

3-6-2020

# Motivatoren voor het gemeenteraadslidmaatschap

Een onderzoek naar de rol van verschillende  
motivatoren binnen verschillende  
bevolkingsgroepen



William Voorberg; Brenda Vermeeren; Arwin van  
Buuren

ERASMUS GOVERNANCE DESIGN STUDIO

## Samenvatting

Dit onderzoeksrapport beschrijft de onderzoeksresultaten van ons onderzoek naar de motivatie van mensen om zich kandidaat te stellen voor het raadslidmaatschap. Dit onderzoek, uitgevoerd in opdracht van de Rotterdamse Raadsgriffier is met name gericht op het 1) bepalen in hoeverre bepaalde motivatoren bepalend zijn voor iemands keuze tot kandidaatstelling; 2) begrijpen in hoeverre deze motivatoren verschillen binnen verschillende groepen binnen de samenleving.

Om deze motivatoren te duiden, maken we gebruik van het zogenaamde CLEAR-framework, zoals ontwikkeld door Vivien Lowndes en collega's. CLEAR staat voor de dimensies '*Can do*' – in hoeverre burgers het idee hebben dat ze in staat zijn om te participeren; '*Like to*' – in hoeverre burgers bereid zijn om te participeren; '*Enabled to*' – in hoeverre burgers steun ondervinden uit hun sociale netwerken om participatieactiviteiten uit te voeren; '*Asked to*' – in hoeverre burgers gevraagd zijn om te participeren; en '*Responded to*' – in hoeverre burgers het idee hebben dat er naar hun bijdrage geluisterd wordt en hun werk ook daadwerkelijk resultaat heeft.

Om dit onderzoek uit te voeren hebben we een vragenlijst uitgezet onder het LISS-panel van CentERdata. Dit panel, bestaande uit 5000 huishoudens, vormt een representatieve afspiegeling van de Nederlandse bevolking. Van dit panel zijn 1699 respondenten uitgenodigd en hebben 1358 respondenten onze vragenlijst ingevuld. Om te bepalen in hoeverre de motivatoren verschillen per groep categoriseren we onze steekproef naar 1) geslacht; 2) leeftijdscategorieën; 3) woonvorm; 4) primaire bezigheid; 5) bruto maandelijks inkomen; en 6) opleidingsniveau.

Met betrekking tot de resultaten zien we dat van onze steekproef 9,1% van de respondenten bereid was zich kandidaat te stellen. Mannen zijn iets meer geïnteresseerd in het raadslidmaatschap dan vrouwen. Mensen van de leeftijdsgroep 25-44 zijn het meest geïnteresseerd, waarbij de alleenstaande burger met kinderen het meest bereid was om zich kandidaat te stellen. Mensen die werken hebben meer interesse dan werklozen en gepensioneerden. Mensen met een hoog maandelijks inkomen (+4001) hebben meer interesse dan mensen die minder verdienen en bij de focus op opleidingsniveau valt op dat de groep VMBO'ers verreweg het minst geïnteresseerd zijn.

Wanneer we ons focussen op de mate waarin het CLEAR-model de bereidheid van onze respondenten bepaalt, dienen we allereerst te concluderen dat respondenten de vragen rondom de "C" en de "L" niet in twee groepen associeerden, maar in drie. Daarom hebben we de deze twee dimensies geherformuleerd in amotivatie, intrinsieke motivatie en extrinsieke motivatie. Hiervan bleek dat alleen intrinsieke motivatie van invloed is op de beslissing tot kandidaatstelling. Wanneer mensen sterk intrinsiek gemotiveerd zijn dan is de kans ongeveer 51% dat ze zich ook kandidaat zullen stellen. Van de andere 'letters' bleek alleen de dimensie 'Enabled' een effect te hebben op kandidaatstelling. Hierbij is het opvallend dat individuele steunbronnen vanuit familie, vrienden of werkgever op zichzelf geen effect hebben op deze bereidheid, maar gecombineerd wel.

Alhoewel het uitgenodigd worden tot kandidaatstelling ('Asked to') blijkbaar niet bepaalt of mensen zich ook daadwerkelijk kandidaat stellen, laat onze analyse wel zien dat politieke partijen blijkbaar wel een zeker profiel voor zich hebben bij het rekruteren van hun potentiële kandidaten. Zo bleken

mannen (veel) vaker gevraagd te worden dan vrouwen, worden mensen tot 35 jaar nooit gevraagd, net als mensen met de laagste inkomens en lijkt er een duidelijke voorkeur te zijn voor HBO'ers.

Op basis van dit onderzoek concluderen wij dat bij het denken over hoe meer (typen) mensen geënthousiasmeerd kunnen worden voor het raadslidmaatschap, het niet erg zinnig is om te denken over individuele 'incentives'. Motivatie is een samengesteld begrip waarbij intrinsieke motivatoren (bijvoorbeeld een meerwaarde kunnen leveren en het werk van raadslid leuk vinden) van doorslaggevende betekenis zijn. Daarbij dient de kandidaat ook brede steun te ervaren uit zijn/haar sociale netwerk.

We zien ook dat er wat betreft het aanzien van raadsleden nog veel te winnen valt. Het merendeel van onze respondenten geloofde niet dat je als raadslid veel impact kan hebben op de verschillende beleidsterreinen. Daarnaast blijkt een groot gedeelte van de samenleving nooit uitgenodigd te worden om zich kandidaat te stellen (jongeren, mensen met lage inkomens). Wat dat betreft is er nog een wereld te winnen, met betrekking tot enerzijds de groep mensen die wordt uitgenodigd tot kandidaatstelling, maar ook in het zichtbaar maken van de bijdrage en impact van raadsleden.

## Inhoud

Samenvatting .....	1
1. Inleiding.....	4
1.1 Aanleiding .....	4
1.2 Leeswijzer.....	4
2. Onderzoeksaanpak.....	5
2.1 Panel survey .....	5
2.2 Meetbaar maken van het CLEAR-model .....	5
2.3 Kenmerken sample .....	6
3. Onderzoeksresultaten.....	8
3.1 Inleiding.....	8
3.2 Bereidheid tot kandidaatstelling.....	8
3.3 Het CLEAR-model als verklaring voor bereidheid tot kandidaatstelling raadslidmaatschap .....	11
4. Conclusies en implicaties .....	28
4.1 Conclusies .....	28
4.2 Implicaties .....	29
4.3 Vervolgonderzoek .....	30
Literatuur .....	32
Bijlage I: Vragenlijst.....	33

# 1. Inleiding

## 1.1 Aanleiding

Dit onderzoek, uitgevoerd in opdracht van de Rotterdamse Raadsgriffier, heeft als doel om te achterhalen waarom mensen zich wel of niet geroepen voelen om zich kandidaat te stellen voor het raadslidmaatschap. Aanleiding vormt de bezorgdheid over het geringe animo voor het raadslidmaatschap, waardoor er vragen gesteld (kunnen) worden over de representativiteit van de Rotterdamse gemeenteraad. Om deze reden hebben wij twee onderzoeken uitgevoerd. In het eerste onderzoek hebben we aandacht besteed aan de motivaties van huidige raadsleden en voormalig raadsleden. In het rapport *Wat motiveert raadsleden? Een onderzoek ter identificatie van motivatieprofielen* hebben we hier uitvoerig over gerapporteerd en hebben we enkele veelvoorkomende ‘motivatieprofielen’ geschetst. In dit tweede onderzoek hebben we ons gericht op ‘gewone’ burgers. De ambitie van dit onderzoek is tweeledig.

Allereerst bieden we inzicht in hoeverre bepaalde motivatoren bepalen of mensen zich geroepen voelen tot het raadslidmaatschap. Deze motivatoren ontleen we aan het zogenaamde CLEAR-model, zoals ontwikkeld door Vivien Lowndes en collega’s (2006). Het CLEAR-model is aanvankelijk ontwikkeld om te begrijpen waarom mensen besluiten om deel te nemen aan participatieactiviteiten. CLEAR staat voor de dimensies ‘*Can do*’ – in hoeverre burgers het idee hebben dat ze in staat zijn om te participeren; ‘*Like to*’ – in hoeverre burgers bereid zijn om te participeren; ‘*Enabled to*’- in hoeverre burgers steun ondervinden uit hun sociale netwerken om participatieactiviteiten uit te voeren; ‘*Asked to*’ – in hoeverre burgers gevraagd zijn om te participeren; en ‘*Responded to*’ – in hoeverre burgers het idee hebben dat er naar hun bijdrage geluisterd wordt en hun werk ook daadwerkelijk resultaat heeft. Dit model biedt een mooi vertrekpunt om te begrijpen hoe de verschillende dimensies van invloed zijn op de motivatie van burgers voor het raadslidmaatschap. We zullen in hoofdstuk 2 van dit rapport uitgebreider stilstaan bij wat we precies verstaan onder deze dimensies en hoe we ze hebben onderzocht.

Onze tweede ambitie is te begrijpen hoe deze dimensies verschillend worden gewaardeerd binnen verschillende groepen in de samenleving. We delen onze onderzoekspopulatie in op de volgende kenmerken: 1) geslacht; 2) leeftijdsgroep; 3) woonvorm; 4) primaire dagelijkse bezigheid; 5) bruto maandelijks inkomen; en 6) opleidingsniveau. Op deze manier kunnen we achterhalen hoe verschillende groepen de dimensies van het CLEAR-model waarden/interpreteren (bijvoorbeeld: is er een verschil waarneembaar in de mate waarin mannen of vrouwen worden uitgenodigd – asked to – om zich kandidaat te stellen).

## 1.2 Leeswijzer

Dit rapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 besteden we aandacht aan de manier waarop we dit onderzoek hebben uitgevoerd. Tevens laten we zien op welke manier we het CLEAR-model meetbaar hebben gemaakt en hoe onze onderzoekspopulatie is te onderscheiden op basis van de kenmerken, genoemd in 1.1. In hoofdstuk 3 laten we zien op welke wijze de verschillende dimensies van het model bepalen of iemand zich kandidaat wil stellen voor het raadslidmaatschap en hoe deze dimensies verschillen binnen de door ons onderscheiden groepen. In hoofdstuk 4 trekken we een aantal conclusies en bespreken we welke implicaties onze resultaten hebben voor (politieke) partijen die wellicht een bredere bevolkingsgroep willen enthousiasmeren voor het raadslidmaatschap. Tenslotte noemen we een aantal richtingen voor mogelijk vervolgonderzoek.

## 2. Onderzoeksaanpak

### 2.1 Panel survey

Om de bereidheid van mensen om zich kandidaat te stellen voor het raadswerk te achterhalen, hebben we gebruik gemaakt van het LISS-panel van CentERdata – instituut voor dataverzameling en onderzoek ([www.website.lisspanel.nl](http://www.website.lisspanel.nl)). LISS staat voor Langlopende Internet Studies voor de Sociale wetenschappen. Het panel bestaat uit ongeveer 5000 huishoudens, verspreid over heel Nederland. In het panel zitten mensen uit alle lagen van de Nederlandse bevolking. Op deze manier vormt het LISS-panel een representatieve afspiegeling van de Nederlandse samenleving en dus een goede basis om onze onderzoeksvraag te beantwoorden. Van dit panel zijn 1699 respondenten uitgenodigd en hebben 1358 respondenten de vragenlijst volledig ingevuld (response van 80%). Vragen betroffen in hoeverre respondenten zich herkennen in de dimensies van het CLEAR-model. De specifieke karakteristieken van dit model beschrijven we in paragraaf 2.2. De vragenlijst is als bijlage toegevoegd aan dit rapport. In paragraaf 2.3 beschrijven we de kenmerken van de 1347 respondenten die mee hebben gedaan met ons onderzoek.

### 2.2 Meetbaar maken van het CLEAR-model

Om de invloed van de dimensies op de bereidheid tot kandidaatstelling te meten, is het zaak om deze dimensies te ‘vertalen’ in meetbare constructen.

#### *Can do*

Deze dimensie gaat over de vraag in hoeverre mensen zich competent voelen om zich kandidaat te stellen. Dit betreft enerzijds de vraag of mensen denken dat ze over de juiste vaardigheden beschikken om raadslid te zijn, zoals het kunnen spreken in het openbaar; veel informatie kunnen verwerken; of vergadervaardigheden. Anderzijds gaat dit ook over de vraag of mensen het idee hebben dat het raadslidmaatschap mensen voldoening geeft.

#### *Like to*

De dimensie *like to* betreft de vraag in hoeverre iemand bereid is om zich kandidaat te stellen. De vraag naar bereidheid is in de wetenschappelijke literatuur al uitgebreid aan bod gekomen. Om deze reden hebben we voor het meten van deze dimensie gekeken hoe eerder onderzoek motivatie heeft gedefinieerd en onderzocht. Zo geeft de zogenaamde ‘zelfbeschikkingstheorie’ (Ryan en Deci, 2000) aan dat motivatie 3 soorten kan bevatten, te heten 1) *amotivatie*; 2) *extrinsieke motivatie*; en 3) *intrinsieke motivatie*. Amotivatie betreft het *gebrek* aan motivatie voor kandidaatstelling. Extrinsieke motivatie betekent dat de bereidheid tot kandidaatstelling is gerelateerd aan een *externe* motivator. Bijvoorbeeld, men participeert van wege de geldelijke beloning, het aanzien, of omdat iemand het gevoel heeft dat dit verwacht wordt van hem of haar. Intrinsieke motivatie gaat over het werk van raadslidmaatschap *zelf* als motivator. Mensen die zich geroepen voelen tot het raadslidmaatschap doen dit bijvoorbeeld omdat ze het werk leuk vinden. Deze driedeling hebben we aangehouden bij het meten van deze dimensie.

### Enabled to

Deze dimensie betreft de sociale netwerken waarin mensen zich bevinden en in hoeverre deze netwerken mensen motiveren of juist ervan weerhouden om zich kandidaat te stellen. Dit kunnen zowel sociale als professionele netwerken betreffen.

### Asked to

Deze dimensie gaat over de vraag in hoeverre mensen (n)ooit zijn uitgenodigd om zich kandidaat te stellen voor het raadslidmaatschap; om welke reden dit is; en hoe vaak mensen (al) zijn benaderd.

### Responded to

Tenslotte wilden we weten in hoeverre mensen denken als raadslid impact te hebben op de beleidsdomeinen. De gedachte hierachter is dat een belangrijke motivatie voor mensen is de mate waarin zij denken dat hun bijdrage een verschil maakt.

## 2.3 Kenmerken sample

Van het panel hebben uiteindelijk 1347 individuen de vragenlijst volledig ingevuld. We geven in deze paragraaf de 6 kenmerken van ons sample weer, zoals genoemd in de inleiding, te weten geslacht; leeftijd in CBS-categorieën; woonvorm; primaire bezigheid; bruto maandelijks inkomen; en opleiding in CBS-categorieën. Wanneer er een categorie “missing” verschijnt in de tabel dan betekent dit dat een aantal respondenten deze vragen niet hebben ingevuld.

<b>GESLACHT</b>	<b>MAN</b>	<b>VROUW</b>	<b>TOTAAL</b>
<b>AANTAL</b>	606	741	1347
<b>PROCENT</b>	45	55	100

Tabel 1 verdeling naar geslacht

<b>LEEFTIJD CBS-CATEGORIEËN</b>	<b>AANTAL</b>	<b>PERCENTAGE</b>
<b>15-24</b>	69	5,1
<b>25-34</b>	112	8,3
<b>35-44</b>	151	11,2
<b>45-54</b>	179	13,3
<b>55-64</b>	298	22,1
<b>65 EN OUDER</b>	538	39,9
<b>TOTAAL</b>	1347	100

Tabel 2 verdeling naar leeftijd (CBS-categorieën)

<b>WOONVORM</b>	<b>AANTAL</b>	<b>PERCENTAGE</b>
<b>ALLEENSTAAND</b>	367	27
<b>(ON)GEHUWD SAMENWONEND ZONDER KIN(EREN)</b>	530	39
<b>(ON)GEHUWD SAMENWONEND MET KIND(EREN)</b>	317	24
<b>ALLEENSTAAND MET KIN(EREN)</b>	64	5
<b>MISSING</b>	69	5
<b>TOTAAL</b>	1347	100

Tabel 3 verdeling naar woonvorm

<b>PRIMAIRE BEZIGHEID</b>	<b>AANTAL</b>	<b>PERCENTAGE</b>
WERKEND OF SCHOOL/STUDIE	621	46
WERKLOOS/ONBETAALD WERK	274	20
PENSIOEN AOW, VUT/VRIJGESTELD VAN WERKZOEKEN	429	31
MISSING	23	2
<b>TOTAAL</b>	<b>1347</b>	<b>100</b>

*Tabel 4 verdeling naar primaire bezigheid*

<b>BRUTO MAANDELIJKS INKOMEN</b>	<b>AANTAL</b>	<b>PERCENTAGE</b>
<1500	205	15,2
1501-2500	176	13,1
2501-4000	174	12,9
>4000	90	6,7
MISSING	702	47,9
<b>TOTAAL</b>	<b>1347</b>	<b>100</b>

*Tabel 5 verdeling naar bruto maandelijks inkomen*

<b>OPLEIDINGSNIVEAU</b>	<b>AANTAL</b>	<b>PERCENTAGE</b>
BASISONDERWIJS	131	9,7
VMBO	463	34,4
HAVO/VWO	125	9,3
MBO	317	23,5
HBO	210	15,6
WO	101	7,5
<b>TOTAL</b>	<b>1347</b>	<b>100</b>

*Tabel 6 verdeling naar opleidingsniveau (CBS-categorie)*



## 3. Onderzoeksresultaten

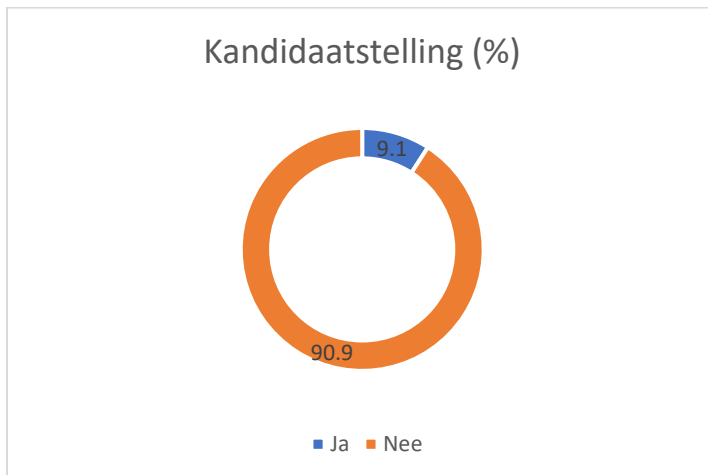
### 3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk bespreken we de resultaten van ons surveyonderzoek. In 3.2 staan we stil bij de vraag in hoeverre er verschillen waarneembaar zijn tussen verschillende groepen wanneer het gaat om de bereidwilligheid voor kandidaatstelling. In 3.3 bespreken we op welke manier de aspecten uit het CLEAR-model betrouwbare indicatoren zijn om te verklaren waarom iemand wel of niet bereid is om zich beschikbaar te stellen als kandidaat en hoe deze dimensies verschillen in de door ons onderscheiden groepen.

### 3.2 Bereidheid tot kandidaatstelling

#### Totale bereidheid

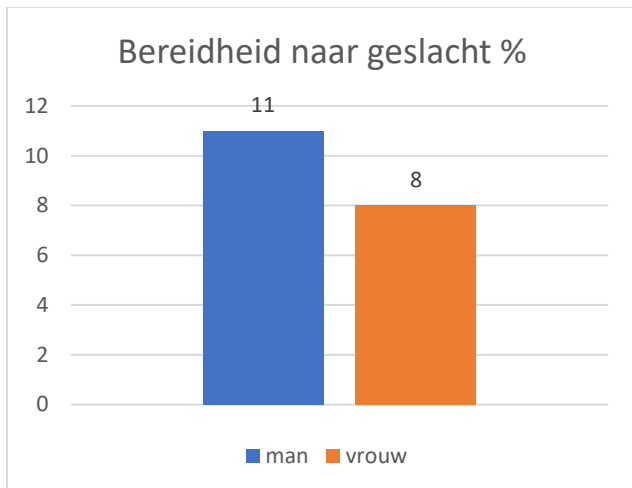
Van onze totale steekproef zijn 122 mensen bereid om zich kandidaat te stellen voor de aankomende gemeenteraadsverkiezingen. Dat is 9.1 % van het aantal mensen in de steekproef (figuur 1). Vertaald naar de Nederlandse samenleving zou je kunnen concluderen dat 1 op de 10 mensen bereid is om zich kandidaat te stellen.



*Figuur 1 kandidaatstelling*

#### Bereidheid naar geslacht

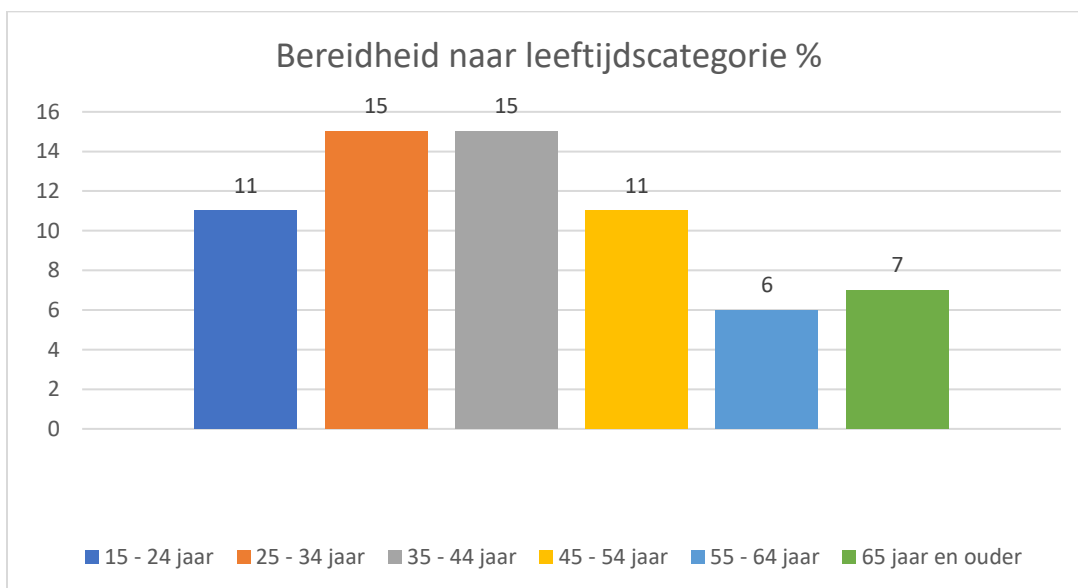
Wanneer we kijken naar het verschil tussen mannen en vrouwen dan zien we dat de mannen in de steekproef iets meer bereid waren om zich kandidaat te stellen (11%) dan de vrouwen (8%).



*Figuur 2 bereidheid naar geslacht*

### Bereidheid naar leeftijdscategorie

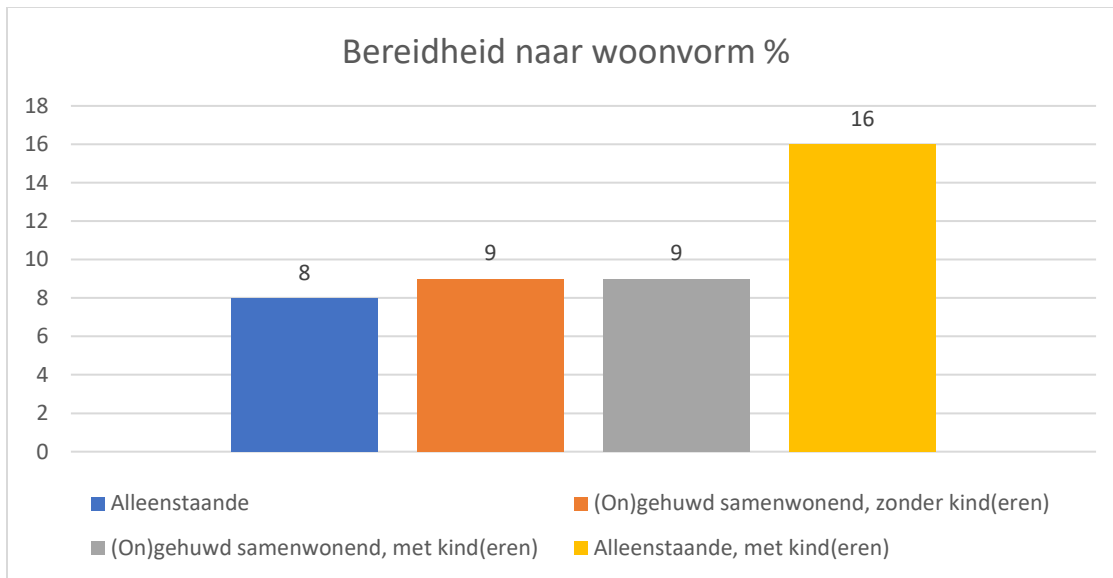
Figuur 3 laat zien dat met name de categorie 25-34 en 35-44 (beide 15%) bereid is om zich kandidaat te stellen. Mensen vanaf 55 jaar lijken minder interesse te hebben in het raadslidmaatschap.



*Figuur 3 bereidheid naar leeftijdscategorie*

### Bereidheid naar woonvorm

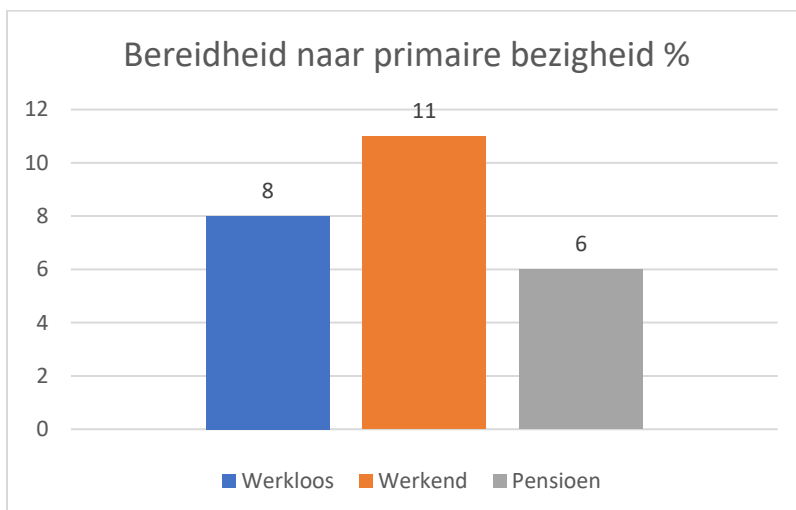
Wanneer we inzoomen op de kenmerken in termen van woonvorm, dan zien we dat de groep 'alleenstaande, met kinderen', het meest geïnteresseerd is om zich kandidaat te stellen. Echter, aangezien de verschillen tussen deze groepen niet significant zijn, kunnen we concluderen dat weliswaar deze groep het vaakst heeft aangegeven geïnteresseerd te zijn in het raadslidmaatschap, maar de verschillen daartussen zijn niet betekenisvol.



Figuur 4 bereidheid naar woonvorm

#### Bereidheid naar primaire bezigheid

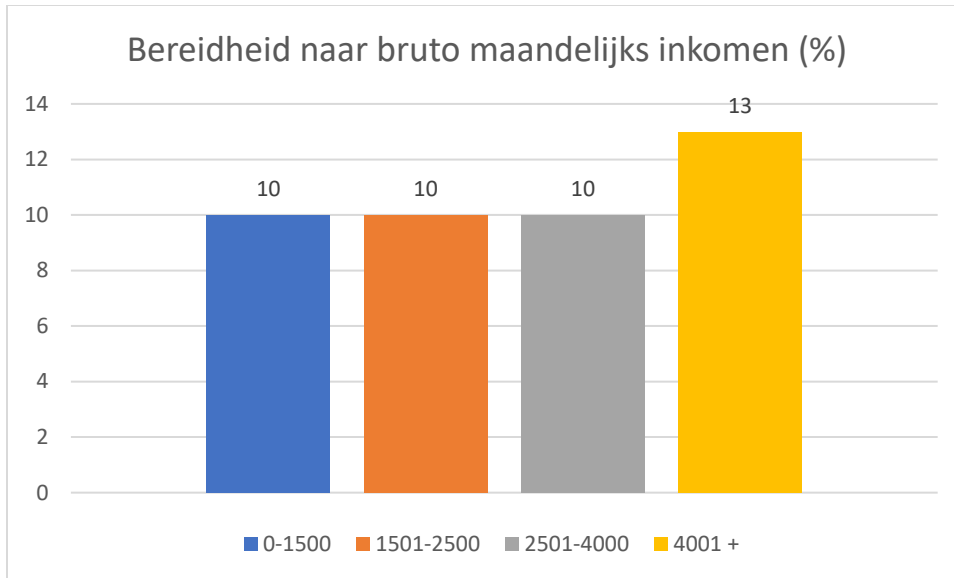
De analyse van de bereidheid van de verschillende groepen in ons sample naar primaire bezigheid laat zien dat 8% van de werklozen in ons sample bereid was zich kandidaat te stellen. Daartegenover staat dat 11% van de mensen met een betaalde baan of studie deze bereidheid had en 6% van de gepensioneerden in ons sample.



Figuur 5 bereidheid naar primaire bezigheid

#### Bereidheid naar bruto maandelijks inkomen

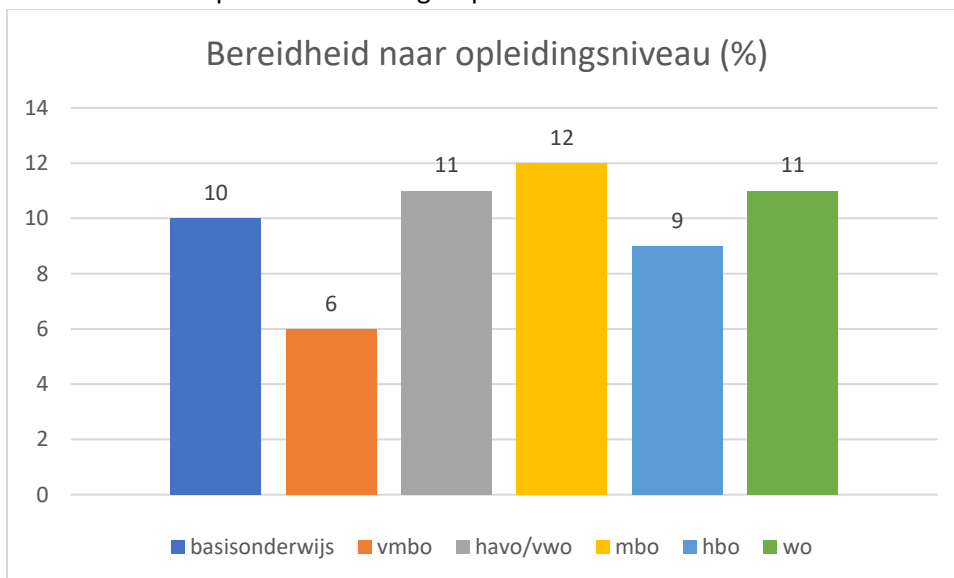
We zien dat inkomen niet echt een verschil maakt in termen van bereidheid tot kandidaatstelling. Enkel van de groep die maandelijks meer dan 4001 euro ontvangt, waren iets meer mensen bereid om zich kandidaat te stellen (13%).



*Figuur 6 bereidheid naar bruto maandelijks inkomen*

#### Bereidheid naar opleidingsniveau

In figuur 7 zien we hoe de bereidheid verschilt tussen de verschillende opleidingsniveaus. Uit ons sample blijkt dat de verschillen klein zijn tussen degenen met basisonderwijs; middelbaar onderwijs (Havo/VWO en MBO) en hoger onderwijs HBO en WO. Alleen de groep met VMBO lijkt minder geïnteresseerd in het raadslidmaatschap dan de andere groepen.



*Figuur 7 bereidheid naar opleidingsniveau*

### 3.3 Het CLEAR-model als verklaring

Nu we inzichtelijk hebben gemaakt hoe de bereidheid tot kandidaatstelling verschilt tussen de verschillende groepen binnen ons sample staan we in deze paragraaf stil bij de vraag in hoeverre het CLEAR-model deze bereidheid verklaart. Met andere woorden: in hoeverre biedt het CLEAR-model aangrijpingspunten om te begrijpen waarom binnen sommige groepen bepaalde dimensies van grotere

invloed zijn dan binnen andere groepen? Hierbij is het goed om te noemen dat onze analyse laat zien dat 28% van de beslissing voor kandidaatstelling wordt bepaald door de motivatoren die we hebben kunnen testen in dit onderzoek. Dit betekent dat dit onderzoek ongeveer een derde van de motivatoren laat zien die deze beslissing uiteindelijk bepalen. Het is dus goed om te benadrukken dat de uiteindelijke keuze om kandidaat te stellen van veel meer factoren afhankelijk is.

In deze paragraaf hanteren we dezelfde systematiek als in de voorgaande paragraaf. Eerst bespreken we voor elke dimensie in hoeverre het de bereidheid tot kandidaatstelling verklaart (bijvoorbeeld in hoeverre bereidheid tot kandidaatstelling toe- of afneemt als iemand daarvoor wordt uitgenodigd – ‘asked’). Vervolgens analyseren we hoe groepen binnen ons sample op de 6 eerder geïntroduceerde kenmerken verschillen in hoe ze vragen over de specifieke dimensie hebben ingevuld (bijvoorbeeld is er een verschil waarneembaar in hoe vaak mannen of vrouwen worden uitgenodigd om raadslid te worden).

Figuur 8 laat zien welke motivatoren het meest naar voren kwamen in ons sample. Hier zien we dat motivatoren die te maken hebben met het inzetten voor het ‘algemeen belang’ het meest genoemd worden als belangrijkste motivatoren om het raadslidmaatschap te overwegen. Ook motivatoren rondom de inhoud van het werk van raadslid worden relatief vaak genoemd.

## Redenen om raadslidmaatschap te overwegen (% (helemaal) mee eens)



Figuur 8 meest genoemde motivatoren voor overwegen raadslidmaatschap

Naar aanleiding van deze inzichten besloten wij om eerst te controleren in hoeverre de verschillende dimensies inderdaad als individuele motivatoren beschouwd mogen worden. Om dit te kunnen doen hebben wij een *factoranalyse* uitgevoerd. Met deze factoranalyse kunnen we berekenen in hoeverre vragen uit de vragenlijst 'bij elkaar horen'. Hieruit bleek dat voor de respondenten de dimensies 'Can do' en 'Like to' eigenlijk niet los van elkaar zien. Met andere woorden, de vragen die we onder de dimensie 'Can do' hebben gevraagd, waren volgens de respondenten onlosmakelijk verbonden met de vragen die we onder 'Like to' hebben gevraagd. Onze factoranalyse laat echter ook zien dat respondenten wel de dimensies 'amotivatie'; 'extrinsieke motivatie'; en 'intrinsieke motivatie' in hun motivatie onderscheiden. Daarom laten we in deze paragraaf het onderscheid tussen 'can do' en 'like to' los en richten we ons op 'amotivatie', 'extrinsieke', - en 'intrinsieke motivatie'.

### 3.3.1 Amotivatie

Ons onderzoek laat zien dat de dimensie amotivatie geen significante voorspeller is voor de vraag of mensen meer of minder gemotiveerd zijn voor het raadslidmaatschap. Met andere woorden, wanneer mensen het raadslidmaatschap tijdverspilling vinden of het onduidelijk is wat het hun oplevert dan heeft dit geen relatie met of ze zich ook daadwerkelijk kandidaat zouden stellen.

#### Amotivatie naar geslacht

Vragen over amotivatie bleken niet significant verschillend ingevuld te zijn door mannen of vrouwen. Dit betekent dat er geen duidelijk verschil tussen mannen en vrouwen was waar te nemen in hoe ze de vragen over amotivatie hebben beantwoord.

#### Amotivatie naar leeftijdscategorie

Vragen over amotivatie bleken niet significant verschillend ingevuld te zijn door mensen uit verschillende leeftijdscategorieën.

#### Amotivatie naar woonvorm

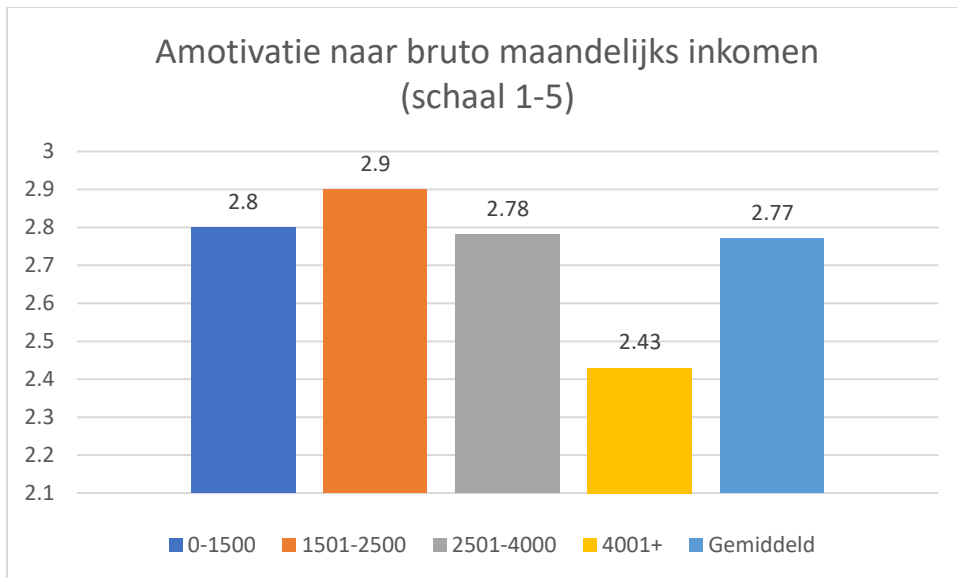
Vragen over amotivatie bleken niet significant verschillend ingevuld te zijn door mensen met verschillende woonvormen

#### Amotivatie naar primaire bezigheid

Vragen over amotivatie bleken niet significant verschillend ingevuld te zijn door werkende, werkloze mensen of mensen die met pensioen zijn.

#### Amotivatie naar bruto maandelijks inkomen

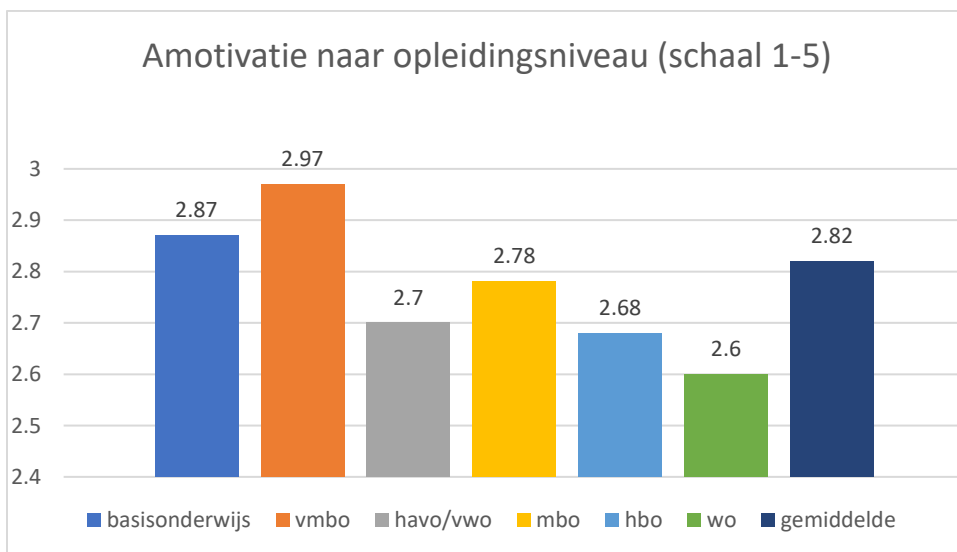
Er is wel een significant verschil waarneembaar in hoe mensen met verschillende inkomens vragen over amotivatie hebben ingevuld. Onze analyse laat zien dat mensen met een inkomen van +4000 euro lager scoren (gemiddeld 2.9 op een schaal van 1-5, waarbij 5 zeer veel amotivatie betekent en 1 nauwelijks amotivatie) op de vragen over amotivatie (oftewel minder amotivatie hebben) dan de groepen tot 4000 euro (gemiddeld 2.43 op een schaal van 1-5 op een schaal van 1-5, waarbij 5 zeer veel amotivatie betekent en 1 nauwelijks amotivatie).



Figuur 9 amotivatie naar bruto maandelijks inkomen

#### Amotivatie naar opleidingsniveau

Er is wel een significant verschil waarneembaar tussen hoe respondenten met verschillend opleidingsniveau vragen over amotivatie hebben beantwoord. Zo bleek dat mensen met een VMBO-achtergrond significant hoger scoorden op vragen over amotivatie dan mensen met een HBO- en WO-opleiding (ze zijn dus significant minder gemotiveerd). Dit is in figuur 10 zichtbaar in het feit dat het verschil tussen de groep met een MBO-achtergrond het grootst is met de mensen met een HBO- of WO-achtergrond.



Figuur 10 verschil in amotivatie naar opleidingsniveau

#### 3.3.2 Extrinsieke motivatie

Onder extrinsieke motivatie verstaan we dus de externe redenen waarom mensen wel of niet het raadslidmaatschap overwegen. Dit betreft bijvoorbeeld de financiële vergoeding, mogelijke carrièrekansen of het aanzien/verwachtingspatroon van de sociale omgeving. Opmerkelijk is dat ons



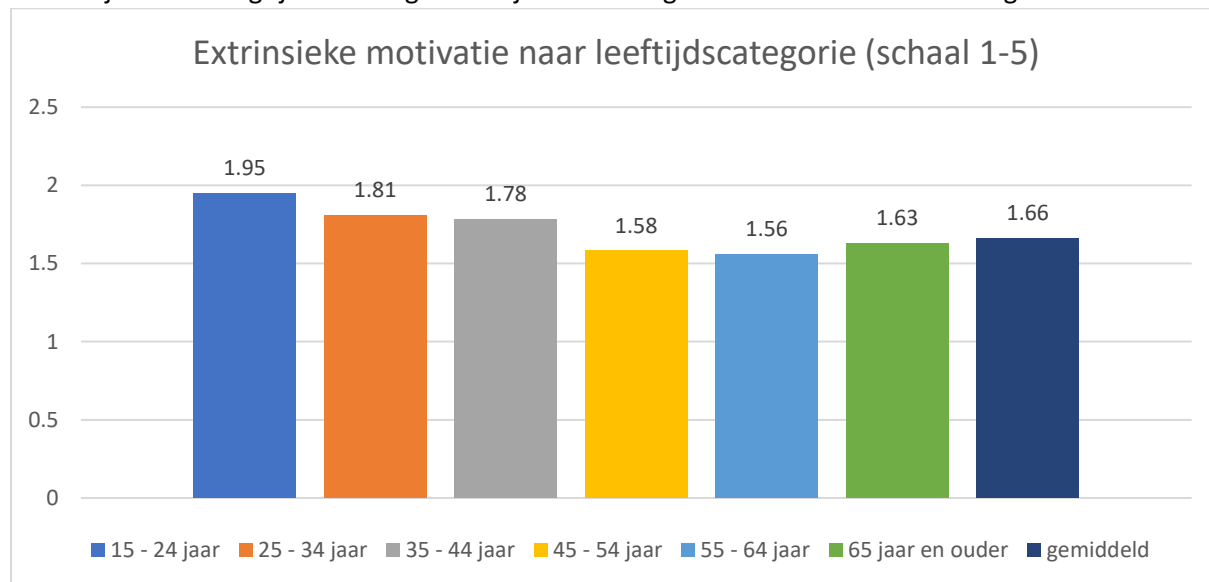
onderzoek laat zien dat de bereidheid tot kandidaatstelling niet bepaald wordt door dit soort factoren. Weliswaar laat onze analyse zien dat de bereidheid met 0,10 (of 10%) afneemt, maar dit verband is niet significant (de p-waarde is 0,16). Dit betekent dus dat om te begrijpen wat mensen motiveert om zich kandidaat te stellen, extrinsieke motivatoren blijkbaar geen doorslaggevende rol spelen.

#### Extrinsieke motivatie naar geslacht

Onze analyse laat geen significante verschillen zien tussen hoe mannen of vrouwen vragen over externe motivatoren hebben beantwoord.

#### Extrinsieke motivatie naar leeftijdscategorie

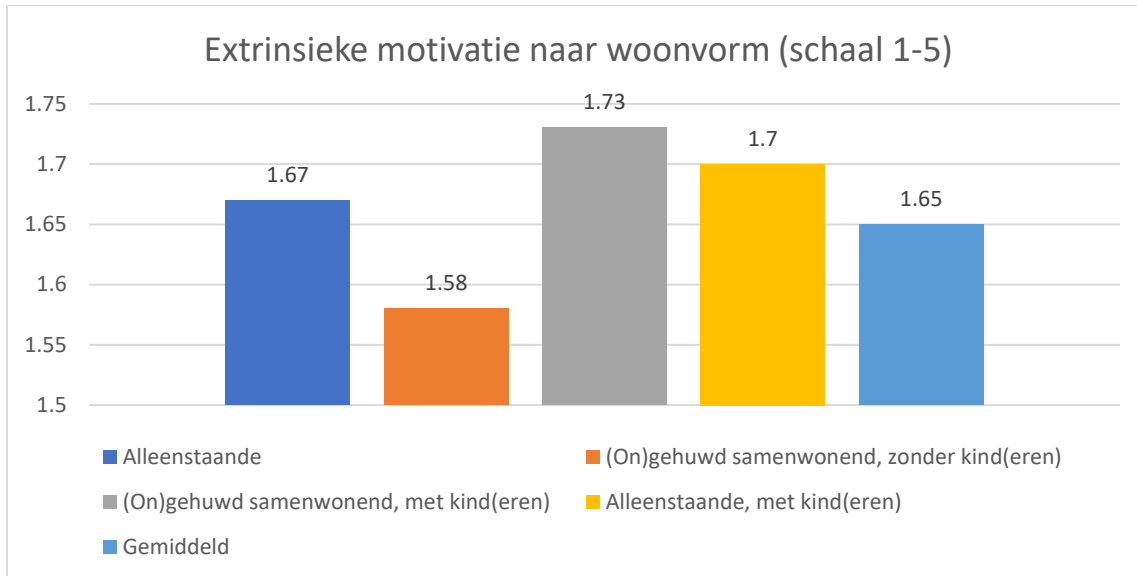
Met betrekking tot verschillen in waardering van externe motivatoren zien we wel significante verschillen tussen de verschillende leeftijdsgroepen. Twee zaken vallen op. Allereerst zijn dit soort factoren minder van belang voor mensen vanaf 45 jaar. Daarnaast scoort geen enkele groep gemiddeld boven de 2. Dit betekent dat ongeacht de leeftijdsgroep, externe factoren zoals financiële vergoeding of carrièrekansen nauwelijks als belangrijk worden geacht bij het overwegen van een kandidaatstelling.



Figuur 11 extrinsieke factoren naar leeftijdscategorie

#### Extrinsieke motivatie naar woonvorm

Met betrekking tot woonvorm zien we dat de groep '(on)gehuwd samenwonend, zonder kind(eren)' significant lager scoort dan de andere groepen. Dat betekent dat voor deze groep, externe motivatoren zoals financiële vergoeding en carrièrekansen nog minder van belang worden geacht dan bij de andere groepen. Ook hier zien we dat de gemiddelde scores bij geen enkele groep boven de 2 komen.



Figuur 12 extrinsieke factoren naar woonvorm

#### Extrinsieke motivatie naar primaire bezigheid

Er waren geen significante verschillen te zien tussen hoe mensen met een verschillende primaire bezigheid de vragen over extrinsieke motivatie hebben ingevuld.

#### Extrinsieke motivatie naar bruto maandelijks inkomen

Er waren geen significante verschillen in hoe mensen met verschillende opleidingsniveaus de vragen over extrinsieke motivatie hebben ingevuld.

#### Extrinsieke motivatie naar opleidingsniveau

Er waren geen significante verschillen in hoe mensen met verschillende opleidingsniveaus de vragen over extrinsieke motivatie hebben ingevuld.

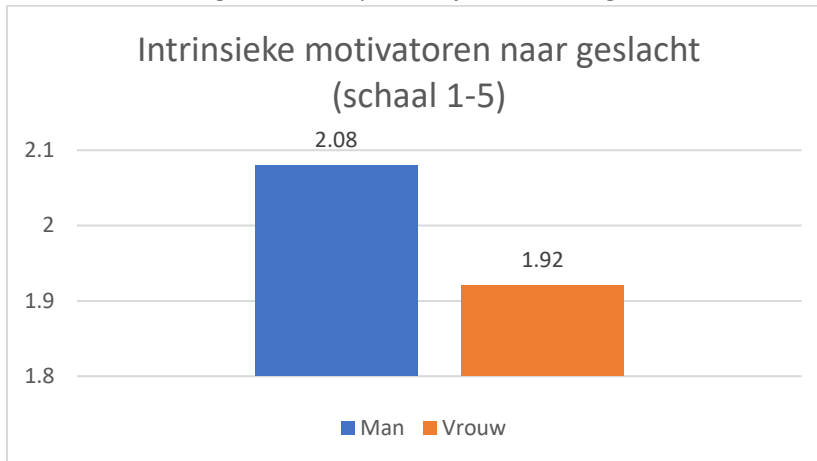
### 3.3.3 Intrinsieke motivatie

Onze factoranalyse laat zien dat onze respondenten intrinsieke factoren op 2 manieren interpreteren. In de eerste plaats gaat het (zoals we al eerder intrinsieke motivatie beschreven) over de aspecten van het werk van raadslid zelf. Dit betreft bijvoorbeeld vragen als 'ik vind het leuk om raadslid te zijn'; 'het werk van raadslid lijkt me uitdagend'; of 'ik overweeg het raadslidmaatschap, omdat het werk (controleren van het college B&W) mij leuk lijkt'. Echter, onze factoranalyse wijst ook uit dat respondenten deze aspecten sterk associëren met vragen over het *belang* van raadslid zijn. Dit betreft bijvoorbeeld vragen als 'ik overweeg het raadslidmaatschap, omdat ik het belangrijk vind om me voor de gemeente in te zetten'; 'ik overweeg het raadslidmaatschap, omdat ik het als mijn plicht zie om bij te dragen aan de samenleving; of 'ik overweeg het raadslidmaatschap, omdat ik geïnteresseerd ben in politiek'. Dit betekent dus dat de eerdergenoemde opvatting over intrinsieke motivatie – waarbij we intrinsieke motivatie definiëren in de mate waarin mensen het werk zelf van raadslid aantrekkelijk vinden – tekort schiet. Volgens onze respondenten gaat intrinsieke motivatie ook over de mate waarin het raadslidmaatschap een manier is om een bijdrage te leveren aan de samenleving.

Onze analyse laat zien dat de bereidheid om het lidmaatschap te overwegen nadrukkelijk bepaald wordt door deze intrinsieke factoren. De bereidwilligheid tot kandidaatstelling neemt statistisch significant met 0,51 toe wanneer mensen hoog scoren op deze dimensie. Intrinsieke factoren zijn dus het meest doorslaggevend voor het besluit tot kandidaatstelling.

#### Intrinsieke motivatie naar geslacht

Wanneer we inzoomen op de verschillen tussen man en vrouw zien we dat er een aanzienlijk (significant) verschil is tussen hoe mannen intrinsieke factoren koppelen aan kandidaatstelling en hoe vrouwen dat doen. Mannen scoren hier aanzienlijk hoger op, wat dus betekent dat voor mannen intrinsieke motivatoren een grotere rol spelen bij het overwegen tot kandidaatstelling dan bij vrouwen.



Figuur 13 intrinsieke motivatoren naar geslacht

#### Intrinsieke motivatie naar leeftijdscategorie

Er waren geen significante verschillen waarneembaar in hoe mensen van verschillende leeftijdscategorieën intrinsieke motivatoren beoordelen.

#### Intrinsieke motivatie naar woonvorm

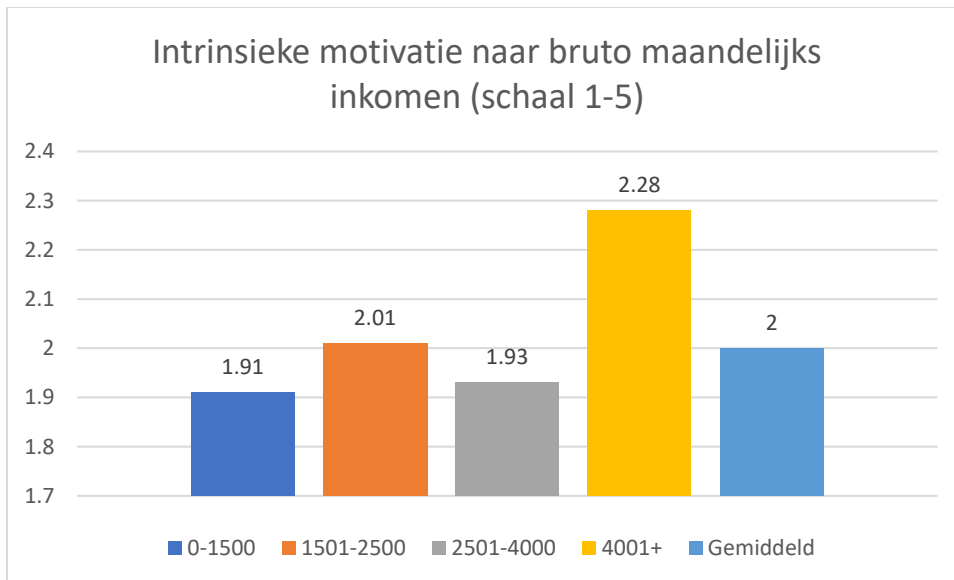
Er waren geen significante verschillen waarneembaar in hoe mensen met verschillende woonvorm intrinsieke motivatoren beoordelen.

#### Intrinsieke motivatie naar primaire bezigheid

Er waren geen significante verschillen waarneembaar in hoe mensen met verschillende primaire bezigheden intrinsieke motivatoren beoordelen.

#### Intrinsieke motivatie naar bruto maandelijks inkomen

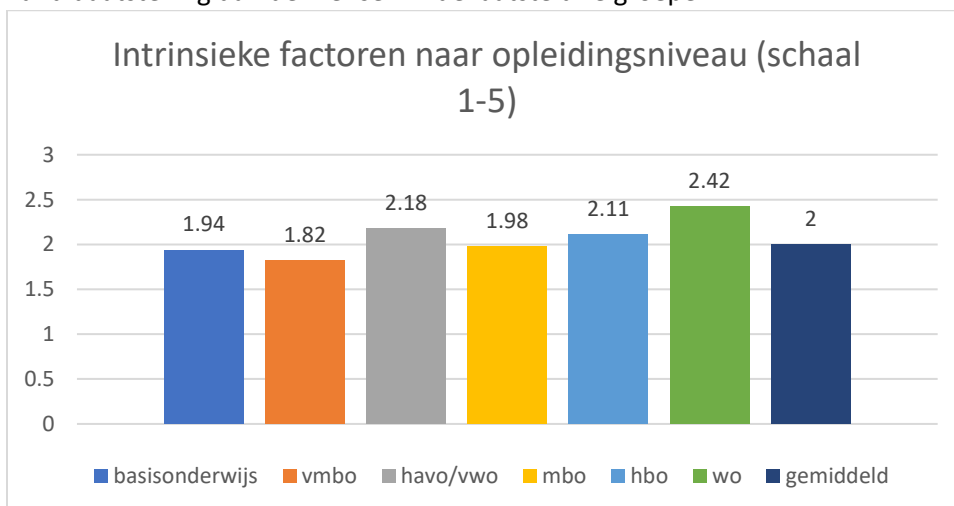
Wel zagen we significante verschillen tussen groepen mensen met verschillend maandelijks inkomen. Ook hier zien we dat intrinsieke motivatoren bij de groep van +4001 het hoogst worden beoordeeld. Echter, aangezien binnen alle groepen het gemiddelde lager is dan 2,5 zien we dat in elke inkomensgroep de meerderheid van de mensen vragen rondom intrinsieke motivatoren met laag tot zeer laag hebben beantwoord.



Figuur 14 intrinsieke factoren naar bruto maandelijks inkomen

#### Intrinsieke motivatie naar opleidingsniveau

Ook bij de categorie opleidingsniveau zien we significante verschillen tussen hoe mensen met een verschillend opleidingsniveau intrinsieke factoren beoordelen. Hier zien we dat mensen met een HAVO/VWO, HBO- en WO-achtergrond deze factoren gemiddeld hoger dan 2 beoordelen. Daarentegen zien we dat mensen met een MBO, VMBO of alleen basisonderwijs onder de 2 blijven. Dit betekent dat voor de eerste drie groepen intrinsieke factoren een belangrijkere rol spelen in de overweging tot kandidaatstelling dan de mensen in de laatste drie groepen.



Figuur 15 intrinsieke factoren naar opleidingsniveau

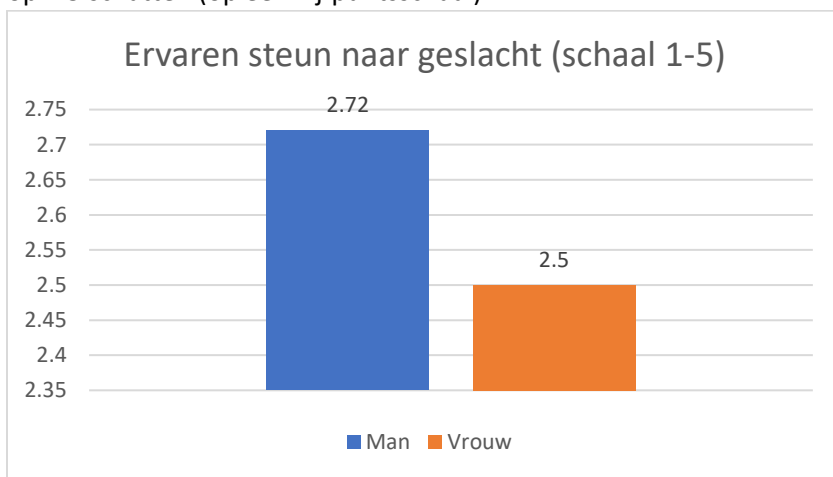
#### 3.3.4 Enabled

De dimensie 'Enabled' betreft de mate waarin mensen steun vanuit hun netwerk (privé of zakelijk) denken te ervaren voor raadslidmaatschap. Zoals in bijlage I is te zien, hebben wij een aantal vragen hierover gesteld. Zo hebben we gevraagd in hoeverre mensen steun ervaren vanuit hun sociale netwerk, te heten gezin, familie, vrienden/kennissen en/of werkgever. Daarnaast hebben we onderzocht in hoeverre

activiteiten in andere netwerken of organisaties voorspellen of mensen meer interesse hebben in het raadslidmaatschap. Het bleek dat alleen ervaren steun vanuit het sociale netwerk een significante bijdrage had aan de motivatie van mensen om zich kandidaat te stellen. Hierbij is het opmerkelijk dat individuele vormen van steun geen significant effect hebben op kandidaatstelling. Echter, wanneer we steun van gezin, familie, vrienden/kennissen, en werkgever samen nemen hebben deze factoren gezamenlijk een positief significant effect op kandidaatstelling van 0.15. Dit is op zichzelf genomen wel logisch. Dit betekent dat om het raadslidmaatschap te overwegen mensen steun vanuit een enkele bron niet genoeg vinden, maar het pas overwegen wanneer ze brede steun ervaren.

#### Enabled naar geslacht

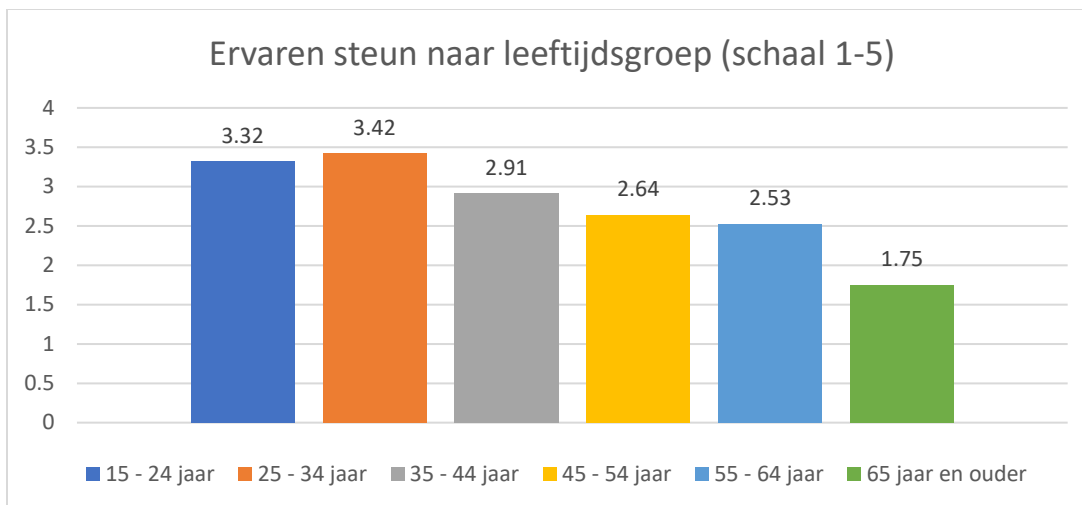
Onze analyse laat zien dat mannen iets meer steun ervaren vanuit hun sociale omgeving dan vrouwen. Op een schaal van 1-5 scoorden mannen gemiddeld de steun van hun netwerk op 2.72, waar vrouwen dit op 2.5 schatten (op een vijfpuntsschaal).



Figuur 16 ervaren steun naar geslacht

#### Enabled naar leeftijdscategorie

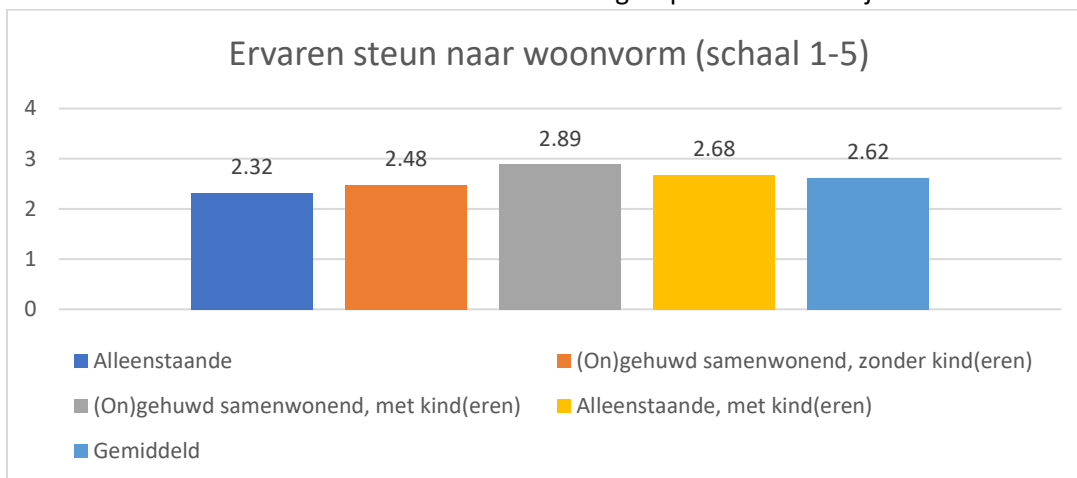
Ook verschilden mensen in verschillende leeftijdsgroepen significant van elkaar in de mate waarin ze steun uit hun sociale omgeving verwachten. Opmerkelijk is dat deze steun lijkt af te nemen naarmate mensen ouder worden. Waar mensen tot 34 jaar deze steun nog met een gemiddelde van ruim boven de 3 beoordeelden, zien wij bij 65-plussers deze steun gemiddeld met minder dan een 2 (op een vijfpuntsschaal) beoordelen.



*Figuur 17 ervaren steun naar leeftijdsgroep*

#### Enabled naar woonvorm

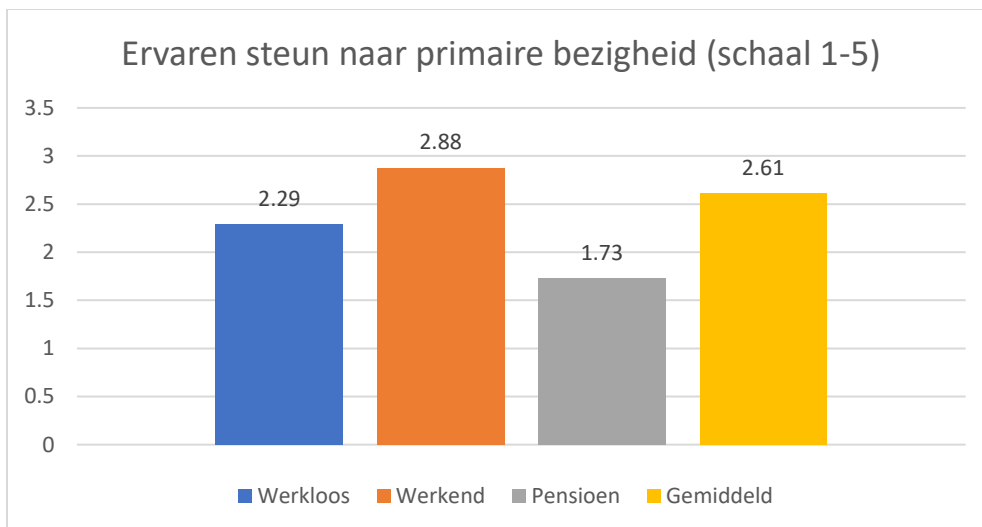
Tevens bleken mensen in verschillende woonvormen steun vanuit hun netwerk anders te beoordelen. De scores zitten echter per groep relatief dicht bij elkaar (gemiddelden tussen 2.33 en 2.89). Gelet op de vijfpuntsschaal betekent dit dat relatief iets meer mensen binnen de groepen ‘alleenstaand’ en ‘(on)gehuwd samenwonend, zonder kind(eren)’ denken minder steun te ontvangen vanuit hun netwerk, waar de meerderheid van de mensen in de andere groepen dit sterker lijken te ervaren.



*Figuur 18 ervaren steun naar woonvorm*

#### Enabled naar primaire bezigheid

De verschillen zijn groter wanneer we inzoomen op de verschillen tussen groepen met verschillende primaire bezigheden. We zien hier dat werkende mensen veel meer steun denken te ervaren vanuit hun sociale netwerk dan mensen die gepensioneerd zijn. Ook is hierbij opvallend dat alleen binnen de groep werkenden een meerderheid van de mensen denkt veel steun te ervaren van hun netwerk. Bij de groep werklozen en gepensioneerden denkt de meerderheid van de mensen juist minder steun te ervaren.



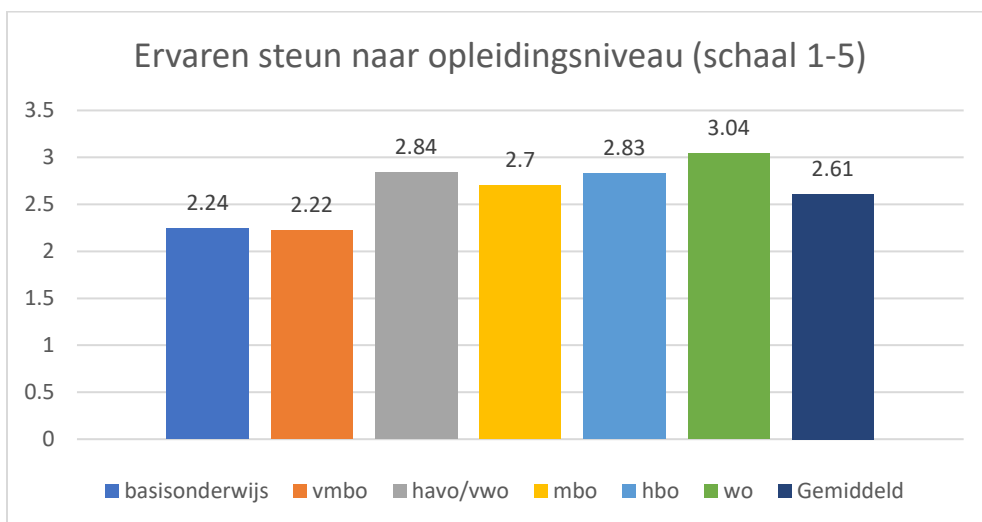
Figuur 19 ervaren steun naar primaire bezigheid

#### Enabled naar bruto maandelijks inkomen

Er waren geen significante verschillen waarneembaar in hoe mensen binnen verschillende inkomensgroepen de steun van hun omgeving ervaren.

#### Enabled naar opleidingsniveau

Wanneer we kijken naar verschillen tussen mensen met verschillende opleidingsniveaus zien we dat hoe hoger opgeleid, hoe meer steun mensen ervaren voor kandidaatstelling vanuit hun sociale netwerk. Het verschil tussen de groep met een WO-achtergrond en de groep met basisonderwijs is bijna 0,08 op een schaal van 1-5.



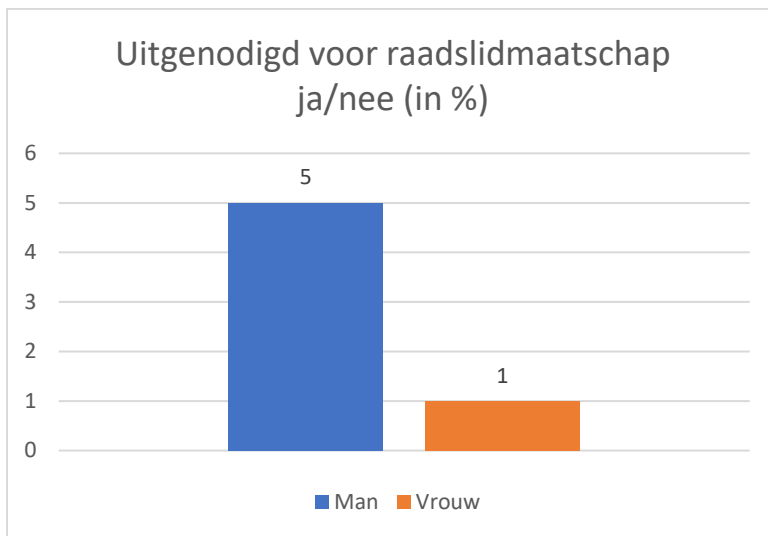
Figuur 20 ervaren steun naar opleidingsniveau

### 3.3.5 Asked

De dimensie 'Asked' betrof de vraag of het wel of niet gevraagd worden tot kandidaatstelling ook beïnvloedt of mensen ook daadwerkelijk kandidaatstelling overwegen. Onze analyse laat zien dat deze uitnodiging geen betrouwbare verklaring vormt voor of mensen kandidaatstelling overwegen. Onze analyse laat eerder een negatief effect zien (afname van bereidheid van 9% wanneer mensen worden uitgenodigd), maar aangezien dit (net) niet statistisch significant is (p-waarde is 0.052) mogen we niet concluderen dat er een verband is tussen de uitnodiging tot kandidaatstelling en het feitelijke kandideren. Een verklaring hiervoor kan zijn dat relatief weinig mensen in ons sample überhaupt zijn uitgenodigd om zich kandidaat te stellen. In totaal gaf 6% van ons sample aan ooit benaderd te zijn om zich kandidaat te stellen. Daarentegen gaf ruim 9% van ons sample aan (zie 3.2.1) bereid te zijn zich kandidaat te stellen. Er is hier dus nog wat te winnen.

#### Asked naar geslacht

Er is een significant verschil zichtbaar in hoeverre vrouwen en mannen zijn uitgenodigd om zich kandidaat te stellen. In ons sample gaf 5% van de mannen aan (ooit) benaderd te zijn om zich kandidaat te stellen. Van de vrouwen in ons sample gaf 1% aan ooit uitgenodigd te zijn. Dit betekent dus dat mannen vijf keer zo vaak gevraagd worden dan vrouwen om zich kandidaat te stellen.

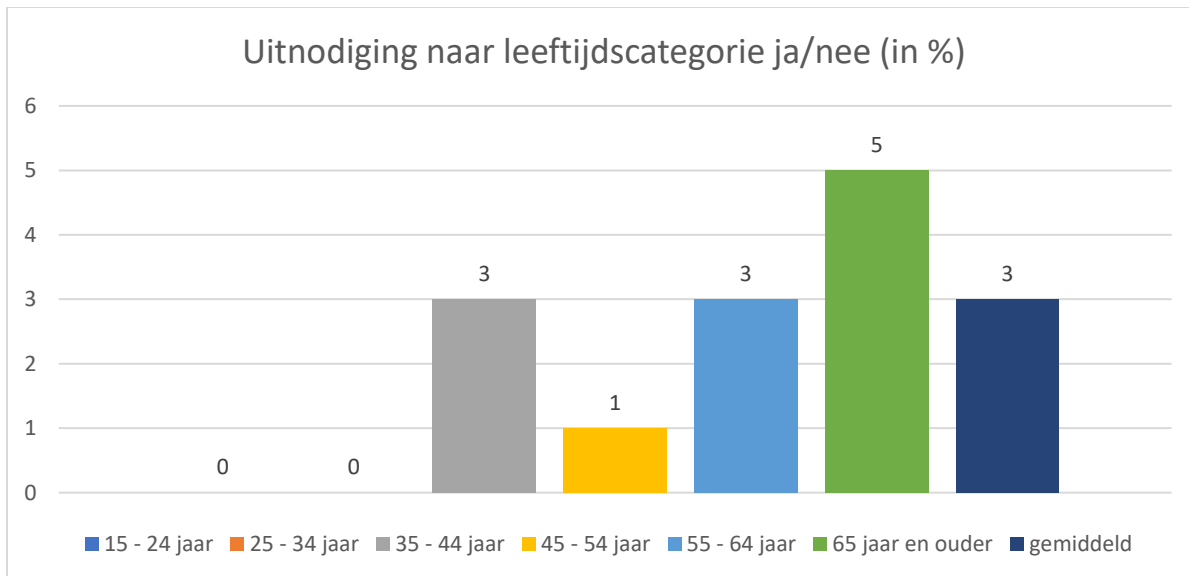


Figuur 21 uitnodiging naar geslacht

#### Asked naar leeftijdscategorie

Wanneer we groepen in verschillende leeftijdscategorieën met elkaar vergelijken zien we dat de groep van 65-plus het vaakst is uitgenodigd om zich kandidaat te stellen (5%). Dit kan mogelijk verklaard worden door het feit dat ze ouder zijn en daardoor langer de tijd hebben gehad om uitgenodigd te worden. Maar het kan ook wijzen op een zekere voorkeur van politieke partijen in de voornaamste leeftijdscategorie (65+) voor hun recruitersproces. Binnen de groepen 35-44 en 55-65 gaf 3% van de mensen aan ooit benaderd te zijn om zich kandidaat te stellen. Mensen in de leeftijd 15 – 34 waren in ons sample nog nooit gevraagd.





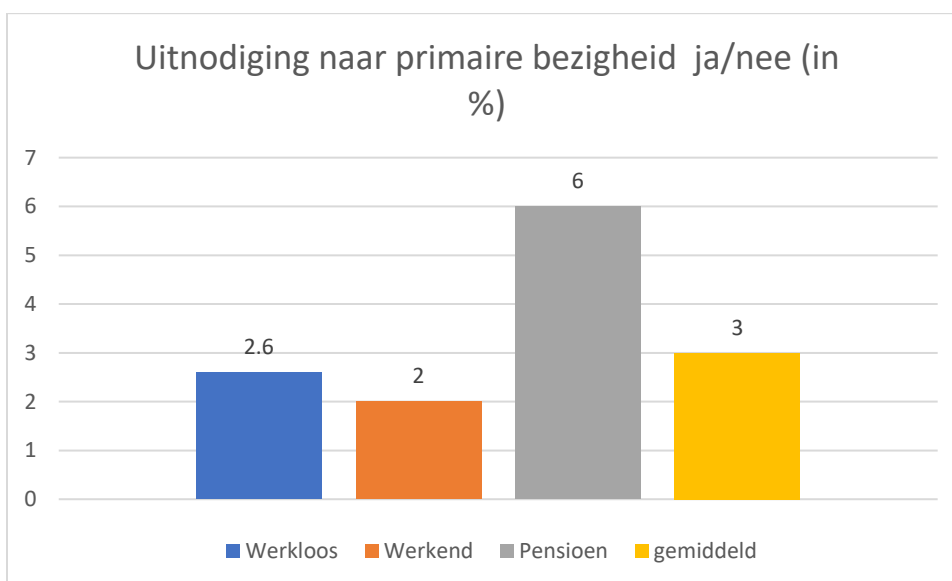
Figuur 22 uitnodiging naar leeftijdsgroep

#### Asked naar woonvorm

Er bleek geen significant verschil te zijn in de mate waarin mensen uit verschillende woonvormen zijn uitgenodigd om zich kandidaat te stellen.

#### Asked naar primaire bezigheid

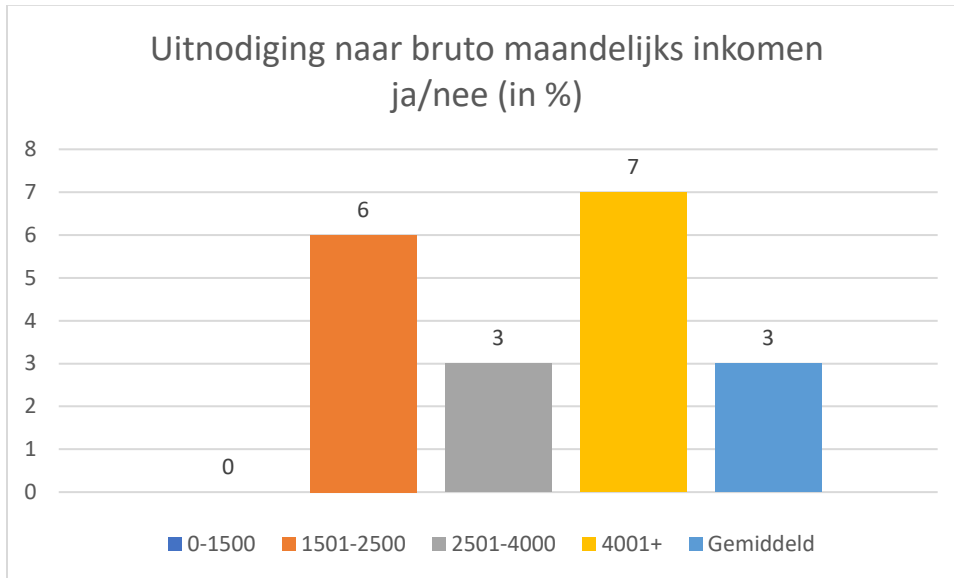
Wel bleek er een significant verschil te zijn in de mate waarin mensen met verschillende primaire bezigheden zijn uitgenodigd om zich kandidaat te stellen. Hier zien we ook dat gepensioneerden het vaakst zijn uitgenodigd. Ook hier zou dat kunnen door het feit dat ze in een langer leven vaker de kans hebben gehad om uitgenodigd te worden, maar ook hier zou het kunnen duiden op een zekere voorkeur bij de partijen die nieuwe kandidaten rekruteren.



Figuur 23 uitnodiging naar primaire bezigheid

#### Asked naar bruto maandelijks inkomen

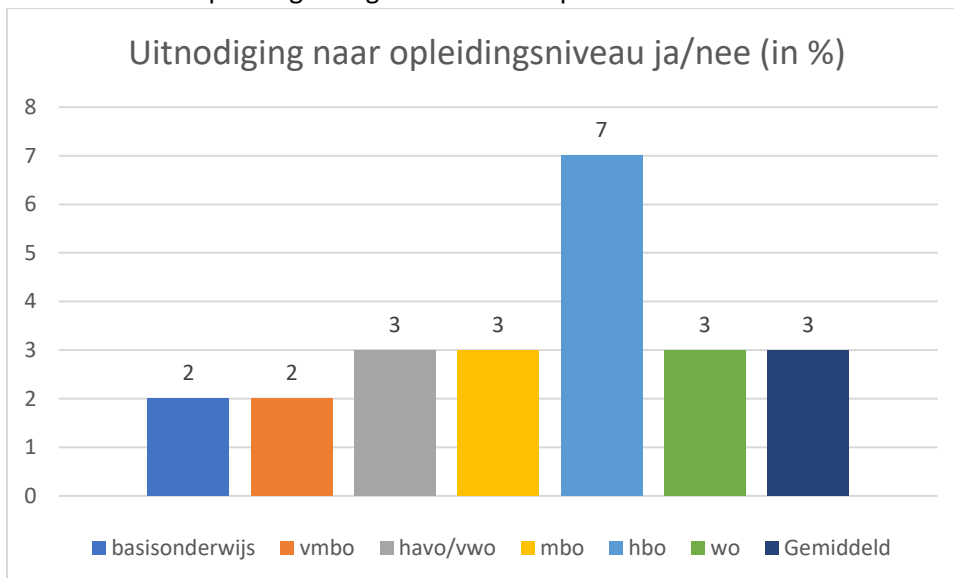
Ook zagen we significante verschillen in de mate waarin mensen uit verschillende inkomens (ooit) zijn uitgenodigd om zich kandidaat te stellen. Van de groep 1501-2500 gaf 6% aan (ooit) te zijn gevraagd om zich kandidaat te stellen. Bij de groep +4001 was dit 7%. In contrast, de groep 0-1500 was nog nooit gevraagd en 3% van de mensen 2501-4000 gaf aan (ooit) een uitnodiging te hebben ontvangen.



Figuur 24 uitnodiging naar bruto maandelijks inkomen

#### Asked naar opleidingsniveau

Verschillen tussen mensen met verschillend opleidingsniveau bleek ook significant. Hier is het opvallend dat 7% van de groep HBO'ers is uitgenodigd om zich ooit kandidaat te stellen. Dat is ruim twee keer zoveel als elke andere opleidingscategorie in ons sample.



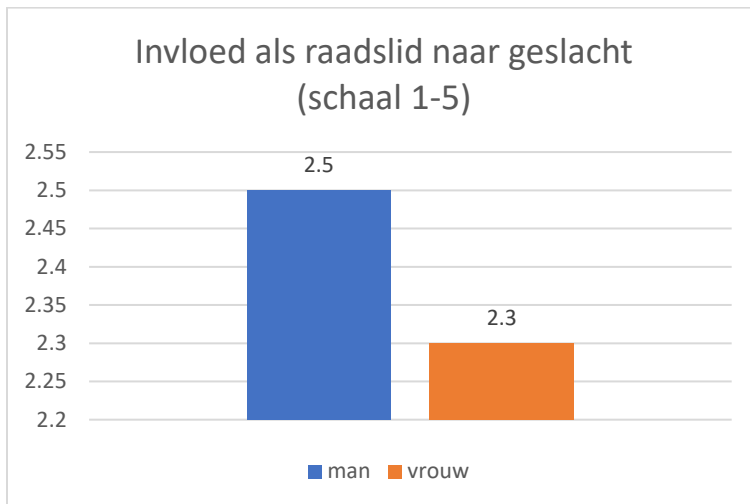
Figuur 25 uitnodiging naar opleidingsniveau

### 3.3.6 Responded

De dimensie 'Responded' betref de mate waarin mensen denken dat ze als raadslid invloed hebben op elf beleidsterreinen (in ons onderzoek de thema's veiligheid; onderwijs; gezondheidszorg; duurzaamheid/milieu; economie; cultuur en sport; infrastructuur; ruimtelijke ordening; integratie; horeca; toerisme en recreatie). We onderzochten of de mate waarin mensen denken invloed te hebben op deze terreinen mede bepaalt of ze kandidaatstelling overwegen. Ons onderzoek laat zien dat de mate waarin mensen het gevoel hebben impact te hebben geen betrouwbare voorspeller is voor het antwoord op de vraag of ze het raadslidmaatschap overwegen. De p-waarde geeft een score weer van 0.8. Dat is ver boven de norm van 0.05.

#### Responded naar geslacht

Er bleek een significant verschil te zijn tussen de mate waarin mannen dan wel vrouwen dachten invloed als raadslid te hebben op de verschillende beleidsterreinen. In onze steekproef waren mannen iets positiever over de invloed die ze dachten te hebben (2,5 op een schaal van 1-5 waarbij 5 staat voor heel veel invloed en 1 voor geen invloed), waar dit bij de vrouwen iets lager lag (2,3).



Figuur 26 invloed naar geslacht

#### Responded naar leeftijdscategorie

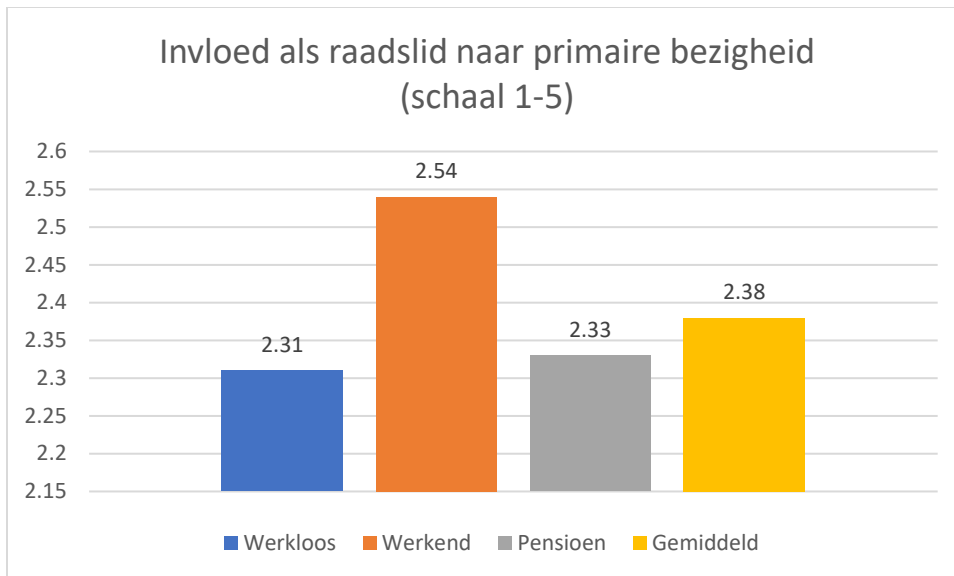
Er bleken geen significante verschillen waarneembaar tussen de mate waarin mensen vanuit verschillende leeftijdscategorieën invloed dachten te hebben als raadslid op de elf beleidsterreinen.

#### Responded naar woonvorm

Er bleken geen significante verschillen waarneembaar tussen de mate waarin mensen vanuit verschillende woonvormen invloed dachten te hebben als raadslid op de elf beleidsterreinen.

#### Responded naar primaire bezigheid

De mensen met betaald werk of studie dachten als raadslid het meeste invloed te hebben op de verschillende beleidsterreinen (gemiddeld 2.54 op vijfpuntsschaal). De groepen werklozen/mensen met onbetaald werk en de gepensioneerden waren iets minder positief over deze invloed als raadslid.



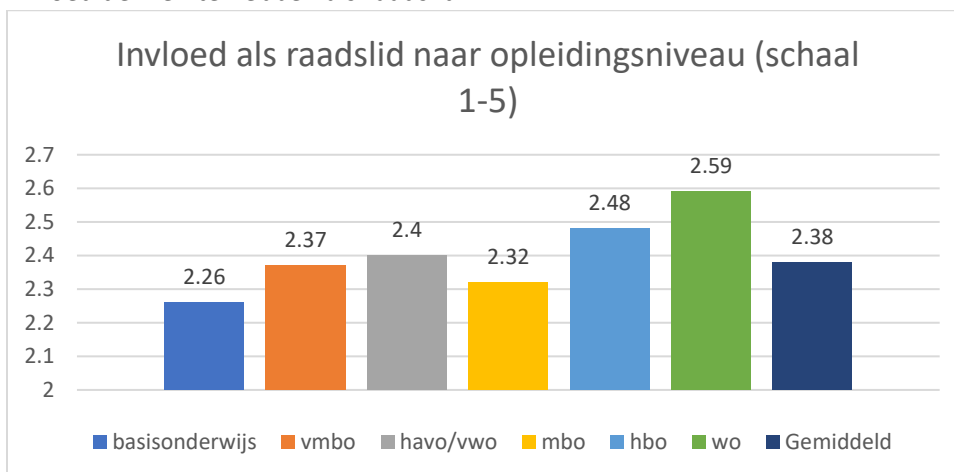
*Figuur 27 invloed naar primaire bezigheid*

#### Responded naar bruto maandelijks inkomen

Er bleken geen significante verschillen waarneembaar tussen de mate waarin mensen met verschillende inkomens invloed dachten te hebben als raadslid op de 11 beleidsterreinen.

#### Responded naar opleidingsniveau

Tenslotte bleken er wél significante verschillen te zijn met betrekking tot de invloed als raadslid tussen de mensen met verschillende opleidingsniveaus. Ook hier zien we dat hoe hoger opgeleid, hoe meer mensen invloed denken te hebben als raadslid.



*Figuur 28 invloed naar opleidingsniveau*

## 4. Conclusies en implicaties

### 4.1 Conclusies

Dit onderzoek richtte zich op het begrijpen van de motivaties van mensen om zich wel of niet kandidaat te stellen voor het gemeenteraadslidmaatschap. In dit onderzoek hebben we op basis van het CLEAR-model, zoals ontwikkeld door Lowndes en collega's (2006) proberen te achterhalen welke motivatoren van doorslaggevende betekenis zijn voor kandidaatstelling. Tevens hebben we achterhaald hoe de verschillende dimensies verschillend worden beoordeeld in verschillende groepen in de samenleving. In dit onderzoek onderscheidde we de groepen geslacht; leeftijdscategorie; woonvorm; primaire dagbesteding; bruto maandelijks inkomen; en opleidingsniveau. Op basis van dit onderzoek kunnen we een aantal conclusies trekken.

#### 1) *Motivatie als samengesteld begrip*

Ons onderzoek laat zien dat motivatie een begrip is wat zich moeilijk laat 'opknippen' in deelmotivatoren die afzonderlijk de bereidheid tot kandidaatstelling verklaren of niet. Onze analyse liet zien dat individuele motivatoren (support van familie, of een geldelijke beloning) nauwelijks een significant effect hebben op bereidwilligheid tot kandidaatstelling. Echter, onze factoranalyse liet zien dat wanneer motivatoren *gebundeld* zijn (in onze woorden *dimensies*) sommige van die dimensies wel degelijk gedeeltelijk verklaren waarom mensen het raadslidmaatschap overwegen of niet. Dit was het meest duidelijk zichtbaar bij de dimensie 'Enabled', waarbij individuele steunbronnen nauwelijks een verklaring boden voor iemand bereidheid, maar in combinatie met andere bronnen wel degelijk van belang is. Dit vertelt ons dus dat we op zoek moeten naar incentives die motivatoren *in samenhang* adresseren wanneer we nadenken over hoe we motivatie voor kandidaatstelling kunnen stimuleren.

#### 2) *Model verklaart ongeveer een derde van bereidheid*

Onze analyse liet ook zien dat 28% van de bereidheid tot kandidaatstelling wordt verklaard door de variabelen opgenomen in dit model. Daarmee laat het ook zien dat tweederde van iemands bereidheid door kandidaatstelling door andere factoren worden bepaald dan intrinsieke motivatie of steun uit het sociale netwerk (de enige twee dimensies die een significante relatie hadden met de uitkomstvariabele 'bereidheid kandidaatstelling'). Verder onderzoek is nodig om een completer plaatje te krijgen wat mensen beweegt of juist tegenhoudt om zich kandidaat te stellen.

#### 3) *Het vergroten van aantal kandidaten: een wereld te winnen*

Van onze respondenten gaf ongeveer de helft van de mensen met sterke intrinsieke motivatie ook aan bereid te zijn zich kandidaat te stellen. Dat betekent ook dat de helft van de mensen die wel intrinsieke motivatie voelen om zich kandidaat te stellen dat vervolgens toch niet doet. Wanneer we inzoomen op de kenmerken van deze intrinsiek gemotiveerde mensen dan zien we dat ze een iets hoger inkomen en een iets hoger opleidingsniveau heeft. Echter de verschillen zijn relatief klein (verschillen van onder de 20%) en tussen groepen met verschillende leeftijd, woonvorm en primaire bezigheid zijn geen significante verschillen waarneembaar. Met andere woorden, intrinsiek gemotiveerde mensen vind je door de hele samenleving.

Daartegenover staat dat maar 6% van de mensen in onze steekproef ooit is gevraagd om zich kandidaat te stellen. Gelet op de bereidheid van een 9,1% van onze respondenten om zich daadwerkelijk kandidaat te stellen, lijkt dit erg weinig. Ook is er een nadrukkelijke kleuring zichtbaar naar een bepaald

profiel. Oudere mannen, met een relatief hoog inkomen en met een HBO-opleiding maken de meeste kans om gevraagd te worden om zich kandidaat te stellen. Het verschil tussen mannen en vrouwen valt op. 5% van de mannen in ons sample was ooit uitgenodigd tot kandidaatstelling en slechts 1% van de vrouwen. Gelet op de spreiding van intrinsieke motivatie door de hele samenleving heen lijkt hier nog veel te winnen.

4) *Meer extrinsieke prikkels om bereidheid te vergroten liggen niet voor de hand*

Onze respondenten gaven aan dat bij het overwegen van kandidaatstelling extrinsieke factoren (salaris, CV-opbouw, of aanzien) totaal geen rol spelen. Het ligt dan ook niet voor de hand om motivatie tot kandidaatstelling te stimuleren met extra salariëring of actief proberen het een opstap te laten zijn op de maatschappelijke ladder. Onze respondenten gaven aan dat de twee variabelen volgens hun niets met elkaar te maken hebben.

5) *Netwerksteun van belang*

Zoals eerder genoemd, zien we dat steun vanuit het netwerk van doorslaggevende waarde kan zijn voor iemands motivatie. Ook noemden we al dat het hier niet gaat om steun vanuit een specifieke netwerkpartner (bijvoorbeeld gezin of werkgever), maar dat mensen steun moeten ervaren uit het hele netwerk. Dit betekent dat om de pool van mogelijke kandidaten te vergroten het niet alleen van belang is om te focussen op de individuele kandidaat, maar vooral ook de mensen achter die kandidaat.

6) *Mensen geloven dat raadslid zijn weinig impact heeft*

De meerderheid van de respondenten gelooft niet dat je als raadslid impact hebt op de verschillende beleidsterreinen. Overigens, opmerkelijk genoeg vergroot of verkleint dit niet hun bereidheid tot kandidaatstelling. Desalniettemin lijkt het erop dat de meeste mensen weinig vertrouwen hebben in de functie van raadslidmaatschap (en daarmee wellicht de gemeenteraad) om invloed uit te oefenen op beleid. We zien overigens wel dat mannen, hoger opgeleiden en werkende mensen iets positiever staan ten opzichte van deze impact.

7) *'Gevraagd worden' doet er niet (echt) toe*

Anders dan in onze kwalitatieve studie zien we in dit survey dat het gevraagd worden er niet echt toe doet. Blijkbaar doet het gevraagd worden er alleen toe als dit gebeurt bij mensen die toch al overwogen om zich kandidaat te stellen en die reeds andere motieven hebben om raadslid te worden. Het geeft dan wellicht het laatste zetje, maar is als zodanig niet doorslaggevend.

## 4.2 Implicaties

De griffier van de Rotterdamse gemeenteraad heeft dit onderzoek uitgezet, omdat hij zich zorgen maakt over het geringe animo om zich kandidaat te stellen voor het raadslidmaatschap. Uit ons onderzoek blijkt dat er een stille reserve is van mensen die wel degelijk deze stap willen overwegen, maar dat deze doelgroep op dit moment niet wordt bereikt door partijen die rekruteren.

De stille reserve lijkt onder de wat lagere leeftijdscategorieën en onder vrouwen het grootst. Dat wijst temeer op het bestaan van een impliciete bias in rekruteringsstrategieën. Deze lijken gebaseerd te zijn op veronderstellingen die in de praktijk niet kloppen en die ook hinderen bij het aanboren van de meer kansrijke doelgroepen.

Een interessante paradox komt naar voren als het gaat om de betekenis van het raadslidmaatschap. Het van betekenis kunnen zijn voor de lokale samenleving wordt vaak genoemd als motief om zich kandidaat te stellen. Tegelijk achten velen de mogelijkheden om daadwerkelijk invloed te hebben op beleidsdomeinen relatief gering. De uitkomsten van dit onderzoek laten zich dus ook lezen als een oproep tot een politiek die ertoe doet en die het verschil maakt. De zoektocht om het animo voor het raadslidmaatschap te vergroten, is dus gebaat bij het zichtbaar maken van de maatschappelijke betekenis ervan.

Dit sluit aan bij het probleem van de geringe maatschappelijke waardering voor de (lokale) politiek. Uit tal van onderzoeken weten we dat het vertrouwen in de politiek afkalft. Juist daar waar steun vanuit het eigen netwerk heel belangrijk is om zich kandidaat te stellen, wordt de mate van deze steun uiteraard ook bepaald door de maatschappelijke opinie over de overheid, over volksvertegenwoordigers en over 'de politiek'. Het is verre van denkbeeldig dat een negatieve publieke opinie op deze punten doorwerkt in geringere steun vanuit de omgeving voor kandidaatstelling.

### 4.3 Vervolgonderzoek

Op basis van de uitgevoerde kwalitatieve en kwantitatieve studie zou het interessant zijn om langs een drietal lijnen verder te verkennen hoe enerzijds het (latente) animo voor het raadslidmaatschap beter kan worden gemobiliseerd en anderzijds dit animo vergroot kan worden.

*De eerste lijn* is die van de rekrutering. Een nadere analyse van hoe politieke partijen komen tot het werven en selecteren van kandidaten, welke (impliciete) assumpties (en vooroordelen) daarbij een rol spelen en welke aanpakken worden toegepast en met welk resultaat, in combinatie met een meer ontwerpende onderzoeksbenadering van een andere, meer open wijze van rekrutering, kan onze inziens veel praktisch toepasbare inzichten opleveren. Een beter begrip van de huidige wijze van recruterende kan helpen te verklaren waarom het lastig is om (voldoende) geschikte kandidaten te vinden. Gebaseerd op wat we in de voorgaande onderzoeken hebben gevonden, kunnen we ook nadenken over het ontwerp van andere vormen van rekrutering, die mogelijk effectiever zijn. Uiteraard is dit voor politieke partijen een aangelegen issue en moet worden geborgd dat dit onderzoek de vertrouwelijkheid van de procedure en privacy van kandidaten waarborgt. Tegelijkertijd is juist ook een ontwerpende aanpak uitermate geschikt om samen met partijen en andere stakeholders op zoek te gaan naar manieren van rekrutering die enerzijds effectief zijn en anderzijds ook (vanuit partijpolitiek oogpunt) legitiem.

*De tweede lijn* is die van het inzichtelijk maken van de positieve impact van politici op beleid en bestuur en daarmee op de stad en de vraagstukken die daar spelen. Daaraan gekoppeld is dan de vraag wat effectieve manieren zijn om die impact voor het voetlicht te brengen. Dit gaat dus verder dan het vaak genoemde belang van het vergroten van de bekendheid van lokale politici. Het gaat hier om het zichtbaar maken van hun betekenis, hun relevantie en impact. En dan niet vanuit een partijpolitiek (propagandistisch) perspectief, maar vanuit het collectief van de raad, die laat zien dat zij verschil maakt en ertoe doet, juist om potentiële kandidaten te verleiden om hier ook zelf een bijdrage aan te leveren. Ook hier kan een meer ontwerpend onderzoek helpen. Het gaat dan om de vraag op welke wijze het werk van raadsleden zodanig voor het voetlicht kan worden gebracht, dat het bijdraagt aan een meer positieve beeldvorming. Hierbij kunnen we denken aan een doelgerichte 'branding-strategie', maar ook een breder pakket waarin ook onderwijs, media-aandacht en effectmetingen een rol kunnen spelen. Kennis uit

andere disciplines, toegepast in een meer experimentele onderzoeks aanpak, kan helpen om hierbij uit te vinden wat wel en wat niet werkt, en onder welke omstandigheden.

*De derde lijn* heeft te maken met een meer diepgaande analyse van de vraag hoe de ‘supportive networks’ rondom potentiële kandidaten kunnen worden betrokken in een strategie om het animo voor het raadslidmaatschap te versterken. Uit ons onderzoek blijkt dat de kring van omstanders een belangrijke rol speelt in de vraag of potentiële kandidaten zich melden. Zij geven vaak een belangrijk zetje. De vraag is dan onder welke omstandigheden deze steun er wel of niet is. Als we dat weten, kunnen we ook bepalen hoe de kans op steun vanuit dit ‘supportive network’ kan worden vergroot. De vraag is dan: hoe steken deze netwerken in elkaar, hoe kunnen deze netwerken worden aangesproken en welke aanpak werkt bij welke doelgroep het beste? We hebben het in feite hier over flankerende maatregelen, waarbij we ‘via de band’ proberen de kans te vergroten dat mensen zich kandidaat stellen. Bijvoorbeeld omdat de werkgever het aanmoedigt en er ook voor het gezin positieve prikkels zijn om vader of moeder voor dit werk af te staan. Hierbij is het ook van belang om op zoek te gaan naar ‘tipping points’. Dit onderzoek laat zien dat support een samengesteld begrip is. Maar onder welke omstandigheden welke vorm van support dan een doorslaggevende rol heeft is nog een vraag voor vervolgonderzoek.



## Literatuur

Lowndes, V., Pratchett, L., & Stoker, G. (2006). Diagnosing and remedying the failings of official participation schemes: The CLEAR framework. *Social policy and Society*, 5(2), 281-291.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.

## Bijlage I: Vragenlijst

### Can do

1. *Ik overweeg het raadslidmaatschap, omdat ik aan mezelf moet bewijzen dat ik het kan*
2. *Ik overweeg het raadslidmaatschap, omdat het een uitdaging voor me is*
3. *Ik overweeg het raadslidmaatschap, omdat ik me dan trots voel op mezelf*

### Like to

#### Amotivatie:

1. *Ik overweeg het raadslidmaatschap\_niet, omdat ik niet juiste vaardigheden heb*
2. *Ik overweeg het raadslidmaatschap\_niet, omdat ik het gevoel heb dat ik mijn tijd zal verspillen*
3. *Ik overweeg het raadslidmaatschap\_niet, omdat ik niet zie wat het mij oplevert*

#### Extrinsieke motivatie<sup>1</sup>:

1. *Ik overweeg het raadslidmaatschap, omdat ik daardoor (mogelijk) gewaardeerd wordt door mensen die ik ken*
2. *Ik overweeg het raadslidmaatschap, omdat ik de financiële vergoeding nodig heb*
3. *Ik overweeg het raadslidmaatschap, omdat ik dan een grotere kans heb op de arbeidsmarkt*
4. *Ik overweeg het raadslidmaatschap, omdat het goed is voor het opbouwen van mijn curriculum vitae (CV)*
5. *Ik overweeg het raadslidmaatschap, omdat ik een politieke carrière wil beginnen*
6. *Ik overweeg het raadslidmaatschap, omdat ik wil dat mijn professionele carrière profiteert van mijn politieke carrière*
7. *Ik overweeg het raadslidmaatschap, omdat het van me verwacht wordt*
8. *Ik overweeg het raadslidmaatschap, omdat ik het persoonlijk belangrijk vind om politiek betrokken te zijn*
9. *Ik overweeg het raadslidmaatschap, omdat het aansluit bij wat ik belangrijk vind*
10. *Ik overweeg het raadslidmaatschap, omdat ik het belangrijk vind om me hiervoor in te zetten*
11. *Ik overweeg het raadslidmaatschap, omdat ik het als mijn plicht zie om bij te dragen aan de samenleving*
12. *Ik overweeg het raadslidmaatschap, omdat ik wil bijdragen aan de ontwikkeling van mijn gemeente*

Om specifiek in te zoomen op de financiële vergoeding hebben we respondenten tevens gevraagd bij welke financiële vergoeding zij het raadslidmaatschap zouden overwegen (0 – 3000 euro per maand)

---

<sup>1</sup> We hebben meerdere vragen gesteld over extrinsieke en intrinsieke motivatie. Dit omdat de literatuur rondom motivatie nog een aantal subdimensies kent, die we omwille van de leesbaarheid van het rapport achterwege hebben gelaten.

Intrinsieke motivatie:

1. *Ik overweeg het raadslidmaatschap, omdat ik erg geïnteresseerd ben in politiek*
2. *Ik overweeg het raadslidmaatschap, omdat ik graag politieke onderwerpen met anderen bespreek*
3. *Ik overweeg het raadslidmaatschap, omdat ik het leuk vind om een raadslid te zijn*
4. *Ik overweeg het raadslidmaatschap, omdat het werk van een raadslid uitdagend is*
5. *Ik overweeg het raadslidmaatschap, omdat het werk van een raadslid inhoudelijk interessant is*
6. *Ik overweeg het raadslidmaatschap, omdat het werk (controleren van het college van B&W) mij leuk lijkt*

Enabled to

1. *Bent u in één of meerdere van de volgende netwerken actief?*
  - a. *Vakbond*
  - b. *Religieus netwerk*
  - c. *Sport/recreatief netwerk*
  - d. *Sociaal welzijnsnetwerk (jongerenwerk, ouderenwerk, voedselbank)*
  - e. *Kunst/cultuurnetwerk*
  - f. *Mantelzorg*
  - g. *Dierenrechten*
  - h. *Mensenrechten*
  - i. *Milieu*
  - j. *Anders, namelijk:*
  - k. *Nee, ik ben in geen van deze netwerken actief*
2. *Bent u een actief lid of verricht u werk in één of meerdere van onderstaande organisaties/verenigingen?*
  - a. *Vakbond*
  - b. *Religieuze organisatie*
  - c. *Sportclub of recreatie vereniging*
  - d. *Sociaal welzijnsorganisatie (jongerenwerk, ouderenwerk, voedselbank)*
  - e. *Muziek/kunst/cultuurvereniging (bijv. een koor of band, fotoclub, of beeldhouwvereniging)*
  - f. *Anders, namelijk:*
  - g. *Geen van deze organisaties/verenigingen*
3. *Verricht u mantelzorg (onbetaalde zorg voor een ziek familielid, vriend of andere bekende)?*
4. *Hebt u familieleden/vrienden die op dit moment gemeenteraadslid zijn?*
5. *Verricht u op dit moment activiteiten voor een politieke partij?*
6. *Als u zich kandidaat zou stellen voor raadslid, in hoeverre denkt u dan steun te ervaren van:*

	<i>Helemaal geen steun</i>	<i>Een beetje steun</i>	<i>Redelijk veel steun</i>	<i>Veel steun</i>	<i>Zeer veel steun</i>
<i>Uw gezin</i>					
<i>Uw familie</i>					
<i>Uw vrienden/kennissen</i>					
<i>Uw werkgever</i>					

Asked to

1. *Bent u weleens gevraagd om u kandidaat te stellen voor de gemeenteraad?*
2. *Wat was de reden dat men u vroeg om kandidaat raadslid te worden?*
3. *Hoe vaak bent u gevraagd om kandidaat raadslid te worden?*

Responded to:

1. In hoeverre denkt u als raadslid invloed te hebben op de volgende beleidsdomeinen:

	Geen invloed	Een beetje invloed	Redelijk veel invloed	Veel invloed	Heel veel invloed
Veiligheid					
Onderwijs					
Gezondheidszorg					
Duurzaamheid/milieu					
Economie					
Cultuur en sport					
Infrastructuur					
Ruimtelijke ordening en volkshuisvesting					
Integratie					
Horeca					
Toerisme en recreatie					