



Het raadslidmaatschap: een eer of een offer?

Kwalitatief onderzoek naar de rol van een divers en inclusief klimaat in het verklaren van verloopintenties van Nederlandse gemeenteraadsleden

Naam: Tessa Jugwels (605312)

Opleiding: MSc Bestuurskunde, Beleid en Politiek (2024-25) aan de Erasmus Universiteit Rotterdam

Beoordelaars: dr. Agnieszka Kanas (scriptiebegeleider) en FH Ids Baalbergen (tweede beoordelaar)

Stagebedrijf: Nederlandse Vereniging voor Raadsleden

Inleverdatum: 29-5-2025

Aantal woorden: 11.718

Voorwoord

Deze scriptie, geschreven ter afronding van de MSc Beleid en Politiek (Bestuurskunde), richt zich op de rol van een divers en inclusief klimaat in het verklaren van de verloopintenties van Nederlandse gemeenteraadsleden. Het onderzoek is het resultaat van een aanhoudende interesse in het thema Diversiteit en Inclusiviteit (D&I) binnen de politiek en het openbaar bestuur.

Die interesse ontstond tijdens mijn BSc Bestuurskunde, toen ik mijn scriptie schreef over *de invloed van intimidatie op de loopbaanambities van lokale politici*. Dat onderwerp kwam niet uit het niets: eerder had ik stage mogen lopen bij een inspirerend vrouwelijk raadslid, die mij de gemeentewereld leerde kennen. Ook wil ik dank uitspreken aan de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, waar ik mijn interesse in D&I verder heb mogen ontwikkelen. Dankzij het project *Diversiteit en Inclusiviteit* kreeg ik de kans om actief bij te dragen aan dit onderwerp en schreef ik mee aan de publicatie *Een raad van en voor iedereen*. Voor mij werd de relevantie van het thema opnieuw bevestigd: in een tijd waarin het thema D&I wordt gepolitiseerd, blijft onze representatieve democratie alleen geloofwaardig als álle stemmen worden vertegenwoordigd én gehoord.

Tot slot wil ik mijn scriptiebegeleider, Agnieszka Kanas, hartelijk danken voor haar deskundige begeleiding gedurende dit traject. Jij, de lezer, wens ik verder veel leesplezier.

Tessa Jugwels

Barendrecht, 29 juni 2025

Samenvatting

In 2024 vormt de gemeenteraad (nog) geen afspiegeling van de Nederlandse samenleving en lijken gemeenteraden in beperkte mate inclusief. Bovendien hebben vrouwelijke raadsleden, jonge raadsleden en raadsleden met een migratieachtergrond over het algemeen negatievere ervaringen met diversiteit en inclusiviteit (D&I). Tegelijkertijd blijkt uit de bestaande D&I-literatuur dat een divers en inclusief klimaat (D&I-klimaat) binnen de werkomgeving bijdraagt aan positieve werkhoudingen en minder verloopintenties. Dit is relevant gezien het aanzienlijke verloop onder raadsleden in Nederland. Deze masterscriptie beoogt daarom de volgende onderzoeksvraag te beantwoorden: *Wat is de rol van een D&I-klimaat in het verklaren van verloopintenties onder Nederlandse gemeenteraadsleden?*

Middels een kwalitatieve interviewstudie is onderzocht op welke manieren de perceptie van individuele raadsleden van het D&I-klimaat binnen hun gemeenteraad van invloed is op hun verloopintenties. In totaal zijn achttien semigestructureerde interviews afgenomen met raadsleden met verschillende identiteitskenmerken. Deze interviews zijn getranscribeerd, zowel deductief als inductief gecodeerd en vervolgens thematisch geanalyseerd.

De resultaten laten zien dat raadsleden over het algemeen hun gemeenteraad als divers en inclusief ervaren. Echter rapporteren minderheidsgroepen, oftewel raadsleden binnen het standaardprofiel van man, ouder dan vijf jaar en zonder migratieachtergrond, vaker uitsluiting, discriminatie en gevoelens van ongemak. Gemeenteraden worden als beperkt representatief ervaren en diverse groepen ervaren structurele en culturele drempels tot de gemeenteraad. De verloopintenties van raadsleden hangen samen met factoren als werkdruk, werk-privébalans, externe druk, bedreigingen en negatieve omgangsvormen. Raadsleden die buiten het standaardprofiel vallen hebben negatievere percepties van het D&I-klimaat en voelen zich bijvoorbeeld minder vaak comfortabel genoeg om zichzelf te zijn. Uiteindelijk wordt geconcludeerd dat een negatief D&I-klimaat zelden als doorslaggevende reden wordt genoemd om te stoppen met het raadslidmaatschap.

Al met al, levert dit onderzoek een bijdrage aan het formuleren van aanbevelingen voor Nederlandse gemeenten, gemeenteraden en raadsleden met als doel de ontwikkeling van een sociaal veilig, divers en inclusief klimaat binnen gemeenteraden te bevorderen. De belangrijkste beperkingen van dit onderzoek zijn de beperkte generaliseerbaarheid en de subjectiviteit van de kwalitatieve data, de diepgang van de interviews door de gevoeligheid van het onderwerp D&I en intersectionaliteit. Toekomstig onderzoek zou politieke en geografische diversiteit expliciet mee moeten nemen in de analyse. Ook kan bestaande kennis verrijkt worden door ex-raadsleden te betrekken en structureel exit-onderzoeken uit te voeren.

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	2
Samenvatting.....	3
H1 Inleiding.....	6
1.1 Relevantie	8
1.2 Leeswijzer	9
H2 Theoretisch kader	10
2.1 Klimaten van diversiteit en inclusiviteit (D&I-klimaat)	10
2.1.1 Klimaat binnen de werkomgeving	10
2.1.2 Begripsafbakening: klimaten van ‘diversiteit’ en ‘inclusiviteit’	10
2.1.3 Definitie en dimensies van een divers en inclusief klimaat (D&I-klimaat)	11
2.1.4 Percepties van werknemers met verschillende identiteitskenmerken.....	12
2.2 Verloopintenties (turnover intentions).....	13
2.3 Verwachte relatie tussen D&I-klimaten en verloopintenties	14
2.3.1 Onderliggende theorieën	14
2.3.2 Voorspellers van verloopintenties	14
2.4 Conceptueel model	16
H3 Methodologie.....	18
3.1 Onderzoeksontwerp	18
3.1.1 Onderzoekstrategie: casestudieonderzoek	18
3.2 Onderzoeksmethoden	18
3.2.1 Dataverzameling: interviews	18
3.2.2 Selectie van respondenten	19
3.2.3 Data-analyse: coderen.....	20
3.2.4 Operationalisering	20
3.3 Betrouwbaarheid en validiteit.....	22
3.3.1 Betrouwbaarheid.....	22
3.3.2 Validiteit.....	22
3.4 Privacy en ethische overwegingen	23
H4 Resultaten	24
4.1 Percepties van diversiteit en inclusiviteit binnen gemeenteraden	24
4.1.1 Representativiteit, toegankelijkheid en inclusieve voorwaarden.....	24
4.1.2 Het waarderen en benutten van verschillen	25
4.1.3 Persoonlijk comfort en respect voor verschillen	26
4.2 Verloopintenties	27

4.2.1 Redenen voor het raadslid worden	27
4.2.2 Overwegingen: doorgaan of stoppen met het raadslidmaatschap?	28
4.3.1 Redenen om door te gaan	31
4.3.2 Houdingen richting D&I	32
H5 Conclusie en discussie	33
5.1 Conclusie	33
5.2 Discussie	34
5.2.1 Methodologische reflectie.....	34
5.2.2 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek.....	35
5.3 Praktische aanbevelingen	35
Literatuurlijst	37
Bijlage 1: Topiclijst (met voorbeeldvragen)	44
Bijlage 2: Codeboek	46
Bijlage 3: Codeboom.....	47
Bijlage 4: Protocollen tijdens onderzoeksproces.....	50
Interviewprotocol	50
Coderingsprotocol	51

H1 Inleiding

Wie er in de politiek zitten doet er toe (Runderkamp, 2025, p. 266). Het maakt uit wie ons vertegenwoordigt en hierbij moet verder gekeken worden dan politieke kleur. De cijfers schetsen een wenselijk beeld: sinds de gemeenteraadsverkiezingen van 2022 zaten er in totaal 459 extra vrouwen in de raad (College van de Rechten van de Mens, 2022). Toch blijft het profiel van gemeenteraadsleden eenzijdig: de meerderheid is man, boven de vijftig jaar en hoogopgeleid (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK), 2025). Hiermee vormt in 2024 de gemeenteraad (nog) geen afspiegeling van de Nederlandse samenleving: 33 procent van de raadsleden is vrouw en 6 procent van de raadsleden heeft een migratieachtergrond (Vermeulen, 2023).

Tegelijkertijd suggereren recente rapporten dat gemeenteraden in Nederland beperkt inclusief zijn. Het onderzoeksrapport *Jong, Kleur & Vrouw in de Raad*, uitgevoerd door de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden (2023), toont geen rooskleurig plaatje. Jonge raadsleden worden belerend benaderd, vrouwelijke raadsleden voelen zich bezwaard bij het aankaarten van seksisme en raadsleden met een migratieachtergrond nemen de ambtelijke taal en gewoonten van de raad over. Runderkamp, Mügge en Ihouma (2025) vonden dat Nederland relatief hoog scoort in vergelijking met andere landen wat betreft de vertegenwoordiging van politici met een migratieachtergrond, maar dat politici met een migratieachtergrond ervaren dat zij worden gereduceerd tot hun etniciteit en disproportioneel worden afgerekend op hun achtergrond in plaats van hun politieke prestaties (Runderkamp et al., 2025, p. 3).

Wereldwijd nemen overheden maatregelen om discriminatie gericht op gemarginaliseerde groepen tegen te gaan (Shore et al., 2018). Ook in Nederland is er op nationaal politiek-bestuurlijk niveau aandacht voor representatie, diversiteit en inclusiviteit (D&I) binnen het kiesstelsel. Zo lanceerde het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties begin 2025 het Diversiteitsplein: een digitale ontmoetingsplek voor politieke ambtsdragers met een beperking (Tweede Kamer, 2025). Toch klinkt er kritiek: belangenverenigingen stellen dat de huidige wet- en regelgeving en bijbehorende voorwaarden de bevordering van D&I binnen gemeenteraden tegenwerken. Zo pleit de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden onder meer voor soepelere regelingen rondom ziekte- en zwangerschapsverlof (Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2025ab).

De wetenschap beaamt het belang van het proactief creëren van een diverse en inclusieve werkomgeving (bijv. Mor Barak, 2014). In de literatuur wordt diversiteit doorgaans omschreven als de samenstelling van demografische kenmerken van individuen in de werkomgeving (Mor Barak, 2015; Mor Barak et al., 2016; Park, Park & Shyrack, 2022). Deze kenmerken kunnen zichtbaar (bijv. leeftijd) of niet-zichtbaar zijn (bijv. opleiding). Echter betekent diversiteit niet per se inclusiviteit. Dit wordt weerspiegeld door de discussie in de D&I-literatuur: sommige theoretici zien diversiteit als onderdeel

van inclusiviteit (Park et al., 2022; Volpone, Avery & McKay, 2022). Een inclusief klimaat binnen de werkomgeving wordt gekenmerkt door *“door een collectieve toewijding aan het integreren van diverse culturele identiteiten als bron van inzicht en vaardigheid”* (Nishii, 2013, p. 1754), waarbij individuen de perceptie hebben dat *“hun unieke bijdrage wordt gewaardeerd en dat zij volledig worden aangemoedigd om deel te nemen aan de organisatie”* (Mor Barak, 2015, p. 85). Om dit te bereiken moeten de inspanningen verder gaan dan een divers personeelsbestand (Offerman & Basford, 2014). Om een klimaat van diversiteit en inclusiviteit (D&I) te beschrijven, wordt binnen dit onderzoek gesproken van een ‘D&I-klimaat’.

Een D&I-klimaat binnen de werkomgeving heeft wenselijke uitkomsten bij werknemers, zoals positieve werkhoudingen en minder verloopintenties (bijv. Randhawa & Kaur, 2014; Buttner, Lowe & Billing-Harris, 2012), wat relevant is gezien het aanzienlijke verloop onder raadsleden in Nederland. Tijdens de raadsperiode van 2018-2022 vertrokken 38 procent van de gekozen raadsleden tussentijds (Ministerie van BZK, 2025). Van de raadsleden geïnstalleerd na de laatste gemeenteraadsverkiezingen in 2022 is 28 procent weer vertrokken. (Exit)onderzoeken tonen dat werkdruk, tijdbesteding en gebrek aan werkplezier verklaringen zijn voor dit hoge verloop onder een deel van de stoppende raadsleden, vooral bij jonge en vrouwelijke raadsleden. Ook de toenemende (online) agressie en intimidatie van politiek ambtsdragers, waar vooral vrouwen het slachtoffer van zijn, wordt genoemd. De D&I-literatuur laat eveneens zien dat werknemers met specifieke identiteitskenmerken, zoals vrouwen of mensen met een beperking, unieke ervaringen hebben: zij hebben consistent negatievere percepties van D&I binnen de werkomgeving (bijv. Findler, Wind & Mor Barak, 2007; Ehrhart & Chung, 2024).

Al met al, geven de cijfers en rapporten een indicatie dat D&I binnen Nederlandse gemeenteraden beperkt zijn. Tegelijkertijd is er sprake van hoog verloop onder raadsleden (Ministerie van BZK, 2025). De huidige politiek-bestuurlijke praktijk roepen, mede op basis van de bestaande D&I-literatuur (bijv. Mor Barak, 2015), vragen op over het klimaat binnen Nederlandse gemeenteraden, waar nog relatief weinig onderzoek naar is verricht (bijv. Boogers et al., 2022). Dit alle leidt tot de volgende onderzoeksvraag:

Wat is de rol van een D&I-klimaat in het verklaren van verloopintenties onder Nederlandse gemeenteraadsleden?

Het doel van dit onderzoek is om inzicht te krijgen op de manieren waarop de perceptie van individuele raadsleden van een D&I-klimaat binnen hun gemeenteraad van invloed is op hun verloopintenties. Door deze relatie te onderzoeken, beoogt het onderzoek in kaart te brengen welke factoren bijdragen aan het verloop van raadsleden (Ministerie van BZK, 2025). Middels een kwalitatieve interviewstudie worden de percepties en ervaringen van achttien raadsleden met diverse identiteitskenmerken

gevangen. Om antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag, zal gebruik worden gemaakt van de volgende theoretische (vragen 1-2) en empirische (vragen 3-5) deelvragen:

- 1) Wat wordt in de literatuur verstaan onder een klimaat van diversiteit en inclusiviteit (D&I-klimaat)?
- 2) Welke factoren beïnvloeden volgens de literatuur de verloopintenties van werknemers binnen organisaties?
- 3) Hoe beleven Nederlandse gemeenteraadsleden diversiteit en inclusiviteit binnen hun gemeenteraad?
- 4) Welke factoren beïnvloeden de verloopintenties van raadsleden in Nederland? En wat is de rol van een D&I-klimaat?
- 5) Hoe verschillen de percepties van een D&I-klimaat en hoe verschilt de rol van een D&I-klimaat bij het verklaren van de verloopintenties tussen raadsleden met verschillende identiteitskenmerken?
- 6) Wat kunnen gemeenten, gemeenteraden en raadsleden zelf doen om een D&I-klimaat te ontwikkelen en/of behouden en verloop (intenties) bij gemeenteraadsleden in te perken?

1.1 Relevantie

De onderzoeksresultaten zijn wetenschappelijk relevant vanwege het huidige gebrek aan onderzoek naar D&I binnen verschillende sociale, wetgevende en historische contexten (Shore et al., 2018). De meeste empirische onderzoeken zijn uitgevoerd in de Verenigde Staten, wat wijst op een gebrek aan context-specifieke studies naar dit thema. Tot nu toe is D&I binnen de Nederlandse politiek onderzocht door enkele wetenschappers, zoals dr. Runderkamp. Voor de ontwikkeling van de D&I-literatuur is het van belang om D&I te bestuderen binnen Nederlandse gemeenteraden. Gemeenteraden differentiëren van typische organisaties en nemen binnen het Nederlands openbaar bestuur een unieke positie in. Gemeenteraden functioneren binnen een democratisch en publiek kader, waarin legitimiteit en vertegenwoordiging centraal staan. Democratische besluitvormingsprocessen worden namelijk gekenmerkt door het reduceren van vooroordelen en uitsluiting (bijv. Green & Kaley, 2008).

Andere gaten binnen de D&I-literatuur zijn (a) de focus op organisatorische performance (zoals financiële uitkomsten) en (b) de focus op genderdiversiteit, waardoor bijvoorbeeld etnische achtergronden of seksuele geaardheden onderbelicht zijn (Van Bommel, Hubers & Maas, 2024). Met dit onderzoek wordt beoogd bestaand onderzoek uit te breiden door D&I te bestuderen binnen de specifieke context van Nederlandse gemeenteraad, met aandacht voor onderbelichte identiteitskenmerken en niet-financiële uitkomsten, zoals verloopintenties.

Bovendien is dit onderzoek bestuurskundig relevant, aangezien het Nederlandse kiesstelsel de nadruk legt op partijpolitieke vertegenwoordiging (Van der Kolk, Otjes & Kroeze, 2024). Politieke partijen beslissen wie zij als aantrekkelijke kandidaten achten voor potentiële kiezers. Hierdoor ligt de uiteindelijke samenstelling van gemeenteraden en daarmee de diversiteit in identiteitskenmerken in handen van plaatselijke politieke partijen. Echter verschillen politieke partijen in hun aanpak van diversiteit en actieve scouting, waarbij sommige partijen gering beleid voeren (Runderkamp et al., 2025). Daarnaast is D&I ook van belang ná de gemeenteraadsverkiezingen. Om na de installatie van herkozen en nieuwe raadsleden het beoogde succes van diversiteit te behalen en selectieve uitval te voorkomen (Park et al., 2022; Runderkamp, 2025; Shore et al., 2018), is het van belang om meer inzicht te krijgen in hoe de aantrekkelijkheid van het ambt te versterken (Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2023; Ashikali et al, 2020). Dit onderzoek draagt bij aan de ontwikkeling van aanbevelingen voor Nederlandse gemeenteraden, met het doel de ontwikkeling van een sociaal veilig, divers en inclusief klimaat binnen gemeenteraden.

Bovenstaande stellingname raakt tevens de maatschappelijke relevantie. Beperkte D&I in de gemeenteraad doet afbreuk aan de kwaliteit van het Nederlandse democratische debat. Ondervertegenwoordiging van diverse groepen, zoals vrouwen of mensen met een migratieachtergrond, leidt ertoe dat bepaalde standpunten niet worden ingebracht en over het hoofd worden gezien (Mügge & Runderkamp, 2019; Saalfeld, 2011).

1.2 Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk, het theoretisch kader (H2), wordt ingegaan op de kernconcepten en worden de verwachtingen gepresenteerd, ondersteund door een conceptueel model. Daarna volgen de methodologie (H3) en de resultatensectie (H4). Tot slot wordt de onderzoeksvraag beantwoord in de conclusie (H5), gevolgd door de discussie en aanbevelingen.

H2 Theoretisch kader

Binnen dit onderzoek staan *‘de perceptie van Nederlandse gemeenteraadsleden betreffende D&I binnen hun gemeenteraad’* en *‘de verloopintenties van Nederlandse gemeenteraadsleden’* centraal. Tevens wordt de theoretische relatie tussen de variabelen besproken. Hiermee wordt antwoord gegeven op deelvraag 1 en 2. Het hoofdstuk sluit af met een visuele weergave van de verwachtingen (zie paragraaf 2.4).

2.1 Klimaten van diversiteit en inclusiviteit (D&I-klimaat)

2.1.1 Klimaat binnen de werkomgeving

Het concept ‘klimaat’ binnen de werkomgeving vindt zijn oorsprong in het werk van Lewin (1951) die stelde dat een *“klimaat een karakterisering van de opvallende omgevingsstimuli is en een belangrijke bepalende factor voor motivatie en gedrag”* (Randhawa & Kaur, 2014). Latere literatuur benadrukt dat het bij een organisatieklimaat gaat om een set van karakteristieken die een werkomgeving uniek maken (Subramanian & Shin, 2013). Over de jaren heen hebben meerdere studies aangetoond dat organisatieklimaten invloed hebben op het welzijn, de houdingen en het gedrag van werknemers (bijv. Randhawa & Kaur, 2014; Ohly & Fritz, 2010), waardoor organisatieklimaten worden gemeten aan de hand van de subjectieve perceptie van individuen van de werkomgeving binnen de organisatie (Ehrhart & Kuenzi, 2017).

2.1.2 Begripsafbakening: klimaten van ‘diversiteit’ en ‘inclusiviteit’

Eerder onderzoek onderscheidt diverse benamingen om een divers en inclusief klimaat binnen de werkomgeving te omschrijven, namelijk alternatieven zoals *diversity climate* (Mor Barak et al., 1998ab), *climate for inclusion* (Nishii, 2013) en *inclusive climate* (Ashikali et al., 2020). Deze alternatieve benamingen weerspiegelen de praktijk: de termen diversiteit en inclusiviteit worden vaak uitwisselbaar gebruikt. Echter benaderen academici de termen als apart en te onderscheiden (bijv. Mor Barak, 2015).

Volgens Mor Barak (2015) verwijst diversiteit naar de samenstelling van demografische kenmerken van individuen binnen de werkomgeving (Mor Barak et al., 2016; Park et al., 2022). Hieronder vallen zowel zichtbare kenmerken (bijv. geslacht en leeftijd) als niet zichtbare kenmerken (bijv. cultuur en opleidingsniveau). Diversiteit is een gegeven en wordt daarom vaak omschreven als een kenmerk van een werkgroep of organisatie (Nishii, 2013; Roberson, 2006). Aan de andere kant wordt inclusiviteit omschreven als cruciale organisatiestrategie (bijv. Mor Barak, 2014, 2015; Kirton et al., 2016). De literatuur over inclusiviteit is namelijk het meest gerelateerd aan *diversity management* (Van Bommel et al., 2024), wat door Tatli (2011) omschreven als een vorm van management gericht op het dealen *“met de kwesties van ongelijkheid en diversiteit op de werkvloer”* (p. 238). Diversiteitsmanagement kan op verschillende manieren ingebed zijn in de organisatie, zoals in

trainingen (bijv. de coaching van minderheidsgroepen) of werkplekontwerp (bijv. toegankelijkheid) (Guillaume et al., 2014). Volgens Mor Barak (2015) verwijst inclusiviteit naar de mate waarin individuen ervaren dat *“hun unieke bijdrage wordt gewaardeerd en dat zij volledig worden aangemoedigd om deel te nemen aan de organisatie”* (p. 85). Daarbij moeten individuen worden voorzien in hun behoeften verbondenheid en uniekheid (Shore et al., 2011) en moeten organisaties individuele verschillen zien, accepteren en waarderen (Park et al., 2022). Bij het concept ‘inclusief klimaat’ is de meting daarom gericht op de ervaringen van veiligheid, openheid en betrokkenheid bij besluitvorming (Nishii, 2013; Volpone et al., 2012), terwijl dit bij concepten als ‘diversiteitsklimaat’ wordt gedaan aan de hand van diversiteitsmanagementpraktijken (Volpone et al., 2012).

Doordat de grens tussen een ‘diversiteitsklimaat’ en ‘inclusief klimaat’ niet eenduidig is door de verschillende focussen en metingen per studie (Shore et al., 2018), combineren theoretici zoals Nishii (2013) elementen van beide. Nishii (2013) ziet diversiteit als onderdeel van inclusiviteit (Park et al., 2022; Volpone et al., 2022). De definitie en dimensies van Nishii (2013) zullen daarom worden gehanteerd binnen dit onderzoek om een D&I-klimaat te beschrijven.

2.1.3 Definitie en dimensies van een divers en inclusief klimaat (D&I-klimaat)

Net als vele andere D&I-theoretici bouwt Nishii (2013) voort op het werk van Mor Barak (Shore et al., 2018). Mor Barak, Cherin & Berkman (1998ab) legden met hun werk de nadruk op de individuele, persoonlijke perceptie van D&I en ontwikkelden een meting voor *inclusie-exclusie* (Mor Barak et al., 1998a, Mor Barak, 2014; Shore et al., 2018). Het concept van inclusie-exclusie verwijst naar de mate waarin een individu zich onderdeel voelt van het organisatiesysteem en bestaat uit drie componenten: (1) betrokkenheid bij werkgroepen, (2) deelname aan het besluitvormingsproces en (3) toegang tot informatie en middelen (Mor Barak et al., 1998a).

Nishii (2013) stelt dat een inclusief klimaat wordt gekenmerkt *“door een collectieve toewijding aan het integreren van diverse culturele identiteiten als bron van inzicht en vaardigheid”*, waarbij *“individuen van alle achtergronden, niet alleen leden van historisch machtige identiteitsgroepen, eerlijk behandeld, gewaardeerd om wie ze zijn en opgenomen in de belangrijkste besluitvorming”* (Nishii, 2013, p. 1754). De *Climate for Inclusion*-schaal van Nishii (2013) bestaat uit de dimensies (1) rechtvaardig en inclusief personeelsbeleid (*foundation of equitable employment practices*), (2) integratie van verschillen (*integration of differences*) en (3) inclusie in besluitvorming (*inclusion in decision-making*). In een werkomgeving met een (2) integratie van verschillen kunnen teamleden hun sociale identiteit uitdragen, zelfs als deze afwijken van de norm (Ashikali et al., 2020). Door de waardering van verschillen wordt de behoefte uniekheid (*uniqueness*) ondersteund: individuen hebben de mogelijkheid om zichzelf te zijn en verschillen tussen individuen worden erkend en gewaardeerd (Shore et al., 2011). De derde dimensie, (3) inclusie in besluitvorming, kan het gevoel van

verbondenheid (*belongingness*) versterken (Ashikali et al., 2020). Deze dimensie houdt in dat de unieke perspectieven van diverse individuen actief worden gezocht en meegenomen in beslissingen, waardoor individuen zich geaccepteerd en betrokken voelen bij de groep. De dimensies van de *Climate for Inclusion*-schaal benadrukken dat maatschappelijke interpersoonlijke vooroordelen en statusverschillen moeten worden weggenomen, integratiestrategieën gericht moeten zijn op de betrokkenheid van alle groepen (niet uitsluitend op 'onderdrukte' groepen) en inclusieve besluitvorming actief moet worden ondersteund (Nishii & Rich, 2014; Park et al., 2022).

De eerdergenoemde elementen van Shore et al. (2011), verbondenheid (*belongingness*) en uniekheid (*uniqueness*), bouwen verder op de Optimal Distinctiveness Theory (ODT) van Brewer (1991). Volgens ODT moeten individuen een balans vinden tussen de twee complementaire behoeften om overeenkomsten te vinden met anderen en het behouden van de eigen, unieke identiteit. Met hun conceptuele model stellen Shore et al. (2011) dat een inclusieve werkomgeving wordt gekenmerkt door de balans tussen verbondenheid (*belongingness*) en uniekheid (*uniqueness*). Als individuen hun unieke karakteristieken moeten opgeven om een gevoel van verbondenheid te creëren, is er geen sprake van echte inclusiviteit (Mor Barak et al., 2016).

2.1.4 Percepties van werknemers met verschillende identiteitskenmerken

Eerder onderzoek toont dat percepties van D&I op de werkvloer sterk verschillen tussen werknemers met verschillende identiteitskenmerken (bijv. Li et al., 2019; Brimhall et al., 2022). Findler et al. (2007) vonden met hun onderzoek binnen een Israëlisch hightechbedrijf, gebruikmakend van onder andere het inclusie-exclusie concept (Mor Barak, 2000), dat diversiteitskenmerken van werknemers (zoals leeftijd, gender, afkomst) verband hielden met de organisatiecultuur, waaronder de perceptie van inclusiviteit. Hiermee bevestigden de onderzoekers eerdere bevindingen (bijv. Tenglund, 2000) dat het behoren tot de minderheidsgroep invloed heeft op de ervaring van het individu op de werkplek.

Meer recente studies lieten zien dat LHBTQIA+ werknemers (bijv. Ozturk & Tatli, 2016; Hur 2020) of werknemers met een beperking (bijv. Folguera, 2014), een afwijkende perceptie hebben van D&I binnen de werkomgeving. Vrouwen voelen zich minder geïncludeerd dan hun mannelijke collega's (Findler et al., 2007) en vrouwen van kleur hebben de minst positieve ervaringen en percepties van D&I (Mor Barak et al., 1998ab). Mor Barak et al. (1998) en andere onderzoekers (bijv. Avery et al., 2007) vonden dat witte mannen de meest positieve percepties van D&I binnen de organisatie hebben. Findler et al. (2007) en Boehm, Kunze & Bruch (2014) vonden dat oudere werknemers zich meer geïncludeerd voelden dan hun jongere collega's. Dit zou onder andere komen doordat deze werknemers vaak al langer in dienst zijn en de interne werking van de organisatie beter kennen.

Hoewel deze onderzoeken niet specifiek gaan over het Nederlandse openbaar bestuur, veronderstelt dit onderzoek dat de ervaringen van 'minderheidsgroepen' binnen Nederlandse

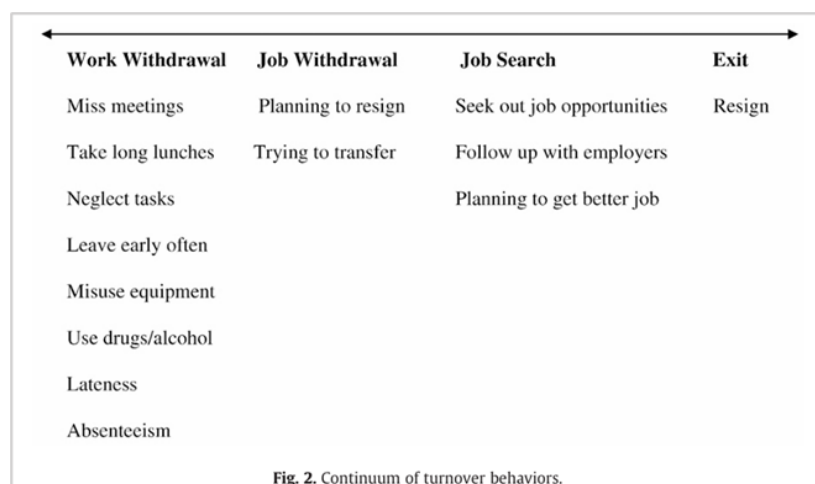
gemeenteraden vergelijkbaar kunnen zijn. Het standaardprofiel van een Nederlands gemeenteraadslid is een (a) man van (b) boven de vijftig jaar (c) zonder migratieachtergrond (Ministerie van BZK, 2025). Dit leidt tot de volgende verwachtingen:

H1: Gemeenteraadsleden die buiten het standaardprofiel vallen hebben negatievere percepties van diversiteit en inclusiviteit binnen de gemeenteraad (D&I-klimaat).

Hierbij wordt verwacht dat vrouwelijke raadsleden (H1a), raadsleden jonger dan 50 jaar (H1b) en raadsleden met migratieachtergrond (H1c) negatievere percepties hebben van D&I binnen de gemeenteraad (D&I-klimaat) dan raadsleden die binnen het standaardprofiel passen.

2.2 Verloopintenties (*turnover intentions*)

Turnover verwijst in brede zin naar een “een wijziging in de lidmaatschapsstatus van een persoon bij een organisatie” (Bluedorn, 1978, p. 647) en kan vrijwillig (initiatief van het individu) of onvrijwillig (initiatief van de organisatie) zijn (Park & Shaw, 2013). Bestaande studies verwijzen met *turnover* voornamelijk naar het vrijwillig verlaten van de organisatie (Liu et al., 2011), waarbij de werknemer ontslag neemt (Bluedorn, 1978). Aangezien dit onderzoek zich richt op de ervaringen van zittende gemeenteraadsleden zal het begrip verloopintenties (*turnover intentions*) worden gehanteerd. Verloopintenties verwijst naar de bewuste en doordachte bedoeling van een werknemer om zijn of haar huidige werkplek te verlaten en dient als voorspeller van daadwerkelijk vertrek (Lu & Gursoy, 2016). Hopkins et al. (2010) ontwikkelden een continuüm voor verloopintenties. Dit model omvat de gedragingen die duiden op emotionele en fysieke terugtrekking van het werk (*disengagement*). Werknemers kunnen zich bewegen over diverse dimensies: (1) terugtrekking uit werkactiviteiten (*work withdrawal*), (2) terugtrekking uit de baan (*job withdrawal*), (3) zoekend naar ander werk (*job search*) en (4) vertrek (*exit*). In figuur 1 is dit continuüm afgebeeld met daarbij horende verloopgedragingen (*turnover behaviours*), ofwel de symptomen voor daadwerkelijk vertrek.



Figuur 1. *Continuüm van turnover behaviours* (Hopkins et al., 2010)

2.3 Verwachte relatie tussen D&I-klimaten en verloopintenties

2.3.1 Onderliggende theorieën

Om het belang van een D&I-klimaat te benadrukken zijn diverse theorieën relevant. Volgens de *social identity* theorie delen individuen zichzelf in sociale categorieën in, wat hun interacties zowel leden van de eigen groep als andere groepen beïnvloedt (Tajfel, 1982; Mor Barak et al., 2016). Groepslidmaatschap is daarom een belangrijk onderdeel van de theorie: wanneer individuen zich geïncorporeerd voelen binnen hun werkomgeving, kan een organisatie ook gezien worden als gemeenschappelijke groep. *Intersectionality* theorie voegt daaraan toe dat individuen zich identificeren met meerdere groepen tegelijk. Deze overlappende groepslidmaatschappen kunnen elkaar negatief of positief beïnvloeden (Zanoni et al., 2010). Individen voelen zich prettiger bij wie zij als vergelijkbaar met zichzelf beschouwen, vooral bij identiteitskenmerken waaraan individuen persoonlijk veel waarde aan hechten (Bernstein et al., 2010).

Volgens Festinger's (1954) *social comparison* theorie bepalen individuen hun sociale status door hun groep te vergelijken met andere groepen. De theorie benadrukt de rol van inclusie en exclusie bij het bepalen van de positie binnen sociale groepen en systemen. De *relative deprivation* theorie stelt dat ervaren ongelijkheid tussen sociale groepen leidt tot gevoelens van wrok, miscommunicatie en ontevredenheid (Mor Barak et al., 2016). Grenzen tussen sociale groepen worden ontwikkeld op basis van de discrepantie tussen de sociale statussen. Een inclusief klimaat kan deze groepen verkleinen en onderling begrip vergroten. Gevoelens van uitsluiting leiden namelijk tot een verlaagd zelfvertrouwen, verhoogde stress, verminderde werktevredenheid en -betrokkenheid (bijv. Vohs & Baumeister, 2011; Shore et al., 2011).

2.3.2 Voorspellers van verloopintenties

Cotton en Tuttle (1986) categoriseren de oorzaken van verloopintenties in drie gebieden: externe correlaten (bijv. werknemerspercepties), werk-gerelateerde correlaten (bijv. organisatorische toewijding) en persoonlijke correlaten (bijv. gender). Het theoretisch model van Mor Barak et al. (2006) voegt hieraan toe dat drie componenten verloopintenties verklaren: diversiteitskenmerken (bijv. gender en leeftijd), organisatorisch klimaat (bijv. inclusiviteit, stress en sociale support) en individuele affectieve uitkomsten (bijv. werktevredenheid). Beide benaderingen suggereren dat individuele percepties van het organisatieklimaat, zoals inclusiviteit, samenhangen met individuele werkhoudingen (*job attitudes*) (bijv. Randhawa & Kaur, 2014; Holwerda & Hausknecht, 2013). Veelbesproken werkhoudingen in de D&I-literatuur zijn werktevredenheid, werkbetrokkenheid en organisatorische toewijding (Randhawa & Kaur, 2014). Werktevredenheid (*job satisfaction*) betreft de positieve emotionele toestand ten opzichte van het werk. Werkbetrokkenheid (*job involvement*) betreft de mate waarin een individu zich identificeert met zijn of haar werk en de betekenis die zij

geven aan het werk binnen hun zelfbeeld. Organisatorische toewijding (*organizational commitment*) verwijst naar de loyaliteit naar, emotionele gehechtheid aan en identificatie met de organisatie (Mor Barak et al., 2006).

Bovendien bevestigen diverse empirische, en vaak kwantitatieve, de relatie tussen de percepties van D&I-klimaten en werknemersgedrag (*employee behaviours*), zoals verloopintenties (bijv. Shore & Chung, 2024 Buttner et al., 2012; Findler et al., 2007;). Mor Barak et al. (2006) onderzochten werknemers van de kinderbescherming en vonden dat een werkomgeving met een stressvolle, onrechtvaardige, uitsluitende en niet-ondersteunend organisatieklimaat, een negatieve invloed heeft op het individuele welzijn. Ook zijn werknemers met een negatieve percepties van D&I binnen de werkomgeving vaker ontevreden over hun werk en rapporteren minder toewijding aan de organisatie. Soortgelijke studies binnen beide soortgelijke en andere contexten gaven identieke resultaten (bijv. Hopkins et al., 2010; Buttner et al., 2012; Kyoung Kim & Hee Lee, 2014; Ali, Metz & Kulik, 2015; Hwang & Hopkins, 2012; Nishii & Knippenberg, 2016; Hsiao, Auld & Ma, 2015).

Findler et al. (2007) vonden dat werknemers die een grotere mate van inclusiviteit ervaren minder stress ervaarden. Ook Mor Barak et al. (2006) en Hopkins et al. (2020) constateerden dat stress in alle vier fasen de sterkste en meest consistente significante voorspeller is van verloopintenties (net als bijv. Mor Barak et al., 2006; Hassan, 2014). Andrews en Ashworth (2015) vonden dat representativiteit van diverse genders en etniciteiten leidde tot minder discriminatie en pestgedrag op de werkvloer, waardoor discriminatie en pesten wegvallen als bronnen van stress.

Hopkins et al. (2010) vonden met hun verloopintenties continuüm (zie paragraaf 2.2), dat binnen de dimensie *exit* (fase 4) een gebrek aan *inclusion in decision making* geïdentificeerd als de tweede belangrijkste verklarende variabele (naast stress). Ito et al. (2001) vonden dat op individueel (affectief) niveau werktevredenheid de sterkste en meest consistente voorspeller van verloopintenties is. Lage werktevredenheid is een gevolg van een gebrek aan middelen, weinig waardering op het werk, onvoldoende steun van leidinggevend en collega's en een te hoge werkdruk (Mor Barak et al., 2006).

Terugkomend op de afwijkende en negatievere percepties van werknemers met identiteitskenmerken die een minderheid vormen, wordt in de bestaande D&I-literatuur ook bevestigd dat deze groepen unieke ervaringen hebben (bijv. Li et al., 2019). Vrouwelijke werknemers en werknemers van kleur voelen zich minder geïnccludeerd in de organisatie, met als gevolg dat zij minder organisatorische toewijding ervaren (bijv. Findler et al., 2007; Li et al., 2019; Brimhall et al., 2022). Buttner et al. (2022) vonden dat professionals van kleur met een ongunstig D&I-klimaat de meeste verloopintenties hebben (net als bijv. Hopkins et al., 2010). Het ontbreken van een D&I-klimaat zou bij racio-etnische minderheden zelfs een negatievere invloed hebben op de gezondheid (Ehrhart & Chung, 2024).

Een andere verklaring voor hoog verloop is de aanwezigheid van een *turnover culture* binnen

de organisatie (Burke & Moore, 2004). Binnen een dergelijke organisatiecultuur is personeelsverloop genormaliseerd. Werknemers beschouwen de organisatie als een tijdelijke fase binnen hun loopbaan en gaan er bij de start van de functie vanuit dat hun dienstverband van beperkte duur zal zijn.

De onderliggende theorieën aan D&I-klimaten en de voorspellers van verloopintenties suggereren dat de percepties van D&I-klimaten impact hebben op de werkhoudingen en -gedragingen (bijv. Ashikali et al., 2020; Buttner et al., 2012; Shore & Chung, 2024), waarbij minderheidsgroepen negatievere percepties hebben van het D&I-klimaat (bijv. Mor Barak et al., 1998ab). Dit leidt tot de volgende verwachtingen:

H2: De perceptie van het D&I-klimaat binnen de gemeenteraad heeft een negatieve relatie met de verloopintenties van gemeenteraadsleden.

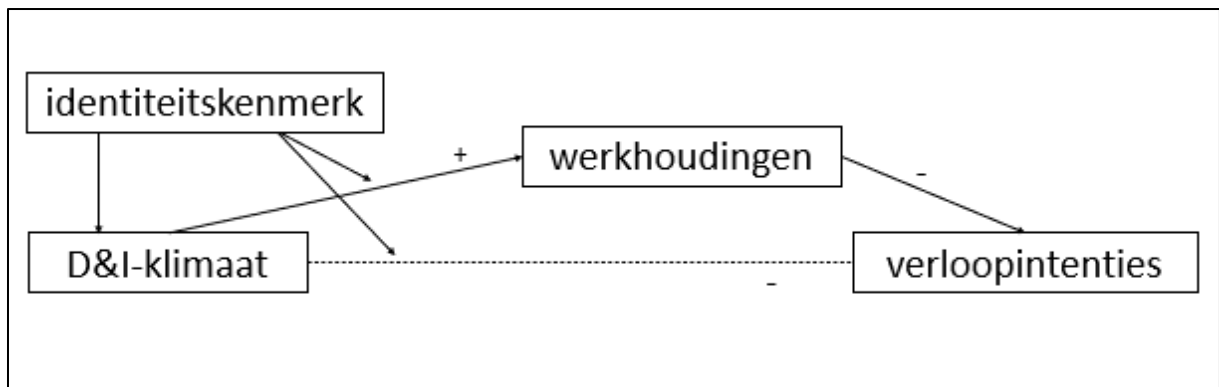
H3: De relatie tussen de perceptie van het D&I-klimaat binnen de gemeenteraad en de verloopintenties van gemeenteraadsleden wordt gemedieerd door de werkhoudingen van gemeenteraadsleden.

H4: De percepties van het D&I-klimaat van gemeenteraadsleden die buiten het standaardprofiel vallen beïnvloeden hun verloopintenties negatiever dan gemeenteraadsleden die binnen het standaardprofiel vallen.

Hierbij wordt verwacht dat de percepties van vrouwelijke raadsleden (H5a), raadsleden jonger dan 50 jaar (H5b) en raadsleden met migratieachtergrond (H5c) hun verloopintenties negatiever beïnvloeden dan bij raadsleden die binnen het standaardprofiel passen.

2.4 Conceptueel model

Op basis van de bestaande literatuur wordt verwacht dat de individuele perceptie van Nederlandse gemeenteraadsleden over de mate van diversiteit en inclusiviteit binnen hun gemeenteraad (*D&I-klimaat* als onafhankelijke variabele, x-variabele) verband houdt met de individuele verloopintenties van Nederlandse gemeenteraadsleden (*verloopintenties* als afhankelijke variabele, y-variabele). Deze relatie wordt gemedieerd door de houdingen die gemeenteraadsleden hebben tegenover het raadswerk (*werkhoudingen* in figuur 2). De identiteitskenmerken van individuele raadsleden hebben invloed op de perceptie van inclusiviteit binnen hun gemeenteraad: raadsleden met identiteitskenmerken buiten het standaardprofiel van gemeenteraadsleden hebben negatievere percepties dan de collega's die wel passen binnen dit profiel (*identiteitskenmerk* in figuur 2). Bovendien beïnvloedt het hebben van identiteitskenmerken de relaties tussen het ervaren D&I-klimaat en (a) de werkhoudingen en (b) de verloopintenties.



Figuur 2. Visuele weergave van het conceptueel model

H3 Methodologie

3.1 Onderzoeksontwerp

Middels een kwalitatief onderzoeksontwerp wordt beoogd inzicht te krijgen op de manieren waarop de perceptie van individuele raadsleden van een D&I-klimaat binnen hun gemeenteraad van invloed is op hun verloopintenties (Creswell & Creswell, 2022). Ten eerste heeft het onderzoeksontwerp een inductief karakter, aangezien de focus ligt op de individuele betekenis van raadsleden van een D&I-klimaat. Echter door het gebruik van een theoretisch kader, zullen ook verklaringen voortkomend uit de theorie worden getoetst. Dit duidt op een deductieve aanpak.

De keuze voor een kwalitatieve benadering komt voort uit de constatering dat die hoe-vraag (hoe beïnvloedt een diversiteits- en inclusief klimaat employee outcomes?) in de literatuur vaak onbeantwoord blijft (Li et al., 2019). Kwalitatieve onderzoeksmethoden bieden de mogelijkheid om complexe vraagstukken te doorgronden en te interpreteren door diepgaand te analyseren op betekenissen, patronen en contexten (Creswell & Creswell, 2022). Tegelijkertijd maakt deze benadering het mogelijk om een narratief te construeren dat inzicht geeft in de ervaringen en percepties van gemeenteraadsleden binnen (gebrekkige) diverse en inclusieve klimaten.

3.1.1 Onderzoekstrategie: casestudieonderzoek

De gekozen strategie binnen dit onderzoek is een casestudie (Creswell & Creswell, 2022). Dit ontwerp stelt de onderzoeker in staat om een diepgaande analyse te ontwikkelen van diverse Nederlandse raadsleden en hun ervaringen met D&I.

3.2 Onderzoeksmethoden

3.2.1 Dataverzameling: interviews

Interviews zijn een gestructureerde vorm van interactie en het gebruik ervan binnen dit onderzoek verzekerde dat vragen gesteld kunnen worden over de persoonlijke ervaringen, meningen en overtuigingen van gemeenteraadsleden met diverse identiteitskenmerken (Knott, Rao & Summers, 2022). Tijdens de interviews wordt gebruik gemaakt van een semigestructureerde interviewstijl en van een gestructureerde topiclijst met (kern)concepten (bijlage 1). De topiclijst is gebaseerd op het theoretisch kader (H2), maar bevat ook eenvoudige, open vragen om de respondent op zijn gemak te stellen. De flexibiliteit van de semigestructureerde interviews biedt ruimte door te vragen of juist een nieuw onderwerp aan te snijden (Baarda, 2020). Zie bijlage 4 voor het interviewprotocol (Knott et al., 2022).

3.2.2 Selectie van respondenten

Voor de respondentenselectie is gebruik gemaakt van een doelgerichte benadering (*purposeful sampling*) (Seawright & Gerring, 2008). Mogelijke respondenten zijn benaderd via hun openbare persoonlijke contactgegevens en konden zich aanmelden via een oproep op sociale media (Knott et al., 2022; Creswell & Poth, 2019). Inclusiecriteria voor het zijn van een respondent waren kortom: (1) het hebben van lidmaatschap van de gemeenteraad, wat betekent dat de persoon momenteel actief raadslid moet zijn. Commissieleden en tijdelijk niet-actieve raadsleden vielen buiten de scope van het onderzoek.

De doelgerichte benadering is gecombineerd met *quota sampling*, ofwel een vooraf bepaalde verdeling van subgroepen binnen de steekproef. Door de nadruk op D&I binnen dit onderzoek werd gestreefd naar een onderzoeksample die de demografische samenstelling van Nederland weerspiegelt (CBS, z.d.; CBS, 2024; Rijksoverheid, z.d.). Tijdens de respondentenwerving werd actief gekeken naar representatie van diverse identiteitskenmerken (zie tabel 1). Rekening houdend met intersectionaliteit (intersectie van identiteitskenmerken) en om te waarborgen dat de onderzoeksample representatief is, is een ideale respondentenselectie ontwikkeld op basis van de huidige, bekende cijfers (Steijaert et al., 2024).

Identiteitskenmerk	Categorieën	Ideale sample (N=15)	Uiteindelijke sample (N=18)
Gender	Vrouwen	8	10
	Mannen	7	8
Leeftijd	Onder de 25 jaar	3	5
	25 tot 65 jaar	8	11
	Ouder dan 65 jaar	4	2
Migratieachtergrond/afkomst*	Nederland geboren, ouders ook	11	11
	Anders	4	4 (plus 2 'van kleur')
Handicap*	Hebben een handicap	2	3
	Hebben geen handicap	13	13
LHBTQIA+*	Onderdeel van de groep	3	4
	Geen onderdeel van de groep	12	12

Tabel 1. Ideale en uiteindelijke verdeling en frequentie van identiteitskenmerken

Respondenten kregen de keuze om identiteitskenmerken niet prijs te geven, wanneer zij die informatie liever niet wilden delen via het *informed consent formulier* (ICF) of tijdens het interview. Bij de identiteitskenmerken, aangegeven in tabel 1, met een sterretje (bijv. Handicap*) geldt dat twee van de achttien respondenten de vraag niet hebben beantwoord.

Uiteindelijk zijn binnen dit onderzoek achttien gemeenteraadsleden geïnterviewd, wat duidt op een klein aantal cases (N=18). De interviews hebben plaatsgevonden tussen 22 april 2025 en 23 mei 2025 en duurden tussen de 30 minuten en 90 minuten (Creswell & Poth, 2019).

3.2.3 Data-analyse: coderen

De interviews met gemeenteraadsleden zijn (mits toestemming is gegeven) opgenomen om transcripten te maken (Creswell & Poth, 2019; Knott et al., 2022). Deze transcripten zijn vervolgens gebruikt voor de data-analyse. De kwalitatieve data voortkomend uit de interviews zijn gecodeerd (Knott et al., 2022). Coderen wordt gebruikt om complexe en omvangrijke tekstuele data op een systematische manier te analyseren met als doel thematische en betekenisvolle patronen te vinden en nieuwe inzichten te genereren (Elliot, 2018). Door open te coderen ontstaan abstracte codes, die via axiaal coderen worden gecategoriseerd en vervolgens verbonden via selectief coderen. Naast inductief en *exhaustive coding*, wordt er deductief en gericht gecodeerd met behulp van een codeboek (bijlage 2) (Creswell & Creswell, 2022). Het coderen wordt gedaan door middel van een computerondersteunde kwalitatieve data-analyse software, namelijk *Atlas.ti* (Elliot, 2018). Het gebruik van een coderingsprogramma zorgt voor het efficiënter kunnen coderen en organiseren van tekstuele data, maar kan ook leiden tot verlies van een holistisch overzicht.

3.2.4 Operationalisering

In tabel 2 zijn de kernconcepten geoperationaliseerd. Volgens analyses van Park et al. (2022) combineert Nishii (2013) elementen van beide een diversiteitsklimaat als een inclusief klimaat, waardoor binnen dit onderzoek de definitie en dimensies van de *Climate for Inclusion*-schaal van Nishii (2013) zullen worden gehanteerd voor het meten van het concept 'D&I-klimaat'. Bovendien bouwt Nishii verder op grondig getoetste theorieën van onder andere Mor Barak (1998). Voor de het concept 'verloopintenties' (*turnover intentions*) wordt het continuüm van Hopkins et al. (2010) gebruikt.

Op bladzijde 22 staat de operationalisering van de concepten. Een voorbeeldvraag bij de D&I-klimaatindicator *waardering van je echte zelf* is: 'Voel jij je comfortabel om volledig jezelf te zijn binnen de gemeenteraad?' Met betrekking tot verloopintenties, is een voorbeeldvraag bij de indicator *absenteeism*: 'Heeft een eventueel gebrek aan D&I invloed op de motivatie van jou en collega's om aanwezig te zijn bij vergaderingen en/of na afloop te blijven hangen?'.

Concept	Definitie	Dimensies	Indicatoren
D&I- klimaat (Gebaseerd op Nishii, 2013)	Betreft een klimaat gekenmerkt "door een collectieve toewijding aan het integreren van diverse culturele identiteiten als bron van inzicht en vaardigheid" (Nishii, 2013, p. 1754).	Rechtvaardig personeelsbeleid (<i>foundation of equitable employment practices</i>)	Eerlijkheid van processen
			Eerlijkheid van beoordeling
			Eerlijkheid van investering
			Eerlijkheid van vergoeding
			Mogelijkheid tot veilige klachtmelding
		Integratie van verschillen (<i>integration of differences</i>)	Waardering van je 'echte zelf'
			Waardering van werk-privébalans
			Faciliteren veilige conflictoplossing
			Waardering als persoon i.p.v. werknemer
			Faciliteren collegialiteit en kennismaking medecollega's
			Waardering van unieke verschillen
		Inclusie in besluitvorming (<i>inclusion in decision-making</i>)	Waardering van unieke input
			Unieke input heeft impact
			Uitgangspunt: belang van diverse input
Werkhoudingen (Randhawa & Kaur, 2014)	Betreft de houding van werknemers tegenover hun werk (Randhawa & Kaur, 2014).	Werktevredenheid	Positieve emotionele toestand ten opzichte van het werk
		Werkbetrokkenheid	Betekenis van het werk binnen zelfbeeld
			Identificatie met het werk
		Organisatorische toewijding	Loyaliteit naar de organisatie
			Emotionele gehechtheid aan organisatie
Verloopintenties (Hopkins et al., 2010)	Betreft de bewuste en doordachte bedoeling van een werknemer om zijn of haar huidige werkplek te verlaten, die dient als voorspeller van daadwerkelijk vertrek (Lu & Gursoy, 2016).	Terugtrekking uit de werkactiviteiten (<i>work withdrawal</i>)	Vergaderingen missen
			Lange lunchpauzes nemen
			Taken verwaarlozen
			Vaak vroeg vertrekken
			Apparatuur misbruiken
			Drugs/alcohol gebruiken
			Te laat komen
			Afwezigheid
		Terugtrekking uit de baan (<i>job withdrawal</i>)	Plannen om ontslag te nemen
			Proberen over te plaatsen
		Zoekend naar werk (<i>job search</i>)	Op zoek gaan naar andere baanmogelijkheden
			Contact houden met potentiële werkgevers
Identiteitskenmerken	-	Vertrek (<i>exit</i>)	Plannen om een betere baan te vinden
			Ontslag nemen
		Gender	Man
			Vrouw
		Leeftijd	>25 jaar
			25-60 jaar
			60+ jaar
		LHBTQIA	Onderdeel van de gemeenschap
			Geen onderdeel van de gemeenschap
		Handicap	Heeft geen handicap
			Heeft een handicap

Tabel 2. Operationalisering concepten

3.3 Betrouwbaarheid en validiteit

3.3.1 Betrouwbaarheid

Om geloofwaardigheid en consistentie van bevindingen te waarborgen zijn verschillende maatregelen genomen (Creswell & Creswell, 2022). Tijdens en na afloop van een interview, worden interviewmemo's gemaakt om observaties en opvallende inzichten te noteren (Knott et al., 2022). Op deze manier wordt transparantie ontwikkeld over het onderzoeksproces. Om herhaalbaarheid van het onderzoek te bewerkstelligen zijn de interviews opgenomen aan de hand van registratieapparatuur en zijn transcripten gemaakt. (Baarda, 2020). Bovendien biedt een kwalitatief codeboek definities voor de codes en maximaliseert het de samenhang tussen codes (Creswell & Creswell, 2022). Aangezien coderen een iteratief proces is, wordt er continue gehercodeerd met als gevolg verfijnde inzichten en verbeterde betrouwbaarheid (*intracoder reliability*).

De betrouwbaarheid wordt voornamelijk aangetast doordat de onderzoeker zelf het sleutelinstrument is binnen het onderzoeksproces (Creswell & Creswell, 2022) en haar interpretaties van de literatuur en empirische bevindingen leidend zijn. Om deze reden zijn diverse protocollen (bijlage 4) opgesteld met als doel de transparantie van het onderzoeksproces te vergroten en de geloofwaardigheid van het onderzoek te versterken (Knott et al., 2022).

3.3.2 Validiteit

Om nauwkeurigheid van de bevindingen te waarborgen zijn verschillende maatregelen genomen (Creswell & Creswell, 2022). Ten eerste is door het gebruik van gevalideerde schalen (met vragen) en veelgebruikte- en getoetste definities is de constructvaliditeit vergroot. Daartegenover is de interne validiteit van dit onderzoek is beperkt, onder andere vanwege intersectionaliteit. Steijaert et al. (2024) definiëren intersectionaliteit als *“een sociologisch denkkader dat ervan uitgaat dat de maatschappelijke positie van mensen wordt bepaald door een combinatie van meerdere sociale categorie en of identiteiten”* (p. 8). Het hebben van één identiteitskenmerk sluit het hebben van andere niet uit. Het is daarom beperkt aanneembaar dat één identiteitskenmerk impact heeft op de individuele perceptie van een D&I-klimaat, wat betekent dat er geen aanneembare relaties zijn tussen enkele sociale identiteiten en de ervaring van een D&I-klimaat binnen een gemeenteraad.

De keuze voor kwalitatief onderzoek maakt het mogelijke om diepgaande en persoonlijke interviews te houden over gevoelige onderwerpen, maar betekent ook dat de generaliseerbaarheid (externe validiteit) minder sterk is door kleine *N* (Creswell & Creswell, 2022). Echter zou kwantitatief niet passen bij de gevoeligheid van het onderwerp door de onpersoonlijkheid van de onderzoeksmethoden. Deze gevoeligheid kan tevens het interviewverloop negatief beïnvloeden, waardoor de *routing* van interviewvragen belangrijk is om het gesprek natuurlijk te laten verlopen en een vertrouwensband op te bouwen met de respondent. De vragen over de (negatieve) effecten van

(een gebrek aan) D&I worden pas op het laatst behandeld. Bovendien kan het onderwerp D&I door raadsleden als een politiek onderwerp worden gezien. Dit tast de betrouwbaarheid van het onderzoek: respondenten die herkenbaar meedoen willen zich politiek te profileren en geven politiek-gemotiveerde of sociaalwenselijke antwoorden of mogelijke respondenten schrikken af.

Om de validiteit toch op zekere hoogte te waarborgen houdt de onderzoeker zich bezig met reflexiviteit (Creswell & Creswell, 2022). Hierbij erkent de onderzoeker dat hun interpretatie van de bevindingen worden beïnvloed door hun achtergrond. Het onderzoek vindt plaats in politieke setting, waarbij het belangrijk is dat de onderzoeker zich bewust is van de eigen politieke opvattingen. De onderzoeker hoort de respondenten, in dit geval raadsleden, neutraal te benaderen.

3.4 Privacy en ethische overwegingen

Om het interviewproces prettig te laten voorlopen voor de interviewer(s) en de geïnterviewden lag de locatiekeuze bij de geïnterviewde gelaten, zodat zij een comfortabele en privé locatie kunnen uitkiezen (Creswell & Creswell, 2022). De gevoeligheid van het onderwerp kan emoties oproepen, waardoor raadsleden achteraf een versterkt of verzwakt gevoel van de ervaring kunnen krijgen. Dit kan ertoe leiden dat zij hun beleving anders herinneren dan deze in werkelijkheid was (Baarda, 2020). Dit heeft tevens negatieve gevolgen voor de betrouwbaarheid en validiteit van de data, maar middels *member checking* is geprobeerd verkeerde interpretaties en misvattingen te vermijden.

Tijdens de data-analyse werd gevoelige informatie, zoals werklocaties, bewust weggelaten om te voorkomen dat de deelnemende raadsleden schade ondervinden door deelname aan dit onderzoek (*harm minimization*) (Knott et al., 2022; Boeije, 2014). Bovendien worden de respondenten geanonimiseerd in de verslaglegging. Volgens Babbie (2020) kan het gebeuren dat wanneer respondenten het gevoel hebben een te groot risico te lopen, dit hun bereidheid om deel te nemen en de diepgang van de interviews negatief kan beïnvloeden. Dit alle heeft te maken met dat gemeenteraadsleden politieke ambtsdragers zijn. Dit maakt hen kwetsbaar, wanneer zij vertrouwelijke informatie met de onderzoeker delen (Knott et al., 2022).

Tot slot wordt voorafgaand de interviews de respondenten gevraagd een *informed consent fomulier* in te vullen en ondertekenen (Creswell & Creswell, 2022). Met dit formulier wordt de benodigde informatie rondom privacy, anonimiteit en eventuele publicatie van de data schriftelijk verduidelijkt. Echter kregen respondenten, naast de keuze om anoniem mee te doen, ook de keuze om mee te doen aan een publicatie waardoor hun verhaal met hun toestemming gedeeltelijk openbaar wordt gemaakt.

H4 Resultaten

In dit hoofdstuk worden de interviewresultaten weergegeven. Dit hoofdstuk beoogd antwoord te geven op de empirische deelvragen (3-5). Daarnaast wordt waar relevant terugverwezen naar de literatuur (H2). De volgorde van deze resultatensectie wordt bepaald door de deelvragen.

De resultaten zijn gebaseerd op een onderzoeksamplé bestaande uit tien vrouwen en acht mannen die momenteel actief zijn als gemeenteraadslid in verschillende Nederlandse gemeenten. Elf van de achttien raadsleden zijn begonnen na de installatie van de nieuwe gemeenteraden in 2022, terwijl zes respondenten al vóór deze verkiezingen actief waren in de raad. Eén respondent is geïnstalleerd in 2024 na het vertrek van een raadslid van dezelfde partij. Van de achttien respondenten waren er twaalf voorafgaand hun benoeming maatschappelijk betrokken of politiek actief. Zes van de achttien respondenten vertegenwoordigen lokale partijen, wat grotendeels overeenkomt met de verkiezingsuitslag van de gemeenteraadsverkiezingen in 2022 (Kiesraad, z.d.). Op het moment van dataverzameling zaten negen respondenten in oppositie en negen respondenten in de coalitie. Raadsleden uit provincies Zeeland en Friesland zijn ondervertegenwoordigd.

In dit hoofdstuk worden de respondenten aangeduid met pseudoniemen. De acht mannelijke respondenten hebben de willekeurige namen Daan, Milan, Lucas, Bram, Amir, Thijs, Sven en Joris gekregen. De tien vrouwelijke respondenten zijn aangeduid met de willekeurige namen Lotte, Emma, Noor, Yara, Sanne, Aylin, Hana, Zoë, Eva en Maud gekregen. Identiteitskenmerken van de respondenten zijn vermeld wanneer dit relevant is (zie paragraaf 3.2.2).

4.1 Percepties van diversiteit en inclusiviteit binnen gemeenteraden

Volgens veertien van de achttien respondenten is er binnen hun gemeenteraad over het algemeen sprake van een divers en inclusief klimaat (D&I-klimaat). Desondanks kan (bijna) elke respondent een incident noemen dat deze claim tegenspreekt. In deze paragraaf zal dit uiteen worden gezet zonder dit in specifiek verband te brengen met verloopintenties (Nishii, 2013).

4.1.1 Representativiteit, toegankelijkheid en inclusieve voorwaarden

Alle achttien respondenten geven aan dat de samenstelling van hun gemeenteraad niet representatief is voor de (lokale) samenleving. Daan grapt: “Ik ben zelf een van de jongere raadsleden en ik ben al 42. Dus dat zegt aan de ene kant zeker wel genoeg”. Joris woont naar eigen zeggen in een diverse gemeente met veel inwoners met een migratieachtergrond, maar constateert dat veel groepen structureel ondervertegenwoordigd zijn: “We hebben een super grote [...] gemeenschap. De laatste keer dat er iemand van die groep vertegenwoordigd was in onze raad is al wel even geleden”.

Verder zien twaalf van de achttien raadsleden zowel de structuur van het raadslidmaatschap (acht respondenten) als de cultuur binnen gemeenteraden (negen respondenten) als belemmerend

voor het bevorderen van D&I. Ten eerste zou het ontbreken aan inclusieve arbeidsvoorwaarden, wet- en regelgeving die het raadswerk aantrekkelijk maken voor een grote groep (acht respondenten). Sanne, raadslid met een functionele beperking, moest door een gebrek aan pauzes een langdurige raadsvergadering vroegtijdig verlaten om het te toilet te gebruiken: “Wat mijn probleem zou oplossen, is dat ik iemand mag machtigen uit mijn fractie om namens mij te stemmen. [...] Want je voelt je ook schuldig. Ik heb één keer gehad dat een voorstel niet heeft gehaald”. Ten tweede zou er een kloof zijn tussen de Nederlandse politieke cultuur en andere culturen in de samenleving (vier respondenten). Joris, opgegroeid in een wij-cultuur, vertelt:

Voor mij was het heel erg wennen om in een cultuur terecht te komen [...] waar het individu centraal staat, waarin mijn eigen profilering centraal staat, in plaats van dat je ondergeschikt bent aan het geheel en dat je redeneert vanuit het collectief.

Ten derde zien zeven respondenten dat er beperkt ruimte is voor vrouw-zijn binnen de heersende politieke normen. Zo ziet Zoë haar vrouw-zijn als een beperking: “Het klinkt stom [...] Maar ik denk wel dat het makkelijker was geweest als ik een man was geweest”. Noor heeft hier kritiek op en vertelt over een training die zij volgde met haar raad: “We gaan in de hele tweedaagse training allerlei masculiene competenties versterken en verbeteren. Er is nog nooit een workshop geweest in invoelendheid. We willen allemaal vrouwen hebben in de raad om daar zo snel mogelijk jongetjes van te maken”.

4.1.2 Het waarderen en benutten van verschillen

Zestien van de achttien respondenten geven aan dat er ruimte voor alle perspectieven, waaronder unieke perspectieven. Tien respondenten ervaren dat het behoren tot de oppositie de grote invloed heeft op de mate waarin inbreng worden gewaardeerd en benut. Daan zegt hierover: “Wij zijn oppositiepartij en daarmee ben je dus ook al een stukje bijzondere doelgroep. [...] Als je dan zoveel tijd erin steekt om zaken goed voor te bereiden en dat wordt zo van tafel geveegd”. Eva erkent dit, maar ziet ook het aantal partijen in de raad als belemmerend: “We hebben 14 partijen, dat is ook niet fijn. Voor niemand niet. [...] Je kunt jezelf laten horen, maar dan is het inderdaad vaak van: Oh, daar heb je hem weer”.

Tien van de achttien respondenten erkennen dat zij en hun collega-raadsleden een blindspot hebben voor bepaalde problematiek. Lucas zegt: “Je denkt zelf dat je het goed doet, maar geloof me, je doet het nooit goed, want je vergeet een perspectief”. Tegelijkertijd missen zeven vrouwelijke raadsleden besef en begrip bij hun collega-raadsleden. Bovendien zijn raadsleden behorend tot de minderheidsgroepen binnen de raad meestal initiatiefnemer (vijf respondenten) en worden raadsleden met specifieke identiteitskenmerken aangekeken als het gaat om D&I-onderwerpen (zeven respondenten). Hana vindt dit jammer:

Het zou ons allemaal aan moeten gaan. Het betekent niet dat ik als de enige vrouw van kleur met een hoofddoek [...] het over die onderwerpen moet hebben of een mening erover moet hebben. [...] Het maakt veel meer impact als jullie dat doen.

Op de vraag of de respondenten zichzelf als rolmodel of boegbeeld zien, komen gemengde antwoorden. Volgens drie vrouwelijke respondenten, twee met migratieachtergrond en één transgender, heeft het zijn van rolmodel of boegbeeld twee kanten. Noor is onderdeel van de LHBTQIA+-gemeenschap en stelt dat het belangrijk is om te beseffen “dat een boegbeeld op een schip als eerst onder water gaat en het snelst afbreekt”, aangezien je als “diversiteitsvertegenwoordiger” vaak zichtbaar bent. Voornamelijk vrouwelijke respondenten (zes) en respondenten met migratieachtergrond (vijf) ervaren het bespreken van een D&I-onderwerp als emotioneel geladen, doordat de onderwerpen hen of nabestaanden raken. “Maar aan de andere kant, als er niemand anders is met een bepaalde ervaringsdeskundigheid op dat onderwerp. Dan kan ik het maar beter wel doen”, weerspiegelt Aylin. De meeste respondenten zien zich niet als rolmodel of hebben daar nog niet op die manier over nagedacht.

4.1.3 Persoonlijk comfort en respect voor verschillen

Tien van de achttien respondenten geeft aan zich comfortabel genoeg te voelen om zichzelf te zijn binnen hun gemeenteraad. Dit geldt voor vier van de tien vrouwelijke respondenten en zes van de acht mannelijke respondenten, die tevens alle geen migratieachtergrond hebben. De twee mannelijke respondenten met migratieachtergrond voelen juist ongemak. Zo vertelt Joris:

Ik doe het [mezelf zijn], maar ik voel me er niet comfortabel bij. Ik krijg veel te maken met backlash. Ik krijg veel te maken met vragen, fronsende gezichten. [...] Vragen kunnen ook micro-agressies zijn en daar krijg ik nog steeds heel erg veel mee te maken.

Ook alle vrouwelijke respondenten met migratieachtergrond hebben negatieve percepties. Zij ervaren dat zij wel ruimte mogen innemen, maar passen hun gedrag aan (drie respondenten) en kiezen bewust en strategisch hun portefeuille (twee respondenten). Alle respondenten met een migratieachtergrond geven aan discriminatie te ervaren binnen de raad en/of vanuit inwoners. Volgens Aylin raadslid met een migratieachtergrond, doen collega-raadsleden dit niet altijd bewust: “Er is wel eens wat onbegrip en dat kan je soms best wel raken, maar ik heb niet het idee dat er echt bewust gemene dingen worden gezegd”. Meestal kaart ze het aan: “Soms direct en soms kom ik er op een later moment op terug. [...] Maar niet elke keer. Ik heb daar ook niet altijd de energie voor”. Amir ervaart dat hij als persoon van kleur extra zichtbaar is voor inwoners: “De mensen kennen jou inmiddels, dus uiteindelijk ben je continu aan. [...] Als je in die supermarkt rondloopt, dan moet je ook nadenken van: Oké, ik kan bepaalde dingen wel zeggen of niet zeggen”.

Ook blijkt uit de interviews dat maar vier van de tien responderende vrouwen volledig zichzelf kunnen zijn en zich daar comfortabel bij voelen. Dit tegenover zes van de acht mannen. Voor Aylin speelt het partijimago een rol: “Men zegt vaak dat ze het een betrouwbare partij vinden, of betrouwbare politici. Dat de politici goed voorbereid zijn, maar degelijk in hoe ze het werk doen”. Emma en Noor geven aan zich aan te passen om ‘leuk gevonden’ te worden. Zoë vertelt: “En er zijn heel veel vooroordelen die mijn collega's en ook online zeker tegen mij uitspreken. Maar dat is ook inmiddels iets wat ik gewend ben”. Het aanklaarten doet ze niet: “In de politiek, zeker als jongste vrouw in de raad met een beperking en mijn achtergrond, ga ik echt niet zeggen dat ik iets niet fijn vind. Nee, je moet keihard zijn. Anders kom je nergens”. Daartegenover ervaren elf respondenten dat er voldoende ruimte is om elkaar aan te spreken op slecht gedrag.

Al met al, wordt de verwachting dat gemeenteraadsleden die buiten het standaardprofiel vallen negatievere percepties hebben van het D&I-klimaat gedeeltelijk aangenomen (H1). Vrouwelijke raadsleden rapporteren negatievere percepties van het D&I-klimaat dan mannelijke raadsleden, bijvoorbeeld door het moeten aanpassen aan masculiene normen (H1a). Raadsleden met een migratieachtergrond ervaren meer discriminatie en geven aan zich minder comfortabel te voelen om zichzelf te zijn (H1c). De resultaten laten geen bewijs zien dat raadsleden onder de 50 jaar negatievere percepties hebben dan raadsleden boven de 50 jaar (H1c). Wel is het opvallend dat drie van de vier raadsleden, jonger dan 25 jaar, onzekerheid ervaren over hun eigen kunnen, bijvoorbeeld bij het meepraten over financiële vraagstukken. Milan ontving eenmalig een denigrerende opmerking vanwege zijn leeftijd:

Een ouder raadslid van de oppositie zegt gewoon letterlijk: Ja, hoe kun jij meepraten over dit soort bedragen? Ik zeg: Ja, hoe kunt u er beter dan mij over meepraten, want u heeft ook geen miljoenen in de bank zitten.

4.2 Verloopintenties

In deze paragraaf zal uiteen worden gezet waarom raadsleden het raadslidmaatschap zijn aangegaan, waarom zij ermee willen stoppen of juist willen doorgaan en welke overwegingen hierbij meespelen (Hopkins et al., 2010).

4.2.1 Redenen voor het raadslid worden

De achttien raadsleden zijn met uiteenlopende en vaak meervoudige redenen begonnen aan het raadslidmaatschap. Een veelvoorkomende motivatie was het vertegenwoordigen van een groep, waar het raadslid zich mee identificeert (acht respondenten). Zo vertelt Lucas: “Ik ben eenvoudig, armoedig opgegroeid. Ik zie gewoon mensen struggelen in deze rijke maatschappij en dan denk ik: Ja, dat kan niet”. Ook motiveerde het willen opkomen voor kwetsbare burgers (vijf respondenten) en het willen

nastreven van de eigen idealen en ideologieën in de gemeentepolitiek (vijf respondenten). Zo vertelt Thijs: "Dat triggerde mij toch door te denken: Ja, mijn eergevoel en mijn eerlijkheid gebiedt mij toch als ik gelijk heb ook gelijk te willen krijgen". Voor zes respondenten speelde een gebrek aan herkenbaarheid in de gemeenteraad een rol. Zo vertelt Joris over de eerste raadsvergadering die hij uit interesse bijwoonde:

Eén. Ik zie hier een groep mensen die allemaal totaal niet op mij lijken. Twee. Het ging ook over een onderwerp wat mij best wel aanging, maar het perspectief wat mijn soort mens aangaat [...] dat kwam gewoon totaal niet op tafel. Ook niet bij de partijen waarvan ik dat verwachtte.

Andere motivaties voor het toetreden van het ambt als raadslid zijn (a) het vrijkomen van tijd door het wegvallen van werk en (b) het hebben van politiek als hobby. Ook hielden sommige respondenten in de eerste instantie het raadswerk af door (a) het ouderschap, (b) de verwachte werkdruk naast het 'hoofdberoep' en (c) toenemende sociale onveiligheid in de samenleving.

4.2.2 Overwegingen: doorgaan of stoppen met het raadslidmaatschap?

In deze paragraaf zullen de redenen voor de verloopintenties worden besproken (Hopkins et al., 2010). Van de achttien raadsleden gaan zes respondenten zich niet meer verkiesbaar stellen bij de volgende gemeenteraadsverkiezingen, hebben vijf respondenten nog geen definitieve beslissing genomen en gaan zeven respondenten zich wel weer verkiesbaar stellen.

Werkdruk en werk-privébalans. Respondenten van verschillende leeftijden, genders en achtergronden benoemen dat het raadswerk veel van hun tijd en energie vraagt. Voor acht raadsleden is dit een reden om het raadslidmaatschap te heroverwegen. Zo is voor drie van de vier respondenten jonger dan 25 jaar het raadswerk een bijbaan. Twee van de vier jongeren twijfelen over het verlengen van het raadslidmaatschap, doordat zij zich afvragen of het raadswerk te combineren is met een toekomstige voltijdbaan. Eén ander jong raadslid verwacht te stoppen zodra hij is afgestudeerd. Yara, studente, blijft positief:

Vaak vallen de begroting en dat soort dingen wel samen met tentamenperiodes [...]. Dus in die zin levert dat wel stress op. En aan de andere kant vind ik de werkdruk, als ik puur naar het raadswerk kijk, vind ik dat echt wel goed te doen. Want tegenover die drukke periodes staan ook periodes dat het juist weer heel rustig is.

Verder geven respondenten aan dat het raadslidmaatschap vraagt om offers, zoals het opgeven van hobby's of het moederschap. Voor vier respondenten is het afwezig zijn van het thuisfront en familie een overweging. Amir licht dat als volgt toe:

Je hebt niet de mogelijkheid om bij elke verjaardagsfeestje of babyfeestje langs te kunnen gaan. Dat zorgt ook voor verhoudingen in de familie die niet goed zijn. Die zegt van: 'Ja, heb je het nou zo druk? Overdag moet je werken'. [...] En de vraag is dan: Worden de mensen om je heen gelukkig?

Voor één van de drie respondenten die tussentijds is gestopt was werkdruk de reden: de respondent kon het raadswerk niet combineren met het hoofdberoep en studie. Bij de twee andere respondenten waren de redenen medisch gegrond.

Externe druk. Zeven van de achttien respondenten ervaren soms moeite met het omgaan met de negatieve aandacht van de pers, sociale media en inwoners. Voor vijf respondenten is dit een overweging (geweest) om te stoppen met het raadslidmaatschap. Lotte vertelt: "Ik laat me niet zo snel gek maken, maar ik vind de kritiek van buitenaf, en dan bedoel ik van de inwoners [...] vind ik wel pittig". Milan vreest dat de negatieve aandacht van lokale media negatieve invloed zal hebben op zijn toekomstige carrière:

[...] als je vervolgens naar een werkgever gaat zoeken. Want voor de meeste mensen is politiek niet het enige wat ze willen doen in hun leven. Na de politiek komt weer wat anders. Ik wil niet dat de politiek de rest van je leven gaat schaden. Dat is voor mijzelf ook een overweging om sommige dingen te doen.

(Kans op) bedreigingen. Verder bouwend op externe druk laten de resultaten zien dat daadwerkelijke bedreigingen (vijf respondenten) en de kans op bedreigingen (twee respondenten) voor respondenten reden zijn om het raadslidmaatschap te heroverwegen. Respondenten die buiten het standaardprofiel vallen, zoals vrouwelijke respondenten en respondenten met migratieachtergrond, lijken meer afgerekend te worden op hun identiteitskenmerken. Hana werd drie jaar lang geïntimideerd en bedreigd door een kleine groep mensen via sociale media: "Het werd zelfs zo heftig, dat ik van social media afging. Als je continu doodwensen naar je toe krijgt geslingerd... Op een gegeven moment heb je zoiets van: Waarom doe ik dit eigenlijk nog? En voor wie doe ik het?". Ook werden op de verkiezingsborden van Zoë hakenkruizen getekend en werd Amir bejegend door een extremistische groep: "Ik heb ook geen zin om hier gekluisterd aan het huis te zitten met een hele beveiligingsparade. Dat wil je ook niet, maar het is wel een vraag van: Is het dan uiteindelijk het waard?".

Tijdelijke functie. Zeven van de achttien respondenten zeggen het raadslidmaatschap als een tijdelijke functie te zien, bijvoorbeeld om ruimte te maken voor opvolging (twee respondenten) of het raadslidmaatschap wordt gezien als één stap in de politieke carrière (twee respondenten). Lucas vertelt: "Ik stop, want bij ons is het wel een soort van stilzwijgende regel. Dat staat niet op papier. Dat je na twee periodes ruimte maakt voor de volgende. En het is ook wel fijn dat je ook echt twee raadsperiodes doet om de nieuwe mensen ook weer mee te nemen".

Omgangsvormen. Zes van de achttien respondenten zeggen dat goede contacten tussen raadsleden en gezelligheid van belang zijn voor het goed functioneren van de raad. Echter zijn de contacten en sfeer niet altijd positief, wat de werkhoudingen en de verloopintenties van raadsleden beïnvloedt. Eva snapt dat informele contacten risicovol kunnen zijn, maar stelt dat ze “de behoefte heeft om die mensen beter te kennen. Als ik ze één keer in een vergadering zie en ze hebben zich voorgesteld en ik zie ze een maand niet meer, dan weet ik het echt niet meer. [...] Omdat ik dat persoonlijk contact dan mis”. Voor haar is dit een reden om haar raadslidmaatschap eventueel niet te verlengen.

Twaalf van de achttien raadsleden merken dat het politieke spel drukt op de omgangsvormen in de raad. Dit wordt vaak gelinkt aan Den Haag: de polarisatiepolitiek in de Tweede Kamer zou het raadswerk minder aantrekkelijk maken (zes respondenten). De respondenten vinden dat de Tweede Kamer een voorbeeldfunctie heeft betreffende de omgangsvormen (vijf respondenten) en het zijn van een diverse samenstelling die representatief is aan de Nederlandse samenleving (vier respondenten). Zo vindt Joris de normalisering van de slechte omgangsvormen in Den Haag “problematisch op menswaardig niveau” en heeft Sven moeite met de beeldvorming in Den Haag: “De vluchteling komt hierheen en die neemt ons huis af of die doet dat, maar je vergeet de rest ervan. Het verhaal erachter”. Lotte voegt toe: “Ook zij [Tweede Kamerleden] hebben een voorbeeldfunctie. Want ze komen op tv met die debatten. En ik vind echt dat ze zich daar aan bepaalde normen en waarden moeten houden. En dat vliegt alle kanten uit”. Eén respondent was slachtoffer van pestgedrag door een collega-raadslid.

Van de zes geïnterviewde raadsleden die hebben besloten om definitief te stoppen zijn de redenen als volgt: belangenverstrengeling tussen het raadswerk en het werk als beleidsadviseur (één), ruimte maken door nieuwe aanwas (twee), het ambiëren van het wethouderschap (één), het wegvallen van de partner waarop het raadslid afhankelijk was voor de uitvoering van het raadswerk (één), leeftijd (twee) en geen impact kunnen maken (één). Zo keert Eva liever terug naar het werkveld: “Aan de ene zijde voel ik me dus dan geroepen om nog vier jaar te blijven zitten. En aan de andere zijde denk ik: Ja, ik ben 69. Misschien kan ik veel beter aan andere touwtjes trekken. Dit ga ik niet winnen”. Sanne heeft een fysieke beperking en overwoog te stoppen vanwege de beperkte toegankelijkheid van het gemeentehuis: “Toen het nog allemaal niet geregeld was, dacht ik: Ik stop ermee. [...] Je krijgt dat gedoe er ook nog bij, terwijl je ook al gedoe hebt in je leven. En je doet dit [het raadswerk] omdat je iets voor je stad wil betekenen”.

Vier respondenten ambiëren een ‘hogere’ politieke functie, wat past in de fase ‘zoekend naar werk’ (Hopkins et al., 2010). Eén van hen zal ik op korte termijn het wethouderschap nastreven. Twee respondenten ambiëren op de lange termijn ook het wethouderschap. Voor Sanne, die een fysieke beperking heeft, is dat echter niet vanzelfsprekend: “Ik denk dat Nederland daar nog niet klaar voor is.

[...] Maar ik zou nooit voltijd wethouder kunnen zijn, omdat het qua energie niet haalbaar is. Ik denk dat wethouders hier wel 50, 60 uur in de week werken”.

Hoewel er aanwijzingen zijn dat een negatief D&I-klimaat invloed heeft op bijvoorbeeld de ‘terugtrekking’-fases van het verloopintenties continuüm (Hopkins et al., 2010) wordt het zelden als directe of doorslaggevende reden genoemd (‘vertrek’-fase). Daarom is de verwachting dat de perceptie van het D&I-klimaat binnen de raad een negatieve relatie heeft met de verloopintenties van raadsleden niet aanneembaar (H2).

4.3.1 Redenen om door te gaan

Twaalf van de achttien respondenten zitten in hun eerste termijn en geven aan te moeten wennen aan de (lokale) politieke cultuur (zes respondenten), aan de vergaderstructuur (zes respondenten) en aan het lange bureaucratische politieke proces (vier respondenten). Ook zou de financiële waardering niet opwegen tegen de gemaakte uren (zes respondenten). Milan grapt: “Ik ben ervan overtuigd dat als ik deze uren ergens anders in steek, dat ik dan een stuk meer verdien per maand”. “Je moet het niet per uur uitrekenen, want dan snij je natuurlijk in je eigen hand”, zegt Thijs. Toch rapporteren de respondenten over het algemeen tevreden te zijn met hun werk als raadslid.

Terwijl voor sommige respondenten het raadswerk soms voelt als een offer, voelt het raadswerk voor meer respondenten als een eer (zeven respondenten). Sven licht dit als volgt toe: “Ik vind het een eer dat ik de inwoners mag vertegenwoordigen. Maar dat betekent ook een verantwoordelijkheid. En dan moet je die verantwoordelijkheid ook nemen. En dat staat los van de inkomsten die daar tegenover staan”. Raadsleden ervaren een sterk verantwoordelijkheidsgevoel, bijvoorbeeld door het krijgen van (voorkeurs)stemmen (zeven respondenten) en door het zijn van een van de weinige raadsleden behorend tot een minderheidsgroep (twee respondenten). Zo vertelt Maud: “Ik kon alle mensen die een voorkeursstem uitbrachten niet teleurstellen. Ik wilde opkomen voor de idealen van mijn partij”. Aylin overweegt op enkele voorwaarden zich toch opnieuw verkiesbaar te stellen:

We zijn een kleine partij en ik vind niet dat je dan heel lang die ene zetel bezet moet houden.

Maar er staan nu allemaal mannen te wachten om het stokje over te nemen. En ik vind het wel belangrijk dat er ook een vrouw in de top drie staat.

De resultaten laten zien dat zowel de negatieve percepties van het D&I-klimaat bijdragen aan de gevoelens van stress, frustratie en terugtrekking, wat duidt op een lage werktevredenheid, vooral bij vrouwelijke raadsleden (H4a) en raadsleden met een migratieachtergrond (H4c). Dit hangt samen met de overwegingen om te stoppen of door te gaan met het raadslidmaatschap, wat duidt op een mediërende rol van werkhoudingen tussen het D&I-klimaat en verloopintenties (H3). Deze relatie werd

niet gevonden kijkend naar raadsleden jonger dan 25 jaar (H4b), waardoor H4 gedeeltelijk aangenomen kan worden. Bovendien hangen de werkhoudingen van raadsleden, zoals hun verantwoordelijkheidsgevoel, samen met hun verloopintenties.

4.3.2 Houdingen richting D&I

De respondenten hebben uiteenlopende opvattingen over het thema diversiteit en inclusiviteit (D&I). Zo betekent D&I binnen het raadswerk het in verbinding staan met de samenleving (elf respondenten), betreft D&I ook de bestrijding van discriminatie (acht respondenten) en gaat diversiteit verder dan alleen zichtbare kenmerken (elf respondenten). Thijs gaat in op de laatste opvatting: “Maar ik zeg altijd, inclusiviteit gaat niet alleen om een huidskleur of om gender. Dat gaat ook over andere dingen. Je hebt leeftijdsdiscriminatie, gewichtsdiscriminatie, noem het allemaal maar op. En dat kan wel beter vind ik”.

Ondanks dat de meeste respondenten het belang van D&I erkennen, hebben zij verschillende opvattingen over hoe D&I te bevorderen. De mannen zonder migratieachtergrond hebben de meest nuchtere blik richting de bevordering van D&I. Vijf van de zes mannelijke raadsleden zonder migratieachtergrond vinden dat kwaliteit en intrinsieke motivatie het zwaarst moeten wegen bij de samenstelling van kandidatenlijsten, twee van de zes vinden dat je D&I binnen de gemeenteraad niet moet afdwingen en één vindt dat je verschillen tussen mensen niet moet benoemen. Bram licht dit als volgt toe: “Het gaat wat mij betreft om de kwaliteit van de raad. Als er goede mensen zitten, maakt het volgens mij niet uit of het een man of een vrouw is of wat voor achtergrond iemand heeft”.

Vijf van de achttien raadsleden zien de bevordering van D&I als een tweeledig proces. Lotte licht dit als volgt toe: *“Wij moeten meer die wijken in om de mensen te betrekken bij de gesprekken die we hebben. En de mensen die ook maar enigszins de kriebel hebben van: Ja, maar ik wil dat iemand naar me luistert! Kom je verhaal doen”*.

Respondenten behorend tot minderheidsgroepen in de raad vinden juist dat verschillen erkent moeten worden (vier respondenten). Ook lijkt deze groep meer behoefte te hebben aan begrip en bewustzijn, vooral vrouwelijke respondenten missen dit (zeven respondenten). Noor zegt het volgende: *“Als diversiteitspersoon krijg je meer klappen. En dat is wel iets wat mijn collega-raadsleden, daarom noem ik het hier ook, niet altijd beseffen”*. Ook vinden drie respondenten het vervelend dat het inclusiviteitsdebat stagneert. Zo zegt Aylin: *“Ze proberen wel met allerlei onderzoeken daar aandacht voor te houden, maar ik denk eigenlijk we weten al dat er racisme en discriminatie is, dus een zoveelste onderzoek”*. Ook Amir is kritisch:

We zijn daar eigenlijk al, dat ‘bespreekbaar maken’. [...] Ik ben opgegroeid in de tijd van Geert Wilders. We zijn eigenlijk al een beetje gewend aan de toon en de normaliteit van dit soort zaken. En de vraag die je eigenlijk moet stellen is: Is het eigenlijk veilig en een normaal dat we op deze manier eigenlijk moeten gaan leven?

H5 Conclusie en discussie

5.1 Conclusie

Dit onderzoek heeft verdere inzichten opgeleverd in de manieren waarop de perceptie van individuele gemeenteraadsleden van diversiteit en inclusiviteit (D&I) binnen hun gemeenteraad van invloed is op hun verloopintenties. Middels een kwalitatieve interviewstudie werd beoogd de volgende onderzoeksvraag te beantwoorden: *Wat is de rol van een D&I-klimaat in het verklaren van verloopintenties onder Nederlandse gemeenteraadsleden?*

Het onderzoek laat zien dat het D&I-klimaat binnen Nederlandse gemeenteraden over het algemeen als divers en inclusief wordt ervaren door raadsleden (Nishii, 2013), maar dat deze perceptie genuanceerd moet worden. Gemeenteraden worden door raadsleden als onvoldoende representatief gezien en raadsleden signalen zowel structurele (zoals ontoegankelijke gemeentehuizen) als culturele drempels (zoals masculiene normen). Vooral vrouwelijke raadsleden en raadsleden met een migratieachtergrond, ervaren vaker sociale uitsluiting, emotionele belasting en worden verwacht als ‘boegbeeld’ te fungeren bij D&I-gerelateerde onderwerpen (Mor Barak et al., 1998ab). Hoewel het merendeel het belang van D&I erkent, verschillen de opvattingen over D&I tussen raadsleden met verschillende identiteitskenmerken. Raadsleden die passen binnen het standaardprofiel voelen minder urgentie voor de bevordering van D&I, terwijl minderheidsgroepen in de raad behoefte hebben aan een stap verder dan het ‘bespreekbaar maken’(bijv. Mor Barak et al., 2015; Hur, 2020). Raadsleden die buiten het standaardprofiel vallen voelen zich niet altijd gesteund en comfortabel in het uitoefenen van hun functie als raadslid.

Wat betreft de verloopintenties blijkt het D&I-klimaat geen doorslaggevende reden te zijn voor het vertrek van raadsleden (Hopkins et al., 2010). Wel hangt het D&I-klimaat samen met de werkhoudingen van raadsleden, zoals werktevredenheid en stress. Met name vrouwelijke raadsleden en raadsleden met een migratieachtergrond ervaren dat negatieve percepties van het D&I-klimaat bijdraagt aan gevoelens van vermoeidheid en frustratie, wat duidt op negatieve werkhoudingen (Randhawa & Kaur, 2014; Holwerda & Hausknecht, 2013). Deze negatieve werkhoudingen nemen raadsleden mee in hun beslissing om door te gaan met het raadswerk of niet, wat het D&I-klimaat en indirecte voorspellers maakt van de verloopintenties van raadsleden.

Daarnaast laat dit onderzoek zien dat de verloopintenties van raadsleden grotendeels worden bepaald door factoren als werkdruk, werkprivébalans, externe druk, (de kans op) bedreigingen, *turnover culture* binnen de raad (Burke & Moore, 2004) en omgangsvormen. Externe druk, zoals negatieve aandacht van media of inwoners, discriminatie en bedreigingen spelen vooral een rol bij vrouwelijke raadsleden en raadsleden met een migratieachtergrond. Wat raadsleden motiveert om door te gaan is hun sterke verantwoordelijkheidsgevoel, die voortkomt de wens om specifieke groepen

te vertegenwoordigen.

Al met al, beïnvloedt het ervaren D&I-klimaat de verloopintenties van raadsleden vooral indirect, namelijk via de werkhoudingen van raadsleden. Deze invloed is het grootst bij raadsleden uit minderheidsgroepen, wat aantoont dat een inclusieve en sociaal veilige werkomgeving essentieel is voor het ontwikkelen en behouden van een diverse volksvertegenwoordiging.

5.2 Discussie

Terugblikkend, biedt dit onderzoek inzicht in de manieren waarop de perceptie van individuele raadsleden van het (D&I-)klimaat binnen hun gemeenteraad een rol speelt in het verklaren van hun verloopintenties. De resultaten dragen bij aan de ontwikkeling van inclusievere gemeenteraden, gekenmerkt door een diverse samenstelling van gemeenteraadsleden die representatief zijn aan de lokale bevolking. Voortbouwend op deze resultaten kunnen aanbevelingen worden gedaan aan raadsleden, gemeenteraden en gemeente met betrekking tot hun rol in het bevorderen van inclusieve politieke klimaten. Op deze manier kan het standaardprofiel van gemeenteraadsleden worden doorbroken en het aanzienlijke verloop onder raadsleden beter worden begrepen en teruggedrongen (Ministerie van BZK, 2025).

Reflecterend op de maatschappelijke en bestuurlijke relevantie, biedt dit onderzoek handvatten voor raadsleden, en de politieke partijen waarvan zij lid zijn, over hoe om te gaan met D&I. De samenstelling van de kieslijsten ligt namelijk in de handen van politieke partijen, waarbij onder andere de kandidatencommissie een cruciale rol vervult bij het representatief maken van gemeenteraden (Van der Kolk et al., 2024). Wat betreft de wetenschappelijke relevantie heeft dit onderzoek kennis opgeleverd over D&I binnen een context die differentieert van typische organisaties, namelijk Nederlandse gemeenteraden: een institutionele omgeving gekenmerkt door democratische processen ter bevordering van legitimiteit en het reduceren van uitsluiting.

5.2.1 Methodologische reflectie

Dit onderzoek kent enkele methodologische tekortkomingen (zie ook 3.3 en 3.4). Allereerst is de omvang van de onderzoeksample klein ($N=18$), wat de generaliseerbaarheid van de resultaten beperkt. De onderzoeksample vertegenwoordigt maar een klein deel van de Nederlandse gemeenteraadsleden. Ook zijn de resultaten beperkt generaliseerbaar naar andere landen of politieke systemen vanwege de uiteenlopende institutionele contexten waarin D&I vorm krijgt.

Een andere methodologische tekortkoming is de diepgang van de interviews. Allereerst kozen zestien van de achttien geïnterviewde raadsleden ervoor herkenbaar deel te nemen, wat de kans op sociaal wenselijke en politiek-gemotiveerde antwoorden vergrootte. Dit gaat ten koste van de betrouwbaarheid van de gegevens (Baarda, 2020). Verder zorgde de gevoeligheid van het onderwerp voor enige terughoudendheid, werd er getwijfeld bij het benoemen van casussen en gaven de

respondenten aan niet te willen en kunnen spreken voor collega-raadsleden. Ook zijn sommige interviews online afgenomen, vanwege beide de werkdruk en reistijd van de respondenten en de onderzoeker. Een nadeel hiervan is dat online-interviews minder persoonlijk zijn, wat ongunstig is bij het bespreken van gevoelige onderwerpen (Baarda, 2020). Aangezien maar één respondent aangaf zelf geen inclusief gedrag te vertonen, bestaat de kans dat sociaal wenselijke antwoorden zijn gegeven.

Tot slot is belangrijk om te onderstrepen dat dit onderzoek gericht is op de percepties van respondenten. De resultaten zijn subjectief en niet geschikt voor het vaststellen van causale verbanden, aangezien percepties subjectieve beoordelingen zijn en beïnvloed worden door persoonlijke ervaringen, sociale context en emotionele landing. Hierdoor kan een respondent hun beleving achteraf anders hebben geïnterpreteerd dan deze feitelijk was (Baarda, 2020).

5.2.2 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek

Voor toekomstig onderzoek zijn er verschillende aanbevelingen te formuleren. Ten eerste is het wenselijk om (1) politieke diversiteit en (2) geografische diversiteit expliciet mee te nemen. Uit het rapport *Staat van Bestuur 2024* blijkt dat raadsleden met een migratieachtergrond zich vooral actief zijn in de grote steden en de Randstad, waar ook de bevolkingssamenstelling meer divers is (Ministerie van BZK, 2025). Zoals de interviewresultaten laten zien speelt de context, waaronder tijd en plaats, een cruciale rol. Dit suggereert dat D&I binnen de gemeenteraad afhankelijk is van regionale demografische kenmerken: in homogene organisatorische contexten leidt een inclusieve klimaten wellicht niet tot een verminderde verloopintenties onder werknemers. Reflecterend op de politieke diversiteit, is er binnen dit onderzoek geen rekening gehouden met de politieke ideologieën aangehouden door respondenten.

Een andere aanbeveling betreft het afnemen van exitgesprekken met raadsleden, ofwel gesprekken met gemeenteraadsleden die daadwerkelijk zijn gestopt. Dit kan andere resultaten opleveren, aangezien de raadsleden niet meer vanuit hun functie spreken en zich wellicht minder zullen conformeren aan sociaal wenselijke antwoorden (Baarda, 2020).

5.3 Praktische aanbevelingen

Op basis van dit onderzoek kunnen verschillende aanbevelingen worden gedaan om de verloopintenties onder raadsleden te verminderen en het D&I-klimaat binnen raden te versterken. Beantwoordend aan deelvraag 6 (*Wat kunnen gemeenten, gemeenteraden en raadsleden doen om een inclusief klimaat te ontwikkelen en/of behouden? En verloop (intenties) bij gemeenteraadsleden in te perken?*) lijkt een bundeling van maatregelen het meest passend.

Op individueel niveau is het van belang dat raadsleden kritisch reflecteren op hun eigen rol in het bevorderen van D&I binnen het gemeentebestuur. Dit kunnen zij doen door met hun fractie en collega-raadsleden actief stil te staan bij deze collectieve verantwoordelijkheid. Zelfreflectie over de eigen houding, gedrag en communicatie, ongeacht identiteit, draagt bij aan de ontwikkelingen van een

inclusieve werkomgeving. Voorbeelden van uitkomsten zijn inclusievere communicatie en campagnevoering, meer diverse samenstellingen van kandidatenstellingscommissies en interne steunnetwerken.

Op organisatorisch niveau moeten gemeenteraden het formeel vast leggen van de afspraken rondom de gewenste omgangsvormen stimuleren. Dit kan in samenwerking met de griffie en eventueel het gehele gemeentebestuur. Ook moeten er kanalen worden gefaciliteerd waar raadsleden veilig klachten kunnen uiten, zoals via een vertrouwenspersoon die kan dienen als laagdrempelig aanspreekpunt voor raadsleden. Gemeenten kunnen bijdragen aan het bevorderen van een inclusieve werkomgeving door hun fysieke en communicatieve toegankelijkheid te verbeteren. Faciliteer brede toegankelijkheid middels het ontwerp van het gemeentehuis en de inrichting van de raadzaal, de toegankelijkheid van sanitaire voorzieningen en het taalgebruik in de communicatie. Dit verlaagt de drempels tot politieke betrokkenheid.

Literatuurlijst

- Ali, M., Metz, I., & Kulik, C. T. (2015). Retaining a diverse workforce: the impact of gender focused human resource management. *Human Resource Management Journal*, 25(4), 580–599.
- Andrews, R., & Ashworth, R. (2015). Representation and inclusion in public organizations: Evidence from the UK civil service. *Public Administration Review*, 75(2), 279-288.
- Ashikali, T., Groeneveld, S., & Kuipers, B. (2020). The role of inclusive leadership in supporting an inclusive climate in diverse public sector teams. *Review of Public Personnel Administration*, 41(3), 497-519.
- Avery, D. R., McKay, P. F., Wilson, D. C., & Tonidandel, S. (2007). Unequal attendance: The relationships between race, organizational diversity cues, and absenteeism. *Personnel Psychology*, 60(4), 875–902.
- Baarda, B. (2020). *Basisboek interviewen: Handleiding voor het voorbereiden en afnemen van interviews*. Noordhoff Uitgevers.
- Bernstein, M. J., Sacco, D. F., Young, S. G., Hugenberg, K., & Cook, E. (2010). Being “in” with the in-crowd: The effects of social exclusion and inclusion are enhanced by the perceived essentialism of ingroups and outgroups. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36, 999–1009.
- Bluedorn, A. C. (1978). A taxonomy of turnover. *The Academy of Management Review*, 3, 647–651.
- Boehm, S. A., Kunze, F., & Bruch, H. (2014). Spotlight on age-diversity climate: The impact of age-inclusive HR practices on firm-level outcomes. *Personnel Psychology*, 67(3), 667-704.
- Boogers, M., Van Zuydam, S., Peters, K., Van Meijeren, J., & Woudstra, N. (2022). *Van Alkmaar tot Zevenaar: Beelden van bestuurscultuur*. Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Geraadpleegd op 11-2-2025, van <https://www.kennisopenbaarbestuur.nl/documenten/rapporten/2022/08/01/van-alkmaar-tot-zevenaar-beelden-van-bestuurscultuur>
- Brewer, M. B. (1991). The social self: On being the same and different at the same time. *Personality and social psychology bulletin*, 17(5), 475-482.
- Burke, L. A., & Moore, J. E. (2004). Turnover culture: toward understanding the problem of retaining technology professionals. *Managing impressions with information technology*, 1(1), 55-71.

- Buttner, E. H., Billings-Harris, L., & Lowe, K. B. (2012). An empirical test of diversity climate dimensionality and relative effects on employee of color outcomes. *Journal of Business Ethics*, 110, 247–258
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (z.d.). *Dashboard bevolking*. Geraadpleegd op 5-4-2025, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-bevolking>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2024). *Nederland telt 2,7 miljoen LHBTQIA personen*. Geraadpleegd op 5-4-2025, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2024/41/nederland-telt-2-7-miljoen-lhbtqia-personen>
- College van de Rechten van de Mens. (2022). *Hoe gender(on)gelijk is de Nederlandse politiek?*. Geraadpleegd op 13-2-2025, van <https://www.mensenrechten.nl/actueel/nieuws/2022/07/10/hoe-genderongelijk-is-de-nederlandse-politiek>
- Cotton, J. L. & J. M. Tuttle. 1986. Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy Of Management Review*, 11, 55-70.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2019). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage publications.
- Creswell, J.W., & Creswell, J.D. (2022). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications.
- Elliott, V. (2018). Thinking about the coding process in qualitative data analysis. *Qualitative report*, 23(11), 2850-2861.
- Ehrhart, K. H., & Chung, B. G. (2024). The moderating effects of relative race-ethnicity on the inclusion to health to turnover intentions relationship. *Personnel Review*, 53(5), 1289-1310.
- Ehrhart, M. G., & Kuenzi, M. (2017). The impact of organizational climate and culture on employee turnover. In H.W. Goldstein, E.D. Pulakos, J. Passmore & C. Semedo, *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of recruitment, selection and employee retention* (p. 494-512). John Wiley & Sons, Inc.
- Findler, L., Wind, L. H., & Barak, M. E. M. (2007). The challenge of workforce management in a global society: Modeling the relationship between diversity, inclusion, organizational culture, and employee well-being, job satisfaction and organizational commitment. *Administration in Social Work*, 31(3), 63-94.

- Folguera, C. (2014). Women with disabilities: inclusion, forgetting and vindication in an organizational setting. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 33(8), 776-788.
- Guillaume, Y. R., Dawson, J. F., Priola, V., Sacramento, C. A., Woods, S. A., Higson, H. E., ... & West, M. A. (2014). Managing diversity in organizations: An integrative model and agenda for future research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(5), 783-802.
- Hassan, R. (2014). Factors influencing turnover intention among technical employees in Information technology organization: A Case of XYZ (M) SDN. BHD. *International Journal of Arts and Commerce*, 3(9), 120-137.
- Hopkins, K. M., Cohen-Callow, A., Kim, H. J., & Hwang, J. (2010). Beyond intent to leave: Using multiple outcome measures for assessing turnover in child welfare. *Children and youth services review*, 32(10), 1380-1387.
- Hsiao, A., Auld, C., & Ma, E. (2015). Perceived organizational diversity and employee behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 48, 102–112.
- Hur, H. (2020). The role of inclusive work environment practices in promoting LGBT employee job satisfaction and commitment. *Public Money & Management*, 40(6), 426-436.
- Hwang, J., & Hopkins, K. (2012). Organizational Inclusion, Commitment, and Turnover Among Child Welfare Workers: A Multilevel Mediation Analysis. *Administration in Social Work*, 36(1), 23–39.
- Ito, H., Eisen, S. V., Sederer, L. I., Yamada, O., & Tachimori, H. (2001). Factors affecting psychiatric nurses' intention to leave their current job. *Psychiatric services*, 52(2), 232-234.
- Kiesraad. (z.d.). *Databank verkiezingsuitslagen*. Geraadpleegd op 1-6-2025, van <https://www.verkiezingsuitslagen.nl/>
- Kirton, G., Robertson, M., & Avdelidou-Fischer, N. (2016). Valuing and value in diversity: The policy implementation gap in an IT firm. *Human Resource Management Journal*, 26(3), 321–336.
- Knott, E., Rao, A.H., Summers, K. et al. (2022). Interviews in the social sciences. *Nature Review Methods Primers*, 2, 73.
- Kyoung Kim, H., & Hee Lee, U. (2014). Managing workplace diversity and employees' turnover intention: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Digital Convergence*, 145(1210), 145–156.

- Li, Y., Perera, S., Kulik, C. T., & Metz, I. (2019). Inclusion climate: A multilevel investigation of its antecedents and consequences. *Human Resource Management, 58*(4), 353-369.
- Liu, D., Zhang, S., Wang, L., & Lee, T. W. (2011). The effects of autonomy and empowerment on employee turnover: Test of a multilevel model in teams. *Journal of Applied Psychology, 96*, 1305–1316.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK). (2025). *Staat van bestuur 2024*. Geraadpleegd op 1-4-2025, van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2025/03/06/staat-van-bestuur-2024>
- Mor Barak, M. E. (2014). *Managing diversity: Toward a globally inclusive workplace*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mor Barak, M. E. M. (2015). Inclusion is the Key to Diversity Management, but What is Inclusion? *Human Service Organizations, Management, Leadership & Governance, 39*(2), 83–88. <https://doi.org/10.1080/23303131.2015.1035599>
- Mor Barak, M. E. (2000). The inclusive workplace: An ecosystems approach to diversity management. *Social work, 45*(4), 339-353.
- Mor Barak, M. E., Cherin, D. A., & Berkman (1998a). A tool to expand organizational understanding of workforce diversity: Exploring a measure of inclusion-exclusion. *Administration in Social Work, 22*(1), 47-64.
- Mor Barak, M. E., Cherin, D. A., & Berkman, S. (1998b). Organizational and personal dimensions in diversity climate. *Journal of Applied Behavioral Science, 34*(1), 82–104.
- Mor Barak, M. E., Levin, A., Nissly, J. A., & Lane, C. J. (2006). Why do they leave? Modeling child welfare workers' turnover intentions. *Children and Youth Services Review, 28*(5), 548-577.
- Mor Barak, M. E., Lizano, E. L., Kim, A., Duan, L., Rhee, M. K., Hsiao, H. Y., & Brimhall, K. C. (2016). The promise of diversity management for climate of inclusion: A state-of-the-art review and meta-analysis. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance, 40*(4), 305-333.
- Mor Barak, M. E., Luria, G., & Brimhall, K. C. (2022). What leaders say versus what they do: Inclusive leadership, policy-practice decoupling, and the anomaly of climate for inclusion. *Group & Organization Management, 47*(4), 840-871.

- Mügge, L., & Runderkamp, Z. (2019). De tweede sekse in politiek en openbaar bestuur: Verklaringen en oplossingen voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen. In L. Mügge, Z. Runderkamp, & M. Kranendonk (Eds.), *Op weg naar een betere m/v-balans in politiek en bestuur* (p. 5–17, 35–38). Boom: Den Haag, Nederland.
- Nederlandse Vereniging voor Raadsleden. (2023). *Jong, Kleur & Vrouw in de Raad. Rapportage project Diversiteit & Inclusiviteit 2022-2023*. Geraadpleegd op 13-2-2025, van https://www.raadsleden.nl/assets/documents/def_rapport_diversiteit_en_inclusiviteit.pdf
- Nederlandse Vereniging voor Raadsleden (2025a). *Raadsleden zijn ontevreden over huidige verlof- en vervangingsregeling*. Geraadpleegd op 1-5-2025, van <https://www.raadsleden.nl/actueel/nieuws/raadsleden-zijn-ontevreden-over-huidige-verlof-en-vervangingsregeling/>
- Nishii, L. H. (2013). The benefits of climate for inclusion for gender-diverse groups. *Academy of Management journal*, 56(6), 1754-1774.
- Nishii, L. H., & Rich, R. E. (2014). Creating inclusive climates in diverse organizations. *Diversity at work: The practice of inclusion*, 330-363.
- Offerman, L. R., & Basford, T. E. (2014). Best practices and the changing role of human resources. *Diversity at work: The practice of inclusion*, 229-259.
- Ohly, S., & Fritz, C. (2010). Work characteristics, challenge appraisal, creativity, and proactive behavior: A multi-level study. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 543-565.
- Ozturk, M. B., & Tatli, A. (2016). Gender identity inclusion in the workplace: broadening diversity management research and practice through the case of transgender employees in the UK. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(8), 781-802.
- Park, S., Park, S., & Shryack, J. (2022). Measures of climate for inclusion and diversity: Review and summary. *Human Resource Development Quarterly*, 34(4), 463-480.
- Park, T. Y., & Shaw, J. D. (2013). Turnover rates and organizational performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 98, 268–309.
- Randhawa, G., & Kaur, K. (2014). Organizational climate and its correlates. *Journal of Management Research*, 14(1), 25-40.

- Rijksoverheid. (z.d.). *Zorg voor mensen met een beperking*. Geraadpleegd op 5-4-2025, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leven-met-een-beperking/zorg-voor-mensen-met-een-beperking>
- Roberson, Q. M. (2006). Disentangling the meanings of diversity and inclusion in organizations. *Group & Organization Management*, 31, 212–236.
- Runderkamp, Z. (2025). Een diverse raad is een diverse democratie. In H. Bouwmans (Eds.), *Sterke Raad* (p. 265-274). Boom: Den Haag, Nederland.
- Runderkamp, Z., Mügge, L. & Ihuoma, M. (2025). *Hyperzichtbaar in de schaduw van de macht: politici met een migratieachtergrond in Nederland*. Geraadpleegd op 24-4-25, van <https://politicsofdiversity.eu/outreach/scientific-publications/hyperzichtbaar-in-de-schaduw-van-de-macht-politici-met-een-migratieachtergrond-in-nederland>
- Saalfeld, T. (2011). Parliamentary questions as instruments of substantive representation: Visible minorities in the UK House of Commons, 2005-10. *Journal of Legislative Studies*, 17(3), 271-289.
- Seawright, J., & Gerring, J. (2008). Case Selection Techniques in Case Study Research: A Menu of Qualitative and Quantitative Options. *Political Research Quarterly*, 61(2), 294-308.
- Shore, L. M., & Chung, B. G. (2024). Inclusion as a multi-level concept. *Current Opinion in Psychology*, 101910.
- Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2018). Inclusive workplaces: A review and model. *Human resource management review*, 28(2), 176-189.
- Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Holcombe Ehrhart, K., & Singh, G. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of Management*, 37, 1262–1289.
- 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 en Ipsos I&O. Geraadpleegd op 1-3-2025, van https://www.raadsleden.nl/assets/Onderzoeksrapport-online-haat-Atria-Ipsos-IO_corr1.pdf
- Subramanian, I. D., & Shin, Y. N. (2013). Perceived organizational climate and turnover intention of employees in the hotel industry. *World Applied Sciences Journal*, 22(12), 1751-1759.

- Tajfel, H. (1982). *Social identity and intergroup relations*. Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press.
- Tatli, A. (2011). A multi-layered exploration of the diversity management field: Diversity discourses, practices and practitioners in the UK. *British Journal of Management*, 22, 238–253.
- Tenglund, A. A. (2000). *Effects of gender and ethnic identity on perceptions of diversity and fairness: Exploring the importance of identity in organizational behavior*. University of Delaware.
- Tweede Kamer. (2025). *Antwoord op vragen van de leden Westerveld en Chakor over ondersteuning voor mensen met een beperking voor hun functie als gemeenteraadslid, Statenlid of lid van het algemeen bestuur van een waterschap*. Geraadpleegd op 11-2-2025, van <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/kamervragen/detail?id=2024Z19925&did=2025D01842>
- Van Bommel, H. M., Hubers, F., & Maas, K. E. H. (2024). Prominent themes and blind spots in diversity and inclusion literature: A bibliometric analysis. *Journal of Business Ethics*, 192(3), 487-499.
- Van der Kolk, H., Otjes, S., & Kroeze, K. (2024). *Doorrekening evenredig kiesstelsel met meervoudige districten en vereffeningsetels*. Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Geraadpleegd op 11-2-2025, van <https://open.overheid.nl/documenten/383523d1-5d54-4ddc-a382-dd7d51b1f796/file>
- Vermeulen, F. (2023). *Hoe divers zijn de Nederlandse gemeenteraden?*. Geraadpleegd op 1-4-2025, van <https://dare.uva.nl/search?identifier=994a4edc-29c4-495e-bbef-97db6f6c3302>
- Vohs, K. D., & Baumeister, R. F. (2011). *Handbook of self-regulation: Research, theory, and applications*. New York, NY: Guilford Press.
- Volpone, S. D., Avery, D. R., & McKay, P. F. (2012). Linkages between racioethnicity, appraisal reactions, and employee engagement. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(1), 252-270.
- Zanoni, P., Janssens, M., Benschop, Y., & Nkomo, S. (2010). Unpacking diversity, grasping inequality: Rethinking difference through critical perspectives. *Organization*, 17(1), 9–29.

Bijlage 1: Topiclijst (met voorbeeldvragen)

Introductie

- Korte voorstelronde
- Praktische informatie:
 - *Informed consent formulier*
 - Interviewduur (1 tot 1,5 uur)
 - Anonimiteit (of deelname aan de publicatie)
 - Onderwerp introduceren
- Vragen vanuit de geïnterviewde?

Introducerende vragen – raadslid

- Geboortejaar
- Raadslid sinds
- Hoofdberoep
- Wat was jouw drijfveer om raadslid te worden?
- Wat betekent ‘inclusiviteit’ voor jou persoonlijk binnen jouw werk als gemeenteraadslid?
- Op welke manier wordt binnen de gemeenteraad aandacht besteed aan D&I?
- Hoe zou je de algemene cultuur binnen de gemeenteraad omschrijven wat betreft D&I?
- Wat doe jij zelf?

D&I-klimaat – Foundation of equitable employment

- In hoeverre vindt je dat de gemeenteraad bestaat uit een diverse groep mensen?
- Worden de unieke behoeften van raadsleden ondersteund door flexibele secundaire arbeidsvoorwaarden?
- Op welke manieren voel je waardering voor het raadswork?
 - Financiële compensatie
 - Waardering vanuit (1) de fractie, (2) bewoners, (3) collega-raadsleden
- Zijn er veilige manieren waarop medewerkers hier hun klachten of zorgen kunnen uiten? Hoe werkt dat precies?
- Wordt je binnen jouw gemeenteraad beoordeeld op je kwaliteiten (of op de persoon)?

D&I-klimaat – Integration of differences

- Voel jij je comfortabel om volledig jezelf te zijn binnen de gemeenteraad?
- Heb je het gevoel dat verschillen tussen mensen hier worden gerespecteerd?
- Wordt er binnen de raad veel gedeeld over ieders achtergrond of persoonlijke interesses?
- Gaan raadsleden van verschillende groepen met respect en vertrouwen met elkaar om? Of is er een duidelijke scheiding tussen deze groepen?

D&I-klimaat – Inclusion in decision making

- Heb je het gevoel dat uw unieke perspectieven worden gewaardeerd binnen de raad?
- In welke mate voel je je betrokken bij besluitvorming binnen de raad?
- Wordt er actief ruimte gemaakt voor afwijkende of minderheidsstandpunten?

- In hoeverre ervaar je een gevoel van verbondenheid met jouw collega-raadsleden?

Optioneel: Heb je zelf ooit het gevoel gehad uitgesloten of minder gehoord te worden vanwege een persoonlijk identiteitskenmerk?

Werkhoudingen

- Wat vindt u op dit moment van jouw werk als gemeenteraadslid?
- Ervaar je werkplezier in het raadslidmaatschap?
 - In hoeverre draagt het D&I-klimaat bij aan jouw tevredenheid over het raadswerk?
- Zijn er aspecten van het werk die je als stressvol of demotiverend ervaart?
- Voel je je emotioneel verbonden met de gemeenteraad? Of meer met het raadswerk?
- In welke mate ben je bereid om extra inspanning te leveren voor de raad?
- Heeft het D&I-klimaat invloed op jouw loyaliteit of betrokkenheid?

Verloopintenties

- Heb je weleens overwogen om te stoppen met jouw werk als gemeenteraadslid? Waarom?
- Wat zou u nodig hebben om met meer motivatie of voor een langere termijn te blijven?
- Heeft het klimaat binnen de gemeenteraad invloed op uw...
 - Aanwezigheid?
 - Gebruik van middelen?
 - ...
- Hoe zie je jouw eigen toekomst binnen de gemeenteraad?

Afrondende vragen en aanbevelingen

- Heb je kunnen bereiken in deze raadsperiode wat je voor ogen had?
- Ben je voornemens om je in 2026 weer verkiesbaar te stellen?
- Welke tip zou je andere raadsleden willen meegeven?
- Hoe kunnen we ervoor zorgen dat diverse groepen mensen gemotiveerd worden om raadslid te worden en te blijven?
- Wie is in jouw ogen verantwoordelijk voor het inclusiever maken van de gemeenteraad?

Bijlage 2: Codeboek

Thema	Subthema	Codes
Inclusief klimaat	Rechtvaardig personeelsbeleid	Eerlijkheid van processen
		Eerlijkheid van beoordeling
		Eerlijkheid van investering
		Eerlijkheid van vergoeding
		Mogelijkheid tot veilige klachtmelding
	Integratie van verschillen	Waardering van je 'echte zelf'
		Waardering van werk-privébalans
		Faciliteren veilige conflictoplossing
		Waardering als persoon i.p.v. werknemer
		Faciliteren collegialiteit en kennismaking medecollega's
		Waardering van unieke verschillen
	Inclusie in besluitvorming	Waardering van unieke input
		Unieke input heeft impact
		Uitgangspunt: belang van diverse input
Verloopintenties	Terugtrekking uit de werkactiviteiten	Vergaderingen missen
		Lange lunchpauzes nemen
		Taken verwaarlozen
		Vaak vroeg vertrekken
		Apparatuur misbruiken
		Drugs/alcohol gebruiken
		Te laat komen
		Afwezigheid
	Terugtrekking uit de baan	Plannen om ontslag te nemen
		Proberen over te plaatsen
	Zoekend naar werk	Op zoek gaan naar andere baanmogelijkheden
		Contact houden met potentiële werkgevers
		Plannen om een betere baan te vinden
	Vertrek	Ontslag nemen
Werkhoudingen	-	Werktevredenheid
		Werkbetrokkenheid
		Organisatorische toewijding
Identiteitskenmerken	Gender	Man
		Vrouw
		Anders
	Leeftijd	>25 jaar
		25-60 jaar
		60+ jaar
	LHBTQIA	Onderdeel van de gemeenschap
		Geen onderdeel van de gemeenschap
	Migratieachtergrond	In Nederland geboren, ouders ook
		Anders
	Opleidingsniveau	Praktisch opgeleid
		Theoretisch opgeleid
	Handicap	Heeft geen handicap
		Heeft een handicap

Bijlage 3: Codeboom

Abstracte codes	Subthema	Kernthema
- Tijd over door wegvallen werk - Niemand in de raad die op hem/haar lijkt - Politiek als hobby - Vertegenwoordigen/opkomen voor "eigen groep" in de raad - Eigen idealen nastreven in de gemeentepolitiek - Verandering te weeg brengen voor (kwetsbare) inwoners	Motivatatie en/of drijfveer	Beleving Raadslidmaatschap
- Raadswerk geeft nieuwe energie naar hoofdberoep - Als nieuw raadslid moet je je plek afdwingen - Als lokale politici heb je een voorbeeldfunctie - Eén periode is niet genoeg om het raadslidmaatschap onder de knie te krijgen - Wennen aan de (lokale) politieke cultuur - Wennen aan de vergaderstructuur - Wennen aan het lange bureaucratische politieke proces - Geen optimaal gebruik van raadsinstrumenten - Dikke huid nodig als raadslid - Financiële waardering weegt niet op tegen gemaakte uren - Mensen denken te makkelijk over het raadswerk - Raadswerk vergt veel tijd in de week - Raadswerk voelt als een (zwaar) offer - Raadswerk voelt als een eer	Ervaringen rol en werklast	
- Persoonlijkheid invloed op de verbinding met collega-raadsleden - Politieke spel drukt op de omgangsvormen - Rol van de burgemeester en/of griffie - Uitsluiting personen gebeurt door partijideologie i.p.v. persoon - In de politiek is er beperkt ruimte voor emotie - Onzekerheid door jonge leeftijd - Drempel voelen bij het vragen voor hulp - Jongere raadsleden krijgen voordeel van de twijfel (gunfactor) - Gevoel niet serieus te worden genomen - Boegbeeld/rolmodel zijn heeft twee kanten - Ziet zichzelf als rolmodel/voorbeeld voor anderen - D&I-vraagstukken raken het raadslid persoonlijk - Dubbel voorbereiden D&I-vraagstukken door kwetsbaarheid - Cursus specifiek voor LHBTI-raadsleden volgen - Raadslid vindt steun binnen steunnetwerken - Raadsleden BID¹ liggen onder een vergrootglas - Handicap brengt unieke specialiteiten met zich mee - Handicap bemoeilijkt uitvoeren van het raadswerk - Schuldgevoel tegenover fractie door afwezigheid - Aanpassen aan de verwachtingen binnen de raad - Imago politieke partij legt druk op manier van jezelf presenteren - Meer vrouwen in de raad zou de gesprekvoering verbeteren - Vrouwen hebben moeite met de taal van de raad - Raadsleden BID meer moeite met respect afdwingen - Als raadslid BID word je anders behandeld - Raadsleden BID hebben meer te maken met intimidatie en bedreigingen - Ruimte om elkaar (constructief) aan te spreken op slecht gedrag - Mensen aanspreken op gedrag is vermoeiend - Niet aankaarten wanneer iets niet fijn word gevonden - Bijzondere groepen bang voor consequenties bij uitspreken - Onzeker door negatieve ervaringen	Ervaringen omgangsvormen	

¹ BID staat voor 'bijzondere identiteitskenmerken', oftewel identiteitskenmerken die buiten het standaardprofiel vallen (Ministerie van BZK, 2025).

• Opkomen voor "eigen groep": one-issue-politici • Bij kandidatenstelling achtergrond verbergen • Bewust wegstappen van D&I-vraagstukken als BID-raadslid • Terug kunnen vallen op de fractie (bijv. grootte of emotioneel)		
• Raadsleden BID zijn meer dan hun diversiteit ◦ Niet per se gekozen willen worden om identiteitskenmerken • Diversiteit gaat verder dan zichtbare kenmerken • Raadsleden hebben blindspot voor bepaalde problematiek ◦ Raadsleden kunnen goed gelijksoortige mensen vertegenwoordigen • D&I betekent ook in verbinding staan met de samenleving ◦ Als raadslid vertegenwoordig je alle inwoners • D&I gaat ook over bestrijding van discriminatie (8) • D&I is voor iedereen belangrijk (niet alleen bepaalde groepen) ◦ Eigen positie geeft gevoel minder te zeggen hebben over D&I-vraagstukken • D&I-debat blijft hangen bij 'bespreekbaar maken' • D&I binnen de gemeenteraad moet je niet afdwingen • D&I is tweeledig • Sommige raadsleden geen bewustzijn en begrip m.b.t. D&I • Verschillen moeten we erkennen ◦ Verschillen tussen mensen moet je niet benoemen • Onze representatieve democratie vraagt om inclusiviteit • Raadsleden BID aangekeken voor bepaalde onderwerpen ◦ Verwacht dat je steun geeft door 'bijzondere' identiteitskenmerk • Raadsleden BID nemen vooral initiatief D&I ◦ Wil niet enige initiatiefnemer zijn bij D&I-vraagstukken • Men is vermoeid met het onderwerp D&I • Raadsleden BID gezien als boegbeeld	Houding en bewustzijn rondom D&I	Blik op D&I binnen de raad
• Iedere partij zou bezig moeten zijn met D&I (intrinsiek) ◦ Diverse kandidatenlijst is geen prioriteit door moeite met vullen lijsten ◦ Bereid om bij de samenstelling van de kandidatenlijst stap terug te nemen omwille D&I • Raadsleden BID moeten op verkiesbare plekken • Fractie neemt risico met aannemen raadslid BID • Diversiteit binnen de kandidatencommissie • Buiten je bubbel treden is belangrijk • Mogelijke kandidaten worden gezocht in eigen netwerk • Mogelijke kandidaten worden gezocht onder leden • Intrinsieke motivatie belangrijker dan D&I bij keuze kandidaten • Kwaliteit belangrijker dan D&I bij keuze kandidaten • Quota als oplossing voor ondervertegenwoordiging raadsleden BID	Werving & kandidatenlijsten	
• Vrouwen op de lijst om meer stemmen te behalen • Gebrek aan D&I fractie als aanval richting concurrerende partijen • Profileren als 'inclusief' voor campagne • Inclusiviteit wordt gepolitiseerd • Alleen tijdens verkiezingstijd wordt aandacht besteed aan D&I • Mismatch tussen D&I-doel en uitvoering • Ideologische verschillen belemmeren samenwerking omtrent D&I	D&I als strategisch, symbolisch en politiek instrument	
• DH heeft voorbeeldfunctie m.b.t. omgangsvormen • DH heeft voorbeeldfunctie m.b.t. diverse samenstelling • Polarisatiepolitiek DH maakt raadswerk onaantrekkelijk • Retoriek DH stroomt door naar gemeente • Retoriek uit DH verergert wantrouwen specifieke groepen • Verharding van de samenleving weerspiegeld in de politiek • Gebrek aan boegbeelden/rolmodellen • Elite-imago van politiek schrikt af	Rol Haagse politiek	Verklaringen gebrek aan D&I in de raad volgens respondenten

• Mensen weet niet wat het raadslidmaatschap is • Afhouden start raadswork door (jong) gezin • Afhouden start raadswork door drukke banen • Afhouden start raadswork door nieuw ouderschap • Afhouden start raadswork door sociale onveiligheid • Kortingen op uitkeringen en toeslagen schrikt af (financiële drempel) • Toegankelijkheid van het gemeentehuis/raadzaal • Nederlandse wetgeving werkt belemmerend D&I ◦ Zwangerschapsverlofregelingen zijn verouderd ◦ Tijdelijk vervanging is niet soepel geregeld • Omgeving die raadswork aanmoedigt • Mensen voelen afstand tot de politiek • Ervaringskennis wordt vaak niet gezien als kennis • Pers en media schetsen negatief beeld van raadswork • Cultuur/structuur raadslidmaatschap past niet bij diverse religies • Structuur raadslidmaatschap past niet bij jongere generatie • Structuur raadslidmaatschap past niet jonge gezinnen Nederlandse raadswork gebouwd op masculiene competenties • Nederlandse raadswork botst met andere culturen ◦ Volksgemeenschap versus individualisme ◦ Wij-cultuur versus ik-cultuur • Strijd in de raadswork/politiek past niet bij vrouwen • Nederlandse raadswork is hiërarchisch • Nederlandse raadswork leunt op ambtelijke taal	Structurele en culturele drempels toetreding	
• Weinig D&I-vraagstukken door dorp zijnde • Elke regio te maken met andere soorten diversiteit • Tijdens verkiezingstijd verharderen de omgangsvormen	Context-afhankelijkheid	
• Bedreigingen ontvangen ◦ Gemeentelijke organisatie helpt niet genoeg bij dreigingen ◦ Bejegening door extremistische groepen ◦ Eigen veiligheid en van familie is onzeker (• (Negatieve) feedback/kritiek/input van inwoners ◦ Door media zijn burgers meer betrokken bij (lokale) politiek • Negatieve aandacht door pers en (sociale) media ◦ Toekomstige werkgever ziet negatieve mediaberichten • Afwezigheid bij thuisfront ◦ Inleveren tijd voor moederschap • Raadslidmaatschap gezien als een tijdelijke functie/loopbaan ◦ Ongeschreven regel dat je na een periode ruimte maakt voor anderen ◦ Raadswork als bijbaan naast studie • Geen impact kunnen maken ◦ Procespolitiek maakt raadswork minder impactvol ◦ Raadsleden worden gezien 'als dom' door het college ◦ Oppositie is ook een (benadeelde) bijzondere groep • Gezelligheid en goede contacten met andere raadsleden ◦ Gezelligheid missen ◦ Ruzie in de fractie • Raadswork niet te combineren met fulltime baan/hoofdberoep ◦ Starten met carrière • Ouderdom • (Tijdelijk) stoppen door medische redenen • Afhankelijk van partner om raadsweek uit te voeren • Pestgedrag door collega-raadslid • Racisme, seksisme en andere vormen discriminatie ◦ Vrouwen worden afgerekend op uiterlijk	Redenen om te stoppen	Verloopintenties raadsleden
• Verantwoordelijkheidsgevoel door (voorkeurs)stemmen • Verantwoordelijkheidsgevoel door een van de weinige raadsleden met bijzondere identiteitskenmerken ◦ Gebrek aan vrouwen in de fractie	Redenen om door te gaan	

Bijlage 4: Protocollen tijdens onderzoeksproces

Interviewprotocol

1. Algemene informatie

- Doelgroep geïnterviewden: Gemeenteraadsleden (met diverse identiteitskenmerken)
- Streefdoel aantal interviews: 15 semigestructureerde interviews
- Streefdoel duur interviews: 1 uur tot 1,5 uur
- Informed consent formulier: Iedere geïnterviewde tekent voorafgaand het interview een *Informed consent formulier* (ICF), hierin geeft de desbetreffende ook aan of hij of zij anoniem of zichtbaar meedoet en met welke identiteitskenmerken hij/zij/hen zich identificeert.
- Audio wordt opgenomen met opnameapparatuur met toestemming van de geïnterviewde.
- Geïnterviewden worden anoniem verwerkt (met cijfers), tenzij zij aangeven te willen deelnemen aan een publicatie over Diversiteit en Inclusiviteit.
- Tessa Jugwels zal in samenwerking met Anita Schregardus of Roel Batelaan (de tweede indien de geïnterviewde wilt deelnemen aan een publicatie) de interviews afnemen.
- Locatie: Afhankelijk van voorkeur geïnterviewde. Voorgestelde opties zijn:
 - 1) Online (bijvoorbeeld via Teams)
 - 2) Offline (bijvoorbeeld in het gemeentehuis)

2. Interviewproces

- Voorbereiden op het interview:
 - Mogelijke respondenten doelgericht benaderen met een uitnodiging voor het interview, met behulp van hun openbare persoonlijke contactgegevens. Ook kunnen respondenten zich aanmelden via een oproep.
 - Met geïnteresseerden een datum, tijd en locatie afstemmen.
 - Testen van de opnameapparatuur.
 - Printen van de vragenlijst/checklijst met kernconcepten en materiaal om interviewmemo's mee te maken.
 - Printen van het ICF om mee te brengen naar de interviews.
 - ICF laten tekenen voorafgaand/tijdens start van de interviewopnames.
- Tijdens het interview:
 - Maken van interviewmemo's.
 - Gebruik maken van de topiclijst (bijlage 1).
 - Volgorde van de vragen mag afwijken van de topiclijst.
- Na het interview:
 - Uitleg over wat er gedaan wordt met de verkregen interviewdata.
 - Afspraak maken over mogelijke datum voor terugkoppeling.

Coderingsprotocol

1. Algemene informatie

- Minimaal 15 gemeenteraadsleden (met diverse identiteitskenmerken worden) geïnterviewd.
- Tijdens de interviews wordt gebruik gemaakt van een topiclijst (bijlage 1).
- De interviews worden opgenomen met opnameapparatuur.
- De opgenomen interviews worden omgezet in transcripten met uitgeschreven tekst.

2. Coderingsproces

- De transcripten worden geanalyseerd met coderingsprogramma *Atlas.ti*.
- Alleen de onderzoeker (Tessa Jugwels) voert het coderen uit.
- Er wordt deductief gecodeerd aan de hand van een codeboek (bijlage 2).
- Er wordt inductief gecodeerd door middel van abstracte codes, waaruit een codeboom voortkomt (bijlage 3). Hierdoor kent het coderingsproces 3 stappen:
 1. *Open coderen*: descriptieve/abstracte codes
 2. *Axiaal coderen*: interpretatieve codes, onthullen patronen
 3. *Selectief coderen*: groeperen codes, themavorming
- Alleen gesproken tekst wordt geanalyseerd.
- Aantal codes staat niet vast.
- Er wordt gedaan aan meervoudige codering (één fragment kan meerdere codes krijgen).
- Er wordt gedaan aan *exhaustive* coderen, waarbij alles wordt gecodeerd, met behulp van het codeboek en abstracte codes. Later worden deze codes gefilterd en gereorganiseerd.
- Grootte van de gecodeerde tekstfragmenten staat niet vast.