⁹¹

1.2.2 In hoeverre stellen de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden politieke ambtsdragers die elders een hoofdfunctie hebben voldoende in staat hun politieke ambt te vervullen?

Een kleine groep gemeenteraadsleden (8%) stopt omdat het raadswerk niet goed te combineren is met hun baan of bedrijf.⁹² Werkende raadsleden die stoppen besteden gemiddeld meer tijd aan functies buiten het raadswerk (41 uur) dan werkende raadsleden die doorgaan (37 uur). Werkende raadsleden die stoppen zijn iets minder vaak tevreden met de tijdsbesteding dan stoppende raadsleden in het algemeen (respectievelijk 48% en 55%). In 2015 geeft de helft van raadsleden aan dat raadswerk moeilijk te combineren is met ander betaald werk en zorgtaken, en vindt een op de vijf stoppende gemeenteraadsleden dat het ambt moeilijk te combineren is met een andere baan.⁹³ Een op de drie (27%) Statenleden die vertrekken na de verkiezingen kan het ambt niet (meer) combineren met werk.⁹⁴ Hierin speelt mee dat Statenvergaderingen overdag tijdens werktijd plaatsvinden.

Minder dan de helft van raadsleden (41%) en Statenleden (46%) van vindt dat respectievelijk het raads- en Statenlidmaatschap als voltijdfunctie ingevuld zou kunnen worden.⁹⁵ Gemeenteraadsleden in grote gemeenten zien een voltijdfunctie vaker zitten (68%) dan in kleinere gemeenten (28%).

⁸⁷ Jansen et al., 2020, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 355 ambtsdragers in provincies en waterschappen

⁸⁸ Koeman et al., 2020, enquête onder 357 AB-leden en 195 Statenleden

⁸⁹ Inviator, 2023a, enquête onder 106 Statenleden

⁹⁰ Jansen et al., 2020, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 355 ambtsdragers in provincies en waterschappen

⁹¹ Vollaard, 2024, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 1.770 gemeentelijke ambtsdragers

⁹² Flos et al., 2021, Nationaal Raadsledenonderzoek, enquête onder 291 Statenleden

⁹³ Van Wijnen en Hulsen, 2015, enquête onder 3.051 decentrale ambtsdragers

⁹⁴ Inviator, 2023a, enquête onder 106 Statenleden

⁹⁵ Flos et al., 2019, Nationaal Statenledenonderzoek, enquête onder 291 Statenleden; Flos et al., 2021, Nationaal Raadsledenonderzoek, enquête onder 799 raadsleden

Er is voor zo ver bij het college bekend geen onderzoek naar Eerste Kamerleden.

1.2.3 In hoeverre is er een redelijke compensatie voor het geleden inkomensverlies voor politieke ambtsdragers die elders een hoofdfunctie hebben?

De vergoeding voor Statenleden en Algemeen Bestuursleden is in 2023 verhoogd. Het is bij het college onbekend in hoeverre inkomensverlies sindsdien (beter) wordt gecompenseerd. Onderzoek uitgevoerd vóór de verhoging toont aan dat de vergoeding voor staten- en algemeen bestuursleden niet toereikend leek om te compenseren voor het gemiddeld aantal op te nemen verlofuren.⁹⁶ De bruto gedeelde inkomsten door verlof⁹⁷ kwamen voor Statenleden uit op gemiddeld €286 per maand en voor Algemeen Bestuursleden op gemiddeld €234 per maand. In deze berekening zijn eventuele gedeelde inkomsten door minder uren te werken niet meegenomen.

Er is het college geen vergelijkbaar onderzoek bekend onder gemeenteraadsleden en Eerste Kamerleden.

1.2.4 Op welke manier zouden de arbeidsvoorwaarden ambtsdragers beter in staat kunnen stellen om hun werk goed te doen, volgens deskundigen en betrokkenen?

In deze paragraaf bespreken we aanbevelingen die in de literatuur worden gedaan om beloning of arbeidsvoorwaarden van ambtsdragers aan te passen, teneinde ambtsdragers voldoende in staat te stellen om hun werk te doen.

Beloning

De Raad voor het Openbaar Bestuur vindt het voorstelbaar dat de vergoeding voor gemeenteraadsleden in grote gemeenten op termijn gefaseerd *omlaag* kan, om beter te passen bij de beperkte omvang van de nevenfunctie.⁹⁸ SEO stelt op basis van internationaal onderzoek dat een hogere vergoeding ertoe *zou kunnen leiden* dat zittende volksvertegenwoordigers zich vaker opnieuw kandideren.⁹⁹ Er is echter voor zover bij het college bekend geen onderzoek gedaan in de Nederlandse context.

In een uitvraag van de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden gaf 80% van commissieleden aan dat zij positief staan tegenover een maandelijks vergoeding in lijn met die van raadsleden. Een hogere vergoeding zou het ambt aantrekkelijker kunnen maken volgens de bevroegde commissieleden.¹⁰⁰

Secundaire arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden

Verschillende adviezen en onderzoeken concluderen dat er meer geïnvesteerd moet worden in ondersteuning van decentrale volksvertegenwoordigers en Kamerleden om de werkdruk te verlichten, hen verder te professionaliseren, en het ambt aantrekkelijker te maken.¹⁰¹ Zo pleit

⁹⁶ Koeman et al., 2020, enquête onder 357 AB-leden en 195 Statenleden

⁹⁷ Aantal uren politiek verlof vermenigvuldigd met het verschil in vergoeding per uur tussen de regulieren baan en het politieke ambt.

⁹⁸ Raad voor het Openbaar Bestuur, 2018

⁹⁹ Koeman et al., 2020

¹⁰⁰ Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2025a, enquête onder 916 commissieleden

¹⁰¹ Cachet en Verkaik, 2015; Van Wijnen en Hulsen, 2015; Raad voor het Openbaar Bestuur, 2018 en 2020; Werkgroep versterking functies Tweede Kamer, 2021 en 2023; Otjes, 2022; Ester et al., 2023

de Raad voor het Openbaar Bestuur voor een lagere tijdsbesteding: 8 tot 12 uur, in plaats van 16 tot 20 uur die gemeenteraads- en statenleden nu aan het ambt besteden. Dit moet worden bereikt door afspraken over rolinneming en goede ondersteuning.

Necker adviseert om het aantal raadsleden in grote gemeenten te verhogen.¹⁰² Zij stellen voor om grote gemeentes (>200.000) op te splitsen in drie inwonersklassen: 200.001 tot 300.000 inwoners, 300.001-500.000 inwoners en 500.001 inwoners en meer. Per inwonersklasse wordt het aantal raadsleden met 6 uitgebreid. Mogelijk draagt dit er aan bij dat het uitvoeren van het ambt minder tijd kost, want raadsleden in relatief grote gemeenten besteden minder tijd aan het ambt dan collega's. Dit gaat echter vooral ten koste van externe activiteiten, zoals contacten met inwoners. Bij een toename van volksvertegenwoordigers kan de werkdruk echter ook toenemen. En een uitbreiding van het aantal volksvertegenwoordigers is in ieder geval niet voldoende om de uitvoerbaarheid van het werk te verbeteren. Daarvoor zijn verdere maatregelen nodig op het gebied van ondersteuning voor raads- en Statenleden, de werkwijze van gemeenteraden en Provinciale Staten, en de positie van burgerraads- (en staten-) leden, oftewel commissieleden.

De Raad voor het Openbaar Bestuur vindt dat betere ondersteuning van decentrale volksvertegenwoordigers (wettelijk) van bovenaf worden opgelegd c.q. worden geregeld, dit vanwege de handelingsverlegenheid en toegenomen taakzwaarte op decentraal niveau.¹⁰³ Volgens Overheid in Nederland hebben decentrale volksvertegenwoordigers met name behoefte aan hulp bij het samenvatten en duiden van beleidsinformatie en het verkrijgen van informatie over beleidsonderwerpen hun functioneren ten goede zal komen.¹⁰⁴ Een onderzoek van de Universiteit Utrecht en Berenschot adviseert om in te zetten op ontwikkeling van basiskennis van (steeds minder ervaren) decentrale ambtsdragers en loopbaanoriëntatie tijdens en na het ambt, en om de behoeften van ambtsdragers zelf leidend te laten zijn bij het aanbod van opleidings- en ontwikkelingsactiviteiten.¹⁰⁵

Ook andere secundaire arbeidsvoorwaarden maken het ambt van decentrale volksvertegenwoordiger volgens de Raad aantrekkelijker en toegankelijker.¹⁰⁶ De Raad adviseert bijvoorbeeld om een landelijke voorziening in te richten die het risico van het mislopen van pensioenopbouw opvangt.¹⁰⁷ Decentrale volksvertegenwoordigers bouwen vaak minder pensioen op doordat zij er in inkomen op achteruit gaan of minder loopbaanmogelijkheden opbouwen door hun ambtstermijn. Een tegemoetkoming in de kosten van een pensioensverzekering zou hen hiervoor kunnen compenseren. Ook pleit de Raad voor maatwerk waarbij werkgevers decentrale volksvertegenwoordigers ruimte bieden om werk en hun ambt te kunnen combineren, zoals flexibele werktijden, beschikbaarheid en eventueel de mogelijkheid van parttime verlof. De Raad denkt dat dit binnen bestaande wet- en regelgeving zou kunnen, en dat nieuwe wettelijke regelingen voor politiek of burgerschapsverlof niet

¹⁰² Zuydam et al., 2025.

¹⁰³ Raad voor het Openbaar Bestuur, 2018 en 2020

¹⁰⁴ Wijnen en Hulsén, 2015

¹⁰⁵ Vollaard et al., 2025

¹⁰⁶ De Raad voor het Openbaar Bestuur 2018

¹⁰⁷ Merk op dat dagelijks bestuurders, voorzitters en fulltime volksvertegenwoordigers recht hebben op een ouderdoms- en een nabestaandenpensioen. Decentrale volksvertegenwoordigers vallen echter niet onder deze voorziening. Voor hen geldt dat er een vergoeding kan worden verstrekt om zelf te voorzien in compensatie bij arbeidsongeschiktheid, pensioen of overlijden.

eenvoudig implementeerbaar zijn. Decentrale overheden kunnen werkgevers hier actief op wijzen. Hiernaast denkt de Raad aan meer ondersteuning voor scholing om vaardigheden als volksvertegenwoordiger te ontwikkelen, bijvoorbeeld vanuit een toerustingsfonds.¹⁰⁸

Ook adviseert de Raad om het ambt aantrekkelijker te maken door een herwaardering en betere beeldvorming over het belang en het werk van volksvertegenwoordigers. Overheid in Nederland adviseerde in 2015 ook om te onderzoeken hoe het aanzien en publieke waardering van het vak vergroot kan worden, om het werk zo waardevoller en plezieriger te maken.¹⁰⁹

Hiernaast adviseert Overheid in Nederland het aanbieden van trainingen in vergaderingen en kennisvergaring, vergaderingen efficiënter organiseren, en de verlofregeling meer inzetten. Hiernaast adviseren ze om het werkplezier bij plenaire vergaderingen te vergroten door spreek- en debatteertrainingen en een andere (efficiëntere) inrichting van die vergaderingen, te onderzoeken waarom decentrale volksvertegenwoordigers weinig voldoening halen uit het controleren van bestuurders, en te investeren in de bestuurscultuur. Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het onderlinge vertrouwen, het respecteren van minderheidsstandpunten, de mate van transparant en collegiaal handelen. Ook adviseren ze om het plezier van AB-leden in het lezen van beleidsstukken te vergroten, en om AB-leden te trainen in politieke vaardigheden.

De Adviescommissie Rechtspositie Politiek Ambtsdragers adviseert om de verlofvormen van decentrale volksvertegenwoordigers te versoepelen en uit te breiden.¹¹⁰ In een uitvraag van de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden geeft zeven op de tien ambtsdragers aan procent aan dat zij voor een versoepeling van verloftermijnen (72%) en een uitbreiding van verlofvormen (71%) zijn.¹¹¹

1.2.5 Op welke manier richten decentrale volksvertegenwoordigers hun hoofdwerkzaamheden in?

Deze informatie is niet direct gerelateerd aan beloning en arbeidsvoorwaarden, maar schetst een algemeen beeld over de hoofdwerkzaamheden van decentrale volksvertegenwoordigers.

Hoofdwerkzaamheden

Twee derde (66%) van gemeenteraadsleden heeft een baan, eigen bedrijf, of volgt een opleiding, en ze besteden gemiddeld 34 uur aan hun belangrijkste werkzaamheid naast hun ambt.¹¹²

Volgens verschillende onderzoeken heeft acht op de tien statenleden een betaalde baan, eigen bedrijf of opleiding naast hun ambt, en besteden ze gemiddeld 33 uur per week aan de

¹⁰⁸ Zie ook: Vollaard et al., 2025

¹⁰⁹ Van Wijnen en Hulsen, 2015

¹¹⁰ Adviescollege Rechtspositie Politieke Ambtsdragers (2022). Advies vergoeding statenleden en algemene besturen waterschappen

¹¹¹ Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2025b, enquête onder 814 raadsleden

¹¹² Flos et al., 2021, Nationaal Raadsledenonderzoek, enquête onder 799 raadsleden; Jansen et al., 2019, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 1.457 gemeentelijke ambtsdragers

belangrijkste werkzaamheid naast hun ambt (32 uur in 2014, 33 uur in 2004).¹¹³ Over eerdere perioden zijn verschillende cijfers bekend over het aantal statenleden met een betaalde baan, bedrijf of opleiding: 89% in 2012, 90% in 2014, 88% in 2016, 92% in 2019, en 90% in 2022 volgens één onderzoek, en volgens andere onderzoeken 80% in 2004, 85% in 2014, en 72% in 2017 (exclusief eigen bedrijf).¹¹⁴ Statenleden verdienen in hun reguliere werk gemiddeld 35 euro per uur en nemen gemiddeld 13 uur per maand verlof op om hun werkzaamheden als Statenlid uit te voeren.¹¹⁵

Algemeen bestuursleden werken gemiddeld 35 uur per week in een bezoldigde functie.¹¹⁶ De meeste gedeputeerde statenleden (92%) werken voltijd aan dit ambt, tegenover slechts 44% van dagelijks bestuursleden, van wie 56% ook een andere maatschappelijke rol heeft. AB-leden verdienen in hun reguliere werk gemiddeld 38,80 euro per uur en nemen gemiddeld 9 uur per maand verlof op om hun werkzaamheden als AB-lid uit te voeren.¹¹⁷

Verlof

Een deel van decentrale ambtsdragers nemen wel eens verlof op om vergaderingen bij te wonen (41% van gemeenteraadsleden, 78% van statenleden).¹¹⁸ Gemeenteraadsleden nemen gemiddeld 5,8 uur per maand politiek verlof op, statenleden 13,1 uur en algemeen bestuursleden 9 uur. Van statenleden vindt 48% dat ze voldoende verlof krijgen voor provinciale Statenvergaderingen en statenwerk; 27% vindt van niet en wil er gemiddeld 13 uur per maand extra verlof bij. Hiernaast vindt 58% dat hun werkgever of opleiding voldoende ruimte biedt voor het ambt; 19% vindt van niet.

¹¹³ Inviator, 2019, enquête onder 106 Statenleden; Flos et al., 2019, Nationaal Statenledenonderzoek, enquête onder 291 Statenleden, Decentraal Bestuur, 2023, analyse openbare gegevens; Jansen et al., 2020, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 355 ambtsdragers in provincies en waterschappen

¹¹⁴ Ibid

¹¹⁵ Koeman, 2020, enquête onder 357 AB-leden en 195 statenleden

¹¹⁶ Jansen et al., 2020, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 355 ambtsdragers in provincies en waterschappen

¹¹⁷ Koeman, 2020, enquête onder 357 AB-leden en 195 statenleden

¹¹⁸ Flos et al., 2019, Nationaal Statenledenonderzoek, enquête onder 291 Statenleden; Jager-Lange en Luken, 2020, enquête onder 430 raadsleden; Koeman et al., 2020, enquête onder 357 AB-leden en 195 Statenleden

Criterium 2: De vertrouwensregel geschraagd

Maakt de beloning een zuivere afweging mogelijk of de ambtsdrager voldoende vertrouwen geniet?

Belangrijkste bevindingen ten aanzien van arbeidsvoorwaarden

- Voor een deel van de oud-bestuurders (ouderen, uit kleine gemeenten, wethouders) lijkt het lastig om een passende vervolgfunctie te vinden, met name in het bedrijfsleven. Kamerleden lukt dit juist steeds beter, ook in het bedrijfsleven.
- Suggesties om ambtsdragers beter in staat te stellen om een vervolgfunctie te vinden richten zich op maatregelen om tijdens het ambt aan de loopbaan te werken (zoals training), aanpassing aan de sollicitatieperiode (zoals sollicitatieplicht afhankelijk van aantal uur nieuw werk in plaats van salaris) en aanpassingen aan de nieuwe werkplek (zoals uitbreiding terugkeergarantie of loonkostensubsidie).

2.1 In hoeverre vinden oud-ambtsdragers een (passende) vervolgloopbaan?

Voor zover bij het college bekend bestaan er geen recente representatieve gegevens over de termijn waarop decentrale oud-ambtsdragers nieuw werk vinden na hun ambtstermijn. Voor Kamerleden en bewindspersonen wordt het aantal lopende uitkeringen wél bijgehouden.¹¹⁹ Hieruit blijkt dat in de periode 2010-2024 de uitkeringsbedragen aan Tweede Kamerleden nauwelijks zijn gestegen, terwijl hun vergoeding, waarop de uitkering is gebaseerd, in dezelfde periode wél is gestegen. Voor bewindspersonen geldt dat de uitkeringsbedragen minder snel stijgen dan de bezoldiging. Dit duidt erop dat oud-ambtsdragers steeds meer neveninkomsten vinden tijdens hun Appa-periode. De auteurs verklaren dit door de invoering van de sollicitatieplicht en versoering van de uitkeringsduur in 2010, 2014 en 2016. Het aantal bewindspersonen dat de Appa-uitkering naar nihil terugbrengt stijgt bovendien sterk (40% in 2010 tot 70% in 2024) terwijl dit percentage voor Kamerleden constant rond de 40% blijft. De auteurs geven hier geen verklaring voor.

In de periode 2010-2016 vond tussen de 14 en 33 procent van de oud-ambtsdragers binnen één jaar voldoende nieuw werk om de Appa-uitkering tot nihil terug te brengen.¹²⁰ Oud-ambtsdragers die nieuw werk vinden, zijn gemiddeld jonger en waren ambtsdrager in grotere gemeenten dan degenen die (nog) geen nieuw werk hebben gevonden.¹²¹

Voor wat betreft de aard van de vervolgfunctie, valt op dat oud-ambtsdragers relatief vaak meer dan één vervolgfunctie hebben, (deels) als zzp'er werken en in de politiek of (semi-) publieke sector werkzaam zijn.¹²² Voor oud-wethouders zijn er signalen dat het lastig is om een passende vervolgfunctie te vinden.¹²³ Wethouders hebben zeer diverse achtergronden voorafgaand aan het wethouderschap, waardoor een vervolgfunctie op het vergelijkbaar (salaris-, werk- en denk-) niveau van wethouder niet altijd realistisch is. Bovendien onderbreekt het wethouderschap hun eerdere loopbaan en kan het na een periode als wethouder lastig zijn

¹¹⁹ <https://www.politiekeambtsdragers.nl/publicaties/publicaties/2022/01/31/overzichten-appa-uitkeringen-2010-t-m-2021>

¹²⁰ Mevissen et al., 2017, analyse ABP-data

¹²¹ Mevissen et al., 2017, enquête onder 377 oud-ambtsdragers die onder de APPA-regeling vallen, waarvan 363 uit gemeenten

¹²² Mevissen et al., 2017, enquête onder 377 oud-ambtsdragers waarvan 363 uit gemeenten

¹²³ EMMA, 2020, interviews met betrokkenen

om weer uitvoerend werk te doen en onderdeel te zijn van een hiërarchische organisatie (zoals een team of een afdeling).

Het Tweede Kamerlidmaatschap lijkt voor sommigen een carrièrestap te zijn. Oud-Kamerleden hebben in de afgelopen decennia na hun Kamerlidmaatschap vaker een (sub)topfunctie dan ervoor, ongeveer de helft verdient na het Kamerlidmaatschap hetzelfde als of meer dan een Kamerlid en 45% bemachtigt een vergelijkbaar of hoger functieniveau.¹²⁴ Oud-Kamerleden vinden steeds vaker een (goedbetaalde) baan in het bedrijfsleven.

2.2 Zijn er aanwijzingen dat het vervullen van een politiek ambt nadelige gevolgen heeft voor een vervolgloopbaan?

Een deel van de decentrale ambtsdragers verwacht dat hun tijd als ambtsdrager negatief zal uitwerken op hun vervolgloopbaan (zie Tabel 2.1).¹²⁵ Dit geldt met name voor een loopbaan buiten het openbaar bestuur. Ambtsdragers in provincies verwachten vaker een schadelijk effect van hun ambt op een loopbaan *buiten* het openbaar bestuur dan ambtsdragers in waterschappen. Wethouders verwachten (veel) vaker een schadelijk effect dan raadsleden en burgemeesters. Volksvertegenwoordigers verwachten vaker een schadelijk effect van hun ambt op een loopbaan *binnen* het openbaar bestuur dan bestuurders.

Tabel 2.1: percentage ambtsdragers dat verwacht dat hun ambtsperiode schadelijk zal zijn voor hun vervolgloopbaan. Overgenomen uit: Jansen et al., 2019, 2020.

Ambt	Binnen het openbaar bestuur	Buiten het openbaar bestuur
Raadslid	10%	23%
Wethouder	10%	45%
Burgemeester	7%	22%
Statenlid	16%	31%
Gedeputeerde	4%	32%
AB-lid	6%	10%
DB-lid	3%	20%

Recenter onderzoek¹²⁶ stelt de meer algemene vraag in welke mate gemeentelijke ambtsdragers een schadelijk of bevorderlijk effect van de ambtsperiode op hun loopbaan verwachten. Daaruit blijkt dat burgemeesters het vaakst een bevorderlijk effect verwachten, raadsleden en wethouders vaker een neutraal of bevorderlijk effect.

De volgende redenen kunnen er volgens betrokkenen aan bijdragen dat een periode als decentrale ambtsdrager negatieve gevolgen heeft voor een vervolgloopbaan:¹²⁷

- relatief hoge gemiddelde leeftijd;
- politiek gekleurd of (negatief) imago van de oud-ambtsdrager in de media;
- verwateren van het oude professionele netwerk tijdens de ambtstermijn;
- onvoldoende opbouwen van specialistische kennis tijdens de ambtstermijn;
- een negatief beeld van oud-ambtsdragers bij potentiële werkgevers, met name in het bedrijfsleven.

¹²⁴ Berkhout, 2018, essay; Vlist, 2024, analyse administratieve data.

¹²⁵ Jansen et al., 2019 en 2020, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 1.457 gemeentelijke ambtsdragers en 355 ambtsdragers in provincies en waterschappen

¹²⁶ Vollaard, 2024, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 1.770 gemeentelijke ambtsdragers

¹²⁷ Mevissen et al., 2017, interviews met betrokkenen; EMMA, 2020, interviews met betrokkenen

2.3 Zijn er aanwijzingen dat politieke ambtsdragers om financiële redenen aan hun ambt vasthouden?

Er zijn enige (zeer) voorzichtige aanwijzingen hiervoor. In 2017 vond 40% van de zittende en 37% van de voormalig ambtsdragers die onder de Appa-regeling vallen de duur van de Appa-uitkering onvoldoende waarborg voor bestuurders om op te stappen als zij onvoldoende steun genieten.¹²⁸ Ambtsdragers geven aan dat de uitkeringsduur of andere financiële overwegingen bij henzelf geen rol spelen bij de keuze wel of niet te vertrekken, maar bij collega's wel.¹²⁹ Merk op dat de duur van de Appa-uitkering in de jaren voorafgaand aan het onderzoek is verkort (tot –gerepareerd – WW-niveau, maximaal drie jaar en twee maanden). Het is onduidelijk in hoeverre juist deze maatregel invloed heeft gehad op de resultaten. Bovendien hangt de hoogte van de Appa-uitkering mede af van hoe lang een bestuurder zijn/haar post heeft bekleed. Nader onderzoek zou verder moeten uitwijzen of bestuurders op hun posten (mogen) blijven, totdat een periode met een hogere APPA-vergoeding in gaat.

2.4 Op welke manier kunnen de arbeidsvoorwaarden volgens deskundigen en betrokkenen worden ingericht om ambtsdragers (beter) in staat te stellen te vertrekken als zij niet langer voldoende vertrouwen genieten?

In onderzoeken worden verschillende aanbevelingen gedaan om de vervolgloopbaan van ambtsdragers te faciliteren. Met betrekking tot arbeidsvoorwaarden is met name de aanbeveling relevant om al tijdens de ambtsperiode de kans op een vervolgfunctie te versterken, bijvoorbeeld door loopbaanoriëntatie of een (persoonlijk) ontwikkelbudget aan te bieden.¹³⁰ Daarbij is het belangrijk dat ambtsdragers voldoende tijd krijgen om loopbaanactiviteiten te ondernemen. Ook wordt opgemerkt dat de sollicitatieplicht tijdens de APPA-periode afhangt van de hoogte van de nieuwe inkomsten en niet van het aantal gewerkte uren. Hierdoor kan het voorkomen dat oud-ambtsdragers die fulltime werken moeten blijven solliciteren omdat hun inkomen lager is dan wat ze als ambtsdrager ontvingen. Dit wordt door betrokkenen als knelpunt ervaren.¹³¹

¹²⁸ Mevissen et al., 2017 enquête onder 610 ambtsdragers en 377 oud-ambtsdragers.

¹²⁹ Mevissen et al., 2017, interviews met betrokkenen

¹³⁰ Mevissen et al., 2017; EMMA (wethouders), 2020; Vollaard et al., 2025

¹³¹ Mevissen et al., 2017; EMMA (wethouders), 2020; interviews

criterium 3: Evenwichtige afspiegeling

Op welke wijze bevorderen of belemmeren beloningen een evenwichtige afspiegeling van de samenleving?

Belangrijkste bevindingen ten aanzien van arbeidsvoorwaarden

- De groep ambtsdragers vormt geen goede afspiegeling van de Nederlandse bevolking. Er zijn relatief veel mannen, theoretisch opgeleiden, mensen zonder migratieachtergrond en 35- en 55-plussers. Er is weinig bekend over andere assen van diversiteit en de intersectie van verschillende assen van diversiteit.
- Een hogere beloning zou het lekenbestuur meer toegankelijk kunnen maken voor midden en lage inkomens, jongere mensen en vrouwen, met name in kleine gemeenten. Maar dit maakt het lekenbestuur waarschijnlijk ook toegankelijker voor mensen met hoge inkomens.
- Jonge en vrouwelijke raadsleden en jonge wethouders zijn minder tevreden over verlof- en vervangingsregelingen.
- Sommige arbeidsomstandigheden vormen barrières voor gelijke afspiegeling, zoals de moeilijkheid om het ambt te combineren met zorg voor kinderen. Met name vrouwen vallen vaak uit door de combinatie tussen het ambt, werk en zorgtaken. Voor mensen met een beperking zijn ambten lastig te combineren met (zorg)behoeften.
- Voor uitkeringsgerechtigden kan het vervullen van een politiek ambt nadelige financiële gevolgen hebben.

3.1 Vormen politieke ambtsdragers een afspiegeling van de samenleving?

De demografische samenstelling van politieke ambtsdragers in Nederland vormt geen goede afspiegeling van de samenleving als het gaat om gender, migratieachtergrond, opleidingsniveau en leeftijd. Tabel 3.1 toont de demografische samenstelling van ambtsdragers naar deze kenmerken. Mannen, theoretisch opgeleiden, mensen zonder migratieachtergrond en vijftig-plussers zijn in vrijwel alle ambten oververtegenwoordigd; vrouwen en non-binaire mensen, praktisch opgeleiden, mensen met een migratieachtergrond en van kleur en vijftig-minners zijn in vrijwel alle ambten ondervertegenwoordigd.¹³² Over andere assen van diversiteit, zoals bijvoorbeeld LHBTQI+ en neurodiversiteit zijn bij het college geen onderzoeken bekend.

¹³² Alliantie Politica, 2023, analyse openbare data

Tabel 3.1. Demografische samenstelling van ambtsdragers. Bronnen: Basismonitor Politieke Ambtsdragers 2019, 2020 en 2024 (vetgedrukte cijfers); Alliantie Politica, 2023; Vermeulen, 2023; Movisie, 2021; BZK, 2022; parlement.com; CBS Statline

Amtsdragers	Mannen	Zonder migratie-achtergrond	18-34 jaar	35-54 jaar	>55 jaar	Gem. leeftijd	Theoretisch opgeleid (wo, hbo)
Raadsleden	66%	92%	12%	35%	53%		78%
Wethouders	72%		3%	40%	56%	50	89%
Burgemeesters	69%		1%	40%	60%	57	88%
Statenleden	61%	86%	14%	32%	53%		87%
Gedeputeerden	81%		8%	46%	46%		88%
C.v.d.K.	83%						
AB-leden	74%	92%	4%	23%	74%		83%
DB-leden	81%		2%	27%	70%		87%
Voorzitters	81%					58	70%
Kabinet	43%						
Tweede Kamer	62%	83%				58	92%
Eerste Kamer	60%	95%					
Populatie	50%	76%	11%	13%	67%	42	36%

Hiernaast is bekend dat:

- Naar schatting wordt minder dan 0,5% van politieke en bestuurlijke functies wordt vervuld door mensen met een beperking, terwijl 10-15% van de mensen in Nederland wonen een beperking heeft als gevolg van een (chronische) ziekte, aangeboren aandoening of handicap.¹³³
- Iets meer dan de helft (56%) van nieuw verkozen Tweede Kamerleden in 2023 uit de Randstad komt, in 2021 was dat nog 70%.¹³⁴
- In kleinere gemeenten zijn minder vrouwelijke raadsleden dan in grotere (23% versus 30%), is de gemiddelde leeftijd hoger (55 versus 49) en zijn minder mensen wo-opgeleid (26% versus 49%).¹³⁵ Dezelfde verbanden zijn zichtbaar voor wethouders; in kleine gemeenten zijn die minder vaak vrouw (23% versus 26%), gemiddeld ouder (57 versus 53), en minder vaak wo-opgeleid (37% versus 48%).
- Vrouwen, jonge raadsleden en raadsleden van kleur zijn minder goed vertegenwoordigd in kleinere raden.¹³⁶
- Mensen met migratie-achtergrond ervaren de Nederlandse politiek als wit en weinig divers, zowel qua descriptieve als inhoudelijke representatie.¹³⁷

Deze onevenwichtige afspiegeling komt voort uit de werving en het behoud van politieke ambtsdragers. Partijen vinden het lastiger om kandidaten te vinden uit ondervertegenwoordigde groepen (vrouwen, jongeren, migranten, praktisch opgeleiden) dan uit oververtegenwoordigde groepen.¹³⁸ Discriminatie en uitsluiting kan mensen met een

¹³³ BZK, 2019. Zie ook Waltz en Schippers, 2018.

¹³⁴ https://www.parlement.com/id/vm8esx4gyus3/nieuws/nieuwe_tweede_kamer_weinig_ervaren_en

¹³⁵ Jansen et al., 2019, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 355 gemeentelijke ambtsdragers

¹³⁶ Zuydam et al., 2025

¹³⁷ Dagevos en Vermeulen, 2024, analyse SIM (5.323 respondenten met en zonder migratie-achtergrond) en DEMES/DPES (4.500/3.900 respondenten)

¹³⁸ Boogers en Voerman, 2023, enquête onder 671 bestuursleden en lijsttrekkers van lokale politieke partijen en partijafdelingen

migratie-achtergrond ervan weerhouden om actief te worden, al kan het hen ook motiveren.¹³⁹ De politiek is afgestemd op de leefwereld van theoretisch opgeleiden en mensen zonder migratie-achtergrond, waardoor praktisch opgeleiden en mensen met migratie-achtergrond zich niet gekend en niet gelijk behandeld voelen, en meer afstand voelen tot de politiek.¹⁴⁰ Veel potentiële burgemeesterskandidaten starten met een beeld dat het burgemeesterschap past bij mensen met een bepaalde achtergrond, onder andere wat betreft gender, leeftijd, etniciteit, en politieke ervaring. Mensen die afwijken van dit beeld twijfelen of zij echt kans maken in het selectieproces, wat voor hen een extra drempel opwerpt.¹⁴¹ Ook vragen zij zich af of instapgemeenten, gemeenten met <40.000 inwoners waar men gemakkelijker voor het eerst burgemeester zou kunnen worden, wel passen bij en 'klaar zijn' voor meer diverse kandidaten.¹⁴²

Daarnaast is bekend dat (jonge) vrouwelijke gemeenteraadsleden en statenleden verhoudingsgewijs vaker willen aftreden en aftreden dan mannelijke collega's, en worden dan vaker opgevolgd door een man dan door een vrouw.¹⁴³ Ook zijn vrouwelijke gemeenteraadsleden, wethouders, burgemeesters, statenleden en gedeputeerden gemiddeld korter actief in hun ambt dan mannelijke collega's.¹⁴⁴ Mensen met een migratie-achtergrond die actief zijn (geweest) in politieke partijen merken dat hun inbreng vaak niet op prijs wordt gesteld en zien weinig verandering.¹⁴⁵ Gemeentelijke ambtsdragers die vrouw zijn, een migratieachtergrond hebben of een Bachelor- of Masterdiploma hebben, hebben niet minder ambitie om burgemeester te worden dan hun tegenhangers.¹⁴⁶ Wel zorgt ervaring met onveiligheid (bedreiging, omkoping, infiltratie) bij vrouwen voor een verminderde ambitie om burgemeester te worden, terwijl de ambitie bij mannen hierdoor juist groter wordt.

3.2 In hoeverre kunnen eventuele afwijkingen van de representativiteit van politieke ambtsdragers worden verklaard door onvoldoende passende primaire of secundaire arbeidsvoorwaarden?

De relatie tussen afspiegeling en arbeidsvoorwaarden is slechts deels onderzocht. Er meer onderzoek gedaan naar de relatie tussen arbeidsomstandigheden en de scheve afspiegeling. We bespreken hier beloning, verlof- en vervangingsregelingen, de verdeling van zorg en arbeid, agressie en geweld van externen, ongewenst gedrag op de werkvloer en overige voorbeelden van barrières in arbeidsomstandigheden.

Beloning

¹³⁹ Dagevos en Vermeulen, focusgroepen met mensen met een migratie-achtergrond en interviews met mensen die politiek en maatschappelijk actief zijn

¹⁴⁰ Noordzij, 2023, enquête onder 1.302 burgers en groepsgesprekken met politiek ontevreden, praktisch geschoolde burgers, Bovens en Willie, 2017, literatuuronderzoek; Dagevos en Vermeulen, focusgroepen en interviews

¹⁴¹ Runderkamp en Otjes, 2025, interviews met potentiële burgemeesterskandidaten en betrokkenen werving

¹⁴² Daar komt bij dat er dankzij aanhoudende gemeentelijke herindeling (zie criterium 7) steeds minder "instapgemeenten" beschikbaar zijn.

¹⁴³ Castenmiller, 2015, analyse data Stichting Decentraalbestuur; Vollaard et al., 2024, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 1.770 gemeentelijke ambtsdragers

¹⁴⁴ BZK, 2022, Staat van het Bestuur

¹⁴⁵ Dagevos en Vermeulen, focusgroepen met mensen met een migratie-achtergrond en interviews met mensen die politiek en maatschappelijk actief zijn

¹⁴⁶ Runderkamp en Otjes, 2025, analyse van de Basismonitor Politieke Ambtsdragers 2024

Het lekenbestuur is door de relatief lage vergoedingen in vergelijking met betaalde arbeid en de 'baanonzekerheid' beter toegankelijk voor mensen die zich dat kunnen veroorloven.¹⁴⁷ Dit maakt het lekenbestuur minder toegankelijk voor bijvoorbeeld jonge mensen die een huis willen kopen, voor vrouwen die gemiddeld minder uren betaald werk doen en minder per uur verdienen, en voor mensen met een modaal of laag inkomen. Hiernaast maakt de lage vergoeding en de hoge kosten voor kinderopvang het lekenbestuur ontoegankelijker voor ambtsdragers met zorgtaken voor (jonge) kinderen; relatief vaak vrouwelijke ambtsdragers. Er wordt tijdens raadswerkzaamheden maar zelden gebruik gemaakt van betaalde oppas.¹⁴⁸ Dit probleem is groter voor raadsleden in kleinere gemeenten. Omgekeerd zijn deze functies meer toegankelijk voor AOW-ers en pensionado's en ambtenaren die 'tijd voor tijd' krijgen en zich daardoor makkelijker vrij kunnen maken.

Onderzoek van SEO benoemt nog een ander mechanisme, namelijk dat een hogere vergoeding ertoe zou kunnen leiden dat groepen met hogere inkomens en een hogere opleiding zich vaker kandideren voor politieke ambten.¹⁴⁹ Hier vinden zij aanwijzingen voor in internationaal onderzoek. Mogelijk is dit zo omdat het verschil tussen het inkomen en de vergoeding kleiner wordt.

Verlof- en vervangingsregelingen

Jonge gemeenteraadsleden en vrouwelijke gemeenteraadsleden zijn minder tevreden over de verlof- en vervangingsregelingen dan raadsleden van 55 jaar of ouder en mannelijke raadsleden.¹⁵⁰ Ook jongere wethouders zijn meer ontevreden met de verlof- en vervangingsregelingen dan oudere collega's.

De verdeling van zorg en arbeid, en het politieke ambt

Uit kwalitatief onderzoek komen aanwijzingen dat vrouwen niet of later politiek actief worden in de gemeenteraad vanwege de verwachting dat raadswerk, zorgtaken en/of betaald werk moeilijk te combineren zijn.¹⁵¹ Ander kwalitatief onderzoek suggereert dat deze verwachting klopt: raadsleden met jonge kinderen of mantelzorgtaken hebben meer last van de hoge werkdruk dan hun collega's zonder jonge kinderen, en omdat vrouwen gemiddeld meer zorgtaken op zich nemen, hebben zij meer last van de hoge werkdruk dan mannelijke collega's.¹⁵² De hoge werkdruk schrikt ook potentiële jonge wethouders met gezinnen af.¹⁵³ Onder vertrekkende vrouwelijke raadsleden is de combinatie van werk en zorgtaken een hoofdoorzaak. Als vrouwen op een later moment (weer) politiek actief willen worden,

¹⁴⁷ Egten et al., 2016, enquête onder 169 vrouwelijke raadsleden en interviews met betrokkenen; Runderkamp, 2021, interviews met raadsleden en wethouders

¹⁴⁸ Egten et al., 2016, enquête onder 169 vrouwelijke raadsleden en interviews met vrouwelijke raadsleden

¹⁴⁹ Koeman et al., 2020, enquête onder 357 AB-leden en 195 Statenleden

¹⁵⁰ Vollaard et al., 2024, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 1.770 gemeentelijke ambtsdragers

¹⁵¹ Castenmiller en Tjalma, 2003; Egten et al., 2016, enquête onder 169 vrouwelijke raadsleden en interviews met betrokkenen

¹⁵² Mügge, Runderkamp en Kranendonk, 2019, interviews met griffiers, raadsleden en burgemeesters; Vissenberg, 2025, interviews met raadsleden

¹⁵³ Runderkamp, van Reijen en Jankipersadsing (2024), focusgroepen met betrokkenen

ondervinden zij soms nadeel van hun tijd uit de politiek.¹⁵⁴ Maar ook mannelijke raadsleden met zorgtaken vinden het moeilijk om dit met het raadswerk te combineren.

Hiernaast ondervinden ambtsdragers met zorgtaken voor (jonge) kinderen specifieke barrières. Zo is volgens betrokkenen de gemeentelijke politiek niet ingericht op het krijgen en grootbrengen van kinderen.¹⁵⁵ Een voorbeeld hiervan is dat vergaderingen lastig te combineren zijn met zorg voor kinderen, bijvoorbeeld door altijd op woensdagmiddag of tussen 5 en 8 te vergaderen, of dat gemeenteraadsleden moeilijkheden ervaren rondom kolven in het gemeentehuis.¹⁵⁶

Agressie en geweld van externen

Vrouwelijke ambtsdragers ervaren vaker en meer ernstige haat en agressie dan mannelijke collega's, en agressie is bij vrouwen vaker op de persoon gericht.¹⁵⁷ Ook ambtsdragers die op andere manieren afwijken van de norm zijn vaker doelwit van haat en geweld; vrouwelijke ambtsdragers van kleur ervaren dit het vaakst.¹⁵⁸ Ruim de helft (55%) van vrouwelijke politieke ambtsdragers in gemeenten, provincies en waterschappenervaarde recent agressie; tegenover een derde (37%) van mannelijke collega's. Vrouwelijke politici die met haat, agressie of geweld te maken krijgen vallen eerder uit of trekken zich op andere manieren terug uit de publieke arena.¹⁵⁹ Ook aspirant vrouwelijke ambtsdragers noemen online en offline geweld als afschrikfactor.¹⁶⁰

Vrouwelijke ambtsdragers in gemeenten, provincies en waterschappen zijn minder tevreden met het (organisatie-) beleid rondom agressie en geweld dan mannelijke collega's. Zo zijn ze minder tevreden over de wijze waarop zij incidenten met anderen kunnen bespreken en de wijze waarop het bestuursorgaan hun melding heeft opgepakt.¹⁶¹ Ook vinden ze minder vaak dat hun organisatie voldoende doet om agressie en geweld te voorkomen, adequaat reageert op incidenten, nazorg goed regelt, en voldoende voorlichting of training biedt om met agressie en geweld om te gaan.

Ongewenst gedrag op de werkvloer

Ruim een derde van vrouwelijke raadsleden geeft aan vrouwonvriendelijk en seksistisch gedrag te hebben ervaren.¹⁶² Hiernaast ervaren vrouwelijke decentrale ambtsdragers subtiel en vaak onbewust gedrag dat bij hen een gevoel van niet-geaccepteerd zijn kan veroorzaken (micro-agressies).¹⁶³ Voorbeelden hiervan zijn het continu in de rede vallen van vrouwen tijdens vergaderingen, hun standpunten overnemen en presenteren als een eigen punt, opmerkingen

¹⁵⁴ Egten et al., 2016, enquête onder 169 vrouwelijke raadsleden en interviews met betrokkenen

¹⁵⁵ Runderkamp, 2021, interviews met raadsleden en wethouders

¹⁵⁶ Runderkamp, 2021, interviews met raadsleden en wethouders

¹⁵⁷ Miltenburg, 2024, Monitor Integriteit en Veiligheid (2), enquête onder 1.082 ambtsdragers in het decentraal bestuur; Saris en Ven, 2021, dataonderzoek op basis van 339.932 tweets; Steijaert et al., 2024, analyse van de Monitor Integriteit en Veiligheid 2022

¹⁵⁸ Saris en Ven, 2021, dataonderzoek op basis van 339.932 tweets; Runderkamp et al., 2023, focusgroepen

¹⁵⁹ Krook, 2020, literatuuronderzoek; Runderkamp et al., 2023, focusgroepen; Steijaert et al., 2024, analyse van de Monitor Integriteit en Veiligheid 2022

¹⁶⁰ Runderkamp et al., 2023, focusgroepen

¹⁶¹ Steijaert et al., 2024, analyse van de Monitor Integriteit en Veiligheid 2022

¹⁶² Egten et al., 2016, enquête onder 169 vrouwelijke raadsleden en interviews met betrokkenen

¹⁶³ Steijaert et al., 2024, analyse van de Monitor Integriteit en Veiligheid 2022

over het uiterlijk en verkleinwoorden gebruiken (zoals 'meisje'). Uit andere sectoren is bekend dat gemarginaliseerde groepen vaker met ongewenst gedrag op het werk te maken krijgen, en dat ongewenst gedrag op het werk leidt tot een hogere vertrekintentie.¹⁶⁴

Overige voorbeelden van barrières in arbeidsomstandigheden

- Jongere potentiële raadsleden kunnen worden afgeschrikt door de woonplaatsvereiste, omdat voor starters onzeker is waar zij gaan werken en dus wonen.¹⁶⁵ Ditzelfde geldt voor potentiële burgemeesterskandidaten wiens familie niet wil of kan verhuizen.¹⁶⁶
- Een barrière voor slechthorende raadsleden is de soms slechte akoestiek van gemeentehuizen en raadszalen, waardoor zij moeite hebben om mee te doen aan debatten.¹⁶⁷ In het algemeen zijn niet alle overheidsgebouwen toegankelijk voor mensen met een beperking.¹⁶⁸ Vervoer (woon-werkverkeer en dienstreizen) en toegankelijkheid van locaties wordt gezien als het grootste struikelblok. Voor mensen met een visuele beperking is beeldschermwerk bovendien een knelpunt. Wanneer een zwaardere politieke functie een verhuizing vereist kan dit een struikelblok vormen, omdat zorg en ondersteuning dan opnieuw moet worden ingericht.
- Mensen met een beperking ervaren een gebrek aan toegankelijkheid (zoals van gebouwen en documenten), een gebrek aan middelen om het werk toegankelijk te maken, en discriminatie (bijvoorbeeld openlijke vooroordelen en een gebrek aan bewustzijn of wil om processen toegankelijker te maken).¹⁶⁹
- Vrouwelijke raadsleden en jongere raadsleden hebben op verschillende terreinen een grotere ondersteuningsbehoefte dan collega-raadsleden.¹⁷⁰ Het gaat om overheidsfinanciën, bestuurlijke verhoudingen, onderhandelingsvaardigheden, debatvaardigheden, politieke vaardigheden en timemanagement. Tegelijkertijd verwachten onderzoekers dat vrouwen minder tijd en ruimte zullen hebben voor trainingen vanwege de 'second shift'.¹⁷¹
- Lange (avond)vergaderingen zonder pauzes kunnen lastig vol te houden zijn voor raadsleden die meedoen aan de Ramadan.¹⁷²
- Een barrière voor praktisch opgeleide gemeenteraadsleden kan zijn dat beleidsdocumenten zodanig lang en talig zijn dat ze moeilijk te begrijpen zijn voor mensen die minder ervaring hebben met zulke documenten.¹⁷³ Mensen die een uitkering van het UWV ontvangen, worden als zij in de gemeenteraad gaan ofwel gekort op hun uitkering of moeten van (een deel van) de raadsvergoeding

¹⁶⁴ Zie bijvoorbeeld de internationale meta-analyses van Namin et al., 2021 en McCord et al., 2017, of Hollis, 2022. Voor onderzoek in de Nederlandse context, zie bijvoorbeeld Does et al., 2024, vragenlijst onder 6.897 medewerkers van de gemeente Amsterdam en Naezer et al., 2019, interviews met vrouwelijke academici.

¹⁶⁵ Mügge, Runderkamp en Kranendonk, 2019, interviews met griffiers, vrouwelijke raadsleden en burgemeesters

¹⁶⁶ Runderkamp en Otjes, 2025, interviews met potentiële burgemeesterskandidaten en betrokkenen werving

¹⁶⁷ Mügge, Runderkamp en Kranendonk, 2019, interviews met griffiers, vrouwelijke raadsleden en burgemeesters; Runderkamp, 2021, interviews met raadsleden en wethouders

¹⁶⁸ BZK, 2019, gesprekken met ervaringsdeskundigen, belangenverenigingen en politieke partijen

¹⁶⁹ Evans en Reher, 2020

¹⁷⁰ Jansen et al., 2019, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 1.457 gemeentelijke ambtsdragers – het onderzoek geeft geen verklaring voor de extra ondersteuningsbehoefte.

¹⁷¹ Runderkamp, 2021, interviews met raadsleden en wethouders

¹⁷² Mügge, Runderkamp en Kranendonk, 2019, interviews met griffiers, vrouwelijke raadsleden en burgemeesters

¹⁷³ Mügge, Runderkamp en Kranendonk, 2019, interviews met griffiers, vrouwelijke raadsleden en burgemeesters

afzien om hun uitkering te behouden. Dit brengt verschillende knelpunten met zich mee:¹⁷⁴ het kan (veel) moeite kosten om een regeling te treffen om de raadsvergoeding te verminderen, de procedure wordt als onduidelijk ervaren, (aspirant-)raadsleden met uitkering zijn bang om als fraudeur bestempeld te worden, de ongelijke vergoeding voor hetzelfde werk wordt als oneerlijk ervaren, en na het ambt komt het voor dat de uitkering wordt opgeschort omdat het raadslid weer zou kunnen werken. Dit kan ervoor zorgen dat mensen met een uitkering het raadslidmaatschap mijden.

Overige barrières

Hiernaast noemen onderzoeken andersoortige barrières, zoals de inrichting van rekrutering en selectieprocedures, zichtbaarheid van vrouwen en gemarginaliseerde groepen in de media.¹⁷⁵

3.3 Op welke manier zou een bijstelling van arbeidsvoorwaarden volgens deskundigen en betrokkenen een meer diverse groep inwoners in staat stellen zich te kandideren voor politieke ambten?

Volgens Atria en de Universiteit van Amsterdam zou een hogere vergoeding voor lekenbestuurders, in het bijzonder gemeenteraadsleden, kunnen bijdragen aan een meer diverse groep ambtsdragers, waaronder mensen met een gemiddeld tot laag inkomen, vrouwen, jonge mensen en mensen met zorgtaken.¹⁷⁶ Volgens SEO maakt een hogere vergoeding het vak echter mogelijk ook aantrekkelijker voor mensen met een hoger inkomen.¹⁷⁷ Gezien de lagere tevredenheid met verlof- en vervangingsregelingen onder vrouwelijke en jongere ambtsdragers zouden deze mogelijk verder geoptimaliseerd kunnen worden.¹⁷⁸

Atria en de Universiteit van Amsterdam adviseren om het lekenbestuur zo in te vullen dat het raadswerk compatibel is (of wordt) met een baan en zorgtaken, een oproep die ook door de Raad voor het Openbaar bestuur is gedaan.¹⁷⁹ Minder werkdruk en een betere werk-privébalans kan bijdragen aan de diversiteit onder ambtsdragers. Vergaderingen of overleggen zouden buiten de spitsuren van gezinnen gepland moeten worden, en niet tussen 5 en 8 uur 's avonds en op woensdagmiddag. Hiernaast moet er efficiënter worden vergaderd, zodat vergaderingen niet onnodig veel tijd kosten, en kan er worden gekeken naar digitaal vergaderen. Ook zorgen voor goede kinderopvang kan het ambt toegankelijker maken. De Wethoudersvereniging suggereert dat deeltijdwethouderschap het ambt wellicht toegankelijker kan maken voor groepen die van oudsher ondervertegenwoordigd zijn in het openbaar bestuur.¹⁸⁰

Volgens Atria en de Universiteit van Amsterdam kan ondersteuning zoals coaching, vrouwennetwerken en trainingen, partij-overstijgende ondersteuning (zodat ook vrouwen uit

¹⁷⁴ Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2024, interviews met ervaringsdeskundigen

¹⁷⁵ Egten et al., 2016, enquête onder 169 vrouwelijke raadsleden en interviews met betrokkenen; Jansen et al., 2019, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 1.457 gemeentelijke ambtsdragers; Mügge, Runderkamp en Kranendonk, 2019, interviews met griffiers, vrouwelijke raadsleden en burgemeesters; Boogers et al., 2021, literatuuronderzoek en interviews met (oud) burgemeesters

¹⁷⁶ Egten et al., 2016, enquête onder 169 vrouwelijke raadsleden en interviews met betrokkenen; Runderkamp, 2021, interviews met raadsleden en wethouders

¹⁷⁷ Koeman et al., 2020

¹⁷⁸ Vollaard, 2024, Basismonitor Politieke Ambtsdragers

¹⁷⁹ Egten et al., 2016; Raad voor het Openbaar Bestuur, 2018; Mügge, Runderkamp en Kranendonk, 2019; Runderkamp, 2021

¹⁸⁰ Deeltijdwethouderschap is al mogelijk. Wethoudersvereniging, 2023

lokale partijen kunnen deelnemen) en meer (administratieve) ondersteuning bijdragen aan meer diversiteit.¹⁸¹ Bij het aanbieden van ondersteuning kan worden ingegaan op de verschillende behoeften onder vrouwen en jongere ambtsdragers.¹⁸² De algemene adviezen over de ondersteuning van lekenbestuurders van de Raad voor Openbaar Bestuur zouden vrouwelijke en jongere gemeenteraadsleden extra kunnen helpen.¹⁸³

Volgens onderzoek van de Universiteit van Amsterdam, Atria en Ipsos I&O is het voor de werving en behoud van vrouwen belangrijk om geweld en intimidatie tegen (vrouwelijke) politieke ambtsdragers integraal tegen te gaan.¹⁸⁴ Een effectieve aanpak van agressie en geweld houdt rekening met de verschillen in prevalentie, aard en gevolgen van agressie en geweld tussen mensen met verschillende achtergrondkenmerken, en de daaruit voortkomende verschillen in (ondersteunings-) behoeften. Het netwerk Weerbaar Bestuur biedt een overzicht van bestaande hulpmiddelen per doelgroep en fase, maar tegelijkertijd is het nog niet bekend wat de meest effectieve methoden zijn om specifiek politici die op basis van achtergrondkenmerken worden aangevallen te ondersteunen.¹⁸⁵

Atria adviseert te werken aan een inclusieve cultuur, en de Universiteit van Amsterdam adviseert gemeenteraden en parlementen vrouwvriendelijker te maken en het bewustzijn over deze onderwerpen te vergroten, en om stereotyperen aan te pakken.¹⁸⁶ Debattrainingen zouden bijvoorbeeld meer nadruk kunnen leggen op de diversiteit in debatstijlen.¹⁸⁷ Meer vrouwen in de Politiek, de Wethoudersvereniging en een onafhankelijk onderzoeker adviseren om in te zetten op de verbinding van vrouwelijke (bestuurlijke) vrijwilligers met politieke partijen, en het beeld van wethouders en leiderschap, en het bewustzijn van en omgang met gender bij (in)formateurs.¹⁸⁸ Mannelijke wethouders kunnen worden ingezet als ambassadeur om het belang van een gendergelijk college van B&W uit te dragen, en ook een wethouder-banenmarkt en oriëntatieprogramma voor vrouwen (van kleur) kan helpen om meer diverse kandidaten aan te trekken.

In hetzelfde onderzoek adviseren de meeste deelnemers om niet te focussen op de (potentiële) vrouwelijke wethouders zelf, maar om het systeem om hen heen aan te passen. Bijvoorbeeld door vanuit raadsleden en partijleden de diversiteit in het college te bewaken, vrouwen te ondersteunen via trainingen, buddy of coaching, en oriëntatieprogramma's, en om een meer divers beeld van wethouderschap te creëren door rolmodellen in beeld te brengen. Ook geven deelnemers onder andere advies om te selecteren op potentie in plaats van ervaring, de politieke cultuur vrouwvriendelijker te maken en de rol van mannen onder de loep te nemen, vrouwen actief te scouten en streefcijfers of quota in te voeren.

¹⁸¹ Egten et al., 2016; Mügge, Runderkamp en Kranendonk, 2019; Runderkamp, 2021

¹⁸² Egten et al., 2016; Jansen et al., 2019, Basismonitor Politieke Ambtsdragers; Runderkamp, 2021

¹⁸³ Raad voor het Openbaar Bestuur, 2020

¹⁸⁴ Mügge, Runderkamp en Kranendonk, 2019; Runderkamp, 2021; Steijaert et al., 2024

¹⁸⁵ Steijaert et al., 2024; <https://www.weerbaarbestuur.nl/sites/default/files/files/2023-10-25%20Infographic%20Weerbaar%20Bestuur%20Praatplaat.pdf>

¹⁸⁶ Egten et al., 2016; Mügge, Runderkamp en Kranendonk, 2019

¹⁸⁷ Mügge, Runderkamp en Kranendonk, 2019

¹⁸⁸ Runderkamp, Reijen en Jankipersadsing, 2024

De Universiteit van Amsterdam adviseert om het woonplaatsvereiste te herzien of na te denken over een middenweg.¹⁸⁹

De Nederlandse Vereniging voor Raadsleden adviseert om maatregelen te nemen om het raadslidmaatschap toegankelijker te maken voor mensen met een uitkering bij het UWV: zorg voor heldere en toegankelijke informatie over de financiële regeling omtrent raadslidmaatschap van uitkeringsgerechtigden; laat het raadslidmaatschap geen invloed hebben op het recht op uitkering en neem de angst voor fraude weg.¹⁹⁰ Daarnaast adviseert de vereniging om uitvoeringsinstanties verantwoordelijk te maken voor het (automatisch) aanpassen van de uitkering, dat raadsleden ervoor moeten kunnen kiezen om een maximale vrijwilligersvergoeding te ontvangen in plaats van een vergoeding voor raadslidmaatschap en dat de raadsvergoeding fiscaal en juridisch onbelast moet worden gemaakt.

BZK en Disability Studies in Nederland doet aanbevelingen omtrent arbeidsvoorwaarden die politieke ambten beter toegankelijk maken voor mensen met een functiebeperking:¹⁹¹ verbeter informatievoorziening over wat het ambt inhoudt en hoe de inkomenspositie eruitziet; versterk ondersteuning van ambtsdragers met een beperking, bijvoorbeeld met een coach, mentor of iemand die taken deels kan overnemen¹⁹²; vergoed meerkosten die samenhangen met de beperking¹⁹³; verbeter de fysieke toegankelijkheid van overheidsgebouwen en overleglocaties, bijvoorbeeld door ervaringsdeskundigen bij de (ver)bouw te betrekken; onderzoek of de bepaling in het rechtspositiebesluit voor taxivervoer toereikend is voor ambtsdragers met een beperking; onderzoek of de loonkostensubsidie voor werkgevers die mensen met een beperking in dienst nemen ook kan worden ingevoerd voor Appa-uitkeringsgerechtigden met een beperking; onderzoek of met name voor bestuurders met een beperking een rechtspositionele grondslag kan worden gecreëerd voor een politiek assistent. Ook adviseert Disability Studies Nederland om meer data te verzamelen over ambtsdragers met een beperking, en job-sharing mogelijk te maken.

¹⁸⁹ Mügge, Runderkamp en Kranendonk, 2019

¹⁹⁰ Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2024

¹⁹¹ BZK, 2019, gesprekken met ervaringsdeskundigen, belangenverenigingen en politieke partijen; Waltz en Schippers, 2018, literatuuronderzoek en interviews met ervaringsdeskundigen

¹⁹² Zie bijvoorbeeld het project Politieke Participatie Gelderland, <https://www.zorgbelanginclusief.nl/projecten/politieke-participatie-gelderland/>

¹⁹³ Zie bijvoorbeeld het Britse Access to Elected Office Fund, <https://www.gov.uk/access-to-elected-office-fund>

Criterion 4: Integriteit

Op welke wijze bevorderen of belemmeren beloningen de integriteit van ambtsdragers?

Belangrijkste bevindingen ten aanzien van arbeidsvoorwaarden

- Er zijn weinig aanwijzingen voor grote knelpunten rondom integriteitsschendingen of zoeken naar een vervolgfunctie tijdens de ambtsvervulling. Er is geen link met arbeidsvoorwaarden gevonden.

4.1 In hoeverre en op welke wijze verhogen onvoldoende passende beloning of secundaire arbeidsvoorwaarden het risico dat politieke ambtsdragers op een oneigenlijke wijze hun inkomen aanvullen of reeds gedurende hun ambtsvervulling actief gaan zoeken naar een vervolgfunctie?

Het lijkt zeer beperkt voor te komen dat ambtsdragers op oneigenlijke wijze hun inkomen aanvullen, hoewel dit lastig is vast te stellen uit verricht onderzoek. Vergeleken met andere landen worden volgens BZK in Nederland weinig financiële integriteitsschendingen en corruptie ervaren.¹⁹⁴ Minder dan 2% van de gemeentelijke ambtsdragers zegt dat een poging is gedaan hen om te kopen.¹⁹⁵ Toch geeft 37% van de decentrale ambtsdragers aan (vermoedelijk) niet-integer gedrag van collega-ambtsdragers te hebben waargenomen.¹⁹⁶ Ook stijgt tussen 2016 en 2024 het aantal ambtsdragers dat belangenverstrengeling, oneigenlijke druk uitoefenen op ambtenaren en het niet melden van alle (neven)functies heeft waargenomen.¹⁹⁷ Bovendien herkennen ambtsdragers integriteitsschendingen niet altijd (direct) als zodanig.¹⁹⁸ Er is bij ons geen onderzoek bekend naar de vraag of ambtsdragers vanwege een geringe vergoeding al tijdens hun ambtstermijn op zoek gaan naar een vervolgfunctie.

Al met al komt uit de bovengenoemde onderzoeken weinig aanleiding naar voren om te concluderen dat oneigenlijke aanvulling van het inkomen vanwege ontoereikende vergoeding een rol speelt bij decentrale ambtsdragers. Daarbij moet echter worden opgemerkt dat het lastig is om een dergelijk verband aan te tonen. De genoemde onderzoeken berusten op zelfrapportage en observaties van collega's. Het is de vraag in hoeverre sociaal wenselijke antwoorden worden gegeven, of ambtsdragers integriteitsschendingen voldoende herkennen en of deze zichtbaar zijn voor collega's.¹⁹⁹

4.2 Op welke manier kunnen beloning en secundaire arbeidsvoorwaarden volgens deskundigen en betrokkenen worden ingericht om niet-integer gedrag te voorkomen?

Uit de onderzochte literatuur volgt voor zover bij het college bekend niet hoe beloningen en secundaire arbeidsvoorwaarden van ambtsdragers kunnen worden aangepast om integriteitsschendingen te voorkomen.

¹⁹⁴ BZK, 2022

¹⁹⁵ Winter et al., 2017, enquête onder 3.328 gemeentelijke ambtsdragers; Jansen et al., 2020, Basismonitor Politieke Ambtsdragers

¹⁹⁶ Miltenburg et al., 2024 (1), enquête onder 1.082 decentrale ambtsdragers

¹⁹⁷ Miltenburg et al., 2024 (1), enquête onder 1.082 decentrale ambtsdragers

¹⁹⁸ Winter et al., 2017, interviews

¹⁹⁹ Winter et al., 2017

Criterium 7: Politiek-bestuurlijke context

In hoeverre passen beloningen en secundaire arbeidsvoorwaarden bij de politiek-bestuurlijke context van politieke ambten?

Belangrijkste bevindingen ten aanzien van arbeidsvoorwaarden

- De politiek-bestuurlijke verhoudingen zijn de laatste decennia veranderd door toenemende complexiteit van decentrale politiek (o.a. door decentralisatie, en grote opgaven). Van verschillende politieke ambtsdragers zijn met die reden al de vergoedingen verhoogd.
- Raadsleden in kleine gemeenten besteden minder tijd aan hun ambt dan raadsleden in grote gemeenten, maar lijken in 2021 desalniettemin een lagere vergoeding per uur te ontvangen. Het verschil is sinds 2019 wel kleiner.
- Het werk van ambtsdragers in het algemeen lijkt zwaarder te zijn geworden door afnemend vertrouwen/aan zien, toegenomen intimidatie, (verbale) agressie en geweld, toename van het aantal (kleine) partijen, toegenomen electorale volatiliteit en toegenomen (online) burgerparticipatie. In de literatuur worden geen aanwijzingen gegeven voor hoe arbeidsvoorwaarden hierin tegemoet kunnen komen.

7.1 Reflecteren de beloningsverhoudingen de politiek-bestuurlijke, staatrechtelijke verhoudingen binnen een eenheidsstaat op adequate wijze?

De beloningsverhoudingen tussen de verschillende ambten en ontwikkelingen daarin zijn door het Adviescollege Rechtspositie Politieke Ambtsdragers al eerder in kaart gebracht en worden in de startnotitie verder uitgewerkt.²⁰⁰

Daarnaast kunnen we op basis van het aantal uren dat ambtsdragers volgens vragenlijstonderzoeken aan hun ambt besteden een benadering maken van de beloning per uur. Deze benaderingen zijn weergegeven in figuur 1-4. De gemiddelde beloning per uur van gemeenteraadsleden stijgt van €12,25 in 2007 naar €17,94 in 2021, en van statenleden van €10,89 in 2010 naar €13 in 2021 (figuur 1).²⁰¹ Het aantal euro per zelf opgegeven uren besteed aan raadswork is in kleinere gemeenten lager dan in grotere gemeenten (figuur 2). De gemiddelde beloning per uur van Statenleden stijgt van €10,89 in 2010 naar €13 in 2021 (figuur 3). Van AB-leden is slechts één datapunt bekend: €12,80 per uur in 2021.²⁰² De gemiddelde beloning per uur van burgemeesters stijgt van €29,25 in 2013 naar €40,57 in 2024, en die van wethouders van €29,61 in 2019 naar €32,71 in 2024 (figuur 4).²⁰³ Van gedeputeerden en DB-leden is slechts één datapunt bekend: gedeputeerden ontvangen gemiddeld €33,98 per uur in 2020, en DB-leden ontvangen gemiddeld €51,94 per uur in 2020. Van overige groepen ambtsdragers is geen informatie bekend.

In tabel 7.1 worden de trends in beloning per uur vergeleken met inflatie via de consumentenprijsindex (CPI) en de Cao-lonen index. Daar is te zien dat de beloning van gemeenteraadsleden in reële termen het meeste is toegenomen, gevolgd door burgemeesters en Statenleden. De reële beloning van wethouders is gedaald. Een kanttekening hierbij is dat de metingen in verschillende jaren zijn gedaan, en de periodes van lengte verschillen.

De beloning per uur zegt iets over hoe beloningsverhoudingen tussen de ambten zich ontwikkeld hebben als gecontroleerd wordt voor ontwikkelingen in tijdsbesteding. Hierbij moet

²⁰⁰ Adviescollege Rechtspositie Politieke Ambtsdragers, 2024

²⁰¹ Nationaal Raadsledenonderzoek; Nationaal Statenledenonderzoek; Koeman et al., 2020.

²⁰² Nationaal Statenledenonderzoek; Koeman et al., 2020.

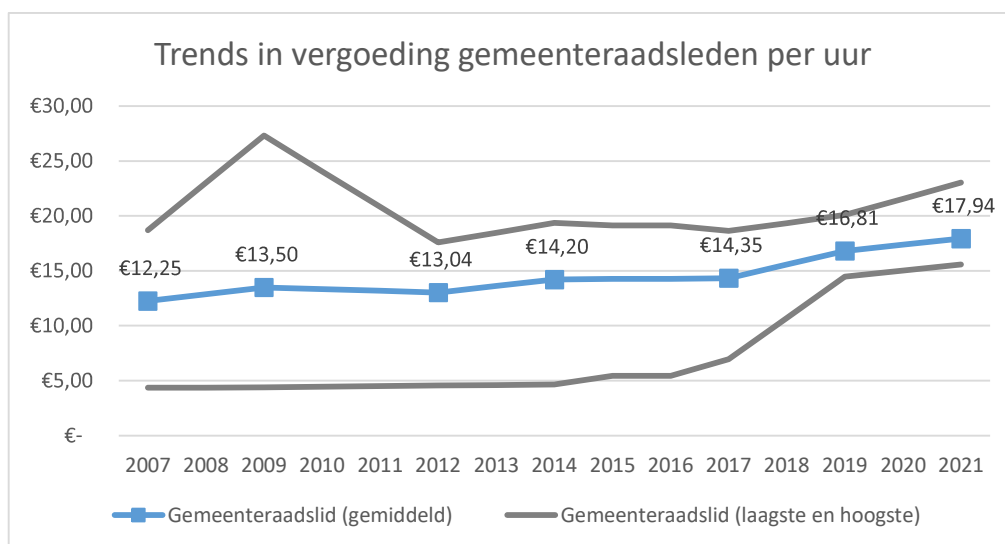
²⁰³ Basismonitor Politieke Ambtsdragers 2019 en 2024; CBS; Karsten, 2014; Circulaire (onkosten)vergoeding burgemeesters, wethouders, raadsleden en commissieleden; Rechtsbesluit positie politieke ambtsdragers. Eigen berekening.

worden opgemerkt dat gegevens over tijdsbesteding lang niet voor alle ambten over de afgelopen jaren beschikbaar zijn. Bovendien is de berekening niet waterdicht – zo worden onkostenvergoedingen niet meegerekend en is het de vraag in hoeverre door middel van zelfrapportage een accurate benadering wordt verkregen van de bestede tijd.²⁰⁴

Tabel 7.1: trends in de beloning per uur van ambtsdrager in vergelijking met de CPI en Cao-lonen index in diezelfde periode. Bron: CBS, eigen berekening.

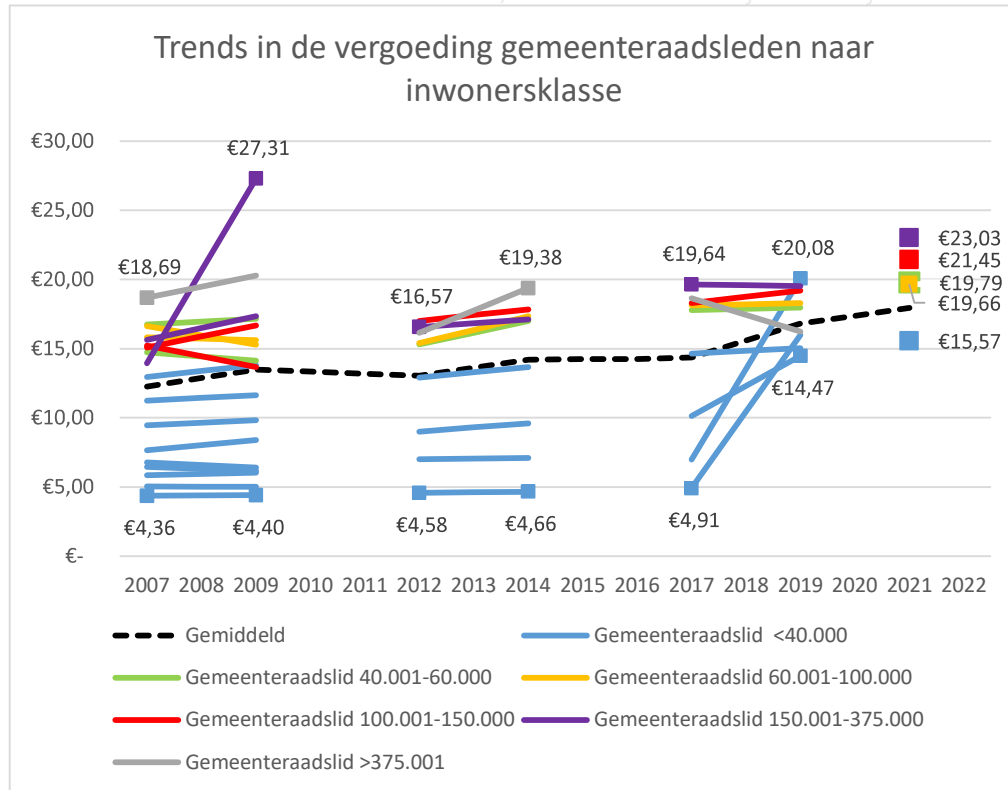
Ambt	Beloning per uur		Trend	CPI	Cao-lonen
	Eerste meting	Tweede meting			
Gemeenteraadslid	€12,25 in 2007	€17,94 in 2021	46%	27%	29%
Statenlid	€10,89 in 2010	€13 in 2021	19%	21%	20%
Burgemeester	€29,25 in 2013	€40,57 in 2024	39%	32%	35%
Wethouder	€29,61 in 2019	€32,71 in 2024	10%	23%	23%

Figuur 1. Trends in de vergoeding van gemeenteraadsliden in euro per uur. Bron: Nationaal Raadsledenonderzoek.

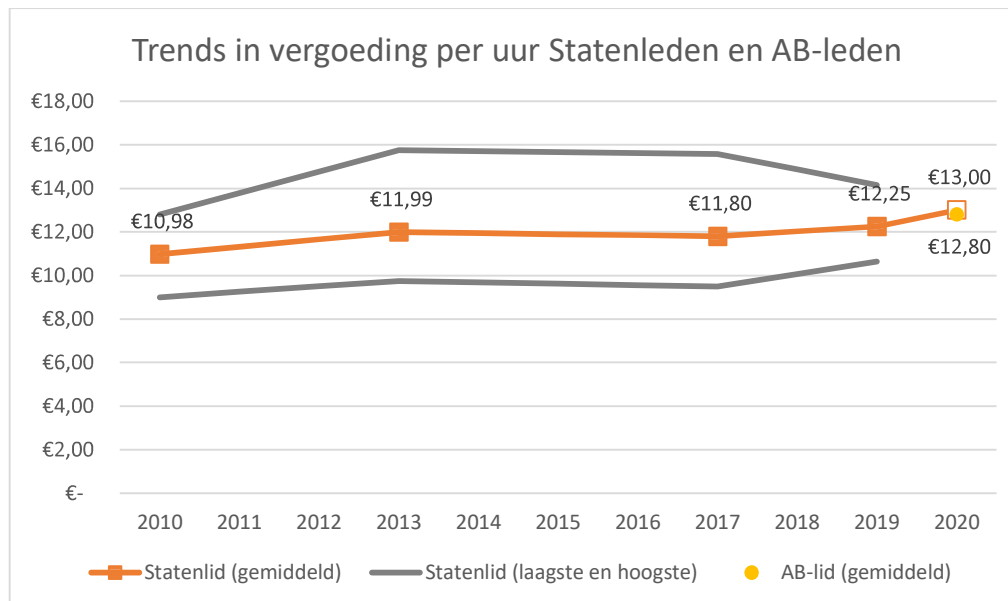


²⁰⁴ Koeman et al., 2020

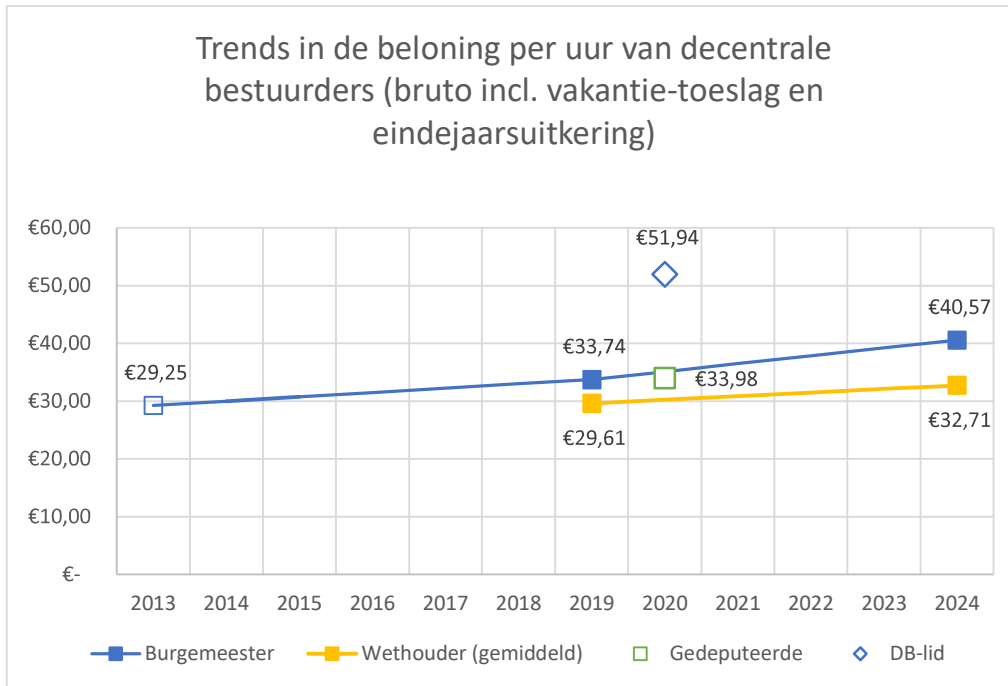
Figuur 2. Trends in de vergoeding van gemeenteraadsleden in euro per uur, naar inwonersklasse. Bron: Nationaal Raadsledenonderzoek. De inwonersklassen zijn aangehouden zoals deze in 2021 zijn vastgesteld. In eerdere perioden bestonden deze vaak uit verschillende inwonersklassen, vandaar dat er meerdere lijnen te zien zijn.



Figuur 3. Trends in de vergoeding van statenleden en AB-leden in euro per uur. Waarnemingen uit doorlopende monitoren zijn ingekleurd, losse waarnemingen zijn wit gelaten. De vergoedingen van Staten- en AB-leden zijn in 2023 verhoogd. Bron: Nationaal Statenledenonderzoek; Koeman et al., 2020.



Figuur 4. Trends in de bezoldiging van decentrale bestuurders in euro per uur. Waarnemingen uit doorlopende monitoren zijn ingekleurd, losse waarnemingen zijn wit gelaten. Bedragen zijn bruto inclusief vakantie-toeslag en eindejaarsuitkering, exclusief verschillende onkostenvergoedingen.²⁰⁵ Bron: Basismonitor Politieke Ambtsdragers 2019 en 2024; CBS; Karsten, 2014; Circulaire (onkosten)vergoeding burgemeesters, wethouders, raadsleden en commissieleden; Rechtsbesluit positie politieke ambtsdragers. Eigen berekening.



²⁰⁵ Voor wethouders, gedeputeerden en dagelijks bestuursleden zijn in de tijdsbesteding zowel voltijd als deeltijd ambtsdragers meegenomen, maar is bij de bezoldiging uitgegaan van voltijd ambtsdragers. Hierdoor valt de bezoldiging per uur iets hoger uit dan die in de realiteit is. In 2024 is het bedrag dat een voltijdwethouder per uur verdient bijvoorbeeld gemiddelde €32,14 per uur (57 cent lager dan in de grafiek). Van andere groepen en jaartallen zijn deze gegevens niet bekend.

Hiernaast zijn volksvertegenwoordigers te vergelijken aan de hand van het aantal inwoners per ambtsdrager dat zij vertegenwoordigen (zie paragraaf 7.3.2 voor achtergrondcijfers).²⁰⁶ Uit deze vergelijking blijkt dat het aantal inwoners per raadslid is in kleinere gemeenten (maximaal 1.200 inwoners per raadslid) lager is dan in grotere gemeenten (maximaal 20.763 inwoners per raadslid). Dit maakt het vertegenwoordigende werk in kleinere gemeenten vermoedelijk lichter. Voor Statenleden geldt dat zij meer inwoners vertegenwoordigen (gemiddeld 31.369, variërend van 11.131 tot 70.243) dan raadsleden in middelgrote gemeenten (enkele duizenden). Ook zijn de fysieke afstanden in provincies groter dan in gemeenten. Dat maakt het vertegenwoordigende werk van statenleden mogelijk zwaarder. Voor AB-leden geldt dat zij meer inwoners vertegenwoordigen (gemiddeld 29.806, variërend van zo'n 18.000 tot 90.000) dan raadsleden in gemeenten van 60.000-80.000 inwoners (ongeveer 2.000 inwoners per raadslid). Bovendien is dat een in groter gebied, maar wel over een beperkter aantal beleidsterreinen dan in gemeenten. De vertegenwoordigende taak van AB-leden is op basis van de inwoneraantallen en geografie vergelijkbaar met Statenleden.

Ook kunnen volksvertegenwoordigers worden vergeleken aan de hand van het aantal volksvertegenwoordigers per bestuurder.²⁰⁷ Het aantal raadsleden per wethouder is in kleinere gemeenten veelal lager dan in hogere gemeenten (3,1-4,2 in <40K gemeenten vs. 4,1-4,6 in >40K gemeenten). Dit maakt het controlewerk is voor raadsleden in kleinere gemeenten mogelijk zwaarder dan in grotere gemeenten. Hiernaast zijn veel meer statenleden per gedeputeerde (6,9-9,8) dan raadsleden per wethouder in middelgrote gemeenten (4,1-4,6) en ook grotere gemeenten (4,3). Dat maakt het controlerende werk in principe lichter. Als laatste zijn 3,6 tot 4,3 AB-leden per DB-lid. Dat is vergelijkbaar met alle gemeenteraadsleden, en minder dan voor Statenleden.

Als laatste kunnen we volksvertegenwoordigers vergelijken aan de hand van het budget per ambtsdrager (zie voor paragraaf 7.3.3 voor onderliggende cijfers). Gemiddeld genomen is het begrotingsaandeel van raadsleden €9 mln per raadslid. In kleinere gemeenten is het begrotingsaandeel per raadslid *lager* dan in grotere gemeenten (€5 mln in gemeenten van 20.000-50.000 inwoners, €9 mln in gemeenten van 50.000-100.000 inwoners en €15 mln in gemeenten van 100.000-150.000 inwoners). De begrotingsomvang per Statenlid (€13 mln) is hoger dan de begrotingsomvang per gemiddeld raadslid (9 mln). Dit is lager dan in gemeenten van 50.000-100.000 inwoners (€5 mln), en vergelijkbaar met raadsleden in gemeenten van 100.000-150.000 inwoners (€15 mln). Het begrotingsaandeel per AB-lid is gemiddeld €9 mln. Dat is vergelijkbaar met raadsleden in gemeenten van 20k-50k (€5 mln) en van 50k-100k (€9 mln). En ruim de helft minder dan bij Statenleden.

7.2 In hoeverre bestaat draagvlak onder burgers voor de beloning en secundaire arbeidsvoorwaarden van politieke ambtsdragers?

De beloning van politieke ambtsdragers roept in eerste instantie wat negatieve associaties op bij burgers.²⁰⁸ Tegelijkertijd vinden name midden- en hoogopgeleide burgers de beloning van ambtsdragers (te) laag in verhouding tot het verantwoordelijkheidsniveau, de (werk)druk en vergelijkbare functies in het bedrijfsleven. Tijd die een functie kost, risico op bedreiging, verantwoordelijkheidsniveau en breedte en complexiteit van het takenpakket zouden volgens burgers meer mee moeten wegen in de beloning van ambtsdragers.²⁰⁹

²⁰⁶ CBS, BZK, 2024, Staat van het Bestuur, Rechtspositiebesluiten, eigen berekening

²⁰⁷ Rechtspositiebesluiten, eigen berekening

²⁰⁸ Jansen en Kleijn, 2023, focusgroepen met burgers

²⁰⁹ Jansen en Kleijn, 2023, focusgroepen met burgers

7.3 Zijn er sinds de vorige herijking wijzigingen in de relatieve zwaarte van de takenpakketten binnen de bestuurlijke lagen die aanpassingen in de beloning of secundaire arbeidsvoorwaarden zouden rechtvaardigen en zo ja, op welke manier zou dat volgens deskundigen en betrokkenen passend zijn?

Volgens verschillende onderzoeken zijn de takenpakketten van decentrale ambtsdragers de afgelopen decennia verzaamd.²¹⁰ Dit is aanleiding geweest om de vergoeding te verhogen voor Statenleden en algemeen bestuursleden van waterschappen in 2023 en voor ambtsdragers in waterschappen in 2008.²¹¹ Bovendien wordt sinds 2021 geen onderscheid meer gemaakt naar gemeentegrootte in de vergoeding van raadsleden in gemeenten met minder dan 40.000 inwoners, waardoor raadsleden in (zeer) kleine gemeenten een hogere vergoeding ontvangen.²¹² Dat maakt de vraag in hoeverre op dit moment (nog) aanpassing in de arbeidsvoorwaarden nodig zijn voor deze groepen lastig te beantwoorden.

Voor zover bij het college bekend is er geen onderzoek dat de takenpakketten van de verschillende bestuurlijke lagen systematisch met elkaar en door de tijd heen vergelijkt. Wel duiden verschillende onderzoeken op ontwikkelingen die tot een verzwaring van het takenpakket van decentrale ambtsdragers geleid *kunnen* hebben. Op basis van bestaand onderzoek heeft het college een overzicht gemaakt van ontwikkelingen in de afgelopen 25 jaar die vermoedelijk van invloed zijn geweest op de takenpakketten van ambtsdragers, oftewel de functionele taakbelasting of objectieve taakzwaarte.²¹³ Dit zijn: tijdsbesteding, aantal burgers per ambtsdrager, budget per ambtsdrager, aantal ambtenaren, invoering van het dualisme, decentralisaties, herindelingen, regionale samenwerking, Europese integratie, en rolopvatting. Hiernaast heeft het college in paragraaf 7.5 in kaart gebracht welke factoren vermoedelijk van invloed zijn op de ervaren taakbelasting, oftewel de persoonlijke taakbelasting of subjectieve taakzwaarte. Een uitputtende analyse valt buiten de reikwijdte van deze herijking. We baseren ons met name op de monitor "Staat van het Bestuur" van BZK en enkele sleutelpublicaties. Er is bij het college geen onderzoek bekend dat het effect van de beschreven ontwikkelingen op de taakzwaarte van centrale ambtsdragers cijfermatig in kaart brengt.

7.3.1 Ontwikkelingen in tijdsbesteding

De tijdsbesteding van gemeenteraadsleden en wethouders is gegroeid, die van statenleden is gegroeid en vervolgens afgenomen, en in de tijdsbesteding van burgemeesters valt geen trend te ontwaren (zie figuur 5). Gemeenteraadsleden besteden in 2024 gemiddeld 20 uur per week aan het ambt (19 uur in 2019) volgens de BPA, en 17 uur per week (14 uur in 2007, 14 uur in 2009, 17 uur in 2012, 16 uur in 2014, 17 uur in 2019, 17 uur in 2021) volgens het NRO.²¹⁴ Raadsleden in

²¹⁰ E.g., Koeman et al., 2020; Vollaard et al., 2025, Basismonitor Politieke Ambtsdragers

²¹¹ Koeman et al., 2020; Adviescollege Rechtspositie Politieke Ambtsdragers, 2024

²¹² https://www.tweedekamer.nl/debat_en_vergadering/commissievergaderingen/details?id=2024A02473

²¹³ Deze factoren geven een indicatie van hoe de taakzwaarte van verschillende ambten zich heeft ontwikkeld. Er is echter voorzichtigheid geboden bij de interpretatie hiervan, omdat de relatie tussen deze factoren en taakzwaarte niet goed is onderzocht. Zo kan bijvoorbeeld tijdsbesteding niet een-op-een worden vertaald in taakzwaarte. Koeman et al., 2020 concluderen bijvoorbeeld dat raadsleden iets meer tijd zijn gaan besteden aan een veel zwaarder takenpakket, terwijl Statenleden veel meer tijd besteden aan een enigszins zwaarder takenpakket.

²¹⁴ Vollaard et al., 2024, BPA, enquête onder 10.240 gemeentelijke ambtsdragers; Flos et al., 2021, NRO, enquête onder 799 raadsleden; Jansen et al., 2019, BPA, enquête onder 1.457 gemeentelijke ambtsdragers; , Flos et al., 2019, NRO, enquête onder 1.623 raadsleden; Beens et al., 2014, NRO, enquête onder 2.495 gemeenteraadsleden; Flos et al., 2012, NRO, enquête onder 2.480 gemeenteraadsleden; Jager de Lange et al., 2009, NRO, enquête onder 2.201 gemeenteraadsleden; Post en de Lange, 2008, NRO, enquête onder 3.360 gemeenteraadsleden

grote gemeenten besteden meer tijd aan het raadswerk dan collega's in kleinere gemeenten (van 17 uur in kleine gemeenten tot 25 uur in grote gemeenten in 2024).²¹⁵

Wethouders besteden in 2024 gemiddeld 56 uur per week (54 uur in 2019), en burgemeesters 56 (58 in 2019, 58 in 2013).²¹⁶ Statenleden besteden gemiddeld 22 uur per week aan het ambt volgens de BPA, en 23 uur (23 uur in 2010, 22 uur in 2013, 23 uur in 2017, 23 uur in 2019) volgens het NSO.²¹⁷ Van overige ambtsdragers zijn bij het college alleen losse of verouderde datapunten bekend. Gedeputeerden besteedden gemiddeld 62 uur per week aan hun ambt in 2020, algemeen bestuursleden 12 uur en dagelijks bestuursleden 42 uur.²¹⁸ Volgens de Raad voor het Openbaar Bestuur werkten Kamerleden in 2006 gemiddeld 63,5 uur per week (65 uur in 2001), met uitschieters tot 100 uur per week.²¹⁹

De Raad voor het Openbaar Bestuur²²⁰ adviseerde dat raads- en Statenleden hun werk zouden moeten kunnen doen in minder uren, door minder tijd aan bestuurlijke activiteiten te besteden en zich meer te beperken tot volksvertegenwoordiging. De vergoeding zou dan in hogere mate passen bij de gewerkte uren.

Tabel 7.3.1: Trends in besteedde uren van ambtsdragers (zelfrapportage). Bron: Nationaal Raadsledenonderzoek, Nationaal Statenledenonderzoek, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, Koeman et al., 2020.

Ambt	Uren per week Eerste meting	Uren per week Tweede meting	Trend
Gemeenteraadslid	14 uur in 2008	20 uur in 2024	sterke toename
Burgemeester	58 in 2013	56 uur in 2024	afname
Wethouder	54 in 2019	56 uur in 2024	toename
Statenlid	21 uur in 2004	22 uur in 2020	stabiel

Figuur 5. Trends in de tijdbesteding van politieke ambtsdragers in uren per week. Waarnemingen uit doorlopende monitoren zijn ingekleurd, losse waarnemingen zijn wit gelaten. Bron: Nationaal Raadsledenonderzoek, Nationaal Statenledenonderzoek, Basismonitor Politieke Ambtsdragers en Karsten, 2014; Slooijer et al., 2014; Koeman et al., 2020.

²¹⁵ Vollaard et al., 2024, BPA, enquête onder 6.976 gemeenteraadsliden

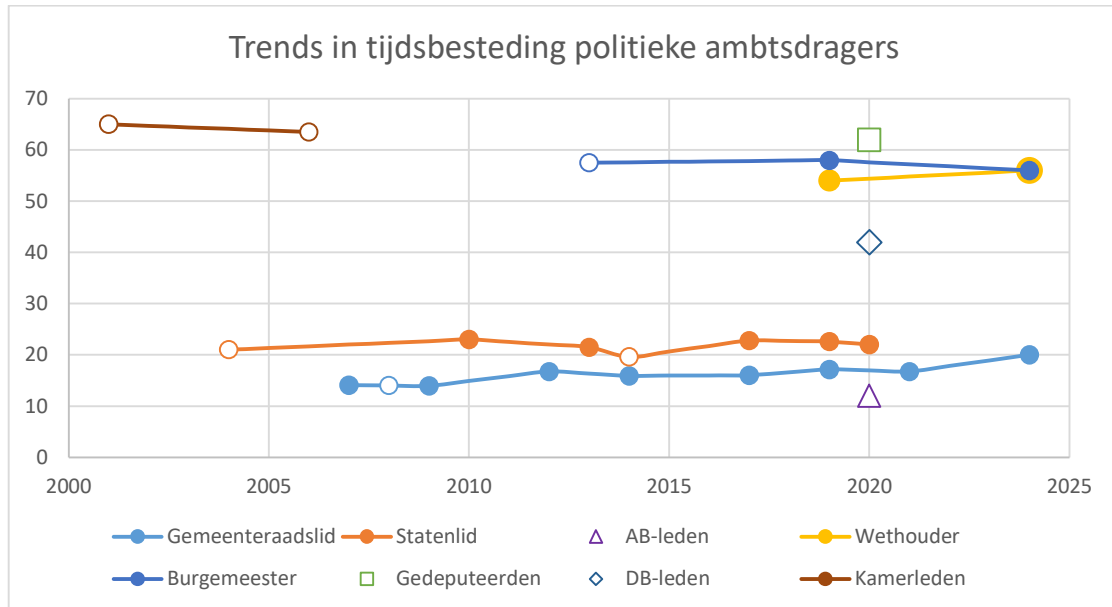
²¹⁶ Vollaard et al., 2024, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 10.240 gemeentelijke ambtsdragers, Jansen et al., 2019, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 1.457 gemeentelijke ambtsdragers; Karsten et al., 2014, enquête onder 243 burgemeesters

²¹⁷ Jansen, 2020, BPA, enquête onder 355 ambtsdragers in provincies en waterschappen; Flos et al., 2019, NSO, enquête onder 291 Statenleden; Flos et al., 2017, NSO, enquête onder 217 statenleden; Jongeneelen et al., 2013, NSO, enquête onder 213 statenleden; Heck et al., 2011, NSO, enquête onder 210 statenleden

²¹⁸ Jansen, 2020, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 355 ambtsdragers in provincies en waterschappen

²¹⁹ Zie Andeweg en Thomassen, 2007, originele bron onbekend

²²⁰ Raad voor het Openbaar Bestuur, 2018



Verskil in tijdsbesteding naar inwoneraantal

Uit onderzoek blijkt dat raadsleden naar eigen zeggen significant minder uren werken als de gemeente kleiner is.²²¹ Voor wethouders en burgemeesters wordt eenzelfde trend gevonden, maar deze is niet significant. Ook voor Staten- en AB-leden wordt geen significante relatie gevonden tussen tijdsbesteding en inwoneraantal van respectievelijk het waterschap en de provincie.²²²

7.3.2 Ontwikkelingen in het aantal burgers per ambtsdrager

Het aantal burgers per ambtsdrager groeit. Dit draagt mogelijk vooral bij aan de taakzwaarte van lokale ambtsdragers, die relatief bereikbaar en zichtbaar zijn voor burgers. Kamerleden vertegenwoordigen in 2024 8% meer burgers dan in 2010.²²³ Voor individuele gemeenteraadsliden is dit gemiddeld 18%, Statenleden 7% en AB-leden 31%.²²⁴ Van gemeenteraadsliden is bekend dat zij meer tijd besteden aan raadswerk naarmate het inwoneraantal hoger ligt (van 17 uur in kleine gemeenten tot 25 uur in grote gemeenten).²²⁵ Ook bestuurders dragen verantwoordelijkheid over meer burgers. Burgemeesters besturen in 2025 36% meer burgers dan in 2010; wethouders 15%, gedeputeerden 13%, Commissarissen van de Koning 8%, en Dagelijks Bestuursleden 43% en voorzitters (dijkgraven) 34%. Tegelijkertijd krijgen ambtsdragers in gemeenten met meer inwoners ook een hogere vergoeding.

²²¹ Vollaard et al., 2024, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 10.240 gemeentelijke ambtsdragers

²²² Jansen et al., 2020, Basismonitor Politieke Ambtsdragers, enquête onder 355 ambtsdragers in provincies en waterschappen

²²³ Eigen berekening op basis van data van het CBS en het aantal ambtsdragers.

²²⁴ Het Algemeen Bestuur van de waterschappen bestaat uit geborgde (niet-verkiezbare) zetels en verkozen zetels. Als alleen wordt gekeken naar verkozen AB-leden dan groeit het aantal burgers per volksvertegenwoordiger 5%.

²²⁵ Vollaard, H. (red) (2024). Aansprekend en uitdagend. Raadsleden, wethouders en burgemeesters over hun ambt in de Basismonitor Politieke Ambtsdragers 2024.

In paragraaf 7.1 worden de verhoudingen tussen verschillende volksvertegenwoordigers op het gebied van het aantal burgers per ambtsdrager besproken, evenals het aantal volksvertegenwoordigers per bestuurder.

Tabel 7.3.2 Ontwikkelingen in het aantal inwoners per ambtsdrager in 2010-2024. Bron: CBS, Staat van het bestuur. Eigen berekening.

Ambt	2010	2024	Ontwikkeling 2010-2024
Tweede Kamerleden	110.500	119.620	8%
Eerste Kamerleden	221.000	239.239	8%
Raadsleden	1.784	2.113	18%
Statenleden	29.388	31.369	7%
AB-leden	22.831	29.806	31%
Wethouder	11.094	12.771	15%
Burgemeester	38.457	52.465	36%
Gedeputeerde	240.217	271.863	13%
CvdK	1.381.249	1.495.245	8%
DB-leden	139.286	199.366	43%
Dijkgraaf	637.500	854.426	34%

Volgens onderzoek van It's Public is de werklust van gemeenten tussen 2011 en 2020 gegroeid met 14% op basis van een groeiend aantal inwoners en een toename van de werklust per inwoner.²²⁶ Deze toename van de werklust per inwoner komt volgens It's Public onder andere door het toenemen van doelgroepen (bijstandontvangers, 65+'ers en 'minderheden') en overige maatstaven zoals bedrijfsvestigingen en omgevingsadressendichtheid. De toelichting bij deze aanname is echter beknopt.

7.3.3 Ontwikkelingen in het budget per ambtsdrager

Het budget kan worden gezien als een uitdrukking van de verantwoordelijkheid van ambtsdragers. Het budget per ambtsdrager van de meeste politieke ambtsdragers groeit.²²⁷ Een groter budget betekent een grotere verantwoordelijkheid per ambtsdrager. Het budget per Kamerlid groeide tussen 2010 en 2023 47%, per gemeenteraadslid 53%, en per AB-lid 72%.²²⁸ Voor wethouders groeide het budget in deze periode met 48%, burgemeesters 77%, Dagelijks Bestuursleden en Dijkgraven 89%. Het budget per Statenlid nam 10% af, voor gedeputeerden nam het budget in deze periode af met 5%, en voor Commissarissen van de Koning met 9%. Maar in de periode 2000-2023 nam het budget per Statenlid toe met 18% en per Commissaris

²²⁶ Meeren en Verviers, 2022

²²⁷ Eigen berekening op basis van CBS gemeentebegrotingen en aantal ambtsdragers.

²²⁸ Eigen berekening op basis van data van het CBS en het aantal ambtsdragers.

van de Koning met 115%.²²⁹ De CPI, een weergave van inflatie, is in deze periode ongeveer 38%.²³⁰

In paragraaf 7.1 worden de verhoudingen tussen verschillende volksvertegenwoordigers op gebied van het budget per ambtsdrager besproken.

*Tabel 7.3.3. Ontwikkelingen in het gerealiseerd budget per ambtsdrager in 2010-2023 in mln euro. Bron: CBS, Staat van het Bestuur, eigen berekening. *De afname van provinciale ambtsdragers moet worden gezien in de context van een forse toename van de budgetten sinds 2000 langere periode, zie voetnoot.*

Ambt	2010	2023	Ontwikkeling 2010-2023 (niet gecorrigeerd voor inflatie)	CPI
Tweede Kamerleden	€ 2.095	€ 3.075	47%	38%
Eerste Kamerleden	€ 4.190	€ 6.150	47%	38%
Raadsleden	€ 6	€ 9	53%	38%
Statenleden	€ 14	€ 13	-10%*	38%
AB-leden	€ 5	€ 9	72%	38%
Wethouders	€ 38	€ 57	48%	38%
Burgemeesters	€ 132	€ 234	77%	38%
Gedeputeerde	€ 116	€ 110	-5%*	38%
CvdK	€ 668	€ 607	-9%*	38%
DB-leden	€ 33	€ 63	89%	38%
Dijkgraaf	€ 152	€ 269	77%	38%

7.3.4 Ontwikkelingen in het aantal ambtenaren

Tussen 2015 en 2023 is het aantal voltijdbanen in openbaar bestuur (Rijk, gemeenten, provincies, waterschappen en gemeenschappelijke regelingen) 31% gegroeid.²³¹ Zo is de aandacht in waterschappen steeds meer verschoven van direct beheer naar beleidsvorming, ondersteund door een groeiend aantal ambtenaren.²³² Het is aannemelijk dat de politieke leiding bij een groeiend aantal ambtenaren ook meer taken heeft, omdat zij verantwoordelijk zijn voor de taken die ambtenaren uitvoeren. Ook is er door de toename van het aantal ambtenaren meer coördinatie nodig, en meer kans op conflict door specialisatie en verkokering. Mogelijk ontstaan er in de uitvoering vaker situaties waarop politieke ambtsdragers kunnen worden aangesproken.

7.3.5 Invoering van het dualisme

²²⁹ Het gerealiseerde budget voor provincies is in de periode 2000 tot 2010 fors toegenomen, en is daarna in de periode 2010 tot 2023 licht afgenomen.

²³⁰ CBS

²³¹ <https://www.kennisvandeoverheid.nl/cijfers-overheidspersoneel/omvang-en-samenstelling-personeelsbestand>. Zie ook Koeman, 2020 over waterschappen.

²³² Koeman, 2020

In 2002 is het dualisme in de gemeente en in 2003 in het provinciale bestuur ingevoerd.²³³ Sindsdien zijn wethouders geen lid meer van de gemeenteraad, zijn gedeputeerden geen lid meer van de Staten, en zijn de positie en bevoegdheden van raadsleden en wethouders respectievelijk Gedeputeerden en Statenleden gescheiden. Een evaluatie van dualisering in de gemeente constateerde “geen eenduidige en opvallende verandering” in de verhouding tussen college en raad, maar wel dat de afstand tussen beiden dankzij dualisering is toegenomen.²³⁴ Ook heeft het dualisme mogelijk gezorgd voor een toename in bureaucratie. Raadsleden zijn tussen 2002 en 2008 echter minder tijd gaan besteden aan het raadswerk (van 17 naar ruim 15 uur), wat suggereert dat het dualisme niet heeft geleid tot een taakverzwaring voor raadsleden.²³⁵

7.3.6 Decentralisaties

Door decentralisaties zoals de WMO (2007 – 2 miljard euro), Jeugdwet (2015 – 3,8 miljard euro), WMO (2015 – 3,5 miljard euro), Participatiewet (2015 – 2,9 miljard euro, maar gemeente was al grotendeels verantwoordelijk), en de Omgevingswet (2024 – 2 à 2,4 miljard) komen er lokaal taken bij in gemeenten.²³⁶ De decentralisaties gingen samen met bezuinigingen, en dat maakte de uitvoering complexer. Ook provincies en in mindere mate waterschappen moeten meer beleid uitvoeren en in toenemende mate ook zelf beleid ontwikkelen, met name in het fysieke domein (zoals natuurbeheer, stikstof, monumentenzorg en archeologie, bodemsanering, verkeer en vervoer). Bij de uitbreiding van het takenpakket horen ook bijbehorende verantwoordelijkheden ten aanzien van beleidsvorming, regelgeving en controle.²³⁷

De relatie met taakzwaarte is echter niet systematisch onderzocht, en de beloningen van Statenleden, AB-leden en gemeenteraadsleden in kleine gemeenten zijn in de afgelopen 20 jaar verhoogd, mede om toegenomen taakzwaarte door decentralisaties. Hieronder worden deze decentralisaties en de invloed ervan op het werk van ambtsdragers (voor zo ver bekend) toegelicht.

Toelichting decentralisaties

In de afgelopen 25 jaar hebben verschillende decentralisaties plaatsgevonden van het Rijk naar decentrale overheden, en van provincies naar gemeenten, vanuit het uitgangspunt ‘decentraal moet, tenzij het alleen centraal kan’, vastgelegd in de Gemeente- en Provinciewet.²³⁸ Hieronder zijn diverse kleinere decentralisaties en een aantal zeer omvangrijke – met name in 2007, in 2015 en in 2024.²³⁹

²³³ https://www.parlement.com/id/vh8lnhrpfxui/dualisme_en_monisme

²³⁴ BZK, 2006

²³⁵ BZK, 2008

²³⁶ <https://vng.nl/nieuws/inzicht-in-kosten-omgevingswet-en-wkb-nulmeting-en-update>; <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/de-nederlandse-economie/2020/nederlandse-lokale-overheid-veel-centrale-financiering-veel-decentrale-uitgaven/2-overheidsuitgaven>. Volgens onderzoek van It’s Public is in de periode 2011-2020 7,1 miljard aan taken aan het takenpakket van gemeenten toegevoegd aan de oorspronkelijke 17 miljard.

Peters, K., Castenmiller, P., Boogers, M., van Dam, M., Warmelink, H. (2020). Beginselen versus praktijken. Toetsing van decentralisatieprocessen, met aanbevelingen voor versterking. Decentraal bestuur.nl in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (2014). Staat van het bestuur 2014.

²³⁷ Koeman, 2020

²³⁸ BZK, 2024

²³⁹ Zie Peters et al., 2020 voor een overzicht

Voor gemeenten zijn met name de drie grote decentralisaties relevant. Met de invoering van de Wet maatschappelijke ondersteuning in 2007 wordt zorg op een lokaal niveau georganiseerd.²⁴⁰ Gemeenten werden verantwoordelijk voor ondersteuning van de zelfredzaamheid en participatie van mensen met een beperking, chronische psychische of psychosociale problemen. Ook moesten gemeenten vanaf dat moment bijvoorbeeld voorzien in beschermd wonen en opvang en mantelzorgers en vrijwilligers ondersteunen. In 2015 werden gemeenten verantwoordelijk voor jeugdzorg, werk en inkomen en de zorg aan langdurig zieken en ouderen.²⁴¹ Gemeenten werden aanvullend verantwoordelijk voor vrijwel alle taken op het gebied van jeugdzorg, voor het zo lang mogelijk thuis kunnen blijven wonen (met name wijkverpleging) en voor jonggehandicapten die ondersteuning nodig hebben om te kunnen werken. In totaal ging het om 7,2 miljard euro aan nieuwe taken, waarvan ongeveer 1,6 miljard uit de provincies werd overgeheveld en de rest uit het Rijk.²⁴² Dit is de grootste decentralisatie tot dusver. In 2024 is tenslotte de Omgevingswet in werking getreden. Hiermee zijn een groot aantal wetten, algemene maatregelen van bestuur en ministeriële regelingen op het gebied van de leefomgeving samengevoegd en vereenvoudigd.²⁴³ De Omgevingswet gaat ervanuit dat taken en bevoegdheden in principe door gemeenten en waterschappen worden uitgevoerd, en alleen centraal wanneer dat noodzakelijk is.²⁴⁴

Dankzij de decentralisaties is het budget van gemeenten sterk gegroeid. Aan het begin van deze eeuw groeiden de uitgaven van gemeenten nog minder snel dan die van het Rijk, terwijl uitgaven van provincies juist sterker groeiden.²⁴⁵ In 2015 ontvingen gemeenten 10,2 miljard euro voor het sociaal domein.²⁴⁶ Dankzij de decentralisaties is de omvang van het gemeentefonds in 2015 met een derde toegenomen.²⁴⁷ Bovendien werden uitgaven in het sociale domein complexer, mede doordat deze vaak niet door de gemeente zelf maar door ketenpartners worden gedaan. Dit heeft ertoe geleid dat het gemeentes in de periode 2015-2017 (veel) minder vaak lukte om op tijd een positieve verklaring voor rechtmatigheid en getrouwheid van de jaarstukken door een accountant te verkrijgen.²⁴⁸ Ook hebben de bezuinigingen die met decentralisaties samen gaan er mede voor gezorgd dat veel gemeenten te maken hebben of krijgen met financiële uitdagingen, waardoor de kwaliteit van hun dienstverlening onder druk komt te staan.²⁴⁹

Ook de verantwoordelijkheden van waterschappen zijn de afgelopen decennia toegenomen door schaalvergroting en een veranderende rol van het waterschap.²⁵⁰ De aandacht in waterschappen is verschoven van slechts direct beheer naar ook meer beleidsvorming, ondersteund door een groeiend aantal ambtenaren. Ontwikkelingen als toegenomen overstromingen, klimaatverandering en bodemdaling leggen toenemende druk op waterschappen. Veel van deze ontwikkelingen spelen echter al (zeer) lang, en de

²⁴⁰ BZK, 2014

²⁴¹ BZK, 2014

²⁴² <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/de-nederlandse-economie/2020/nederlandse-lokale-overheid-veel-centrale-financiering-veel-decentrale-uitgaven/2-overheidsuitgaven>

²⁴³ BZK, 2016

²⁴⁴ <https://iplo.nl/regelgeving/omgevingswet/decentraal-tenzij/>

²⁴⁵ BZK, 2008

²⁴⁶ BZK, 2014

²⁴⁷ BZK, 2012

²⁴⁸ BZK, 2018

²⁴⁹ Boogers et al., 2021; <https://vng.nl/artikelen/gemeenten-vallen-in-financieel-ravijn>; Runderkamp en Otjes, 2025

²⁵⁰ Koeman et al., 2020, op basis van een literatuurstudie, interviews en een enquête onder statenleden

taakverzwaring binnen waterschappen is volgens Koeman et al. (2020) de afgelopen twintig jaar minder sterk dan daarvoor.

De taken van provincies in het sociale domein zijn zoals hierboven beschreven veelal overgeheveld naar gemeenten, terwijl hun opgave in het fysieke domein (natuurbeheer, aanpak stikstof, taken landelijk gebied, Omgevingswet en omgevingsdiensten) steeds groter en complexer wordt.²⁵¹ Deze complexe dossiers vergen veel coördinatie, bestuurlijke afweging en uitvoeringscapaciteit.²⁵² Provincies hebben niet alleen meer de taak om beleid uit te voeren, maar in toenemende mate ook om zelf beleid te ontwikkelen.²⁵³ Waterschappen kregen in 2011 de verantwoordelijkheid voor muskusrattenbestrijding overgedragen van provincies.²⁵⁴ Het gesprek tussen de provincies en het Rijk is gaande over de balans tussen taken, bevoegdheden en middelen.²⁵⁵

Hiernaast geldt op alle niveaus – landelijk en lokaal – dat de verantwoordingslast is toegenomen, en er meer tijd moet worden besteed aan het bijhouden van targets.²⁵⁶

Decentralisaties lijken in eerste instantie van invloed op het takenpakket van bestuurders wiens portefeuille wordt uitgebreid met aanvullende dossiers. Ook de controlerende taak van volksvertegenwoordigers beslaat na decentralisatie een groter aantal dossiers, die volksvertegenwoordigers inhoudelijk moeten kunnen doorgronden en afstemmen op lokale wensen en omstandigheden.²⁵⁷ Dankzij de decentralisaties op het gebied van zorg en welzijn heeft de gemeenteraad bijvoorbeeld een centrale rol gekregen in de kaderstelling en het maken van beleidskeuzes op dit vlak.²⁵⁸ De ROB onderzocht hoe raadsleden deze rol invullen.²⁵⁹ Zij concluderen dat gemeenteraden niet altijd op de hoogte zijn van de beschikbare beleidsruimte. Colleges kunnen de raad hierin beter informeren. Ook zouden gemeenteraden hun rol actiever kunnen invullen door meer politiek te sturen en een visie op het sociaal domein in de gemeente te formuleren. Peters et al.²⁶⁰ wijzen erop dat gedecentraliseerde taken door tekortschietend budget andere taken verdringen, waardoor volksvertegenwoordigers slechts nog kunnen kiezen tussen mogelijke bezuinigingen.

Mogelijk verschuift bij decentralisatie de taakzwaarte van hoger naar lager niveau. Ambtsdragers op centraal niveau stoten immers taken af, en ambtsdragers op decentraal niveau krijgen er taken bij. Aansluitend hierop zijn gemeenteraden in Europese landen met meer lokale autonomie groter.²⁶¹ Het is echter ook mogelijk dat de taakzwaarte door decentralisaties over de gehele linie intensiveert. Het kan bijvoorbeeld voorkomen dat de uitvoerende taak wordt gedecentraliseerd, maar dat er een coördinerende en controlerende

²⁵¹ Koeman et al., 2020; Castenmiller en Herweijer, 2015

²⁵² Zie Kuindersma et al, 2020

²⁵³ Castenmiller en Herweijer, 2015

²⁵⁴ Peters et al., 2020

²⁵⁵ <https://www.ipo.nl/actueel/herstel-de-balans-tussen-taken-bevoegdheden-en-middelen-bij-de-provincies/>

²⁵⁶ Koeman (2020). Zie M. Bovens en Th. Schillemans (2011) Publieke verantwoording: De staat van de verantwoordingsstaat. In R.B. Andeweg en J. Thomassen (red.) Democratie doorgelicht: Het functioneren van de Nederlandse democratie. Leiden: Leiden University Press. 439-456.

²⁵⁷ Boogers en Reussing, 2018 (gemeente)

²⁵⁸ BZK, 2020

²⁵⁹ Kwalitatief onderzoek gerapporteerd in: BZK, 2020

²⁶⁰ Peters et al., 2020

²⁶¹ Otjes, 2024

taak bijkomt. Ook kan de bestuurlijke drukte op alle niveaus toenemen door decentralisaties.²⁶² Hier is echter geen onderzoek over bekend.

Naast decentralisaties is relevant om te vermelden dat het de laatste jaren ook steeds gebruikelijker wordt dat het Rijk samenwerkt met decentrale overheden via akkoorden of "deals".²⁶³ Bovendien er de afgelopen 25 jaar ook verschillende *centralisaties* plaatsgevonden. In dit verband wordt met name de vorming van de Nationale Politie in 2013 genoemd.²⁶⁴ Hierbij is 5 miljard euro van decentrale overheden naar de centrale overheid overgeheveld.

7.3.7 Gemeentelijke herindelingen

Door herindelingen zijn lokale ambtsdragers verantwoordelijk voor een groter gebied, een grotere organisatie, en een groter aantal inwoners per ambtsdrager. Het aantal gemeenten is gedaald van 537 in 2000, naar 431 in 2010, naar 342 in 2025.²⁶⁵ Tussen 2010 en 2025 is het aantal gemeenten met 21% gedaald. Herindeling kan tot verhoogde werkdruk leiden. Dit is deels te verklaren als een tijdelijk "fusie-effect", maar de verhoogde belasting blijft ook op de lange termijn merkbaar.²⁶⁶ Hiernaast is bekend dat regelmatige gemeentelijke herindelingen voor complexiteit zorgen in het takenpakket van burgemeesters.²⁶⁷ Dit schrikt sollicitanten af: in herindelingsgemeenten solliciteren minder kandidaten op een burgemeestersvacature dan in andere gemeenten.²⁶⁸ Tegelijkertijd krijgen ambtsdragers in gemeenten met meer inwoners een hogere vergoeding.

7.3.8 Regionalisering

Decentrale overheden zijn de afgelopen jaren steeds meer samen gaan werken met elkaar en met andere (lokale) publieke en private partijen. Deels heeft dat te maken met de toegenomen omvang en complexiteit van hun takenpakket, mede dankzij decentralisaties.²⁶⁹ Door samen te werken, hebben gemeenten meer slagkracht.²⁷⁰ Bovendien zet de landelijke overheid al geruime tijd in op een regionale aanpak van maatschappelijke opgaven.²⁷¹ Bijvoorbeeld de energietransitie, stikstofaanpak, anticipatie op demografische verschuivingen en arbeidsmarkt worden vanuit het Rijk in regio's belegd via onder andere Regio Deals, City Deals en Woondeals.²⁷² In het geval van de Veiligheidsregio's, GGD-regio's en Omgevingsdiensten zijn taken, juridische vorm en samenwerkingspartners opgelegd vanuit het Rijk.²⁷³

In lijn hiermee is het aantal regionale verbanden waarin decentrale overheden acteren de afgelopen jaren sterk gegroeid. Het delen van één ambtelijke organisatie door gemeenten was in 2016 gewoon, terwijl het tien jaar daarvoor nog niet voorkwam.²⁷⁴ In 2005 verliep minder dan 10% van de gemeentelijke uitgaven via samenwerkingsverbanden, in 2013 was dit gestegen

²⁶² Hier waarschuwt de ROB bijvoorbeeld voor, zie <https://www.raadvanstate.nl/adviezen/@62523/w04-12-0239/>.

²⁶³ BZK, 2018

²⁶⁴ BZK, 2016; <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/de-nederlandse-economie/2020/nederlandse-lokale-overheid-veel-centrale-financiering-veel-decentrale-uitgaven/2-overheidsuitgaven>

²⁶⁵ Staat van het Bestuur

²⁶⁶ Boogers en Reussing, 2018

²⁶⁷ Runderkamp en Otjes, 2025

²⁶⁸ Runderkamp en Otjes, 2025

²⁶⁹ Peters et al., 2020

²⁷⁰ Boogers en Reussing, 2018

²⁷¹ BZK, 2018, 2020

²⁷² BZK, 2020

²⁷³ BZK, 2024

²⁷⁴ BZK, 2016

naar 15-20%.²⁷⁵ Sinds 2017 kan het aantal samenwerkingsverbanden cijfermatig worden bijgehouden. Dat jaar waren er 1.168 samenwerkingsverbanden, waarbij gemeentes en provincies gemiddeld aan 27 samenwerkingsverbanden deelnamen (bij gemeentes met meer dan 100.000 inwoners, die vaker een regionale functie vervullen, ging het om 34 samenwerkingsverbanden).²⁷⁶ Waterschappen zaten in 2017 gemiddeld in 14 samenwerkingsverbanden. In 2024 ging het al om 1.748 samenwerkingsverbanden, gemiddeld 42 per gemeente, 66 per provincie en 37 per waterschap.²⁷⁷

Deelnemen aan regionale samenwerkingsverbanden is in eerste instantie een taak van voorzitters en bestuurders, maar soms ook van volksvertegenwoordigers. In 2018 waren decentrale voorzitters betrokken bij 10% van de samenwerkingsverbanden, bestuurders bij 84% en volksvertegenwoordigers bij 20%.²⁷⁸ In 2022 besteedden raadsleden 6,3% van hun tijd aan regionale samenwerkingsverbanden en gemeenschappelijke regelingen, wethouders 11,4% en burgemeesters 12,5%.²⁷⁹

Boogers en Reussing²⁸⁰ en Boogers et al.²⁸¹ analyseren wat regionale samenwerking betekent voor gemeentelijke ambtsdragers. Zij constateren dat vooral colleges van B&W een zwaarder en complexer takenpakket krijgen. Dat heeft er onder andere mee te maken B&W tijd kwijt zijn aan regionale overlegtafels en besturen, ambtenaren die zij aansturen deels in dienst komen van de regio en het meer werk is om raadsleden te informeren van beslissingen die voorheen bij de raad zelf lagen maar nu in de regio worden genomen. Doordat burgemeester en wethouders meer tijd in samenwerkingsverbanden doorbrengen, hebben ze minder tijd om contacten in de gemeente te onderhouden. Bovendien kan regionalisering tot loyaliteitsconflicten leiden, waarbij burgemeester en wethouders beslissingen (of compromissen) uit samenwerkingsverbanden moeten verdedigen binnen de gemeente.²⁸² Dit vergroot de kwetsbaarheid van wethouders. Ook voor raadsleden maakt regionalisering het werk complexer, hoewel een minderheid zelf aan regionale overleggen deelneemt.²⁸³ Het wordt voor de raad echter lastiger om beleid te sturen en controleren doordat beslissingen in het samenwerkingsverband, buiten de invloed van de raad worden genomen, de raad niet altijd goed op de hoogte is en samenhangende taken in verschillende samenwerkingsverbanden zijn ondergebracht. Bovendien wordt besluitvorming complexer, wat een taakverzwaring met zich meebrengt. Of raadsleden hun taken daadwerkelijk minder goed kunnen uitvoeren dankzij toegenomen samenwerkingsverbanden is echter onbekend.²⁸⁴ Raadsleden gebruiken niet alle beschikbare middelen bij kaderstelling en controle op regionale samenwerking. In een enquête van de VNG²⁸⁵ geeft 4% van de gemeenteraadsleden aan niet betrokken te zijn bij regionale samenwerking, 26% is weinig betrokken en 48% is (volledig) betrokken.

7.3.9 Europese integratie

²⁷⁵ BZK, 2016

²⁷⁶ BZK, 2018

²⁷⁷ BZK, 2024

²⁷⁸ BZK, 2018

²⁷⁹ BZK, 2022

²⁸⁰ Boogers en Reussing, 2018

²⁸¹ Boogers et al., 2021

²⁸² In een enquête onder 843 raadsleden (Invior, 2024) is 5% het eens met de stelling dat regionale belangen ondergeschikt zijn aan lokale belangen, 48% is het oneens.

²⁸³ Zie ook: BZK, 2018, Peters et al., 2020, VNG, 2024

²⁸⁴ BZK, 2022

²⁸⁵ Invior, 2024, enquête onder 843 raadsleden

Decentrale overheden kregen de afgelopen decennia steeds meer te maken met (de uitwerking van) Europese integratie. “Europa” is een vast onderdeel van de werkzaamheden binnen alle bestuurslagen geworden, zoals in 2013 tot uiting komt in een vernieuwde EU-paragraaf in de Code Interbestuurlijke Verhoudingen.²⁸⁶ Dat betekent ten eerste dat decentrale overheden in toenemende mate rekening moeten houden met Europese wet- en regelgeving en internationale afspraken.²⁸⁷ Daarbij gaat het bijvoorbeeld om regels omtrent staatssteun, implementatie van de Dienstenrichtlijn (2006-2009) en Europese aanbestedingsregels.²⁸⁸ Het aantal Europese aanbestedingen door gemeenten groeide bijvoorbeeld van ruim 500 in 2000 tot ruim 4500 in 2008.²⁸⁹ Voor waterschappen zijn met name Europese milieunormen relevant.²⁹⁰

Ten tweede betekent Europese integratie dat er voor decentrale bestuurders steeds meer aanleiding is om op Europees niveau actief te zijn en Europees beleid te willen beïnvloeden.²⁹¹ Zo heeft de EU sinds 1994 een Comité van de Regio’s, waarin bestuurders van gemeenten en provincies deelnemen.²⁹² In 2014 gaf 28% van de decentrale ambtenaren, bestuurders en volksvertegenwoordigers aan op Europees niveau actief te zijn, in 2016 was dit gegroeid naar 41%.²⁹³ Met name grote gemeenten en gemeenten in grensregio’s zijn veel internationaal en Europees actief.²⁹⁴ Uit recent onderzoek blijkt dat in 46% van de gemeenten de burgemeester de belangrijkste trekker is op het vlak van Europese zaken, in 67% van de provincies is dit een gedeputeerde.²⁹⁵ Datzelfde onderzoek toont aan dat bestuurders vaker dan volksvertegenwoordigers (zeer) veel betrokken zijn bij EU-gerichte netwerken, partnerschappen en samenwerkingsverbanden: dit geldt voor 56% van de burgemeesters, 41% van de wethouders, 50% van de Commissarissen van de Koning en 83% van de Gedeputeerden – tegenover 11% van de raadsleden en 0% van de Statenleden. De literatuur benadrukt dat Europese integratie het werk van decentrale bestuurders complexer maakt.²⁹⁶

7.4 In hoeverre zijn de beloningen en secundaire arbeidsvoorwaarden van bestuurders passend ten opzichte van degenen aan wie zij verantwoording afleggen?

Voor wethouders heeft de toenemende overstap naar een fulltime functie geleid tot een verzakelijking van interne verhoudingen, waarbij er minder ruimte is voor betaalde nevenfuncties.²⁹⁷ Hierdoor is de rol van wethouders verder verstevigd ten opzichte van burgemeesters. Ook de rol van de burgemeester is door de jaren heen ook sterk veranderd en uitgebreid, waarbij er telkens rollen en taken bijkwamen mede naar aanleiding van de ontwikkelingen die we hierboven schetsen.²⁹⁸ Ook hebben burgemeesters nieuwe bevoegdheden op het gebied van openbare orde, veiligheid en integriteit. De verschillende rollen van de burgemeester staan soms op gespannen voet met elkaar. Burgemeesters zijn bijvoorbeeld steeds meer afhankelijk van de raad en lokale politiek doordat zij steeds meer

²⁸⁶ BZK, 2014, De Staat van het Bestuur, zie ook <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-f191479ed1e858e3f8ae906egbaf14a9984ef595/pdf>

²⁸⁷ BZK, 2014, De Staat van het Bestuur; Boogers et al., 2021

²⁸⁸ BZK, 2014, De Staat van het Bestuur

²⁸⁹ BZK, 2010, De Staat van het Bestuur

²⁹⁰ BZK, 2010, 2020, 2024, De Staat van het Bestuur

²⁹¹ Boogers et al., 2021 (gemeentes); <https://www.ipa.nl/thema-s/europa/>

²⁹² BZK, 2006

²⁹³ BZK, 2016, grootschalige enquête onder decentrale ambtenaren, bestuurders en volksvertegenwoordigers

²⁹⁴ Boogers et al., 2021

²⁹⁵ Vollaard et al., 2023b, enquête onder 107 gemeenten en 12 provincies

²⁹⁶ Boogers et al., 2021

²⁹⁷ Boogers en Reussing, 2018; Boogers et al., 2021

²⁹⁸ Boogers en Reussing, 2018; Boogers et al., 2021

bestuurstaken op zich nemen, maar tegelijkertijd moeten zij als integriteitsbewaker kunnen oordelen over het gedrag van hun collega's. En burgemeesters komen als hoeder van de openbare orde en veiligheid steeds vaker op politiek en turbulenter terrein, wat hun rol als onafhankelijk voorzitter kan aantasten en hen in het vaarwater van wethouders kan brengen.

7.5 Hebben zich in de samenleving ontwikkelingen voorgedaan die aanleiding vormen tot een verandering in de beloning of secundaire arbeidsvoorwaarden en zo ja, op welke manier zou dat volgens deskundigen en betrokkenen passend zijn?

Er is geen onderzoek bekend naar welke ontwikkelingen bijdragen aan de taakzwaarte van ambtsdragers, op welke manier en in welke mate zij dat doen, en welke gevolgen dit zou moeten hebben voor de arbeidsvoorwaarden. Op basis van bestaand onderzoek heeft het college een overzicht gemaakt van ontwikkelingen die vermoedelijk van invloed zijn op de ervaren taakbelasting van ambtsdragers, oftewel de persoonlijke taakbelasting of subjectieve taakzwaarte. Dit zijn: rol en beeldvorming in de maatschappij, intimidatie en agressie, politieke fragmentatie, tussentijds vertrek van ambtsdragers, nieuwkomers, en tevredenheid over tijdsbeslag, werkdruk en werk-privé balans. In 7.3 brengt het college veranderingen in takenpakketten of objectieve taakzwaarte in kaart.

7.5.1 Afnemend vertrouwen in en aanzien van politieke ambten

Er lijken knelpunten te bestaan rondom het aanzien van politieke ambten. In onderzoek uit 2015 was bijna de helft (46%) van de gemeenteraadsleden van mening dat het aanzien voor hun ambt was gedaald, 60% vond dat het aanzien van de gemeenteraad als geheel was afgenomen.²⁹⁹ In een ander onderzoek uit datzelfde jaar³⁰⁰ geeft 18% van de bevroegde raadsleden, 25% van de statenleden en 19% van de algemeen bestuursleden aan dat onvoldoende maatschappelijke waardering voor het ambt voor hen een reden is geweest om te twijfelen om zich kandidaat te stellen. 15% van de politiek geïnteresseerde burgers gaf aan dat zij als ambtsdrager last zouden hebben van gebrek aan maatschappelijke waardering.

BZK concludeert op basis van verschillende onderzoeken dat het vertrouwen in de politiek lager is dan in niet-politieke instituties, fluctueert, en de afgelopen vijf jaar sterker is gedaald dan in andere Europese landen.³⁰¹ Een grotere groep heeft vertrouwen in lokale dan in nationale politieke instituties. Dit wijst op een mogelijke ontevredenheid over de prestaties van politieke ambtsdragers op landelijk niveau, wat het draagvlak voor hun beloning negatief kan beïnvloeden. Eerste- en Tweede Kamerleden zelf wijten het lage vertrouwen bij een deel van de bevolking met name aan onrealistische beloften van politici, politieke verslaggeving door journalisten en de rol van sociale media in het verspreiden van politieke informatie.³⁰²

7.5.2 Toename van intimidatie, agressie en geweld jegens politieke ambtsdragers

Decentrale ambtsdragers krijgen de afgelopen jaren in toenemende mate te maken met geweld, agressie en intimidatie die bovendien steeds vaker op hen persoonlijk is gericht.³⁰³ In

²⁹⁹ Cachet en Verkaik, 2015, enquête onder 300 raadsleden

³⁰⁰ Van Wijnen en Hulsen, 2015, grootschalige enquête onder ambtsdragers en burgers

³⁰¹ BZK, 2020, 2022, 2024

³⁰² Andeweg et al., 2017

³⁰³ Klein Kranenburg et al., 2022; Miltenburg et al., 2024 (2), enquête onder 1.082 ambtsdragers in het decentraal bestuur. Recent is het aantal meldingen over bedreiging van politici gehalveerd van 753 in 2023 naar 363 in 2024. Een mogelijke oorzaak is dat de formatie van het kabinet in 2024 enige tijd heeft geduurd. Het aantal bedreigde politici is wel gelijk gebleven. Zie <https://www.om.nl/actueel/nieuws/2025/07/01/verdachten-voor-de-rechter-na-bedreiging-politici>.

2024 heeft bijna 45% van de decentrale ambtsdragers een incident meegemaakt, met name verbale agressie (41%) of bedreiging/intimidatie (23%). Zo'n 3% van de ambtsdragers was slachtoffer van fysieke agressie. Een op de drie incidenten wordt als (zeer) ernstig ervaren.

Voorzitters (66%) zijn vaker het slachtoffer van agressie en intimidatie dan bestuurders (57%) en volksvertegenwoordigers (38%).³⁰⁴ De aanpak van agressie en geweld binnen organisaties is ook meer gericht op bestuurders en medewerkers dan op volksvertegenwoordigers. . Ambtsdragers in gemeenten en provincies zijn vaker slachtoffer dan ambtsdragers in waterschappen (zie Tabel 7.1). In stedelijke gemeenten krijgen decentrale ambtsdragers relatief vaker te maken met agressie en intimidatie dan in landelijke gemeenten.

Tabel 7.1: percentage ambtsdragers dat bedreiging of intimidatie meemaakt. Overgenomen uit: Klein Kranenburg et al., 2022 en Miltenburg et al., 2024 (2).

Ambt	2014	2016	2018	2020	2022	2024
Provincies	25%	36%	37%	49%	59%	47%
Waterschappen	15%	9%	9%	21%	30%	23%
Gemeenten	23%	27%	30%	35%	49%	47%
Burgemeesters	45%	55%	43%	50%	77%	70%
Wethouders	40%	38%	40%	46%	67%	60%
Raadsleden	20%	24%	28%	33%	45%	40%

Het aandeel incidenten dat via sociale media plaatsvindt stijgt fors, tot 59% van de bedreigingen/intimidaties en 66% van de verbale agressie in 2024.³⁰⁵ Al in 2015 was ongeveer één op de vijf decentrale volksvertegenwoordigers van mening dat dat (sociale) media hun werk minder aantrekkelijk maken. Ongeveer een kwart vond dat (sociale) media ervoor zorgen dat geschikte kandidaten zich minder vaak verkiesbaar stellen.³⁰⁶ Onderzoek naar burgemeesters suggereert dat risico op geweld potentiële sollicitanten kan afschrikken, met name sollicitanten met een familie, vrouwen en sollicitanten met een migratie-achtergrond.³⁰⁷

De meeste decentrale ambtsdragers (85%) voelen zich ondanks de bovenstaande cijfers veilig bij het uitoefenen van hun functie. Ook zijn ze over het algemeen tevreden over beleid ten aanzien van het tegengaan van agressie.³⁰⁸

Bedreiging van landelijke ambtsdragers wordt bijgehouden door het Team Bedreigde Politici en het OM.³⁰⁹ Ook landelijk neemt het aantal meldingen al jaren toe. In 2022 zijn er 1125

³⁰⁴ Miltenburg et al., 2024 (2), enquête onder 1.082 ambtsdragers in het decentraal bestuur

³⁰⁵ Klein Kranenburg et al., 2022; Miltenburg et al., 2024

³⁰⁶ Van Wijnen en Hulsen, 2015

³⁰⁷ Runderkamp en Otjes, 2025, interviews

³⁰⁸ Miltenburg et al., 2024 (2)

³⁰⁹ <https://www.om.nl/onderwerpen/bedreigde-politici/nieuws/2024/07/11/meer-verdachten-van-bedreiging-politici-voor-de-rechter>

meldingen gedaan, in 2023 753 meldingen.³¹⁰ Afgaande op gegevens van het Kadaster worden minstens 41 Tweede Kamerleden beveiligd.³¹¹

7.5.3 Fragmentatie en electorale volatiliteit

Het aantal in de (decentrale) politiek vertegenwoordigde partijen is de afgelopen jaren gestegen, evenals het aantal partijen dat deelneemt aan het bestuur. In 1999 waren gemiddeld 10,2 partijen vertegenwoordigd in de provincie, in 2023 waren dat er 14,4.³¹² Gecorrigeerd voor partijgrootte gaat het om een stijging van 5,2 naar 8,6. Er zijn weinig verschillen tussen provincies: alle provincies herbergen tussen de 13 en 16 partijen. In gemeenten is het gemiddeld aantal partijen gestegen van 6,5 in 1998 naar ongeveer 8 sinds 2018.³¹³ Gecorrigeerd naar grootte gaat het om een stijging van 4,8 naar 6. Volgens een ander onderzoek steeg het gemiddeld aantal partijen in de gemeenteraad van 6,2 in 2006 tot 8 in 2022.³¹⁴ De stijging in het aantal partijen hangt samen met de opkomst van lokale partijen in de gemeente: in 1998 was gemiddeld 1,8 lokale partij vertegenwoordigd en in 2022 2,6. Gemiddeld wordt ruim 40% van de zetels in de gemeenteraad bezet door een lokale partij.³¹⁵ Niet overal neemt de versplintering (even veel) toe: dit speelt met name in steden, en met name in grote steden.³¹⁶

Fragmentatie draagt bij aan de toenemende complexiteit van het takenpakket van (decentrale) ambtsdragers. Voor fractievoorzitters wordt het lastiger om coalities te vormen, voor bestuurders en voorzitters is het lastiger om meerderheden te vinden in de raad en nieuwe partijen zijn niet altijd voorbereid op collegedeelname.³¹⁷ Mogelijk schrikt dit kandidaten af: hoe meer partijen in de raad vertegenwoordigd zijn, hoe minder sollicitanten reageren op een burgemeestersvacature.³¹⁸ Ook voor volksvertegenwoordigers wordt het werk complexer omdat zij meer moeite hebben om zich ten opzichte van elkaar te profileren, met steeds meer partijen moet worden overlegd, het lastiger wordt om meerderheden te verwerven en er minder specialisten beschikbaar zijn per fractie.³¹⁹ Bovendien kunnen wethouders (en andere ambtsdragers) van lokale partijen niet terugvallen op de ondersteuning en professionaliseringsmogelijkheden die door landelijke partijen geboden worden.³²⁰

7.5.4 Tussentijds vertrek

Als meer ambtsdragers voortijdig vertrekken kan dit het werk van ambtsdragers zwaarder maken. Bovendien kan tussentijds vertrek een indicatie zijn voor toegenomen taakzwaarte. Onderzoek geeft geen aanleiding om te denken dat het aantal ambtsdragers dat tussentijds vertrekt de afgelopen periode is veranderd.

Het aantal raadsleden dat voortijdig uitstroomt is tussen 1998 en 2022 stabiel rond de 12-15%.³²¹ Dit is exclusief raadsleden die wethouder worden of vertrekken vanwege een

³¹⁰ Volgens de NOS komt deze daling doordat Geert Wilders, de meest bedreigde politicus, in 2022 veel vaker melding heeft gedaan. <https://nos.nl/artikel/2528459-om-vervolgde-vorig-jaar-67-mensen-voor-bedreigen-politici>

³¹¹ <https://www.bnnvara.nl/zembla/artikelen/ruim-eeen-kwart-van-alle-tweede-kamerleden-wordt-beveiligd>

³¹² Gradus et al., 2023

³¹³ Gradus et al., 2022

³¹⁴ Vollaard et al., 2024

³¹⁵ Gradus et al., 2022

³¹⁶ Otjes, 2022

³¹⁷ Boogers et al., 2021

³¹⁸ Runderkamp en Otjes, 2025

³¹⁹ Boogers et al., 2021

³²⁰ Boogers et al., 2021

³²¹ Bouwmans, 2019; Staat van het Bestuur, 2022; Castenmiller, 2019

herindeling. Het aantal statenleden dat in 2019-2023 vertrok is vergelijkbaar met de periode 2015-2019, rond de 23%-26%, waarvan ongeveer een derde vertrekt om een andere publieke bestuursfunctie te gaan vervullen.³²² Het aantal tussentijds vertrekkende wethouders verschilt volgens verschillende onderzoeken. Volgens het Wethoudersonderzoek stopte meer dan de helft van wethouders in 2018-2022 voortijdig (55%).³²³ Dit is meer dan in eerdere periodes (42% in 2002-2006, 40% in 2006-2010, 42% in 2010-2014 en 43% in 2014-2018). Volgens Decentraal Bestuur treden er echter minder wethouders voortijdig af (20% in 1998-2001, 30% in 2006-2010, 27% in 2010-2014, 25% in 2014-2018).³²⁴ Het college kan het verschil tussen deze uitkomsten op basis van de publicaties niet verklaren. Van andere ambtsdragers zijn geen of te weinig datapunten bekend.³²⁵

7.5.5 Nieuwkomers (ambtsdragers zonder ervaring)

Nieuwkomers hebben mogelijk meer behoefte aan ondersteuning en ontwikkelmogelijkheden.³²⁶ Ook hebben ambtsdragers met meer nieuwe collega's minder ervaren collega's om op te leunen. Het is aannemelijk dat het taakzwaarte daardoor toeneemt. Het aantal nieuwkomers onder wethouders en statenleden lijkt gegroeid, maar voor gemeenteraadsleden en Kamerleden lijkt het aantal nieuwkomers gelijk.

In 2018 was 44% van wethouders nieuwkomer; dit is meer dan in eerdere jaren (36% in 2006, 40% in 2010, 38% in 2014, en 44% in 2018).³²⁷ In 2023 was 63% van statenleden nieuwkomer; dit is meer dan in eerdere jaren (60% in 2019, meer dan 50% in 2015).³²⁸ Het aantal nieuwkomers in de gemeenteraad is constant volgens verschillende onderzoeken en ligt rond de 43 (43% in 2014 en 43% in 2018, 44% in 2022).³²⁹ Ook als word gekeken naar nieuwkomers op verkiesbare plaatsen is het aantal nieuwe gemeenteraadsleden stabiel (54% in 2006, 57% in 2010, 56% in 2014, 54% in 2018 en 55% in 2022). Het aantal nieuwkomers in de Tweede Kamer schommelt de afgelopen decennia tussen 30% en 45%, en is gemiddeld 39% (31% in 1998, 45% in 2002, 38% in 2003, 40% in 2006, 41% in 2010, 32% in 2012, 39% in 2017, 40% in 2021, 43% in 2023 en 37% in 2025).³³⁰

Het is niet bekend hoe de zittingsduur van ambtsdragers is veranderd.³³¹ Uit onderzoek naar statenleden in twee provincies blijkt dat daar het verloop toeneemt, maar de gemiddelde

³²² Dijk et al., 2019, interviews met tussentijds vertrokken Statenleden; Dijkema, 2023, analyse van bestaande documenten en enquêtes met oud-Statenleden; Ester et al., 2023, analyse 147 ontslagbrieven tussentijds vertrokken Statenleden, <https://www.binnenlandsbestuur.nl/bestuur-en-organisatie/begroting-en-jaarrekening/kwart-statenleden-haakt-tussentijds-af>

³²³ Bouwmans, 2022, analyse publieke bronnen. In dit cijfer worden alle vertrokken wethouders meegerekend, ook wanneer die tijdelijk vervangen zijn of vanwege herindeling zijn vertrokken.

³²⁴ Castenmiller, 2019

³²⁵ Het aantal nieuwkomers onder gedeputeerden en commissarissen van de Koning in de periode 2019-2022 is bekend, als er nieuwe data bijkomen kan een trend worden vastgesteld. Stichting Decentraalbestuur.nl (2023) Kernegevens Provinciale Ambtsdragers 2006-2022.

³²⁶ Vollaard, 2024, Basismonitor Politieke Ambtsdragers

³²⁷ Castenmiller, 2019

³²⁸ Voerman, Boogers en Otjes, 2019; Stichting Decentraalbestuur.nl, 2023

³²⁹ Boogers en Voerman, 2023, enquête onder 671 lokale partijorganisaties; Castenmiller, 2019, analyse data Stichting Decentraalbestuur, Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2018, dataonderzoek; Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2022, dataonderzoek

³³⁰ www.parlement.com

³³¹ De zittingsduur van ambtsdragers uit 2019 of 2024 is wel bekend in de Basismonitor Politieke Ambtsdragers. Bij nieuwe datapunten kan een trend worden bekeken. Ook www.staatvanhetbestuurdashboard.nl wel cijfers over de huidige situatie; mogelijk zijn er intern cijfers van andere jaren bekend.

lidmaatschapsduur gelijk blijft.³³² Er is dus een groep statenleden die vaker en sneller wisselt, maar dit wordt gecompenseerd door een andere groep statenleden die het ambt langer vervult. Meer nieuwkomers betekent dus niet automatisch een kortere gemiddelde zittingsduur.

7.5.6 Tevredenheid met tijdsbeslag, werkdruk en werk-privé balans

Een verandering in hoe tevreden ambtsdragers zijn over het tijdsbeslag, werkdruk en de werk-privé balans kan duiden op een verandering in subjectieve taakzwaarte. De trends over een langere periode lijken echter stabiel of positief, of zijn niet bekend.³³³ De cijfers worden beschreven in paragraaf 1.1.6 Wat is er bekend over werving en behoud. Hieronder bieden wij een korte samenvatting:

Een deel van decentrale ambtsdragers is ontevreden over het tijdsbeslag, de werkdruk en de werk-privé balans; gemiddeld geven zij deze aspecten van hun werk een krappe voldoende.³³⁴ In 2021 was de helft (54%) van gemeenteraadsleden tevreden met de tijdbelasting, dat is minder dan daarvoor (63% in 2019), maar meer dan dáárvoor (49% in 2015). Gemeenteraadsleden zijn tussen 2019 en 2024 iets positiever geworden over hun werkdruk (5,7 in 2019, 5,9 in 2024) en hun werk-privé balans (5,7 in 2019, 5,8 in 2024). Wethouders zijn even (on)tevreden over de werkdruk (6,1) en de werk-privé balans (5,6) in 2019 als in 2024. Burgemeesters zijn meer tevreden over hun werkdruk (6,3 in 2019, 6,7 in 2024) en even (on)tevreden over hun werk-privébalans (5,6) in 2019 vergeleken met 2024.

³³² Dijkema, 2023, analyse openbare data

³³³ Met de nieuwe Basismonitor Politieke Ambtsdragers (verwacht begin 2026) zijn ook trends bekend van Statenleden, Gedeputeerden en Commissarissen van de Koning

³³⁴ Van Wijnen en Hulsen, 2015; Voerman, Boogers en Otjes, 2019; Dijk et al., 2019; Overheid in Nederland 2019 en 2022; Flos et al., 2021, Nationaal Raadsledenonderzoek; Invior, 2023; Vollaard, 2024, Basismonitor Politieke Ambtsdragers

Methode

Selectie van onderwerpen

Het doel van de literatuurverkenning is om bestaande gegevens te verzamelen die bijdragen aan een onderbouwd advies over de vergoeding en secundaire arbeidsvoorwaarden van ambtsdragers. De acht criteria uit de startnotitie vormden het uitgangspunt. De volgende criteria zijn meegenomen:

- Criterium 1: Geschikte kandidaten werven en behouden (deel I en II)
- Criterium 2: De vertrouwensregel geschraagd
- Criterium 3: Evenwichtige afspiegeling
- Criterium 4: Integriteit
- Criterium 7: Politiek-bestuurlijke context

De volgende criteria zijn niet meegenomen:

- Criterium 5 (rechtszekerheid gegarandeerd) is een constatering zonder onderzoeksvragen.
- Criterium 6 (objectiveerbare criteria) is niet via literatuur te achterhalen, maar in plaats daarvan in gesprekken voorgelegd aan deskundigen en betrokkenen – hun antwoorden zijn meegenomen in de startnotitie.
- Criterium 8 (werknemer tenzij) is geadresseerd door arbeidsvoorwaarden van ambtsdragers te vergelijken met verschillende cao's. De resultaten zijn verwerkt in de fiches in deze achtergrondbundel.

Aanpak

Het adviescollege heeft voor elk criterium onderzoeksvragen geformuleerd, en geïnventariseerd wat in bestaande literatuur bekend is. Het Adviescollege is begonnen met een lijst van 24 kernpublicaties die zij zelf heeft opgesteld op basis van de eigen expertise in het vakgebied. Belangrijke kernpublicaties zijn bijvoorbeeld de Basismonitor Politieke Ambtsdragers, het Nationaal Raadsledenonderzoek en Nationaal Statenledenonderzoek, en de Staat van het Bestuur.

Deze literatuurlijst is tijdens het onderzoek uitgebreid naar in totaal 166 publicaties. Via de 'sneeuwbalmethode' is in de gelezen literatuur gezocht naar relevante verwijzingen naar andere onderzoeken. Vervolgens is via Google gezocht naar literatuur die de onderzoeksvragen verder kon beantwoorden, met name op onderwerpen waarvoor nog onvoldoende literatuur was gevonden. Hierbij zijn kernwoorden gebruikt die aansloten op de lacunes in de tot dan toe gevonden literatuur. Ook expertgesprekken die het Adviescollege heeft gevoerd gaven aanleiding om voor bepaalde onderwerpen naar aanvullende literatuur te zoeken.

Alleen literatuur van maximaal 10 jaar oud (dus sinds 2015) is meegenomen – met uitzondering van de literatuur gebruikt voor criterium 7 (politiek-bestuurlijke context), met name oudere edities van de Staat van het Bestuur, omdat hier trends beschreven worden die al langere tijd spelen. In het literatuuronderzoek is met name gebruik gemaakt van Nederlandse 'grijze' literatuur (zoals rapporten en monitoren). Hierbij is voorkeur gegeven aan rapporten van overheden en onderzoeksbureaus. Deze informatie is waar mogelijk aangevuld met rapporten van belangenorganisaties.

Merk op dat via de bovenstaande methode zeer waarschijnlijk geen volledig uitputtend overzicht van alle relevante literatuur is verkregen. De analyse is dan ook *verkennend* van aard, geschreven binnen de tijd en middelen die het Adviescollege ter beschikking staan, en niet bedoeld als compleet overzicht van alle relevante publicaties. Ook komen de gerapporteerde cijfers uit verschillende onderzoeken die in verschillende jaren zijn gepubliceerd. Dat betekent dat de cijfers betrekking hebben op verschillende zittingsperioden waarin bijvoorbeeld de samenstelling van de populatie ambtsdragers verschillend was. Bovendien kunnen de vergoedingen en secundaire arbeidsvoorwaarden tussen de zittingsperioden verschillen. In de literatuurverkenning en voetnoten is daarom aangegeven op welk jaar de bevindingen betrekking hebben.

Over het algemeen is meer (kwantitatieve) informatie gevonden over ambten die door meer mensen worden bekleed: meer over raadsleden dan Staten- en AB-leden en meer over volksvertegenwoordigers dan over bestuurders. Over nationale ambtsdragers en de hoge colleges van staat is vrijwel geen informatie gevonden.

Toelichting eigen berekeningen

Naast de literatuurverkenning heeft het Adviescollege een aantal eigen berekening gemaakt. Een daarvan wordt vanwege de complexiteit van de gemaakte keuzes hier toegelicht: de berekening omtrent de ontwikkeling in de beloning per uur van wethouders en burgemeesters.

Uit bestaand vragenlijstonderzoek is data verzameld over het aantal uren dat zij per week gemiddeld besteden aan hun ambt. Vervolgens is de hoogte van de beloningen opgezocht in de regelingen *Circulaire (onkosten)vergoeding burgemeesters, wethouders, raadsleden en commissieleden* en *Rechtspositiebesluit decentrale politieke ambtsdragers* via wetten.overheid.nl. De beloningen van wethouders en burgemeesters zijn ingericht in 9 verschillende categorieën op basis van gemeentegrootte. Voor wethouders en burgemeesters is op basis van CBS-data in kaart gebracht hoeveel procent van gemeenten in elk van de 9 categorieën valt. Op basis van de beloningen per categorie en het percentage gemeenten in die categorie is vervolgens berekend hoe hoog de vergoeding per uur is in een gemiddelde gemeente.

Deze werkwijze kent enkele beperkingen. Ten eerste zijn zowel voltijd als deeltijd ambtsdragers meegenomen in de berekening alsof zij voltijd zijn aangesteld. In de praktijk werkt niet elke bestuurder voltijd. De beloning per uur zal in de realiteit iets lager liggen dan volgens deze berekening. Ten tweede zijn de resultaten van monitoren onderling waarschijnlijk beter vergelijkbaar dan resultaten van losse onderzoeken. Ten derde is het aantal uren dat ambtsdragers per week werkt zelfrapportage. En als vierde is de volgende arbeidsvoorwaarde niet meegenomen: "Indien voor de ambtenaren, bedoeld in het zevende lid, in een collectieve arbeidsovereenkomst een eenmalige uitkering is overeengekomen, ontvangen de burgemeester en de wethouder een uitkering op dezelfde voet."

Literatuur

- Adviescollege Rechtspositie Politieke Ambtsdragers (2022a). Advies over vergoedingen van statenleden en leden van algemene besturen waterschappen.
- Adviescollege Rechtspositie Politieke Ambtsdragers (2022b). Kwaliteit van het Ambt. Beleidsagenda 2022-2026.
- Adviescollege Rechtspositie Politieke Ambtsdragers (2023). Advies verlof- en vervangingsregeling volksvertegenwoordigers en dagelijks bestuurders.
- Adviescommissie Rechtspositie Politieke Ambtsdragers (2022b). Kwaliteit van het Ambt. Beleidsagenda 2022-2026.
- Alliantie Politica (2023) Vrouwelijke Volksvertegenwoordigers 2023. Van waterschap tot Europees Parlement: politieke participatie in cijfers.
- Andeweg, R., Thomassen, J. (2007). Binnenhof van binnenuit. Tweede Kamerleden over het functioneren van de Nederlandse democratie. Den Haag.
- Andeweg, R.B.; Vonno, C.M.C. van (2017). Kamervragen. Een enquête onder Leden van Eerste en Tweede Kamer. Parlementsonderzoek 2017: Verslag aan de Staatscommissie Parlementair Stelsel. Universiteit Leiden: Staatscommissie Universitair Stelsel.
- Beens, M., Jager – de Lange, A. de, Flos, B.J. (2014). Nationaal Raadsledenonderzoek 2014. Trendonderzoek naar de tijdsbesteding en werkzaamheden van gemeenteraadsleden: driemeting. Daadkracht.
- Beer, T. de, Jägers, A., Ettema, A., Roos, S. (2012). Evaluatie regeling tijdelijke vervanging volksvertegenwoordigers. TNS Nipo in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Berg, J. Th. J. van den (2019). 'Decentralisatie, om de goed een om de verkeerde redenen'. Montesquieu Policy Papers. Montesquieu Instituut.
- Berkhout, J. (2018). Uit welke sectoren worden politici geworven? En waar komen ze na hun politieke carrière terecht? De Hofvijver, Jaargang 8, nummer 82, 29 januari 2018. Montesquieu Instituut.
- Boogers, M., Reussing, G. H. (2018). Decentralisatie, schaalvergroting en lokale democratie: Samenvattend onderzoek naar gevolgen voor rollen en posities van lokale bestuurders en naar gevolgen voor bestuurskracht en democratie. Universiteit van Twente.
- Boogers, M., Peters, K., Vollaard, H., Denters, B., Boogaard, G. (2021). Teveel van het goede? De staat van het burgemeestersambt anno 2020. Universiteit Twente, Universiteit Maastricht, Universiteit Utrecht en Universiteit Leiden in opdracht van het ministerie van BZK.
- Boogers, M., Voerman, G. (2018). Rekrutering en selectie van kandidaten voor de gemeenteraadsverkiezingen in 2018: ontwikkelingen vanaf 2006 geduid. Universiteit Twente/Rijksuniversiteit Groningen.

- Boogers, M., Voerman, G. (2023). Kandidaat voor de raad. Rekrutering en selectie van kandidaten voor de gemeenteraadsverkiezingen in 2022 (en in 2018, 2014, 2010 en 2006). Universiteit Twente en Rijksuniversiteit Groningen in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Bosch, N. (2016). Niet zonder last. Hoe gaan raadsleden om met agressie, bedreiging en geweld? Perikles Instituut.
- Bouwmans, H. (2019a). Valkuilen voor wethouders. Lessen uit valpartijen van wethouders in de periode 2002 – 2018. Boom Bestuurskunde. Den Haag.
- Bouwmans, H. (2019b). Stoppende raadsleden. Beweegredenen voor het vroegtijdig beëindigen van het raadslidmaatschap. Den Haag.
- Bouwmans, H. (2022). Wethoudersonderzoek GR2018-GR2022. Lijst van gevallen en tussentijds vertrokken wethouders over de periode 2018-2022. De Collegetafel.
- Brassel, S. T., Davis, T. M., Jones, M. K., Miller-Tejada, S., Thorne, K. M., & Areguin, M. A. (2020). The importance of intersectionality for research on the sexual harassment of Black queer women at work. *Translational Issues in Psychological Science*, 6(4), 383-391.
- Breemen, M. van. (2021). Het raadslid naar de uitrit. Een onderzoek naar het verloop van gemeenteraadsleden in Nederland. Erasmus Universiteit Rotterdam in opdracht van Daadkracht. (Masterscriptie)
- Broek, H. van den (2020). Zicht op rekenkamers. In opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Broer, T. (2018). Spelen politici elkaar baantjes toe? Op zoek naar de Haagse banendraaimolen. 1 november 2018. Vrij Nederland. <https://www.vn.nl/de-haagse-banencarrousel>
- Burik, E. van, Daru, S., Thissen, L. (2024). Met co-creatie naar een inclusieve cao voor gemeenten en samenwerkende gemeentelijke organisaties. Movisie in opdracht van het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden.
- Cachet, A., Verkaik, N.C.M. (2015). Aanzien of afzien? Een essay over het aanzien van het raadslidmaatschap. OBMC Consulting.
- Castenmiller, P. (2015). Rust en onrust. Beperkte vernieuwing van het Provinciaal bestuur in 2015. Stichting Decentraalbestuur.nl.
- Castenmiller, P. (2019). Aftredende raadsleden en wethouders. Stichting Decentraalbestuur.nl
- Castenmiller, P., Dam, M.J.E.M. van, Damen, N., Emans, D. (2010). Terugtrekkende Wethouders; Trendanalyse en redenen voor het verlaten van het ambt. SGBO.
- Castenmiller, P. en H. Tjalma-Den Oudsten (2003). De ontdekking van het raadslid, in: Jaarboek 2003 van het Documentatiecentrum Nederlandse Politieke Partijen, pagina 274-291
- Castenmiller, P., Herweijer, M. (2015). De Nederlandse Provinciën. In: uitdagingen voor lokale besturen 2015-2019. Brugge: Vanden Broele.

- Castenmiller, P., Leijenaar, M., Niemöller, K., Tjalma, H. (2002) Afscheid van de Raad. Een terugblik op het raadslidmaatschap. SGB0 en P&D-analytics.
- Commissie Positie wethouders en raadsleden (2008). Van werklust naar werklust. Aanbevelingen om het werk van lokale politici (nog) leuker te maken. Den Haag.
- Daadkracht Nationaal Statenleden onderzoek 2017
- Denters, S.A.H. (2012). 'A dirty job that needs to be done! De rol van het raadslid in de ogen van Nederlandse burgers'. *Bestuurswetenschappen*, 66(3), 14-34.
- Dagevos, J., Vermeulen, F. (2024). Is de politiek er voor iedereen? Een onderzoek naar ervaren representatie, institutioneel vertrouwen en politieke participatie bij personen met een migratieachtergrond. Sociaal Cultureel Planbureau.
- Dam, J. van, Ham, M. (2021) Hoe is de Aanstaaende Tweede Kamer samengesteld? In *Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken*. Voorjaar 2021, nr 1.
- Davis, A. Y. (1981). *Women, Race & Class*. Penguin.
- Dijk, N.L., Geurink, N., Maintz, M., Meijden, van der, D.C. (2019). Tussentijdsvertrek Statenleden. Een onderzoek naar de beweegredenen voor Statenleden om tussentijds hun functie neer te leggen. StatenlidNu. (Studentenopdracht)
- Dijkema, F. (2023). Zetelkleven of kort gebleven? Een studie naar de ontwikkeling van de lidmaatschapsduur van provinciale Statenleden in Gelderland en Overijssel (2011-2023). Masterscriptie Radboud Universiteit en Rekenkamer Oost-Nederland.
- Documentatiecentrum Nederlandse Politieke Partijen, Jaarboek 2003, Groningen, nov. 2004, pp.
- Does, S., Hilbert, L., Yenga, M., Hartgerink, H., Felten, H. (2024). Ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag onder medewerkers van de gemeente Amsterdam: Een kwantitatief onderzoek. Verwey-Jonker in opdracht van Gemeente Amsterdam.
- Egten, C. van, Hekke, J. van het, Post, L., Jong, T. de, Jansen, A. (2016) *Vrouwenstemmen in de raad: Ambities, belemmeringen en succes van vrouwen in de lokale politiek*. Amsterdam: Atria.
- EMMA (2020). *Arbeidsparticipatie voormalig wethouders*. In opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en bureaus die voormalig wethouders begeleiden bij het vinden van werk na de ambtsperiode.
- Ester, D., Janssen, C., van der Ende, D., Rollingswier, T. (2023). Provinciale politiek in gevaar. Een onderzoek naar tussentijds vertrek en archivering in de provinciale politiek. Tilburg University in opdracht van Statenlidnu. (Studentenopdracht)
- Evans, E., Reher, S. (2020). Disability and political representation: Analysing the obstacles to elected office in the UK. *International Political Science Review*, 43(1), pp. 1-16.
- Flinders, M., Weinberg, A., Weinberg, J., Geddes, M., & Kwiatkowski, R. (2020). Governing under pressure? The mental wellbeing of politicians. *Parliamentary Affairs*, 73(2), 253-273.

- Flos, B. J., de Jager – de Lange, A., Maatkamp, J., Salentij, H. (2017). Nationaal Raadsledenonderzoek 2017. Vijfde trendonderzoek naar de tijdsbesteding en werkzaamheden van gemeenteraadsleden. Daadkracht. In opdracht van Raadslid.nu.
- Flos, B., de Jager – de Lange, A., Janssen, W., Roordink, R. (2019). Nationaal Raadsledenonderzoek. Zesde trendonderzoek naar de tijdsbesteding en werkzaamheden van gemeenteraadsleden.
- Flos, B., de Jager – de Lange, A., Luken, W., Roordink, R. (2019). Nationaal Statenleden Onderzoek 2019: vierde trendonderzoek naar de tijdsbesteding en werkzaamheden van provinciale Statenleden. Daadkracht in samenwerking met het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Flos, B., Snijder, E., de Jager-de Lange, A., van den Berg, S., van der Heide, K., van Breemen, M., te Brake, I. (2021). Nationaal Raadsleden Onderzoek 2021. Daadkracht.
- Flos, B.J., de Jager – de Lange, A., Theuns, L. E.J. (2012). Nationaal Raadsledenonderzoek 2012. Trendonderzoek naar de tijdsbesteding en werkzaamheden van gemeenteraadsleden: tweemeting. Daadkracht.
- Flos, B.J., de Jager, A., van Lamoen, P. (2017). Nationaal Statenledenonderzoek 2017. Derde trendonderzoek naar de tijdsbesteding en werkzaamheden van Statenleden. Daadkracht.
- Gradus, R., Budding, T., Van Schie, V. (2022). Fragmentatie lokaal partijlandschap stokt. MeJudice.
- Gradus, R., Budding, T., Klarenbeek, S. (2023). Provinciale Statenverkiezingen: Oplopende fragmentatie, maar weinig regionalisatie. MeJudice.
- Heck, P.E.M. van, Jager – de Lange, G. de, Flos, B. J., Snijder, E. (2011). Nationaal Statenledenonderzoek 2010. Trendonderzoek naar de tijdsbesteding en werkzaamheden van Provinciale Statenleden: nul-meting. Daadkracht.
- Heetman, G. J. J. J. (2022). De Rechtspositie van gekozen en benoemde politieke ambtsdragers Gemeenten/Provincies/Waterschappen. Editie 2022. Den Haag: Sdu. [Boek]
- Heres, L., Naezer, M., Swinkels, M., Bertram, I., van den Bos, K., Sprokholt, B. (2023). Kracht zonder Tegenkracht. Sociale Veiligheid in de Tweede Kamer der Staten-Generaal. Universiteit Utrecht in opdracht van de Voorzitter en Griffier Tweede Kamer der Staten-Generaal.
- Heringa, A. W. (red), Schinkelshoek, J. (red), Voerman, G. (red). (2022). Om de lokale democratie. Gemeentebesturen onder druk. Deel 20 van de Montesquieu Reeks. Den Haag: Boom juridisch.
- Heyma, A., Kesteren, J. van, Rutten, A. (2023). Arbeidsvoorwaarden publieke sector. Vergelijking arbeidsvoorwaarden tussen overheid, onderwijs en zorg en met andere (private) sectoren. SEO in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

- Hulst, M. van, Kruijven, P., Schaap, L., Ostaaijen, J. van (2016). Griffier in de gemeente geschetst. Het ambt anno 2016. Tilburg University en Radboud Universiteit Nijmegen, in opdracht van de Vereniging van Griffiers.
- Inviator (2023a). Exit-onderzoek Statenleden. Provinciale verkiezingen maart 2023. Inviator in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties en Statenlidnu.
- Inviator (2023b). Start-onderzoek Statenleden. Inviator in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties en Statenlidnu.
- Inviator (2023c). Aantrekkelijkheid van het raadswerk. Onderzoeksrapport. In opdracht van de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden.
- Inviator (2024). Raad en Regionale samenwerking. Gemeenschappelijke regelingen, Regionale adviescommissies (RAC) en de Regionale Energie Strategie (RES). In opdracht van de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden.
- Inviator en Statenlidnu (2019). Startonderzoek Provinciale Statenleden. Onderzoek onder startende Statenleden na verkiezingen van 20 maart 2019. In opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken.
- Jager – de Lange, A., de Luken, W., (2020). Politiek verlov: bekend onder raadsleden? Daadkracht.
- Jager – de Lange, G. de. Flos, B.J., Snijder, E.J. (2009). Nationaal Raadsledenonderzoek 2009. Trendonderzoek naar de tijdsbesteding en werkzaamheden van gemeenteraadsleden: één-meting. Daadkracht.
- Jansen, A., Kleijn, B. (2023). Beloning politieke ambtsdragers. Rapportage van een kwalitatief onderzoek onder burgers. Ferro in opdracht van het Adviescollege Rechtspositie Politieke Ambtsdragers.
- Jansen, G., Denters, B., Zuydam, S. van. (2019). Basismonitor Politieke Ambtsdragers 2019: Raadsleden, wethouders en burgemeesters over hun ambt. Universiteit Twente en Tilburg University.
- Jansen, G., Denters, B., Zuydam, S. van. (2020). Basismonitor Politieke Ambtsdragers 2020: Volksvertegenwoordigers en bestuurders in provincies en waterschappen over hun ambt. Universiteit Twente en Tilburg University.
- Jongeneelen, E., Jager – de Lange, A. de, Flos, B.J. (2013). Nationaal Statenledenonderzoek 2013. Tweede trendonderzoek naar de tijdsbesteding en werkzaamheden van Provinciale Statenleden: éénmeting. Daadkracht.
- Karsten, N., Schaap, L., Hendriks, F., Zuydam, S., Leenknecht, G. (2014). Majesteitelijk en magistratelijk: De Nederlandse burgemeester en de staat van het ambt. Tilburg University in opdracht van het ministerie van BZK.
- Klein Kranenburg, L., Brookman, S., Miltenburg, C. van, Bouwmeester, J., Weijkamp, E., Jong, B. de (2022). Monitor Integriteit en Veiligheid 2022. I&O Research en Bureau BING in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

- Koeman, N., Weel, B. ter, Vollaard, H., Binnema, H. (2020). De vergoeding voor leden van de Provinciale Staten en algemeen bestuursleden van waterschappen. SEO in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Krook, M. L. (2020). Violence against women in politics. Oxford University Press.
- Kuindersma, W., D. van Doren, R.C.M. Arnouts, D.A. Kamphorst, J.G. Nuesink, E. de Wit-de Vries (2020). Realisatie Natuurnetwerk door provincies; Achtergrondstudie bij de Tweede Lerende Evaluatie Natuurpact. Wettelijke Onderzoekstaken Natuur & Milieu, WOt-technical report 174.
- Mair, P. (2008). Electoral Volatility and the Dutch Party System: A Comparative Perspective'. *Acta Politica* 43 (2008), nr. 3/4, pp. 235-253.
- Matland, R. E., & Studlar, D. T. (2004). Determinants of legislative turnover: a cross-national analysis. *British Journal of Political Science*, 34(1), 87-108.
- Meeren, K. van der, Verviers, B. (2022) Gemeentefonds: blijft gemeentelijk werk betaalbaar? It's Public.
- Mevissen, J., Visee, H., Vaan, K. de (2017). Ambtsdragers, voormalig ambtsdragers en de Dijkstal Wetgeving. Een evaluatie. Regioplan, in opdracht van met ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Miltenburg, C. van, Bruijn, S., Hekkema, M., Klein Kranenburg, L., Bouwmeester, J., Kempenaar, B., Jong, B. de. (2024). Monitor Integriteit en Veiligheid 2024. Deel 1 – Integriteit. Ipsos I&O en Bureau Bing in opdracht het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Miltenburg, C. van, Bruijn, S., Hekkema, M., Klein Kranenburg, L., Bouwmeester, J., Kempenaar, B., Jong, B. de. (2024). Monitor Integriteit en Veiligheid 2024. Deel 2 – Agressie en Intimidatie. Ipsos I&O en Bureau Bing in opdracht het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Deel 2 – Agressie en intimidatie.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (2006). Staat van het bestuur 2006.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (2008). Staat van het bestuur 2008.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (2010). Staat van het bestuur 2010.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (2012). Staat van het bestuur 2012.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (2014). Staat van het bestuur 2014.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (2014). Bijzondere ambten, een toegesneden rechtspositie. Integrale visie (rechts)positie politieke ambtsdragers.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (2016). Staat van het bestuur 2016.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (2018). Staat van het bestuur 2018.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken (2019). In de beperking toont zich de meester.... Bevindingen van een inventariserend onderzoek naar politici met een structurele functionele beperking.

- Ministerie van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties (2020). Staat van het Bestuur 2020: openbaar bestuur in crisistijd.
- Ministerie van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties. (2022) Staat van het Bestuur 2022: tussen coronacrisis en verkiezingen.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (2022). Overzicht politieke ambtsdragers. Meetdatum: 1-10-2022. Overheid in Nederland.
- Ministerie van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties (2024). Staat van het Bestuur 2024.
- Moore; M. K.; & Hibbing; J. R. (1998). Situational dissatisfaction in Congress: explaining voluntary departures. *The Journal of Politics*; 60(4); 1088-1107.
- Mügge, L., Runderkamp, Z., Kranendonk, M. (eds) (2019). Op weg naar een betere m/v-balans in politiek en bestuur. *Democratie in Actie en UvA in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties*.
- Naezer, M., van den Brink, M., Benschop, Y. (2019). Harassment in Dutch academia. Exploring manifestations, facilitating factors, effects and solutions. Radboud Universiteit in opdracht van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren.
- Namin, B. H., Øgaard, T., RØislien, J. (2021). Workplace Incivility and Turnover Intention in Organizations: A Meta-Analytic Review. *International Journal of Environmental Research in Public Health*. 21;19(1):25
- Nederlands Genootschap van Burgemeesters (2025). Resultaten NGB-woonenquête burgemeesters.
- Nederlandse Vereniging voor Raadsleden (2018). Nieuwe raadsleden. Een vergelijking tussen 2014 en 2018.
- Nederlandse Vereniging voor Raadsleden (2022) Nieuwe raadsleden. Een onderzoek naar het aantal nieuwe raadsleden in de gemeenteraad.
- Nederlandse Vereniging voor Raadsleden (2024). Uitkeringsgerechtigden en de Raadsvergoeding.
- Nederlandse Vereniging voor Raadsleden (2025a). Modernisering vergoedingsstelsel commissieleden. Eindrapportage enquête onder commissieleden.
- Nederlandse Vereniging voor Raadsleden (2025b). Enquête verlof- en vervangingsregeling.
- Niswaty, R., Tumanan, A., Arhas, S. H., Rifdan, R., & Akib, H. (2022). The Influence of Workload and Work Stress on the Performance of Legislators at the Sorong Regency Regional House of Representatives Office. 1st World Conference on Social and Humanities Research (W-SHARE 2021) (pp. 109-114). Atlantis Press.
- Noordzij, K. (2023). Revolt of the deplored. Perceived cultural distance and less-educated citizens' political discontent (proefschrift). Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam
- Otjes, S. (2022). Groeiende versplintering? Een 'Urban Myth'. *Montesquieu Instituut. De Hofvijver Jaargang 12, nummer 129*.

- Otjes, S., Brandsma, G. J., Hoetink, C., Bolhuis, W. (2022). Meer ondersteuning voor de Tweede Kamer, maar welke? Een verkenning vanuit de 3 kerntaken. Montesquieu Policy Papers. Montesquieu Instituut.
- Otjes, S. (2024). De grootte van de gemeenteraad in vergelijkend perspectief. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Ouwendijk, L., Polders, W., Boogaard, G. (2025). Burgerleden in raadscommissies. Theorie, praktijk en juridisch kader. Universiteit Leiden in opdracht van de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden.
- Overheid in Nederland (2002). Tussentijds exitonderzoek. In opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Overheid in Nederland (2018). Enquête onder gemeentegriffiers, december 2018. In opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Overheid in Nederland (2019a) Overzicht en analyse tussentijdse uitstroom decentrale vertegenwoordigers en bestuurders 2019. In opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Overheid in Nederland (2019b). Onderzoek naar de ervaringen van gemeentegriffiers met gebruik opleidings- en toerustingbudget. In opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Overheid in Nederland (2019c). Onderzoek naar de ervaringen van provinciale griffiers over gebruik opleidings- en toerustingbudget. In opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Overheid in Nederland (2022). Overzicht tussentijdse uitstroom decentrale vertegenwoordigers en bestuurders 2018-2022. In opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Overheid in Nederland. (2016). Raadsleden over het veiligheidsgevoel van inwoners en raadsleden en opvang van vluchtelingen. Raadslid.Nu en Overheid in Nederland.
- Pedersen, L. H., Hjelm, U., & Bhatti, Y. (2018). What does the minister do? On the working conditions of political leaders. *Public Administration*, 96(2), 259-275.
- Peters, K., Castenmiller, P., Boogers, M., van Dam, M., Warmelink, H. (2020). Beginselen versus praktijken. Toetsing van decentralisatieprocessen, met aanbevelingen voor versterking. Decentraal bestuur.nl in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Post, W.E.J., Lange, G. de (2008). Het gemeenteraadslid. Onderzoek naar de tijdsbesteding en werkzaamheden van gemeenteraadsliden. Daadkracht.
- Puwar, N. (2004). *Space Invaders: Race, Gender and Bodies out of Place*. Oxford: Berg.
- Raad voor het Openbaar Bestuur (2020) Goede ondersteuning, sterke democratie. Over de ondersteuning van decentrale volksvertegenwoordigers.

- Raad voor het Openbaar Bestuur (2025a). Afrekenen met disbalans. Naar goed samenspel in de bestuurlijke en financiële verhoudingen.
- Raad voor het Openbaar Bestuur (2025b). Staat van de rechtsstaat. Position paper.
- Raad voor het Openbaar Bestuur. (2018). Voor de publieke zaak. Over een aanlokkelijk perspectief voor de decentrale volksvertegenwoordiger.
- Remkes, J., C. van Baalen, E.J. de Jonge, J. Kohnstamm, R. Koole, F. Lagerwerf- Vergunst, Meer, T. van der, Quick-Schuijt, N. (2018). Lage drempels, hoge dijken: democratie en rechtsstaat in balans. Staatscommissie parlementair stelsel. Amsterdam: Boom.
- Runderkamp, Z. (2021). Schaken op meerdere borden tegelijk. De selectieve uitval van raadsleden en wethouders beter begrijpen. Universiteit van Amsterdam in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Runderkamp, Z., Jong, J. de, Poel, N. van der (2023) Wie wil er nog de politiek in? Onderzoek naar de invloed van geweld op de politieke aspiraties van vrouwen. Alliantie Politica.
- Runderkamp, Z., Otjes, S. (2025). Wie wil er nog burgemeester worden? Onderzoek naar het dalende aantal sollicitanten voor burgemeestersvacatures. Universiteit van Amsterdam en universiteit leiden in opdracht van het ministerie van BZK.
- Runderkamp, Z., van Reijen, M., en Jankipersadsing, V. (2024). Een onverwacht beeld. Vrouwen als wethouders en hun weg naar het ambt. Meer vrouwen in de Politiek, de Wethoudersvereniging en onafhankelijk onderzoeker Zahra Runderkamp in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken.
- Saris, K. en van de Ven, C. (2021). Misogynie als politiek wapen. Utrecht Data School en de Groene Amsterdammer. <https://www.groene.nl/artikel/misogynie-als-politiek-wapen>
- Schilder, A. E., van der Grinten, J.H.A. (2023). Advies afwegingskader bevoegdheden burgemeester. Universiteit Leiden en Vrije Universiteit in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Slooijer, H, Straaten, I. van, Heuvel, A. van den (2014) Een ondergewaardeerd maar mooi ambt: Belevingsonderzoek onder de leden van de Provinciale Staten. Amersfoort: BMC.
- Steijaert, M., Thijs, P., Bruijn, S., Klein Kranenburg, L. (2024). Ga aardappelen schillen of zoiets. Onderzoek naar de omvang, aard en gevolgen van online agressie en geweld tegen vrouwelijke politici in Nederland. Atria, & IPSOS I&O
- Stichting Decentraal Bestuur (2023). Kerngegevens Provinciale Ambtsdragers 2006-2023. Stichting decentraalbestuur.nl.
- SZW (2023). Arbeid en Zorg 2023. Een onderzoek naar cao-bepalingen omtrent het combineren van werken en zorgen. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Tjalma, H. (2006) Afgetredesn raadsleden: Motieven en ervaringen.
- Tjalma-den Oudsten, H., Laagland, M., Brinkman, N. (2006). Verkregen en verdwenen taken van gemeenten, een inventariserend onderzoek 1980-2006. SGBO in opdracht van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten.

- Vereniging van Nederlandse Gemeenten, Interprovinciaal Overleg, Unie van Waterschappen en het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2007). Integriteit van politieke ambtsdragers bij gemeenten, provincies en waterschappen. Een modelgedragscode.
- Vermeulen, F. (2023). Hoe divers zijn Nederlandse gemeenteraden? Amsterdam: Universiteit van Amsterdam. In opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Vissenberg, K. C. P. J. (2025). Navigating Dual Roles: A qualitative study about the experiences of male and female local Dutch politicians with children on combining parenthood with politics. Tilburg university (masterscriptie).
- Vlist, D. van der (2024). Parliament as a steppingstone? Patterns of post-parliamentary careers in The Netherlands between 1967 and 2017. *Acta Politica* (2024) 59:245–262.
- VNG, 2024 Ook voor raadsleden maakt regionalisering het werk complexer, hoewel een minderheid zelf aan regionale overleggen deelneemt
- Voerman, G. (2012). Over de toekomst van de politieke partij. Documentatiecentrum Nederlandse Politieke Partijen.
- Voerman, G., Boogers, M. & Otjes, S. (2020). Meervoudige kandidaturen? Een analyse van de kandidaatstelling voor de verkiezingen van de Provinciale Staten en waterschappen, 20 maart 2019. Universiteit Twente en Rijksuniversiteit Groningen.
- Vollaard, H. (red) (2024). Aansprekend en uitdagend. Raadsleden, wethouders en burgemeesters over hun ambt in de Basismonitor Politieke Ambtsdragers 2024.
- Vollaard, H., Binnema, H., Blok, L. de, Kolk, H. van der, Mickler, T. & Otjes, S. (2023). Burgers en boeren in beweging. Het kiezersonderzoek in provincies en waterschappen van 2023. Universiteit Utrecht, Universiteit Twente & Universiteit Leiden.
- Vollaard, H., Blok, L., Noordegraaf, M., Binnema, H., Voogd, S. de, Bakker, L. (2025). Opleiding en ontwikkeling van ambtsdragers in gemeenten en provincies. Evaluatie en vooruitblik subsidieregelingen in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Universiteit Utrecht en Berenschot in opdracht van BZK.
- Vollaard, H., Jansen, G., Binnema, H., Blok, L. de, Boogers, M., Dekker, P., & Ridder, J. de. (2022) Democratie in de gemeente. Lokaal Kiezersonderzoek 2022. Universiteit Utrecht, Universiteit van Amsterdam, Necker/Universiteit Twente, Tilburg University & Sociaal en Cultureel planbureau.
- Vollaard, H., Peters, K., Boogers, M., Boogaard, G., & Denters, B. (2024). Het Nederlandse burgemeestersambt langs de meetlat van de democratische rechtsstaat. *Bestuurswetenschappen*, 78(3), pagina 25.
- Vollaard, H., Swinkels, M., Feiters, L., Binnema, H., de Blok, L. (2023b). Van ad hoc naar vanzelfsprekend. Hoe Nederlandse gemeenten en provincies inspelen op Europese integratie. Universiteit Utrecht in opdracht van het Huis van de Nederlandse Provincies en de Vereniging voor Nederlandse Gemeenten.

- Voogd, R., Jacobs, K., Lubbers, M., & Spierings, N. (2024). De verkiezingen van 2023. Van Onderstroom naar Doorbraak: Onvrede en Migratie. SKON: www.dpes.nl. Nationaal Kiezersonderzoek.
- Waltz, M., Schippers, A. (2018). Comparative research report. Participation of people with disabilities in politics in neighbouring European countries. Disability studies in Nederland in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Weinberg, A. (2015). A longitudinal study of the impact of changes in the job and the expenses scandal on UK national politicians' experiences of work, stress and the home-work interface. *Parliamentary Affairs*; 68 (2): 248–271.
- Werkgroep versterking functies Tweede Kamer (2021). Versterking functies Tweede Kamer. Meer dan de som der delen.
- Werkgroep versterking functies Tweede Kamer (2023). Eindmonitor. Rapport Versterking functies Tweede Kamer. Meer dan de som der delen.
- Wethoudersvereniging (2023). Deeltijdwethouder: De eindbalans. Dataonderzoek op basis van eigen data.
- Wijnen, P. van & Hulsen, M. (2015). Het aanzien van het politieke ambt. Een belevingsonderzoek onder decentrale volksvertegenwoordigers (deel 1). Overheid in Nederland en Ministerie van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties.
- Wijnen, P. van & Hulsen, M. (2015). Het aanzien van het politieke ambt. Weergave van tabellen, vragenlijst, steekproef en gesprekverslagen (deel 2). Overheid in Nederland en Ministerie van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties.
- Winter, H., Woestenburg, N., Struiksmā, N., Akerboom, C., Boxum, C., & Smits, J. (2017). Criminele beïnvloeding van het lokale openbaar bestuur. Rijksuniversiteit Groningen, Pro Facto.
- Zuydam, S. van, Boogers, M., Stortenbeker, I., Kruitwagen, I., Woudstra, N., Otjes, S., en Boogaard, G. (2025). Meer volksvertegenwoordigers: een versterking van de volksvertegenwoordiging? Onderzoek naar de uitbreiding van het aantal raads- en Statenleden. Necker in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.