



# TUSSENTIJD VERTREK STATENLEDEN

Een onderzoek naar  
de beweegredenen  
voor Statenleden om  
tussentijds hun functie  
neer te leggen

*In opdracht van  
StatenlidNu*

*Auteurs: Dijk, N.L., Geurink, N., Maintz, M., Meijden, van der, D.C.*

*Cursus: Kwalitatief Onderzoek*

*Cursuscode: USG2020*

*Studentnummers: 6123570, 6184693, 6255051, 6144861.*

*Datum: 26 juni 2019*

*Docent: Leonie Heres-van Rossum*

*Opdrachtgever: StatenlidNu*

## **Samenvatting**

Provinciale Statenleden leggen relatief vaak hun functie voor het verstrijken van de institutioneel gestelde termijn neer. Dit onderzoek heeft door middel van kwalitatieve methodes onderzocht welke rol de ervaren mogelijkheden die Statenleden hebben om hun functie goed uit te voeren spelen in de beweegredenen om tussentijds de functie neer te leggen. De vertrekredenen van de respondenten hebben vaak te maken met een verandering in de werk- of privésfeer die er voor zorgt dat het minder goed mogelijk is het Statenlidmaatschap goed uit te voeren. Wij beargumenteren dat dit past in een bredere maatschappelijke trend waar ingrijpende veranderingen in de werk- en privésfeer vaker lijken plaats te vinden.

## **Voor- en Dankwoord**

Voor u ligt het onderzoek 'Tussentijds vertrek Statenleden'. Na een korte periode van twaalf weken bloed, zweet en tranen hadden wij ook zelf wel eens de behoefte tussentijds te 'vertrekken'. Uiteindelijk heeft één van de oorspronkelijke onderzoekers besloten tussentijds te vertrekken. Hoewel in een totaal andere context en met minder consequenties, hebben wij wel kunnen ervaren hoeveel impact een tussentijds vertrek kan hebben. Onder meer het zeer interessante onderwerp, wat gaat over het verloop in een orgaan dat rechtstreeks door burgers is gekozen en daarmee het hart is van de provinciale bestuurslaag, heeft ondergetekenden doen besluiten alles te blijven geven.

Dat dit onderzoek hier nu voor u ligt is allereerst te danken aan alle mensen die wij hebben mogen interviewen, observeren of die ons op een andere manier geholpen hebben. Tot slot gaat onze dank uit naar Leonie Heres, de begeleider tijdens dit onderzoek, die ons continu heeft voorzien van relevante inzichten voor de structuur en de inhoud van dit onderzoek.

Veel leesplezier toegewenst,

Christan, Milan, Nathan en Niels

## Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b>	4
Probleemstelling	4
Onderzoeksvragen	5
Wetenschappelijke relevantie	5
Maatschappelijke relevantie	6
<b>Literatuurstudie</b>	7
Het AMO-model: Ability, Motivation en Opportunity	7
Voorbeelden van mogelijkheden	7
Het EVL-model: Exit, Voice en Loyalty	8
De exit	8
Turnover: Waarom is er verloop?	8
Het unfolding model	8
Image theory	8
Turnover en de kosten-batenanalyse	9
<b>Methoden</b>	9
Wetenschapsfilosofische positionering	9
Onderzoeksmethoden	10
Populatie en steekproef	11
Achtergrondkenmerken voor selectie	12
Overzicht respondenten	13
<b>Resultaten</b>	14
Motivatie	14
Bekwaamheid	14
Benodigde kwaliteiten	15
Bevoegdheden	15
De praktijk	15
Werving en Selectie: éénrichtingsverkeer of tweerichtingsverkeer?	16
Gebrek aan ervaren mogelijkheden in de werk-privé balans als voornaamste vertrekredenen	17
Veranderingen in de balans tussen werk, privé en Statenlidmaatschap	17
Een ander politiek ambt	17
Mogelijke belangenverstremgeling	18
Ondersteuning	18
Ondersteuning door de griffie	18
Ondersteuning door de partij en fractie	19
Ondersteuning aan het begin van de periode	20

De vergoeding: kans om mogelijkheden te vergroten?	20
Deeltijdpolitici of voltijdpolitici?	22
Gebrek aan diversiteit	22
<b>Conclusie en discussie</b>	<b>23</b>
Conclusie	24
Beweegredenen voor het vertrek	24
Rol van de ervaren mogelijkheid in de vertrekredenen	24
Discussie	25
Mogelijkheden in de werk- en privésfeer: een rol voor de vergoeding?	25
Vertrekredenen passen in de huidige maatschappelijke tendens	26
Beperkingen	26
Aanbevelingen voor vervolgonderzoek	27
Deeltijdpolitici versus voltijdpolitici	27
Diversiteit	28
Vertrek na één periode	28
Aanbevelingen: de praktijk	28
<b>Bijlage 1: Codeboom</b>	<b>31</b>

# Inleiding

Statenleden vertrekken relatief vaak tussentijds uit hun functie in vergelijking met andere volksvertegenwoordigers. Van alle gemeenteraadsleden in Nederland vertrokken in de periode 2014-2018 ongeveer 14,5 procent van de gemeenteraadsleden tussentijds (Van Dam & Castenmiller, 2018). In de periode 2015-2019 daarentegen haalde 24 procent van de Provinciale Statenleden het einde van de institutioneel vastgestelde ambtstermijn niet. Het verloop van volksvertegenwoordigers week in de vrijwel overlappende periodes erg af tussen de twee decentrale lagen in het Nederlands bestuursstelsel. Dit is een opvallend gegeven. Natuurlijk variëren de onderwerpen waarover besluitvorming plaatsvindt, maar voor beide gevallen wijkt het soort werk niet significant van elkaar af.

## Probleemstelling

Tot op heden is er in Nederland weinig onderzoek gedaan naar het tussentijds vertrekken van volksvertegenwoordigers. Met tussentijds vertrek bedoelen wij vertrek voor het einde van de institutioneel gestelde termijn, de periode tussen twee opeenvolgende verkiezingen waarin een Statenlid normaal gesproken aan zal blijven. Wetenschappelijk onderzoek naar beweegredenen voor een tussentijds vertrek van volksvertegenwoordigers in Nederland ontbreekt. Er is enkel onderzoek beschikbaar van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) (Ministerie van BZK, 2015; Regioplan, 2017), die verantwoordelijk is voor de vergoedingen van Statenleden (Ministerie van BZK, 2015; Regioplan, 2017). Dergelijke onderzoeken bieden weliswaar inzicht in de bredere ontwikkelingen rondom volksvertegenwoordigers, maar gaan slechts beperkt in op de trend van tussentijds vertrekkende volksvertegenwoordigers en de beweegredenen daarvan. Het is echter wel bekend dat 76,6 procent van de Statenleden in 2017 aangaf dat de onkostenvergoeding te laag is in verhouding tot de geleden lasten (Flos, De Jager & van Lamoen, 2017).

Ook internationaal wordt er zelden onderzoek gedaan naar vertrekredenen van volksvertegenwoordigers anders dan de institutionele oorzaak (Gouglas, Maddens en Brans, 2018). Onderzoek in andere sectoren biedt echter wel belangrijke aanknopingspunten voor beweegredenen om te vertrekken en de gevolgen van zulke vrijwillige *turnover*. Naast tevredenheid over de geboden vergoeding (Singh en Loncar, 2010), lijken bijvoorbeeld ook de mogelijkheden die men wordt geboden om goed te presteren een rol spelen. Zo schetst het AMO-model van Appelbaum, Bailey, Berg en Kalleberg (2000) drie aspecten: Abilities, Motivation en Opportunities die samen leiden tot prestaties op de werkvloer. Deze drie aspecten zijn samengevoegd in het AMO-model, waarin wordt uitgelegd hoe de vaardigheden van werknemers, hun motivatie en de mogelijkheden die zij hebben kunnen leiden tot optimale prestaties. Met name het 'opportunity' aspect van het AMO-model lijkt interessant om in de context van vertrekkende Statenleden nader te onderzoeken. Statenleden worden namelijk door hun partij al geselecteerd op hun kennis en vaardigheden om het ambt als Statenlid correct uit te voeren, waardoor het zeer waarschijnlijk is dat Statenleden al voldoende over het aspect 'ability' uit het AMO model beschikken. Daarnaast lijkt het ook duidelijk dat Statenleden genoeg over het aspect 'motivation' beschikken. Door zich verkiesbaar te stellen blijkt dat Statenleden zich aangetrokken voelen tot politiek en beleid, en zich betrokken voelen bij het publieke belang. Volgens Bright (2008) zijn dit dimensies van Public Service Motivation. 77 procent van de Statenleden geeft dan ook aan zich verkiesbaar te hebben gesteld, omdat zij een bijdrage willen leveren aan de samenleving (Ministerie van BZK, 2015). Veel Statenleden lijken dus Public Service Motivation hebben. Wel kan dit in de loop van de tijd afnemen. Dit kan onder andere veroorzaakt worden door het niet ervaren van voldoende mogelijkheden om het werk goed uit te voeren. Wij zullen ons in dit onderzoek richten op de 'opportunity' die de Statenleden wordt

geboden, omdat wij het waarschijnlijk achten hierin mogelijke factoren te vinden die het veelvuldige tussentijdse vertrek van Statenleden kunnen verklaren.

## Onderzoeksvragen

In dit onderzoek wordt empirisch onderzocht of dit voor de publieke sector en het bedrijfsleven relevante AMO-model ook van toepassing is op de specifieke context van Statenleden. Allereerst verschilt deze context, omdat het zijn van Statenlid meestal een nevenfunctie is. Ten tweede verschilt de context omdat het zijn van Statenlid vrijwel nooit is ingegeven vanuit financiële overwegingen (Ministerie van BZK, 2015).

Dit onderzoeken wij aan de hand van de volgende hoofdvraag: *Welke rol speelt de door Statenleden ervaren mogelijkheid om hun werk goed uit te voeren in de beweegreden(en) om tussentijds te vertrekken?*

Onze hoofdvraag wordt beantwoord met behulp van de volgende deelvragen:

- Wat is er in de wetenschappelijke literatuur bekend over beweegredenen voor een tussentijds vertrek van politieke ambtsdragers?
- Op welke manieren kan volgens wetenschappelijke literatuur de mogelijkheid worden geboden om werk goed uit te voeren?
- Welke rol zou een tekort aan mogelijkheid om werk goed uit te voeren volgens wetenschappelijke literatuur kunnen spelen in de beweegredenen van politieke ambtsdragers voor een tussentijds vertrek?
- Welke beweegreden(en) hebben voormalig Statenleden om tussentijds te vertrekken?
- Hoe wordt Provinciale Statenleden de mogelijkheid geboden om hun werk goed uit te voeren?
- Welke rol heeft de ervaren mogelijkheid om hun werk goed uit te voeren bij de respondenten in dit onderzoek gespeeld in de beweegreden(en) om tussentijds te vertrekken?

## Wetenschappelijke relevantie

Tot op heden is bestaande kennis over Statenleden en andere decentrale bestuurslagen vrijwel beperkt tot onderzoeken die uitgevoerd zijn door het Ministerie van BZK of in opdracht van het Ministerie van BZK (Ministerie van BZK, 2015; Regioplan, 2017). De genoemde onderzoeken uitgevoerd door het Ministerie van BZK zijn voornamelijk kwantitatief van aard. Dit onderzoek voegt hier een meer theoretisch en kwalitatief perspectief aan toe. Dit onderzoek is dus een aanvulling op onderzoek dat eerder is gedaan, omdat door middel van kwalitatieve methoden meer inzicht gecreëerd kan worden over de reeds in kwantitatief onderzoek aangetoonde mechanismen die ten grondslag liggen aan het tussentijdse vertrek van Statenleden (Ministerie van BZK, 2015). Daarnaast probeert dit onderzoek eerder gevormde theorieën toe te passen in een context waarin deze nog niet eerder zijn toegepast. Een HR-concept als *turnover* (Holtom, Mitchell, Lee en Eberly, 2008), dat uitgebreid beschreven is in de wetenschappelijke literatuur, is voor zover bij ons bekend zelden toegepast op volksvertegenwoordigers, en al helemaal niet in de specifieke context van Statenleden. Data uit dit onderzoek moet uitwijzen of mechanismen die ten grondslag liggen aan *turnover* al dan niet toe te passen zijn in de specifieke context van Statenleden. Dit proberen we ook voor het AMO-model, waarin dus wordt beschreven dat een combinatie van de A, de M en de O leidt tot prestaties op de werkvloer. Wanneer er een gebrek is aan prestaties is een van de opties die mensen in een organisatie hebben om te vertrekken (Hirschman, 1970), zoals in de literatuurstudie meer uitgebreid beschreven zal worden is. Ons onderzoek draagt bij aan een beter begrip van de samenhang van deze twee theorieën en biedt inzicht in de toepasbaarheid daarvan in de specifieke context van Statenleden.

## Maatschappelijke relevantie

Inzichten uit dit onderzoek kunnen ook een belangrijke maatschappelijke bijdrage leveren. Zo kan het bijdragen aan het tegengaan van het tussentijds vertrekken van Provinciale Statenleden. Dit zou een positieve ontwikkeling zijn om verschillende redenen. Allereerst zorgt een lager verloop voor meer ervaren Statenleden, waardoor er meer institutionele kennis is die het besluitvormingsproces bevordert. Ook zorgt een lager verloop ervoor dat er meer Statenleden zijn die een geruime tijd op langdurige dossiers zitten. Dit zorgt er voor dat er meer kennis is over langdurig lopende dossiers, wat het controleren van het bestuur zou kunnen verbeteren. Daarnaast zijn een onevenredig veel Statenleden nu ofwel gepensioneerd, ofwel student. De groep hiertussen is ondervertegenwoordigd, waardoor er onvoldoende sprake is van een diverse samenstelling van de Provinciale Staten (StatenlidNu, persoonlijke communicatie, 24 april 2019). Inzichten uit dit onderzoek zouden kunnen leiden tot een meer diverse vertegenwoordiging in de Provinciale Staten. Het Ministerie zou door dit onderzoek ook meer te weten kunnen komen over werkdruk en hoe de onkostenvergoeding ervaren wordt. Tot slot kan dit onderzoek bijdragen aan de bewustwording van potentiële Statenleden. Wanneer potentiële Statenleden vooraf beter weten wat redenen voor Statenleden zijn om tussentijds te vertrekken, dan kunnen zij bij zichzelf nagaan of dit ook voor hen geldt. Op deze manier kunnen de verwachtingen van potentiële Statenleden realistischer zijn. Daarnaast zouden politieke partijen hier in de werving en selectie van potentiële Statenleden beter op kunnen sturen.

# Literatuurstudie

## Het AMO-model: Ability, Motivation en Opportunity

Het AMO-model (Appelbaum et al., 2000) combineert inzichten uit de 'social exchange theory' en het 'job characteristics model' om de prestaties van medewerkers te verklaren. AMO staat daarbij voor *Abilities, Motivation en Opportunities*. Wanneer een werknemer over alle drie beschikt leidt dit tot goede prestaties op de werkvloer (Appelbaum et al., 2000). In dit onderzoek wordt, zoals toegelicht in de inleiding, gefocust op de *opportunities*. Dit zijn de mogelijkheden die iemand heeft om zijn werk goed uit te voeren. Als iemand genoeg mogelijkheden heeft om het werk goed uit te voeren, en daarnaast gemotiveerd en bekwaam is, dan levert deze persoon goede prestaties (Appelbaum et al., 2000). Hieronder staan een aantal voorbeelden beschreven van mogelijkheden waar leden van een organisatie in meer of mindere mate over kunnen beschikken.

### Voorbeelden van mogelijkheden

Deze mogelijkheden kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op de arbeidsvoorwaarden, zoals loon en vrije dagen (Blumberg & Pringle, 1982, p. 562). Ook in de functie als Statenlid kan er sprake zijn van een soort arbeidsvoorwaarden. Het gaat dan niet om loon of vrije dagen, maar om de vergoeding en het genoemde aantal uren dat nodig is om de functie goed te kunnen vervullen.

Daarnaast kan het gaan over manier waarop leiders zich gedragen binnen organisaties of het beleid dat organisaties voeren ten aanzien van hun leden (Blumberg & Pringle, 1982, p. 562). Leiderschap speelt een belangrijke rol binnen de Provinciale Staten en de fracties op zich. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan over de manier waarop de coalitie omgaat met Statenleden die in de oppositie zitten, maar het kan ook gaan over de manier waarop een fractievoorzitter omgaat met de komst van nieuwe Statenleden. Krijgen zij echt taken of moeten ze maar 'meehobbelen'? De manier waarop dit leiderschap wordt ingevuld kan een grote invloed hebben op de manier waarop iemand als Statenlid de mogelijkheid krijgt te presteren in en deelnemen aan het besluitvormingsproces.

Mogelijkheden kan ook betrekking hebben op de informatievoorziening die leden krijgen (Blumberg & Pringle, 1982, p. 562). Zijn ze op de hoogte van de verwachtingen die de organisatie heeft van hun functioneren? Zijn leden van een organisatie bekend met de rol die zij zouden moeten vervullen? Informatievoorziening is net zo goed van belang bij het succesvol uitvoeren van een rol als Statenlid. Statenleden zullen pas succesvol zijn in hun rol als Statenlid als ze weten wat daarbij precies van ze wordt verlangd. Zij moeten goed op de hoogte zijn van de taakomschrijving en verantwoordelijkheden (zoals beschreven in de Provinciewet, Hoofdstuk 8 en 9) die een juiste vervulling van het ambt met zich meebrengen. Tevens moeten zij op de hoogte zijn van de verwachtingen die de fractie heeft over de uitvoering van het ambt. Hetzelfde geldt voor het verkrijgen van bijvoorbeeld vergaderstukken. Hoe eerder deze verkregen worden, hoe groter de kans is dat hier een gedegen analyse en uitvoering van plaats kan vinden. Bij die informatievoorziening spelen de fracties van de verschillende partijen en de griffie (zoals vastgelegd in de Provinciewet, Hoofdstuk 7) een enorm grote rol, want zij behoren hierin Statenleden te ondersteunen.

Tot slot kan ook het gedrag van andere leden van de organisatie invloed hebben op de mogelijkheden om te kunnen presteren in een organisatie (Blumberg & Pringle, 1982, p. 562). Als andere leden van de organisatie hun rol niet goed vervullen dan heeft dit zonder twijfel invloed op de manier waarop een ander lid zijn of haar rol kan vervullen. Statenleden kunnen ook voor- of nadelen ondervinden van een



bepaalde relatie tot hun collega's. Een goede en efficiënte samenwerking binnen de partij maakt het beter mogelijk voor een Statenlid om zijn of haar rol goed uit te voeren dan wanneer de hele fractie langs elkaar heen werkt. Dit heeft gedeeltelijk ook weer te maken met de mate waarin er gedegen leiderschap is binnen een fractie. Het gaat hier om het creëren van een rolverdeling waarin iedereen kan excelleren, zodat de rol van Statenlid succesvol vervuld kan worden.

### Het EVL-model: Exit, Voice en Loyalty

Als teveel van de bovengenoemde mogelijkheden ontbreken kan er geen goede prestatie worden geleverd volgens het AMO-model. In de Exit, Voice, Loyalty theorie (EVL-model) beschrijft Hirschman (1970) vervolgens drie opties als er een gebrek aan kwaliteit van resultaten geleverd kan worden. De eerste optie die Hirschman beschrijft is het verlaten van een organisatie, de exit (Hirschman, 1970). De tweede optie is voice. Dit betekent dat een lid van een organisatie aan zal geven dat de kwaliteit van de organisatie en haar resultaten achterlopen. Daarbij geeft hij of zij ook bij het management aan waar dit naar zijn of haar mening mis gaat (Hirschman, 1970). De laatste optie die Hirschman presenteert is de mogelijkheid om loyaal te blijven aan de organisatie zonder zich daarbij uit te spreken over de kwaliteit van de organisatie en haar resultaten (Hirschman, 1970).

#### De exit

In dit onderzoek ligt de focus op de exit mogelijkheid: het vertrekken uit de organisatie. De exit mogelijkheid is een actieve manier om te laten zien dat iemand het niet eens is met de lijn die het management kiest om resultaten te behalen (Berntson, Näswall & Sverke, 2010). Het wordt door Hirschman beschreven als iets dat de laatste optie zou moeten zijn om te laten zien dat iemand het niet eens is met het beleid van het management (Bernston et al., 2010). Om de exit nog verder te kunnen analyseren zullen we verder kijken naar turnover-literatuur.

### Turnover: Waarom is er verloop?

#### Het unfolding model

Turnover is het vrijwillig vertrekken van leden uit een organisatie (Mitchell & Lee, 1994). Turnover kan verschillende oorzaken hebben. Mobley (1977, in Mitchell & Lee, 1994) ziet bij turnover een belangrijke rol weggelegd voor baantevredenheid en de aanwezigheid van alternatieven voor de bestaande baan (Mitchell & Lee, 1994, p. 52-55). Mitchell en Lee's unfolding model (1994) benadrukt echter dat turnover ook ongeplande oorzaken kan hebben, en introduceert hiervoor het begrip shocks (Mitchell & Lee, 1994). Shocks zijn volgens Mitchell en Lee 'duidelijke te onderscheiden gebeurtenissen die werknemers aanzetten tot bewuste beslissingen met betrekking tot hun baan' (Mitchell & Lee, 1994, p. 60). Shocks zijn niet de reden dat mensen besluiten een organisatie te verlaten, maar laten mensen nadenken over redenen om al dan niet bij de organisatie te blijven (Maertz & Kmitta, 2012, p. 27-28). Shocks zijn niet per se negatief, ze kunnen ook een positief of neutraliserend effect hebben (Holtom, Mitchell, Lee & Inderrieden, 2005, p. 340-341). Ook hoeven ze niet onverwachts te komen, zoals bij de geboorte van een kind (Holtom et al., 2005, p. 341).

#### Image theory

Van belang bij het unfolding model is het gebruik van de image theory door Mitchell en Lee (1994, p. 57). Deze houdt in dat mensen een beeld vormen door een dynamiek tussen interne en externe factoren, waarbij shocks een grote rol kunnen spelen als externe factoren (Mitchell & Lee, 1994, p. 57-60). Het beeld dat iemand heeft van een organisatie of functie zou bepalend kunnen zijn voor de keuze

om een organisatie al dan niet te verlaten. Onderzoeken die gebaseerd zijn op dit model geven ook duidelijk aan dat er relaties bestaan tussen turnover en factoren die in het unfolding model worden genoemd, zoals job dissatisfaction (Holtom & Inderrieden, 2006, p. 445-449).

Zo is er bijvoorbeeld empirisch bewijs gevonden van de negatieve relatie tussen turnover en vergoedingstevredenheid (Singh & Loncar, 2010, p. 481-483). Hoe lager de vergoedingstevredenheid is, hoe hoger de turnover zal zijn (Singh & Loncar, 2010, p. 481-483). Dit voorbeeld is bijzonder relevant voor ons onderzoek omdat we daaruit kunnen afleiden dat de vergoeding die Statenleden krijgen omhoog moet worden geschroefd, aangezien veel Statenleden aangeven ontevreden te zijn met de vergoeding (Flos, De Jager & van Lamoen, 2017). De vergoeding is volgens een deskundige op dit moment namelijk niet voldoende om een 20 uur salarisverlies te compenseren, wat de mogelijkheid om een Statenlidmaatschap succesvol te laten worden verkleint (Deskundige 1, persoonlijke communicatie).

### Turnover en de kosten-batenanalyse

Specifiek van belang met betrekking tot onderzoek naar volksvertegenwoordigers zijn eerdere onderzoeken die laten zien dat politici hun beslissing over het voortzetten van hun politieke carrière baseren op een kosten-batenanalyse (Hjelmar, Olsen & Pedersen, 2010; Moore & Hibbing, 1998). Hjelmar, Olsen en Pedersen (2010) hebben gevonden dat mensen die de overstap maken van de private sector naar de volksvertegenwoordiging de kosten te laag en de baten te hoog inschatten. Hierdoor is de kans groter dat de kosten-batenanalyse die ze maken positief zal uitvallen. Dat deze kosten-batenanalyse in de werkelijkheid toch negatief kan uitvallen zou dus goed tot een (tussentijds) vertrek kunnen leiden (Moore & Hibbing, 1998).

## Methoden

Om de onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden wordt onder meer gebruik gemaakt van een aantal kwalitatieve onderzoeksmethoden. Uit eerder kwantitatief onderzoek is gebleken dat de hoeveelheid vertrekkende Statenleden relatief hoog is, dat de functie als Statenlid meer tijd kost dan daarvoor gereserveerd is en dat de vergoeding volgens veel Statenleden hoger zou moeten zijn (Flos, de Jager & van Lamoen, 2017). De kwantitatieve vorm van onderzoek is hier dus in zijn kracht gebruikt om aan te geven welke trend er zichtbaar is en om te laten zien wat de mogelijke oorzaken hiervan zijn. Kwantitatief onderzoek is echter minder goed toepasbaar bij het onderzoeken van de diepere beweegredenen van Provinciale Statenleden om tussentijds te vertrekken. Daarbij zal er namelijk meer moeten worden getracht om tussentijds vertrokken Statenleden te begrijpen en te zoeken naar de manier waarop zij betekenis geven aan de mogelijke redenen voor hun vertrek. Het dieper willen ingaan op onderzoeksresultaten die om verklaring vragen is een goede reden om voor kwalitatief onderzoek te kiezen (Boeije, 2016, p. 33-34) en kan daardoor goed worden gebruikt als verdieping op het kwantitatieve onderzoek. Met een kwalitatief onderzoek willen wij dus inzicht verkrijgen in het mechanisme dat het tussentijdse vertrek van Statenleden zou kunnen verklaren.

### Wetenschapsfilosofische positionering

In dit onderzoek nemen wij een interpretatieve positie in de wetenschapsfilosofie in. Wij gaan namelijk uit van de interpretatieve visie dat er niet één sociale werkelijkheid is, maar dat mensen hun eigen sociale werkelijkheden hebben (Bryman, 2016, p. 26-28). Tussentijds vertrokken Statenleden kunnen hun vertrek en de reden daarvoor bijvoorbeeld op een andere manier hebben ervaren. In dit onderzoek

zullen wij proberen deze verschillende sociale werkelijkheden te ‘verstehen’ (Duberley, Johnson & Cassell, 2012, p. 21). Dit houdt in dat wij zullen proberen te begrijpen hoe tussentijds vertrokken Statenleden betekenis geven aan hun werk als Statenlid en de reden voor hun vertrek. In dit onderzoek nemen wij de interpretatie van respondenten dus als uitgangspunt voor het ontwikkelen van kennis over de sociale wereld.

## Onderzoeksmethoden

Interviews als instrument sluiten goed aan bij het doel van dit onderzoek. Met interviews kan kennis worden vergaard, een verhaal worden aangehoord of het perspectief van een respondent worden verduidelijkt (Boeije, 2016, p. 78). Het doel van dit onderzoek is om te onderzoeken in welke mate de mogelijkheid die Statenleden krijgen om hun werk goed uit te voeren meespeelt in de beweegredenen om tussentijds te stoppen. Dit doel sluit om twee redenen goed aan bij het gebruik van interviews. Interviews met vooral deskundigen zorgen voor kennis over het onderwerp. Hoe verhoudt bijvoorbeeld de hoeveelheid geraamde tijd voor de functie van Provinciaal Statenlid zich ten opzichte van andere politieke ambtsdragers? Het verduidelijken van het perspectief op het onderwerp is vooral bij de onderzochte subjecten van belang. De focus zal hier meer liggen op hoe de subjecten bijvoorbeeld deze tijdsraming, het werk als Statenlid en de reden van hun vertrek hebben ervaren.

Voor de interviews betekende de interpretatieve positionering dat niet is getest of vooraf opgestelde assumpties klopten, maar dat de respondent juist de ruimte is gegeven om zijn/haar eigen perspectief uit te leggen. Om de problematiek nog iets scherper te krijgen en om een beter beeld te krijgen van de relevante thema's die kunnen spelen bij tussentijds vertrokken Statenleden is gekozen om eerst twee open interviews te houden met deskundigen. De andere tien interviews, met tussentijds vertrokken Statenleden, zijn semigestructureerd afgenomen. Op basis van literatuur en de data uit eerdere interviews is hiervoor een topiclijst ontwikkeld en gedurende het onderzoek bijgewerkt om iets meer sturing te geven aan de volgende interviews. De onderwerpen die in de topiclijst verwerkt zijn, zijn dus gebruikt als ‘sensitizing concepts’, zodat er beter begrepen kon worden hoe de interpretatie van de respondent zich verhoudt tot de literatuur en de interpretatie van andere respondenten (Boeije, 2016, p. 43). In de literatuurstudie kwam bijvoorbeeld naar voren dat turnover kan worden verklaard door shocks. Daarom is er bij de antwoorden van de respondenten op gelet en op doorgevraagd. Daarnaast is door de opgedane kennis uit het AMO-model en het EVL-model in de interviews gevraagd naar de staat van de bekwaamheid, motivatie en ervaren mogelijkheden om goed te kunnen functioneren, en de invloed hiervan op de exit van het Statenlid. Echter, tegelijkertijd is zo veel mogelijk de ruimte gegeven aan de respondent om zijn of haar eigen betekenissen en ervaringen van het vertrek te uiten. Op deze manier is getracht in het gesprek dieper in te gaan op de betekenisgeving van de respondenten om hen zo goed mogelijk te kunnen begrijpen. Vandaar dat is gekozen voor een semi gestructureerde opzet in de interviews. De data uit de interviews is vervolgens open, met minimale invloed van de literatuur, gecodeerd, om zo dicht mogelijk bij de woorden van de respondenten te blijven. Daarna zijn deze codes gebruikt om axiaal en selectief te kunnen coderen voor het verkrijgen duidelijke resultaten met verschillende categorieën aan antwoorden. Deze codering heeft geleid tot de codeboom, te vinden in Bijlage 1.

Om een beter beeld te krijgen van de werkzaamheden van Statenleden en de manier waarop zij worden ondersteund in hun werk zijn naast de interviews ook observaties gedaan, bijvoorbeeld bij een belangrijke ondersteuning van Statenleden: de Statengriffie. Door zelf te zien hoe Statenleden worden ondersteund door de Statengriffie en door, ook in andere observaties, een beter beeld te krijgen van de werkzaamheden van Statenleden is geprobeerd beter begrijpen hoe deze ondersteuning werkt.

Daardoor kregen de onderzoekers een beter begrip van de ondersteuning door de Statengriffie, waardoor ook de uitspraken van respondenten hierover beter konden worden begrepen.

Het laatste instrument dat gebruikt is om te begrijpen waarom Statenleden tussentijds vertrekken en welke rol de ervaren ondersteuning daarbij heeft gespeeld is de documentanalyse. Door documenten te analyseren over de gang van zaken in de Provinciale Staten, de werkzaamheden van de griffie en de benodigde kwaliteiten van een Statenlid is getracht een beeld te krijgen van hoe deze zaken officieel of in theorie in zijn werk zouden moeten gaan.

De combinatie van deze drie verschillende instrumenten zorgt voor triangulatie van data. Dit houdt in dat verschillende vormen van dataverzameling ervoor zorgen dat de validiteit en betrouwbaarheid worden verhoogd (Boeije, 2016, p. 156). In dit onderzoek is er bijvoorbeeld op drie manieren data verzameld over de ondersteuning van Statenleden door de griffie. Door documentanalyses uit te voeren over de functiebeschrijving van de griffie kon beter begrepen worden hoe de griffie de Statenleden officieel zou moeten ondersteunen. Ook is geobserveerd hoe de ondersteuning van Statenleden door de griffie in de praktijk verloopt. Daarnaast is getracht met interviews te ontdekken hoe de tussentijds vertrokken Statenleden de ondersteuning door de griffie hebben ervaren. Door het toepassen van drie manieren van dataverzameling is een vollediger beeld verkregen en zijn de zwaktes van de verschillende methoden opgevangen door hetzelfde concept ook met een andere methoden te onderzoeken.

### Populatie en steekproef

Dit onderzoek richt zich op Provinciale Statenleden die vertrokken zijn voordat de institutionele termijn is afgelopen. In deze populatie zijn onze respondenten geselecteerd op basis van relevante criteria die zijn afgeleid uit de literatuur of de expertinterviews, waarbij gestreefd is naar maximale diversiteit. Het eerste criterium dat is gebruikt voor het selecteren van de respondenten is sekse. Uit onderzoek van Matud (2004) blijkt dat er duidelijke verschillen zitten in de mate waarin mannen en vrouwen stress ervaren. Aangezien stress een reden kan zijn om te stoppen met een baan (Jamal, 1990) is het onder andere belangrijk dat in dit onderzoek de variatie tussen mannen en vrouwen waarborgen. Het tweede criterium dat is gehanteerd bij het selecteren van de respondenten is levensfase. Hiervoor is gekozen vanwege het vermoeden dat de levensfase een bepalende rol heeft in de hoeveelheid tijd die een Statenlid beschikbaar kan of wil stellen voor de functie als Statenlid (Deskundige 1, persoonlijke communicatie). Het derde criterium waarop de respondenten zijn geselecteerd is provincie waarin het tussentijds vertrokken Statenlid actief is geweest. In de provincies kan de mogelijkheid om de functie als Statenlid goed uit te voeren verschillen. Bijvoorbeeld doordat de griffie anders de te werk gaat, maar ook omdat de vergoeding per provincie verschilt (Deskundige 1, persoonlijke communicatie). Daarom is het belangrijk dat voor dit onderzoek tussentijds vertrokken Statenleden uit zoveel mogelijk verschillende provincies zijn geïnterviewd om een breed beeld te schetsen, omdat het onderzoek hiermee niet beïnvloed wordt door incidentele omstandigheden in een beperkte aantal provincies. Het laatste criterium waar de respondenten op zijn geselecteerd is partij waarvoor het tussentijds vertrokken Statenlid actief is geweest. De meningen die Statenleden over de vergoeding hebben verschillen bijvoorbeeld sterk per partij. Zo hebben Statenleden van de SP aangegeven dat zij de vergoeding zo goed vinden, terwijl alle andere Statenleden de vergoeding te laag vonden (Flos, De Jager & Van Lamoen, 2017). Daarom is het dus van belang dat respondenten van verschillende partijen afkomstig zijn.

### Achtergrondkenmerken voor selectie

De steekproef bestaat uit tien respondenten. De keuze voor tien respondenten is tot stand gekomen na een afweging tussen de betrouwbaarheid, haalbaarheid en de grondigheid van de analyse. Minder respondenten had geleid tot een minder betrouwbare uitkomst, omdat het zou kunnen gaan om incidenten die toevallig overeen zouden komen. Meer respondenten had geleid tot een minder grondige analyse per respondent, in verband met de haalbaarheid van het onderzoek. De tijdsperiode van dit onderzoek is namelijk vrij kort. Meer respondenten zou tot gevolg hebben dat er minder tijd voor de analyse per respondent zou zijn. 'Tussentijds vertrokken Statenleden' is een relatief homogene, specifieke populatie, waardoor een kleinere steekproef ook zou moeten volstaan (Boeije, 2016, p. 65). Bovendien is de verwachting dat de data na het interviewen van tien respondenten verzadigd zal zijn. De verwachting is niet dat met meer dan tien respondenten hele nieuwe ontwikkelingen of hele verschillende data gevonden zal worden (Boeije, 2016, p. 65).

### Overzicht respondenten

De respondenten staan hieronder in een tabel weergegeven. Vanwege het waarborgen van de anonimiteit is gekozen om per respondent alleen de achtergrondkenmerken man/vrouw, provincie en de gezeten periode te weergeven.

	Man/ Vrouw	Provincie	Gezeten periode
Respondent A	Vrouw	Friesland	0-2 jaar
Respondent B	Vrouw	Friesland	3-4 jaar
Respondent C	Man	Groningen	0-2 jaar
Respondent D	Man	Groningen	8+ jaar
Respondent E	Vrouw	Zuid-Holland	0-2 jaar
Respondent F	Vrouw	Zuid-Holland	3-4 jaar
Respondent G	Vrouw	Drenthe	0-2 jaar
Respondent H	Vrouw	Gelderland	6-8 jaar
Respondent I	Vrouw	Utrecht	4-6 jaar

Respondent J	Man	Utrecht	0-2 jaar
--------------	-----	---------	----------

	Functie/organisatie
Deskundige 1	Oud-griffier
Deskundigen 2	Werknemers bij het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

## Resultaten

Zoals blijkt uit de voorgaande hoofdstukken tracht dit onderzoek inzichtelijk te maken wat de beweegredenen zijn van Statenleden om tussentijds te vertrekken, waarbij expliciet wordt ingegaan op de ervaren mogelijkheden van het Statenlid om zijn of haar werk goed uit te kunnen voeren. In dit hoofdstuk worden de relevante resultaten uit interviews, observaties en documentanalyses uiteengezet. Dit hoofdstuk is opgedeeld in verschillende topics die veel naar voren kwamen tijdens de interviews en tijdens de observaties. Te beginnen met een korte beschrijving van de motivatie van de respondenten, ter controle van onze aanname dat dit geen oorzaak is voor tussentijds vertrek. Een zelfde korte bespreking zal volgen over de bekwaamheid van respondenten. Daarna zal meer uitgebreid worden gekeken naar de mogelijkheden die Statenleden ervaren om hun ambt succesvol te vervullen en de relatie die dit zou kunnen houden tot de redenen die respondenten geven om te vertrekken als Statenlid. Hiervoor zullen onder meer onderwerpen als de tijdsbesteding, privé-werkbalans en het aanraden van het Statenlidmaatschap worden aangesneden.

### Motivatie

De motivaties van de respondenten om Statenlid te worden lopen uiteen, maar er zijn duidelijke patronen te herkennen. Gedeeltelijk spreken de respondenten over een eigenbelang als motivatie: *“... je werkt aan je persoonlijke ontwikkeling.”* (Respondent D). Het kan daarbij dan ook dienen als opstapje: *“Veel jongeren beginnen vaak in hun eigen gemeente en stromen dan door naar de provincie toe. En zo kunnen ze dan vaak ook nog doorstromen naar het Rijk, naar de Tweede Kamer”* (Deskundige 1). Belangrijk om specifieke te noemen is dat het duidelijk is dat de vergoeding geen rol speelt in het eigenbelang van de respondenten: *“Om heel rijk te worden hoef je natuurlijk geen Statenlid te worden”* (Respondent E).

Het grootste gedeelte van de respondenten geeft echter aan dat zij, zoals de verwachting was, vooral gemotiveerd zijn, omdat zij een maatschappelijke bijdrage willen leveren. Veel respondenten geven aan dat je in de Provinciale Staten zit *“...omdat je wat bij wilt dragen, omdat je maatschappelijk wat wilt betekenen”* (Respondent C). Deze respondent gaat verder door aan te geven *“...dat [...] [het] ook een bepaalde zingeving geeft, naast dat ik er nog meer bij doe en dat verrijkt mij enorm”* (Respondent C). Een andere respondent zegt bijvoorbeeld het volgende: *“[...] je willen inzetten voor de maatschappij en daar ook iets aan willen bij te dragen, ik denk dat dat voor mij de hoofdreden is. Je wilt het doen om welke reden dan ook, maar niet vanwege het podium en de financiën”* (Respondent H). Deze respondent voegt dus toe dat je de functie niet hoeft te gaan bekleden voor het podium of omdat je er financieel echt baat bij hebt. De respondenten geven vaak aan dat zij politiek bedrijven om een ideaal te bereiken. Een respondent zegt hierover het volgende: *“Ik denk dat vooral de belangrijkste overweging is wat wil je als je de politiek ingaat, wat wil je bereiken. Je hebt een bepaald idealisme en dat was voor mij wel duidelijk”* (Respondent B).

### Bekwaamheid

Om de bekwaamheid van de Statenleden te toetsen hebben we gekozen voor een drietal instrumenten. Ten eerste hebben we onze respondenten gevraagd naar de kwaliteiten die nodig zijn om een succesvol Statenlid te zijn. Vervolgens zijn we doorgegaan op deze benodigde kwaliteiten door te kijken welke rol een Statenlid zou kunnen vervullen volgens het Reglement van Orde. Daaropvolgend hebben we observaties uitgevoerd om te kijken of Statenleden ook echt over kwaliteiten lijken te beschikken.

## Benodigde kwaliteiten

Genoemde kwaliteiten kunnen grofweg opgedeeld worden in volksvertegenwoordigende kwaliteiten buiten het provinciehuis en taken van Provinciale Staten binnen het provinciehuis. Een respondent verwoordt dit idee als volgt: *“Kijk in het provinciehuis komen de stukken en spreek je met ambtenaren en spreek je met politici. Daar begint het. Maar de echte wereld is allemaal daarbuiten. [...] Want het gebeurt echt niet allemaal in het provinciehuis”* (Respondent C).

Er zijn een aantal kwaliteiten die vaak genoemd worden als het gaat om kwaliteiten buiten het provinciehuis. Zo moeten Provinciale Statenleden *“een open houding [...] hebben naar [...] [hun] omgeving”*, waarbij hoort *“dat je goed moet kunnen luisteren”* en *“dat je vragen moet kunnen stellen”* (Respondent C). Dit draait voor veel Provinciale Statenleden dan vooral om het contact met burgers, maar sommige Statenleden leggen ook nadruk op het om kunnen gaan met andere overheidslagen, andere organisaties en uitvoeringsorganisaties: *“... je zit meer op intergemeentelijke samenwerkingsverbanden, met bedrijven, organisaties en instellingen”* (Respondent E).

Binnen het provinciehuis zijn er andere kwaliteiten die worden genoemd door de Statenleden. Zij achten het van belang dat iemand *“nieuwsgierigheid [toont, want] dat is heel essentieel voor een politicus”* (Respondent F). Zij geven aan dat dit gepaard moet gaan met een *“bereidheid om veel te leren”* (Respondent F), omdat men alleen op deze manier het *“politieke handwerk”* (Respondent F) onder controle kan krijgen. Hiermee wordt bedoeld dat je *“[een] hele gereedschapskist van moties, stellen van vragen en amendementen, initiatiefvoorstel [hebt]”* (Respondent F), en deze onder controle zal moeten hebben om succesvol het volksvertegenwoordigende ambt te vervullen.

## Bevoegdheden

Door middel van een documentanalyse is inzicht verkregen in de bevoegdheden van Provinciale Statenleden, die onder andere gaan over het bovengenoemde *“politieke handwerk”* (Respondent F). Zo stelt artikel 37 lid 1 van het Reglement van Orde van de Provinciale Staten van Gelderland het volgende: *“Ieder lid van Provinciale Staten kan ter vergadering een motie indienen”*. Lid 2 en 3 van artikel 37 beschrijven vervolgens het proces van het indienen van die moties en de stemming daarover. Zo zijn er nog vele andere bevoegdheden te benoemen zoals het recht op interpellatie (art. 41) of het indienen van schriftelijke (art. 42) of mondelinge (art. 43) vragen. Bij het spreken en het interrumpen krijgen Statenleden te maken met art. 22 t/m art. 26 van het Reglement van Orde en hun rechten zijn hierin opgenomen.

## De praktijk

Al deze bevoegdheden en de door Statenleden genoemde benodigde kwaliteiten daarvoor komen terug tijdens de observatie van de Provinciale Statenvergadering. Interrumpen gebeurt regelmatig tijdens vergaderingen en commissies van de Provinciale Staten en tijdens de themabijeenkomst in Noord-Brabant. De observaties van commissievergaderingen lieten een wisselend beeld zien. Sommige deelnemers van één van de twee vergaderingen wisten niet exact wat er speelde in de dossiers. Kanttekening hierbij is dat commissieleden niet automatisch lid zijn van de Provinciale Staten.

Het moment van interruptie en de duidelijkheid daarvan heeft een effect op het antwoord en het verdere debat tussen de sprekers. Een interruptie die duidelijk is krijgt ook een duidelijk antwoord. Een interruptie die onduidelijk en onsamenhangend is krijgt een vage reactie, waarop vervolgens vrij slecht kan worden ingegaan. Kortom, tijdens de observatie blijkt het enorm belangrijk dat Statenleden de kunst van het interrumpen verstaan. Het stellen van vragen komt naar voren tijdens de



themabijeenkomst in Noord-Brabant. Hier kunnen Statenleden vragen stellen aan de Gedeputeerde op het thema (in dit geval Ruimte en Wonen). Dit gebeurt in de eerste termijn, waarna vervolgens de Gedeputeerde reageert op deze vragen met ruimte voor reactie van de vragenstellers. Alle Statenleden doen dit zonder twijfel en terughoudendheid, enkel leden van een nieuwe partij laten hun beurt volledig voorbij gaan, wat leidt tot lichtelijk verbaasde blikken bij de andere leden in de bijeenkomst. Verder waren de kwaliteiten van Statenleden die genoemd zijn in de interviews, vooral de volksvertegenwoordigende kwaliteiten, niet altijd duidelijk zichtbaar in de Statenvergaderingen en commissies. Dit betekent echter niet dat Statenleden niet over deze kwaliteiten beschikken. Over de kwaliteiten tijdens de vergaderingen en commissies is het beeld overwegend positief.

### Werving en Selectie: éénrichtingsverkeer of tweerichtingsverkeer?

Naast de observaties, waaruit blijkt dat kandidaten overwegend beschikken over voldoende kwaliteiten, wordt uit de data duidelijk dat tijdens het proces van werving en selectie ook is gekeken naar bekwaamheid van potentiële Statenleden. Dit blijkt uit de uitspraken die onze respondenten doen over de procedure van werving en selectie. Zo geven de respondenten aan dat zeker een gedeelte van de Statenleden zich al 'bewezen' heeft als volksvertegenwoordiger in andere functies. De respondenten die door de partij gevraagd worden hebben vrijwel allen al ervaring in een andere bestuurslaag, voornamelijk de gemeenteraad, of als 'schaduw lid' voor de Provinciale Staten. Dit kan dan ook een manier zijn om uiteindelijk Provinciaal Statenlid te worden: *"Door het lidmaatschap en betrokkenheid in mijn directe omgeving en de gemeente [ben ik] ook door anderen gevraagd voor beschikbaarheid voor de Provinciale Staten. Daar had ik ook zelf wel interesse in. Door dat gecombineerd heb ik gesolliciteerd bij de werving"* (Respondent D).

Echter, komt een gedeelte van de kandidaten ook op de kieslijst door zichzelf aan te melden. Zo geeft een respondent bijvoorbeeld aan dat zij uit zichzelf aangaf dat ze Provinciaal Statenlid wilde worden: *"Ik heb destijds hier binnen het bestuur van [de gemeente] aangegeven dat ik graag Statenlid wilde worden"* (Respondent E). Een aantal respondenten vindt de combinatie van verschillende manieren waarop mensen worden geworven voor de kieslijst goed. Een respondent zegt hierover het volgende: *"Dat zowel mensen actief benaderd worden als een open procedure, en daar komen soms leuke verrassingen uit ongetwijfeld"* (Respondent A). De manier van werving zorgt dus voor kwalitatief goede Statenleden.

Over de wervingsprocedures zijn de respondenten dus positief. Uit de data blijkt dat respondenten na de werving onderworpen worden aan een uitgebreide selectie. Alle respondenten zijn bijvoorbeeld in gesprek geweest met commissies of partij bestuurders om te bepalen of zij geschikt zouden zijn om als Provinciaal Statenlid verkozen te worden. Zo blijkt ook uit de volgende beschrijving van het proces door een respondent: *"Je moest een motivatiebrief schrijven en je CV, ja het is eigenlijk een soort sollicitatie, en dan is er een kandidaatstellingscommissie en daar heb je een gesprek mee. Ik had eerst een soort verkennend gesprek met de voorzitter, en later nog een keer met de commissie"* (Respondent B). Alle respondenten geven aan dat zij in een soortgelijk selectieproces hebben gezeten. Hierbij geven respondenten nauwelijks aan dat aan hen veel verteld is over wat de functie precies inhoudt en wat er van hen verwacht wordt.

Tijdens een expert-interview komt dan ook naar voren dat er wordt getwijfeld over de vraag of partijen tijdens de werving en selectie genoeg doen om duidelijk te maken wat de functie precies van mensen vraagt, bijvoorbeeld met betrekking tot tijd: *"Nou, ik twijfel eraan of daar bij iedere partij zoveel aandacht aan wordt besteed. De ervaren partijen daar zou je van denken, die besteden daar wel"*

aandacht aan in wervingsgesprekken en die doen in dat selectiegesprekken met hun kandidaten wel. De minder ervaren partijen, die nieuwe partijen, die weten dat soort dingen niet” (Deskundige 1). Slechts één Statenlid geeft dan ook echt aan dat dit duidelijk is vermeld: *“Jawel, dat is verteld”* (Respondent F), maar zij geeft daarbij ook wel aan dat het zeker van belang is dat dit soort dingen worden vermeld: *“Dus ik weet uit ervaring ook dat sommige mensen een stap eerder nodig hebben om te oriënteren: is het wat voor mij?”* (Respondent F). Doordat de informatievoorziening van tevoren soms gebrekkig is zou het dus kunnen dat men geen goede inschatting kan maken of er een combinatie kan worden gemaakt tussen de primaire baan, de privésituatie en het Statenlidmaatschap. Met andere woorden: het is voor een potentieel Statenlid niet in te schatten of hij of zij voldoende mogelijkheid heeft om zijn functie goed uit te voeren wanneer hij of zij vooraf niet volledig is geïnformeerd.

## Gebrek aan ervaren mogelijkheden in de werk-privé balans als voornaamste vertrekredenen

### Veranderingen in de balans tussen werk, privé en Statenlidmaatschap

Het vinden van de juiste combinatie tussen werk, privé en het Statenlidmaatschap blijkt voor de meeste van onze respondenten een uitdaging. Met name een verandering in de werk- of privésfeer blijkt een grote uitdaging bij het combineren van deze drie. Hierbij beschrijven respondenten bijvoorbeeld het beginnen aan een baan waarbij veel gereisd moet worden of een echtscheiding en daarna co-ouderschap waardoor de politieke agenda niet meer te combineren valt met de privé agenda. Een respondent vertelt hierover: *“Nee, de uiteindelijke reden om te stoppen was dat mijn partner en ik uit elkaar gingen. En, nou dat was gewoon een echtscheiding, dat is nooit een fijne periode, en daarna hebben wij voor co-ouderschap gekozen, of eigenlijk vrijwel meteen, en dat betekende dat ik gewoon de ene week geen kinderen thuis had en de andere week wel. En, en een politieke agenda laat zich niet leiden door of jij wel of niet je kinderen thuis hebt, en dan was ik alleen thuis en ik wilde niet dan ook al die avonden en al die dingen die je moest doen. Ik dacht dat wil ik niet. Als ik dan de kinderen heb dan wil ik er ook voornamelijk zijn. Ik kan heus wel iets doen, maar niet zoveel als dit, dat is niet te combineren met elkaar”* (Respondent B).

De combinatie van privé, werk en het Statenlidmaatschap blijkt ook voor anderen een belangrijke reden om te stoppen als Statenlid. Dit citaat is zeker niet het enige bewijs dat dit een belangrijke rol speelt. Zo stelt een andere respondent: *“[...] het kost heel veel tijd. Dat hoor je van andere mensen misschien ook wel. Het is in ieder geval [...], naast een goede normale [...] fulltime baan, is het best wel zwaar”* (Respondent E). Dit wordt door een andere respondent ook duidelijk uiteen gezet: *“[Naast een] job die fulltime is, was er [...] ook geen ruimte voor om het werk als Statenlid nog volwaardig te kunnen doen”* (Respondent D). Dit gebeurt vaak bij een verandering in baan. Respondenten geven hierbij wel aan dat ze zich afvragen of de aard van hun nieuwe werk überhaupt gecombineerd kan worden met het Statenlidmaatschap, waarmee het dus een probleem wordt dat vanuit de organisatie van de Provinciale Staten niet kan worden opgelost. Dit is bijvoorbeeld op te maken uit het volgende fragment: *“... omdat het een nationale en internationale job is die fulltime is [...] er als derde ook geen ruimte voor om het werk als Statenlid nog volwaardig te kunnen doen. Want als Statenlid moet je avonden beschikbaar zijn of overdag.”* (Respondent D)

### Een ander politiek ambt

Een andere reden voor vertrek bij het beginnen aan een nieuwe baan komt naar voren als een Statenlid een ander publiek of volksvertegenwoordigend ambt gaat vervullen. Deze categorie wordt los genoemd omdat dit kan gaan over het niet combineren van de functies in verband met tijd, maar veel vaker een

andere oorzaak heeft. Vaak is het juridisch niet mogelijk of wordt het als onwenselijk ervaren. Een respondent zegt bijvoorbeeld: *“Ik ben gestopt, omdat ik wethouder werd”* (Respondent F). Een andere respondent gaf aan dat zij het ambt verliet om gemeenteraadslid te worden: *“... toen was het moment dat ik alsnog naar de gemeenteraad kon”* (Respondent A).

Dat dit gebeurt is ook voor andere Provinciale Statenleden zichtbaar en zij onderschrijven deze ontwikkeling: *“Dus er zit altijd een overlap, als je die overstap maakt zit er altijd een overlap. Dus ik denk dat één van de dingen waar Provinciale Staten best veel last van heeft [...] is dat mensen die tussentijds een overstap maken naar de gemeenteraad of wethouder worden, [...] ik denk dat er meer verloop is daar bij Provinciale Staten om die reden, dan [dat] er mensen afhaken om persoonlijke redenen”* (Respondent A). Daarmee vormt ook dit dus een belangrijke reden om tussentijds te vertrekken uit de Provinciale Staten.

### Mogelijke belangenverstrengeling

Er is door een respondent nog een andere reden genoemd om te vertrekken, namelijk de schijn van conflicterende belangen tussen het Statenlidmaatschap en de primaire baan. Een voormalig provinciaal Statenlid benoemt dit als één van zijn redenen om te vertrekken: *“Twee: het voorkomen van de schijn van belangenverstrengeling, de schijn”* (Respondent D). Hij is het enige geïnterviewde tussentijds vertrokken Statenlid dat dit noemt als een reden voor vertrek. Echter is dit door een deskundige wel genoemd als een vaker gehoorde vertrekreden (Deskundige 1), waardoor er dus wel rekening mee moet worden gehouden dat dit ook een reden kan zijn voor een tussentijds vertrek.

### Ondersteuning

Door Statenleden wordt aangegeven dat zij in hun werkzaamheden op verschillende manieren worden ondersteund. Dit gebeurt met name door de griffie, de partij en de fractie. Hieronder zal verder worden toegelicht op welke manier deze drie de Statenleden ondersteunen en hoe Statenleden deze ondersteuning ervaren.

#### Ondersteuning door de griffie

Ondersteuning van de griffie wordt door vrijwel alle respondenten beschouwd als naar behoren. Een respondent geeft bijvoorbeeld het volgende aan: *“De griffie ondersteunt enorm om je wegwijs te maken”* (Respondent C). Een andere respondent geeft hetzelfde aan, waarbij zij wel vermeldt dat de griffie vooral op verzoek ondersteund: *“Ja, daar moest je wel specifiek naar vragen, maar dat is logisch. De griffie heeft wel goed ondersteund. Die kon wel [...] als er bijvoorbeeld cijfers nodig waren of onderbouwend cijfermateriaal. Die konden dat nog wel verstrekken”* (Respondent E).

In het bovenstaande citaat wordt al duidelijk dat de griffie kan voorzien in onderbouwend materiaal, maar de griffie ondersteunt op vele manieren. Respondenten geven aan dat de griffie ondersteuning biedt met het inwerken van nieuwe Statenleden, het aanleveren van fysieke instrumenten, het aanleveren van feiten en kennis (waaronder het eerder genoemde cijfermateriaal valt) en het controleren op juridische correctheid van amendementen en wetsvoorstellen. Een respondent beschrijft dit alles duidelijk: *“Daar kun je altijd terecht voor vooral technische dingen, dus dat zijn dingen welke rol krijg je in het systeem, je krijgt een iPad, vragen over vergoeding, maar ook waar zit je wat is je stoel, uitleg over de microfoon. Dus heel veel praktische informatie. De griffie is dus ongelofelijk ondersteunend daarin geweest”* (Respondent C). Bij een van de observaties kwam deze ondersteuning heel duidelijk

naar voren toen een Statenlid tijdens de commissie werd geholpen met vragen over het gebruik van de iPad.

De griffie lijkt volgens de respondenten dus vooral te ondersteunen bij de meer inhoudelijke en procedurele vraagstukken. Zo blijkt ook uit de volgende uitspraak: *“Ook inhoudelijk, als er behoefte is aan analyses, maar ook in het ondersteunen van het proces rondom Statenvergaderingen. Dus dat was gewoon deskundige, niet zozeer op inhoud. De griffie blijft weg van politieke standpunten, maar is wel gericht op het faciliteren van het proces”* (Respondent D). Als we een hier een taakomschrijving van een van de griffies van de Provinciale Staten naast leggen dan wordt duidelijk dat dit ook zo hoort te zijn. Een provincie zet in een document bijvoorbeeld uit wat de kerntaken zijn. Er worden er drie beschreven: *“Kernactiviteit 1: procedureel en procesmatig faciliteren”, “Kernactiviteit 2: op onderdelen inhoudelijk adviseren”* en *“Kernactiviteit 3: informeren en begeleiden van burgers, bedrijven en organisaties”* (Document provincie). De tweede kernactiviteit maakt duidelijk dat er dus wel beperkte inhoudelijke adviezen worden gegeven, maar hier wordt duidelijk bij vermeld dat dit gaat om aspecten rondom bedrijfsvoering van de Provinciale Staten. Daaraan verbonden activiteiten zoals communicatie naar buiten toe en advisering op het gebied van toepassing van instrument zoals moties. Bij dit laatste wordt vermeld dat *“dit met name [is] in juridische zin en op helderheid”* (Document provincie). Daarmee strookt de taakomschrijving die de griffie voor zichzelf heeft dus met de realiteit zoals deze wordt ondervonden door onze respondenten. Ook uit onze observaties komt naar voren dat de griffie naar behoren ondersteunt. De eerder genoemde ondersteuning bij het gebruik van een iPad, maar ook de manier waarop de griffie in Noord-Brabant in het gebouw is geplaatst laat dit zien. De griffie-afdeling is zo geplaatst in het gebouw dat alle fractiekantoren rondom de griffie heen zitten, zodat alle Statenleden simpel door de open deur naar binnen kunnen lopen met hun vragen. Daarmee kunnen we concluderen dat zowel op papier als in de praktijk en uit de ervaring van tussentijds vertrokken Statenleden blijkt dat de griffie Statenleden naar behoren ondersteunt.

### Ondersteuning door de partij en fractie

Ook de ondersteuning de fractie of de partij werd als positief ervaren. Ondersteuning vanuit de partij komt bijvoorbeeld door middel van trainingen of masterclasses. Hier zijn respondenten duidelijk tevreden over: *“We hebben een reeks masterclasses, zoals wat zijn de instrumenten van een politicus. Moties, amendementen schrijf je dan en hoe maak je die. Daarnaast heb je ook debatteren, daar leer je redeneren, logica. Het is voornamelijk heel praktisch gericht. Echter zijn er ook masterclasses die wat meer filosofisch zijn, waarin in wordt gegaan op wat is nou sociaal liberalisme”* (Respondent C). Ze steken hier dan ook allemaal wel enige of zelfs veel tijd in: *“Zo ben ik erbij gebleven en steeds verder gegaan, allerlei trainingen gedaan, echt heel erg veel tijd ermee bezig geweest”* (Respondent E). Ook bij de kleinere partijen blijkt hier echt ruimte voor te worden gemaakt: *“We hebben bijvoorbeeld laatst een bijeenkomst gehad vanuit de [partij] bestuurdersvereniging met van alle Statenleden de vraag hoe gaat het eigenlijk, wat is de gereedschapskist van een Statenlid, hoe kunnen we goede inbreng leveren. We zijn overall natuurlijk een kleine fractie, met een hoge werkdruk. Hoe zorg je voor een goede privé werkbalans? Dat soort zaken is nadrukkelijk aandacht voor.”* (Respondent J)

Binnen de fractie worden Statenleden op een andere manier ondersteund. Dit gaat voornamelijk om de onderlinge samenwerking en de manier waarop deze wordt vormgegeven. De ondersteuning in de fractie wordt door een van de respondenten omschreven als een team waarin goed samengewerkt wordt: *“Ja, wij hebben natuurlijk heel veel binnen de fractie zelf opgelost.”* (Respondent E). De fractie kan ook bijgestaan worden door een fractiemedewerker: *“En we hadden onze eigen fractiemedewerker die ons kon helpen met het opstellen van moties”* (Respondent F). Respondenten beschrijven dat de

ondersteuning door fractiemedewerkers voornamelijk inhoudelijk is van aard. Respondenten beschrijven bijvoorbeeld het vele uitzoekwerk dat fractiemedewerkers verrichten, zoals uit het volgende citaat duidelijk wordt: *“We hadden natuurlijk een fractiemedewerker die op het moment dat je dacht van nou, ik moet over dit onderwerp toch echt wat meer weten, of ik wil graag in contact komen met nou ja iemand van een organisatie die, die ons kan uitleggen hoe het vanuit hun perspectief aangepakt zou moeten worden. Op dat duale stuk kon je inderdaad vragen wil jij dat voor mij uitzoeken of voor mij organiseren”* (Respondent A). Toch is niet elke respondent positief over de inhoudelijke ondersteuning door de fractiemedewerker: *“Ja, we hadden een fractiemedewerker. Nou zij regelde gewoon een hoop logistieke zaken. Dus dat, maar inhoudelijke zaken niet. Nee niet, heel veel ondersteuning op dat vlak vond ik minimaal.”* (Respondent E)

Ook op andere gebieden wordt er binnen de fractie gezocht naar manieren om het Statenlidmaatschap zo dragelijk mogelijk te maken. Dit blijkt bijvoorbeeld uit de volgende uitspraak van een respondent: *“Dus ik heb op een gegeven moment gezegd: laat mij deelnemen aan die fractievergadering via Skype en dat was men niet gewend, maar men was daar wel toe bereid. Dus dat vond ik wel heel tof en heel fijn. Dat ze echt wel bereid waren met mij te kijken [...], om het dan toch dragelijk te maken weet je wel, met je baan”* (Respondent E).

De ondersteuning binnen de fractie en partij wordt door onze respondenten duidelijk als goed in orde beschouwd. Enkel op inhoudelijke punten zouden zij wellicht soms nog meer ondersteuning willen, maar ook deze is al relatief goed geregeld bij sommige fracties of partijen, zoals bleek uit het verhaal van respondent F. Maar daarbij geven respondenten ook aan dat dit nooit teveel mag worden, op dat moment wordt het werk als volksvertegenwoordiger namelijk niet meer echt uitgevoerd door de volksvertegenwoordiger zelf: *“... er zijn toch gewoon dingen waar je zelf naar toe moet, of wat je zelf moet zien, of waar je zelf met mensen in contact komt, of waar je zelf moet gaan staan, zeg maar.”* (Respondent A)

### Ondersteuning aan het begin van de periode

Naast de bovengenoemde ervaring met ondersteuning wordt ook duidelijk dat er vooral bij nieuwe Statenleden een behoefte is om wegwijs gemaakt te worden. Zo blijkt uit de volgende opmerking van een Statenlid van de ChristenUnie tijdens een commissievergadering in Flevoland: *“Wij moeten zoveel informatie verwerken als nieuwe Statenleden, ik zou wel graag duidelijkheid hebben over waar wij als Provinciale Staten zeggenschap hebben en wat het kost.”*

Tijdens een observatie bij de provincie Noord-Brabant werd duidelijk dat zij hier al serieus mee bezig zijn. Tijdens de toelichting van de griffie over hun werkzaamheden en de vergadering gaven zij aan dat ze voor belangrijke onderwerpen dossiers aanleggen. Deze dossiers zijn gevuld met alle openbare documenten en beslissingen die rondom het onderwerp genomen zijn, waardoor nieuwe Statenleden direct kennis kunnen nemen van relevante informatie van het onderwerp. Ondersteuning op deze manier vergroot de mogelijkheden van, vooral nieuwe, Statenleden om succesvol te presteren.

### De vergoeding: kans om mogelijkheden te vergroten?

Na de besprekingen van de belangrijkste redenen voor vertrek is het nu goed om te kijken naar een factor die niet wordt aangedragen als een reden om te vertrekken, maar wel van belang is bij het creëren van mogelijkheden om Statenlid te worden. Een deskundige van het ministerie van Binnenlandse Zaken geeft aan dat de vergoeding van oorsprong twee functies heeft. Het mogelijk maken van vrijkopen uit de hoofdfunctie en het zijn van een instrument tot aanmoediging: *“De ene*

*gedachte is, je moet je daarmee kunnen vrijkopen in je hoofdfunctie, dus dat je je verlof eigenlijk moet kunnen kopen zodat je er qua inkomen niet op achteruit gaat. De andere gedachte was inderdaad een aanmoediging van ijver [..., vooral] een aansporing om toch nog je werk serieus te nemen als Statenlid of als raadslid, maar dat vind ik toch nog wel een mooie gedachte, dat je je als ware vrij koopt in je hoofdfunctie, om je in staat te stellen om [...] die functie [...] in te vullen". (Deskundigen 2)*

Toch blijkt dat de respondenten ervaren dat in de praktijk van dit vrijkopen niet echt sprake kan zijn, hiervoor is de vergoeding te laag. Zo stelt een respondent dat het aantal uren dat zij minder zou moeten gaan werken om het Statenlidmaatschap goed te kunnen vervullen niet op te vangen was met de vergoeding: *"..., want dat stond toch niet in verhouding tot elkaar"* (Respondent B). Ook een andere respondent spreekt zich duidelijk uit over de betekenis van de vergoeding: *"Het betaalt wel en je krijgt een kleine vergoeding, maar goed dat mag geen naam hebben"* (Respondent E).

Of deze lage vergoeding ook daadwerkelijk een reden voor vertrek is blijft wel een vraag. Er zijn namelijk veel verschillende ideeën over wat er met deze vergoeding zou moeten gebeuren. Zo stelt één respondent dat ze eigenlijk best tevreden is met de vergoeding die ze kreeg voor haar werk: *"..., als je het zo vraagt, vond ik het bedrag passen bij het werk dat ik moest doen."* (Respondent E). Anderen geven echter aan dat de hoogte van de vergoeding voor hen te laag was en verhoogd zou moeten worden, want: *"... die is niet in verhouding tot de tijd die je [nodig] hebt. Ja, dat zou beter moeten zijn, zodat je ook bijvoorbeeld een dag echt minder kan werken. Ja, daarvoor is het ook bedoeld, maar dat is het niet volledig, ja. Dus het zou wel iets meer mogen"* (Respondent F).

Sommige respondenten zijn niet per definitie tegen een verhoging, maar vinden wel dat bij een verhoging rekening moet worden gehouden met bijeffecten: *"Want ik vind namelijk ook dat het niet te hoog moet zijn. [...] Als het teveel wordt dan ja, dan krijg je dat het werk van de ambtenarij ook wordt overgedaan."* (Respondent E) Een andere respondent legt een verband tussen de vergoeding en de diversiteit in de Provinciale Staten: *"Ik ben ontzettend voor diversiteit, ik ben voor heel veel diverse leeftijden, jong, oud dat is alleen maar goed in de fractie en in de Staten zodat echt iedereen vertegenwoordigd is in zo'n Staten. Maar er zit een risico wanneer je afhankelijk bent van je inkomsten als Statenlid en daar ben ik per definitie dan niet zo heel erg blij mee"* (Respondent C). Op diversiteit wordt later in dit hoofdstuk dieper ingegaan.

Bij het Ministerie speelt men ten aanzien van de vergoeding ook met andere ideeën dan een verhoging: *"... dus probeer dan die tijdsbelasting naar beneden te brengen en als dat lukt, [...] dan zou die statenvergoeding nu wel toereikend moeten zijn. Dat vind ik wel een spannende gedachte..."* Een tussentijds vertrokken Statenlid geeft ook aan dat ondersteuning op financieel gebied niet alleen vanuit de vergoeding hoeft te komen, omdat goede aanvullende voorzieningen hier ook bij kunnen helpen: *"Maar ik vond de aanvullende voorwaarden wel goed. Bij de provincie kreeg je een OV-kaart, business card, om te kunnen reizen, dus aanvullende voorzieningen waren best goed geregeld"* (Respondent F). Respondenten geven aan dat er op dit gebied zeker nog verbeterpunten zijn, bijvoorbeeld op het gebied van parkeerfaciliteiten bij het provinciehuis: *"[Doordat de gemeente] het parkeerbeleid heeft [aangepast, en] alle vergunningen heeft ingetrokken, waardoor zeker het genot om naar [stad waar provinciehuis is gehuisvest] te gaan mij zeker met 60% heeft doen dalen"* (Respondent H).

Een eenduidige mening over wat er met de vergoeding moet gebeuren komt er uit de gesprekken met de respondenten niet. De meerderheid van de respondenten geeft wel aan dat zij de huidige vergoeding laag vinden, maar zij zijn er niet allemaal zeker van dat de vergoeding zou moeten worden verhoogd. Sommigen zeggen bijvoorbeeld dat er verschillende alternatieven zouden moeten zijn om geen directe



financiële verhoging door te voeren. Tevens zijn er zorgen over het feit dat er andere nadelige gevolgen zitten aan het feit dat het een onkostenvergoeding is en geen salaris. Een van de respondenten zegt daar het volgende over: *“... je bouwt geen pensioen op, je bouwt geen ww op, je bouwt helemaal niks op, je krijgt alleen een onkostenvergoeding. Naja het is wel belangrijk dat je ook nog iets voor je toekomst hebt”* (Respondent G).

### Deeltijdpolitici of voltijdpolitici?

De vergoeding, en een eventuele verhoging daarvan, hangt volgens veel van de respondenten onvermijdelijk samen met een aantal discussies. De eerste daarvan is de mate waarin de respondenten vinden of Statenleden deeltijdpolitici moeten blijven of voltijdpolitici moeten worden. Hierover zijn de meeste respondenten het eens. Statenleden moeten volgens hen deeltijdpolitici blijven. Zo vertelt een respondent ons als antwoord op de vraag of Statenleden deeltijdpolitici moeten blijven het volgende: *“Ja, ik ben er zeker voor. Ja, het is juist een verrijking denk ik dat je dingen combineert, erbij doet.”* (Respondent F). Een andere respondent beaamt dit: *“Maar wat je graag wil in de politiek, en zeker op het provinciale en het lokale vlak, is mensen die gewoon met de poten in de klei staan. Dus die ook gewoon werk doen in die gemeente, of gewoon werk doen in die provincie. Nou dus je kunt, je kunt dat bedrag wel opschroeven bij die kleine partijen, maar dan krijg je uiteindelijk alleen maar beroepspolitici. En dat is ook weer niet wat je wil.”* (Respondent A)

Echter zijn er ook een aantal respondenten die hier anders over denken. Zij zien ook duidelijk voordelen van de invoering van voltijdpolitici bij de Provinciale Staten. Zo benoemt een respondent bijvoorbeeld het voordeel dat Statenleden het Statenlidmaatschap prioriteit zullen geven, waar de prioriteiten nu nog wel eens ergens anders liggen (Respondent I). Dezelfde respondent geeft ook aan dat er dan in ieder geval gekeken moet worden naar het takenpakket van Provinciale Statenleden: *“Je moet het Statenlidmaatschap of groter, of kleiner maken. Het is nu net geen servet en net geen zakdoek.”* (Respondent I)

Een meerderheid van de respondenten vindt de vergoeding laag, maar deze moet volgens een gedeelte van de respondenten zeker niet zo hoog worden dat er sprake kan zijn van voltijdpolitici op het Provinciehuis. Statenleden moeten volgens veel respondenten nog wel *“met de poten in de klei staan”* (Respondent B) en geen *“baantjesjagers”* (Respondent E) worden. Andere Statenleden zien wel voordelen in het omvormen van het ambt naar een voltijd functie. Zij geven hierbij wel duidelijk aan dat er grondig onderzoek zou moeten worden gedaan om te kijken hoe het ambt met een voltijdsfunctie ingericht zou kunnen worden en wat voor effecten dit met zich meebrengt.

### Gebrek aan diversiteit

Een andere discussie die eerder al terugkwam in het vraagstuk rond de vergoeding is de discussie over diversiteit binnen de Staten. De overgrote meerderheid van de respondenten ziet over het algemeen een gebrek aan diversiteit in de Provinciale Staten. Een veel genoemd gebrek aan diversiteit doet zich voor in levensfasen. Respondenten beschrijven dat vooral studenten en starters aan de ene kant en gepensioneerde personen aan de andere kant Statenlid zijn. Mensen in de levensfase daartussen, door een respondent de *“actieve levensfase”* (Respondent D) genoemd, zijn volgens veel respondenten ondervertegenwoordigd. Deze situatie wordt door een respondent duidelijk beschreven: *“Als je kijkt naar de bezetting van de Staten zag je vaak wel ofwel starters, zeg maar studenten en starters van een carrière die daarin geïnteresseerd zijn en het misschien toch als opstap beschouwen. Ofwel senioren die tijd nodig hebben. En daartussenin, dus als het over vertegenwoordiging vanuit, nou ik noem het toch*

*maar even de actieve beroepsbevolking enzovoort was het heel erg ondervertegenwoordigd”*  
(Respondent D).

Sommige respondenten spreken hierover ook hun zorgen uit. Zij stellen dat een gebrek aan diversiteit in de Provinciale Staten ook zorgt dat er een gebrek bestaat aan representativiteit onder de volksvertegenwoordigers. Er wordt dan ook gesproken over een ‘gat in de vertegenwoordiging’: *“Als we geen mensen uit de, die in het onderwijs zitten of in de verpleging, dertigers, veertigers. Als die zich niet met ook politiek bemoeien, maar laten het over aan de opa’s en oma’s, ofwel aan de carrièrestarters van twintig, dan zit er een soort gat in de vertegenwoordiging van toch de mensen die alle dagen met de handen uit de mouwen aan het werk zijn”* (Respondent D).

Naast de ondervertegenwoordiging van mensen in de middelbare levensfase zouden volgens een deel van de respondenten, voornamelijk de vrouwelijke, ook vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in de Provinciale Staten. Zo *“bleven die vrouwen altijd maar hangen op 30% en dan soms zelfs eronder”* (Respondent B) Deze beschrijving van een respondent wordt door nog een aantal respondenten onderschreven, die de hoeveelheid vrouwen ook te laag achten.

Een gebrek aan ervaren diversiteit met betrekking tot etniciteit, cultuur en LHBT-achtergronden wordt door veel minder respondenten genoemd, terwijl onderzoek (Ministerie van BZK, 2018, p. 86) laat zien dat er in de Provinciale Staten geen volledige inclusiviteit bestaat en daarmee geen afspiegeling vormt van de diversiteit in de maatschappij. Een oud-griffier ziet dit wel: *“En dan heb je het nog niet eens over mensen met een andere komaf want daar is het nog veel ingewikkelder bij. Die moeten ook nog aansluiting zoeken bij cultuur. De bestuurscultuur, de politieke cultuur. Die ook weer anders kan zijn dan waar zij vandaan komen. Dus die zie je als eerste afhaken denk ik”* (Deskundige 1). Bijzonder genoeg wordt dit maar door één andere respondent gesignaleerd: *“...er is soms echt wel belangstelling, maar mensen haken ook af als ze zien wat de materie is”* (Respondent H). In de interviews werden door de respondenten geen andere vormen van gebrek aan diversiteit genoemd.

Volgens een aantal respondenten zou een verhoging van de vergoeding ervoor kunnen zorgen dat mensen in de ondervertegenwoordigde levensfase meer vertegenwoordigd zouden zijn. Een hogere vergoeding zou er bijvoorbeeld voor kunnen zorgen dat zij meer tijd bij hun werkgever zouden kunnen ‘vrijkopen’: *“Ik denk dat als je aan die knop draait en je zet daar een meer salarisachtig bedrag achter, in plaats van een vergoeding, dan zullen meer mensen gaan blijven”* (Deskundige 1). Als voorbeeld noemt een respondent ook de groeiende mogelijkheid voor alleenstaande ouders om het ambt te vervullen als de vergoeding verhoogd wordt: *“Ik denk dat die hogere vergoeding inderdaad jou wel kan helpen als je alleenstaand bent om de opvang te regelen, of de ondersteuning, of een dag minder te werken. Dus dat je de balans weer in evenwicht kan brengen. Dat kan de vergoeding wel zeker helpen”* (Respondent F). Naast dat de vergoeding dus extra mogelijkheden zou kunnen creëren voor de groepen die nu al veel in de Provinciale Staten plaatsnemen, hebben sommige Provinciale Statenleden dus ook het idee dat het tot een grotere diversiteit zou kunnen leiden.

## Conclusie en discussie

In de inleiding werd geconstateerd dat er een mogelijk probleem bestaat, namelijk het hoge aantal tussentijds vertrekkende Provinciale Statenleden. Uit de bestaande literatuur kwamen geen concrete antwoorden op de vraag waar dit tussentijds vertrek van Statenleden door wordt veroorzaakt en hoe dit eventueel ingedamd kan worden. Wel werden hiervoor mogelijke oorzaken gevonden, maar de



toepasbaarheid van die oorzaken in deze specifieke context was nog onduidelijk. Een concreet antwoord met toepasbare oorzaken vinden is echter zeer relevant, omdat dit zou kunnen leiden tot langer aanblijven van Statenleden. Dat is goed voor de mate van dossierkennis die zij hebben en het zou kunnen bijdragen aan het vinden van een oplossing voor het probleem van ondervertegenwoordiging van bepaalde bevolkingsgroepen. Met dit onderzoek wordt dus, zoals in de inleiding beschreven, geprobeerd een gat te vullen in de bestaande kennis door te onderzoeken of bepaalde HR-theorieën toe te passen zijn in de specifieke context van Statenleden. Om dit te onderzoeken is de volgende hoofdvraag geformuleerd: *“Welke rol speelt de door Statenleden ervaren mogelijkheid om hun werk goed uit te voeren in de beweegreden(en) om tussentijds te vertrekken?”*

## Conclusie

In het onderzoek is, zoals uit de hoofdvraag blijkt, voornamelijk gefocust op de ervaren mogelijkheid van Statenleden om het Statenlidmaatschap goed uit te voeren. Verschillende soorten mogelijkheden zijn in de literatuurstudie en het resultatenhoofdstuk aan bod gekomen, zoals de mogelijkheid die gecreëerd wordt door de vergoeding, de situatie in de privé- en werksfeer, en de mogelijkheden die worden gecreëerd door de ondersteuning door derden.

## Beweegredenen voor het vertrek

Uit de resultaten blijkt dat voor onze respondenten de belangrijkste beweegredenen voor een tussentijds vertrek zich bevinden in de balans tussen het Statenlidmaatschap, de werk- en de privésfeer. Met name veranderingen in de werk- en privésfeer waren aanleiding om tussentijds het Statenlidmaatschap neer te leggen. Het gaat hier bijvoorbeeld om een echtscheiding, een verandering van primaire baan die niet te verenigen valt met de agenda van de Provinciale Staten of het gaan bekleden van een ander politiek ambt. Hieronder wordt verder toegelicht wat veranderingen in de werk- en privésfeer voor gevolgen hadden voor de ervaren mogelijkheid om het Statenlidmaatschap goed uit te kunnen voeren.

## Rol van de ervaren mogelijkheid in de vertrekredenen

Veranderingen in de werk- en privésfeer zijn voor onze respondenten dus vaak de aanleiding voor een vertrek uit de Provinciale Staten. De veranderingen in de werksfeer zijn op te delen in twee categorieën. De eerste is het verloop door de uitvoering van een nieuw politiek ambt dat niet te verenigen valt met het Statenlidmaatschap. Daarnaast is er de verandering in de werksfeer die ervoor zorgt dat de niet-politieke hoofd baan niet meer te combineren valt met een politiek ambt, waardoor het Statenlidmaatschap onmogelijk uit te voeren valt. De eerste verandering heeft vaak tot gevolg dat een Statenlid juridisch gezien zijn functie niet meer mag uitvoeren of dat dit als onwenselijk wordt gezien om te combineren met zijn of haar andere politieke ambt. De laatste categorie veranderingen zorgt vaker voor het moeilijk kunnen combineren van de politieke agenda en de nieuwe baan. Voor veranderingen in de privésfeer die aanleiding zijn voor vertrek geldt vaak dat de verandering heeft geleid tot het overhouden van minder tijd voor de uitvoering van het Statenlidmaatschap. Dit heeft tot gevolg dat het voor een Statenlid niet meer mogelijk is zijn of haar functie naar behoren uit te voeren. Een mantelzorgtaak kan er bijvoorbeeld toe leiden dat de balans tussen werk, privé en Statenlidmaatschap meer omslaat naar de privé-kant. In gevallen waarbij respondenten op een van deze vlakken niet meer goed konden functioneren lieten zij vaak het Statenlidmaatschap vallen, omdat zij voorrang gaven aan de primaire baan vanwege inkomen en daarmee levensonderhoud.

De ervaren mogelijkheden die Statenleden kunnen ondervinden spelen dus een rol bij het tussentijds vertrek van onze respondenten. Om dit gebrek aan ervaren mogelijkheden te voorkomen zou er tijdens de werving en selectie vanuit de partij meer aandacht mogen zijn voor de verwachting van een respondent met betrekking tot de tijdsbesteding en aard van de werkzaamheden. Op die manier kunnen potentiële Statenleden namelijk beter inschatten in hoeverre zij de mogelijkheid gaan hebben om hun werk goed uit te voeren. Duidelijk wordt dus dat er op dit gebied een gebrek aan mogelijkheden ook leidt tot een gebrek aan prestaties. Statenleden kunnen hun ambt als Statenlid niet succesvol vervullen en daarmee komen de resultaten overeen met het AMO-model (Appelbaum et al., 2000). Het AMO-model is in deze steekproef van Provinciale Statenleden dus ook van toepassing en wellicht zouden ideeën uit het AMO-model ook breder toegepast kunnen worden op volksvertegenwoordigende ambten. De resultaten komen ook overeen met het EVL-model dat stelt dat er drie opties zijn, waarvan men hier dan kiest voor de 'exit' (Hirschman, 1970), omdat zij niet kunnen presteren vanwege een tekort aan mogelijkheden.

## Discussie

### Mogelijkheden in de werk- en privésfeer: een rol voor de vergoeding?

Duidelijk is geworden dat respondenten wel beschikken over kwaliteiten en motivatie om het Statenlidmaatschap succesvol uit te voeren. Echter ervaren onze respondenten niet genoeg mogelijkheden om het Statenlidmaatschap succesvol voort te zetten. Zoals in de conclusie beschreven, kan uit gesprekken met respondenten worden geconcludeerd dat een verandering in de werk- of privésfeer vaak als afwezige ervaren mogelijkheid en dus als oorzaak voor het niet meer goed uit kunnen voeren van de functie kan worden beschouwd. Ondanks dat respondenten de vergoeding voor de werkzaamheden en onkosten nooit als reden voor het vertrek hebben genoemd, zien wij in de vertrekredenen wel een mechanisme waarin de vergoeding een belangrijke rol speelt. Het is dan namelijk wel van belang dat de hoogte van de vergoeding redelijkerwijs in verhouding staat tot de tijd die Statenleden nodig hebben voor het goed uitoefenen van hun functie. De respondenten gaven echter aan dat de vergoeding op dit moment niet hoog genoeg is om zich voor de gehele tijdsbesteding uit te kopen uit de hoofdfunctie zonder daarbij achteruit te gaan in inkomen. Een aantal respondenten geeft aan dat zij zich voor ongeveer één dag in de week kunnen vrijkopen terwijl zij minimaal zestien uur in de week aan tijd besteden aan het Statenlidmaatschap. Doordat de werk-privé balans hierdoor meer naar de 'werkkant' kantelt zijn veranderingen in de privésfeer minder makkelijk op te vangen qua tijd.

Een onverwachte uitkomst van ons onderzoek is dat voornamelijk het ontbreken van jonge werkende Statenleden als problematisch wordt ervaren door onze respondenten. Onder vrouwelijke respondenten werd daarnaast vaak de man-vrouw-verdeling in de Provinciale Staten als onwenselijk ervaren. Ondervertegenwoordiging in bijvoorbeeld etniciteit, gaardheid en bepaalde religies werd opvallend genoeg niet of zelden genoemd of als problematisch ervaren door onze respondenten. Over bovenstaand gegeven is tot op heden geen verklaring gevonden in bestaande literatuur. Een mogelijke oorzaak voor het niet noemen van de ondervertegenwoordiging van deze groepen zou kunnen zijn dat de respondenten zich vooral zorgen maken over problemen in diversiteit die betrekking hebben op achterstand in een doelgroep waar zij zelf toe behoren. De vergoeding zou volgens sommige respondenten een oplossing voor het probleem van het gebrek aan diversiteit in de verschillende levensfasen kunnen zijn. Wanneer de vergoeding hoger zou zijn zouden meer jonge werkende mensen in staat zijn om zich voor meer uren uit te kopen uit hun hoofdfunctie. Op deze manier zouden zij door

Statenlid te worden minder tijd hoeven inleveren in de privésfeer, waardoor zij nog steeds tijd overhouden voor bijvoorbeeld het opvoeden van kinderen of het volgen van een opleiding.

### Vertrekredenen passen in de huidige maatschappelijke tendens

Uit ons onderzoek blijkt dus dat een verandering in werk of privéleven bij de meeste van onze respondenten de reden was voor een tussentijds vertrek uit de Provinciale Staten. Dit kan gekoppeld worden aan een bredere maatschappelijke trend. Akkermans, Brenninkmeijer en Peeters geven aan dat er meer mobiliteit is in de loopbanen van mensen (2010, p. 36). Mensen wisselen dus vaker van baan (Akkermans, Brenninkmeijer & Peeters, 2010, p. 36). In ons onderzoek hebben meerdere respondenten aangegeven vanwege een verandering van baan tussentijds te zijn vertrokken, omdat de combinatie tussen hun nieuwe baan en de functie als Statenlid vanwege bijvoorbeeld tijdsbesteding of schijn van belangenverstremming niet meer mogelijk is. Deze respondenten gaven vaak aan dat het Statenlidmaatschap niet zou kunnen of moeten worden veranderd om het wel mogelijk te maken hun werk te combineren met het Statenlidmaatschap. Aangezien de hoge mobiliteit in loopbanen van mensen dus een kenmerk van de huidige samenleving is (Akkermans, Brenninkmeijer & Peeters, 2010, p. 36) lijkt het erop dat het tussentijdse vertrek van Statenleden vanwege een wisseling in baan moeilijk kan worden voorkomen.

Naast meer mobiliteit in het werk van mensen lijken er ook er meer veranderingen te zijn in het privéleven van mensen dan vroeger. Ten opzichte van voorgaande decennia is het percentage huwelijken dat uitloopt op een scheiding bijvoorbeeld flink gestegen (Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), 2018). Meerdere van onze respondenten noemden een verandering in het privéleven, zoals een scheiding, als reden voor het tussentijdse vertrek. Ook zij gaven aan dat de functie van Statenlid niet zou moeten of kunnen worden veranderd om het voor hen wel mogelijk te maken om Statenlid te blijven.

In de huidige samenleving krijgen mensen dus meer te maken te krijgen met veranderingen in hun werk of in hun privéleven dan vroeger (Akkermans, Brenninkmeijer & Peeters, 2010, p. 36; CBS, 2018). Dit kan een deel van het hoge percentage tussentijds vertrekkende Statenleden verklaren. Veel tussentijds vertrokken Statenleden geven in ons onderzoek immers aan dat een verandering in hun werk of privéleven de reden was om tussentijds te stoppen als Statenlid. Alhoewel veel van deze Statenleden wel onderdelen van het Statenlidmaatschap noemden die zouden kunnen worden verbeterd gaven veel van hen aan dat deze verbeteringen er niet voor zouden zorgen dat zij na de verandering in werk of privéleven wel aan zouden blijven als Statenlid. Dat de Provinciale Staten de afgelopen institutionele termijn met veel meer tussentijds verloop te maken hebben gehad dan gemeenteraden kan mogelijk verklaard worden door het feit dat gemeenteraden vaak 's avonds vergaderen en Provinciale Staten veelal overdag. Een redenatie zou kunnen zijn dat een verandering in de werk- of privésfeer vaak meer consequenties heeft voor de beschikbare tijd overdag dan 's avonds. Dit zou daarnaast wellicht kunnen verklaren waarom het ambt van Statenlid überhaupt niet aantrekkelijk is voor een deel van de potentiële Statenleden, en mogelijk ook waarom bepaalde levensfasen ondervertegenwoordigd zijn.

### Beperkingen

Dit onderzoek heeft een aantal beperkingen waarmee rekening moet worden gehouden. Ten eerste is het belangrijk om te kijken naar de respondentenselectie. Binnen de respondentenselectie van Statenleden (exclusief 2 expertinterviews) is te zien dat er een meerderheid aan vrouwen is geïnterviewd, 7 vrouwen en 3 mannen. Het doel van dit onderzoek is echter niet om onderzoek te doen naar de verschillende meningen van mannen of vrouwen. Het doel is om een dieper inzicht te krijgen in

redenen die tussentijds vertrokken Statenleden aanvoeren voor hun vertrek. Of dit nu gaat over vrouwen die tussentijds vertrekken of mannen is voor dit onderzoek van ondergeschikt belang. Onder de respondenten zijn wel verschillen waargenomen tussen mannen en vrouwen. Vervolgonderzoek zou moeten uitwijzen of er een verschil zit tussen mannen en vrouwen met betrekking tot ervaren mogelijkheid en de beweegredenen om tussentijds het Statenlidmaatschap neer te leggen. Daarnaast is te zien dat sommige respondenten veel van elkaar weg hebben als de meerdere selectiecriteria (man-vrouw, provincie, partij en levensfase) over elkaar heen worden gelegd. Zo komen twee respondenten bijvoorbeeld overeen op geslacht, provincie en partij. Dit hoeft echter geen probleem te zijn, juist de verschillen tussen respondenten met zo sterk gelijkende achtergrondkenmerken kunnen zeer waardevol zijn voor het onderzoek. Verschillen in redenen van vertrek tussen mannen en vrouwen of tussen leden van verschillende partijen zouden wellicht een richting voor toekomstig onderzoek kunnen zijn, omdat dit ook verschillen in oplossingen voor het voorkomen van tussentijds vertrek op zou kunnen leveren.

Een andere beperking van het onderzoek is dat het niet bijzonder diep ingaat op de kwaliteiten en motivatie van Statenleden. Omdat dit onderzoek zich niet focust op de kwaliteiten en de motivatie van Provinciale Statenleden is de manier waarop dit behandeld en gecontroleerd is, afdoende geweest. De resultaten bevestigden de aannames die zijn gedaan in het eerste hoofdstuk en dat was voor deze studie voldoende. Echter mag het niet onbesproken blijven dat om de kwaliteiten en motivatie van Statenleden goed te kunnen bepalen (en wellicht zelfs meten) een afzonderlijke studie nodig zou zijn. Voor dit onderzoek was het voldoende om dit te toetsen op de manier zoals gedaan is, maar een poging tot falsificatie van de bevestiging die in dit onderzoek is gevonden zou een mogelijkheid zijn voor een nieuw onderzoek.

### Aanbevelingen voor vervolgonderzoek

Naast deze aanbevelingen voor nieuw onderzoek zijn er ook nog een aantal andere mogelijkheden voor vervolgonderzoek naar voren gekomen in dit onderzoek. Ten eerste zouden wij aanbevelen om onderzoek te doen naar diversiteit en representativiteit in de Staten. Dit vervolgonderzoek zou moeten gaan over de effecten van een gebrek aan diversiteit enerzijds en of Statenleden wanneer zij deel uitmaken van een ondervertegenwoordigde doelgroep sneller ageren tegen een gebrek aan diversiteit van die specifieke groep anderzijds.

### Deeltijdpolitici versus voltijdpolitici

Daarnaast speelt bij de respondenten ook de vraag of het ambt van Provinciaal Statenlid voltijd of deeltijd zou moeten zijn, zoals in de resultaten al naar voren kwam. Veel respondenten noemen voordelen van het Statenlidmaatschap als deeltijdfunctie, bijvoorbeeld dat Statenleden zo meer in contact blijven met de maatschappij en dat zij vakkennis meebrengen. Zij zien echter ook in dat de functie op dit moment relatief veeleisend is en hier zou het dus een oplossing kunnen zijn om het ambt om te zetten tot een voltijdsfunctie. De angst bestaat bij een aantal respondenten dat dit zal leiden tot komst van Statenleden die voornamelijk gemotiveerd zijn door het geld. Bij een aanpassing van de vergoeding moet rekening worden gehouden met beide kanten van deze discussie. Daar komt bij dat de vergoeding volgens het Ministerie van Binnenlandse Zaken de mogelijkheid moet bieden voor Statenleden om zich uit te kopen bij hun primaire werkgever, waar het op dit moment niet aan voldoet volgens onze respondenten. Om dit op te lossen zijn globaal twee denkrichtingen: een verlaging van de tijdsdruk of een verhoging van de vergoeding. Vervolgonderzoek zou deze denkrichtingen verder kunnen uitwerken en ontwikkelen in gesprek met Statenleden, vertrokken Statenleden en potentiële Statenleden.

## Diversiteit

Daarnaast zouden wij willen aanbevelen om onderzoek te richten op de effecten die een verhoging van de vergoeding heeft op de mate waarin diversiteit verhoogd kan worden in de Provinciale Staten. Dit ligt in het verlengde van de vorige aanbeveling voor onderzoek naar de wenselijkheid van een deeltijd- of voltijdsfunctie. Bij een onderzoek naar effecten van de verhoging van de vergoeding moet de nadruk worden gelegd op de vraag of de verwachtingen die op dit moment worden gesteld aan de tijd en energie die naar het Statenlidmaatschap zouden moeten gaan succesvol gecombineerd kan worden met een breed scala aan andere banen. Als er slechts een zeer beperkte categorie aan banen is die te combineren valt met de aard van het ambt, dan is het logisch gevolg dat de diversiteit niet hoog is, omdat zeer veel mensen in de praktijk niet in staat zijn om het ambt te kunnen vervullen. Een verandering van de tijdsbesteding van het ambt zou dan een mogelijkheid kunnen zijn (richting voltijd of juist meer richting deeltijd), maar voordat we hier uitspraken over kunnen doen zal er eerst verder uitgebreid onderzoek naar moeten worden gedaan.

## Vertrek na één periode

Als laatste kan nog een relevante richting voor vervolgonderzoek worden genoemd. Binnen dit onderzoek wordt enkel gekeken naar de beweegredenen om tussentijds te vertrekken. Echter zou het kunnen dat Statenleden die hun eerste termijn wel uitdienen en vervolgens pas vertrekken dezelfde of geheel afwijkende redenen hebben om te vertrekken als Statenlid. Ook hier is sprake van verloop van een groep die na een korte termijn al de functie neerlegt, waardoor het dus dezelfde problematiek met zich meebrengt als bij tussentijds vertrekkende Statenleden. Vervolgonderzoek zou wellicht uit kunnen wijzen op Statenleden die na één volle periode vertrekken dezelfde redenen aanvoeren als Statenleden die tussentijds vertrekken. Daarin zou ook meegenomen moeten worden dat er ook een hele grote groep burgers is die zich überhaupt niet aanmeldt om Statenlid te worden, en of de redenen overeenkomen met de redenen om tussentijds of na één periode te stoppen.

## Aanbevelingen: de praktijk

Wij pleiten voor een betere informatievoorziening over het ambt voor potentiële kandidaten. Hiervoor zou een selectiegesprek volgens ons meer tweerichtingsverkeer moeten worden, waarbij de partij kan kijken of het potentiële Statenlid bij de partij past en de kwaliteiten in huis heeft om een succesvol Statenlid te zijn, maar waar ook ruimte is voor het potentiële Statenlid om te kijken of het ambt daadwerkelijk aansluit bij de rest van hun leven. Zo worden potentiële kandidaten dus aangemoedigd om hierover vragen te stellen en te kijken of het ambt ook daadwerkelijk aansluit bij hun privéleven en hun verdere carrière. Op dit moment geven weinig respondenten aan dat dit voldoende gebeurt, terwijl ook een deskundige het vermoeden uitsprak dat dit te weinig gebeurt.

Hoewel Statenleden over het algemeen positief zijn over de geboden mogelijkheden om hun werk goed uit te voeren kwam in ons onderzoek een veelgenoemd belangrijk punt naar voren waarop Statenleden meer mogelijkheid kan worden geboden om hun werk goed uit te voeren. In de observaties en interviews kwam namelijk naar voren dat nieuwe Statenleden het vaak lastig hebben om goed te kunnen functioneren in langer lopende, ingewikkelde dossiers. Door nieuwe Statenleden meer overzicht te geven in de langer lopende dossiers en hen duidelijke informatie te bieden over wat de verantwoordelijkheid van de Provinciale Staten in dat dossier is wordt nieuwe Statenleden meer mogelijkheden geboden om hun werk goed uit te voeren.

Wanneer eventueel onderzoek naar de vergoeding is afgerond moet er een politiek besluit komen over de vergoeding die Provinciale Statenleden ontvangen. Hierbij moeten ook de beweegredenen voor vertrek van leden van de Provinciale Staten meegenomen worden. Daarnaast moet het diversiteitsaspect meegenomen worden in de afweging om de vergoeding eventueel te verhogen. Wij moedigen daarom de oprichting van de nieuwe adviescommissie voor de beloning van politici aan (NOS, 14 juni 2019), omdat wij hopen dat zij deze mogelijke effecten van een verandering in de vergoeding van Provinciale Statenleden mee zullen nemen in hun advies aan het parlement.

## Literatuurlijst

- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., & Peeters, M. (2010). Jong geleerd... is oud gedaan?. *Opleiding & Ontwikkeling*, 23, 36-41.
- Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., & Kalleberg, A. (2000). Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off. Ithaca, Cornell University Press.
- Berntson, E., Näswall, K., & Sverke, M. (2010). The moderating role of employability in the association between job insecurity and exit, voice, loyalty and neglect. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 215-230.
- Blumberg, M., & Pringle, C. D. (1982). The Missing Opportunity in Organizational Research: Some Implications for a Theory of Work Performance. *The Academy of Management Review*, 7(4), 560-569. Retrieved from <https://www-jstor-org.proxy.library.uu.nl/stable/pdf/257222.pdf?refreqid=excelsior%3A8e484bab831264ffd7fb3a97589e4492>
- Boeijs, H. R. (2016). *Analyseren in kwalitatief onderzoek: denken en doen* (2e ed.). Den Haag: Boom Lemma.
- Bright, L. (2008). Does public service motivation really make a difference on the job satisfaction and turnover intentions of public employees?. *The American Review of Public Administration*, 38(2), 149-166.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). (2018). *Huwelijksontbindingen; door echtscheiding en door overlijden*. Den Haag/Heerlen: CBS.
- Dam, M. Van, Castenmiller, p., (2018). Links raadslid houdt 't eerder voor gezien. Geraadpleegd via: <https://www.decentraalbestuur.nl/images/Bibes15032018.pdf>
- Duberley, J., Johnson, P., & Cassell, C. (2012). Philosophies Underpinning Qualitative Research. In: Symon, G. & Cassell, C. (eds). *Qualitative Organizational Research* (pp. 15-34). Los Angeles: Sage
- Flos, B., Jager, A. de, Lamoën, P. van (2017). *Nationaal Statenledenonderzoek 2017*. Nijmegen: Daadkracht
- Gouglas, A., Maddens, B., & Brans, M. (2016). Determinants of legislative turnover in Western Europe, 1945-2015. *European Journal of Political Research*, 57(3), 637-661.
- Gouglas, A., & Maddens, B. (2019). Legislative turnover and its sources: It's the selection. *Politics*, 39(1), 101-112.
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states* (Vol. 25). Harvard university press.
- Hjelmar, U., Olsen, A. L., & Pedersen, L. H. (2010). Should I stay or should I go now? Voluntary retirement from Danish local government. *Scandinavian Political Studies*, 33(4), 402-416.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Inderrieden, E. J. (2005). Shocks as causes of turnover: What they are and how organizations can manage them. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 44(3), 337-352.

Holtom, B. C., & Inderrieden, E. J. (2006). Integrating the unfolding model and job embeddedness model to better understand voluntary turnover. *Journal of managerial issues*, 435-452.

Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Eberly, M. B. (2008). 5 turnover and retention research: a glance at the past, a closer review of the present, and a venture into the future. *The Academy of Management Annals*, 2(1), 231-274.

Maertz Jr, C. P., & Kmitta, K. R. (2012). Integrating turnover reasons and shocks with turnover decision processes. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 26-38.

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK). (2015). Het aanzien van het politieke ambt. Den Haag: BZK.

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (2018). *Staat van het bestuur, 2018*. Retrieved from <https://kennisopenbaarbestuur.nl/media/256047/staat-van-het-bestuur-2018.pdf>

Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2001). 5. The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: Foundations for a comprehensive theory of attachment. *Research in organizational behavior*, 23, 189-246.

Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of applied psychology*, 62(2), 237.

Moore, M. K., & Hibbing, J. R. (1998). Situational dissatisfaction in Congress: explaining voluntary departures. *The Journal of Politics*, 60(4), 1088-1107.

NOS. (2019, June 14). Ollongren wil permanente adviescommissie over beloning politici. Retrieved June 23, 2019, from <https://nos.nl/artikel/2288985-ollongren-wil-permanente-adviescommissie-over-beloning-politici.html>

Regioplan. (2017). *Ambtsdragers, voormalig ambtsdragers en de Dijkstal-wetgeving*. Geraadpleegd op 1 mei 2019 <https://kennisopenbaarbestuur.nl/rapporten-publicaties/rapport-ambtsdragers-voormalig-ambtsdragers-en-de-dijkstal-wetgeving/>.

Singh, P., & Loncar, N. (2010). Pay satisfaction, job satisfaction and turnover intent. *Relations industrielles/industrial relations*, 65(3), 470-490.



# Bijlage 1: Codeboom

Naam code (schuingedrukt is subcode)	Volledige beschrijving	Volledige naam subcode	Afkorting
Partij	Politieke partij waarvoor respondent in de Provinciale Staten zat		PAR
Provincie	Provincie waarin respondent in de Provinciale Staten zat		PRO
Geboortejaar	Geboortejaar van respondent		GBJ
Geslacht	Door respondent opgegeven geslacht		GSL
Periode	Periode waarin de respondent actief was als Statenlid		PER
Werving en selectie	Werving en selectie van Statenleden		W&S
<i>Informatievoorziening</i>	De mate waarin PS leden goed geïnformeerd zijn over hun functie tijd selectiegesprekken	Werving en selectie informatievoorziening	W&S-INFO
Politieke carrière	Politieke carrière buiten Provinciale Staten		PC
Reden partijkeuze	Reden voor het aansluiten bij de politieke partij		RPA
Privé-werkbalans	Combinatie privé/werk en de balans daarvan		PWB
Tijdsbesteding	Omschrijving ervaren tijdsbesteding en schatting van de tijdsbesteding		TIJD
<i>Ervaren tijdsbesteding</i>		Ervaren hoeveelheid tijdsbesteding	TIJD-ERV
<i>Geschatte tijdsbesteding</i>		Geschatte hoeveelheid tijdsbesteding	TIJD-GES
<i>Mening over beschikbare tijd</i>		Meningen over beschikbare tijd	TIJD-MEN
<i>Reistijd</i>		Hoeveelheid reistijd	TIJD-REIS
Kwaliteiten	Omschrijving kwaliteiten Provinciaal Statenlid en in welke mate ze beschikken over kwaliteiten		KWA
		Benodigde kwaliteiten	KWA-BE
		Eigen kwaliteiten	KWA-EK
Ondersteuning	Soorten ondersteuning en hoe deze ondersteuning werd ervaren		ON
<i>Ondersteuning fractie</i>		Ondersteuning door eigen fractie	ON-FRA
<i>Ondersteuning partij</i>		Ondersteuning door eigen partij	ON-PAR
<i>Ondersteuning griffie</i>		Ondersteuning door griffie	ON-GRI
<i>Vergoeding</i>		Ondersteuning door vergoeding	ON-VER
<i>Ondersteuning primaire werkgever</i>		Ondersteuning door primaire werkgever	ON-PWG
<i>Ondersteuning derden (bijv. StatenlidNu)</i>		Ondersteuning door derden (bijv. StatenlidNu)	ON-DER
Motivatie	Motivaties om Statenlid te worden		MO
<i>Motivatie door maatschappelijk belang</i>		Maatschappelijk belang	MO-MB
<i>Motivatie voor eigen politieke carrière</i>		Voor eigen politieke carrière	MO-EPC
<i>Motivatie voor geld</i>		Geld	MO-GEL
<i>Motivatie door het opdoen van connecties</i>		Connecties	MO-CON
<i>Motivatie om politiek/bestuur te leren</i>		Leerzaam	MO-LEE
<i>Motivatie om idealen te verwezenlijken</i>		Verwezenlijken eigen idealen	MO-IDE
<i>Motivatie vanwege het politieke spel</i>		Politieke spel	MO-POLS
Diversiteit	Opmerkingen over de diversiteit binnen de PS		DIV
Verloop	Beschrijvingen van het verloop binnen de PS		VER
Opnieuw Provinciale Statenlidmaatschap	Of het ex-Statenlid opnieuw Statenlid zou willen worden		OPS
Aanraden Provinciale Statenlidmaatschap	Of het ex-Statenlid het Statenlidmaatschap zou aanraden		APS
Reden tussentijds vertrek	De beweegredenen voor het tussentijdse vertrek van het Statenlid		REDTV
Politieke spel	Omschrijving van het ervaren politieke spel in de Provinciale Staten		POLS
Verschillen bestuurslagen	Door de respondent ervaren verschil tussen de Provinciale Staten en andere bestuursniveaus		VBL
Werkzaamheden Provinciale Statenlidmaa	Omschrijvingen van de werkzaamheden van leden van de Provinciale Staten		WPS
Imago	Beeld dat er heerst van Provinciale Statenleden		IMA-PSL
Deeltijdpolitici vs Carrièrepolitici	Discussie over deelpolitici en carrièrepolitici in Provinciale Staten		DVSC
Verhoging van de vergoeding	Mening over de verhoging van de vergoeding		VER-VERG
Ervaren werkdruk	Werkdruk die Provinciale Statenleden ervaren		WRK-ERV