

aangenaam,

Diversiteit binnen de gemeenteraad

Aangenaam is het intersectioneel feministisch platform voor de regio Noord- en Midden-Limburg. Wij zetten ons in voor een gelijkwaardige regio waar iedereen gezien en gehoord wordt. We serveren feminisme met een Limburgse saus!

Verandering begint bij jezelf. Daarom delen wij persoonlijke verhalen en informatie om te laten zien waarom feminisme in de regio nodig is. We kijken kritisch naar de maatschappij en onszelf en gaan het gesprek hierover aan. Er is moed voor nodig om je uit te spreken en kwetsbaar op te stellen.

Wij – Nanet Hazenbosch, Crissy Fila en Nina Bellen – zijn Aangenaam. We willen een gelijkwaardige regio waar iedereen gezien en gehoord wordt. Bij Aangenaam maak je niet alleen kennis met ons maar stellen we ook andere inspirerende mensen en initiatieven voor. Er is zoveel vooruitstrevend talent dat te weinig gehoord en gezien wordt. Daar brengen wij verandering in.

Voorwoord

Eind 2022 werd Aangenaam benaderd door de gemeente Venlo. Door het uitblijven van vrouwen op de kieslijst van verschillende politieke partijen, waren zij op zoek naar een mogelijke oplossing en kwamen onder andere bij Aangenaam uit.

Uit gesprekken bleek al snel dat er in het verleden al vaker aandacht is geweest om meer vrouwen in de politiek te krijgen. Dit leidde echter niet tot een concrete stijging van meer vrouwen in de gemeenteraad of het politieke speelveld.

Dat is jammer, want studies wijzen uit dat diversiteit een positief effect heeft op het functioneren van de democratie. Het zorgt voor sociale betrokkenheid en, niet geheel onbelangrijk, vertrouwen in de politiek. Het zorgt er ook voor dat heersende normen en stereotypen veranderen.

Wij geloven dan ook niet dat de drempel tot de gemeentepolitiek verlaagd wordt door workshops, trainingen en netwerkbijeenkomsten. Deze activiteiten leiden niet tot een duurzame oplossing. Wij zijn van mening dat de minderheden die zich binnen de huidige gemeentepolitiek staande weten te houden moeten meedraaien in een bepaalde werkcultuur.

Aangenaam is ervan overtuigd dat een inclusievere gemeente-organisatie begint bij een duurzame cultuurverandering binnen het stadskantoor, te beginnen bij de gemeenteraad. Een werkcultuur waarin gelijkwaardigheid en veiligheid centraal staan en waardoor democratie verbeterd wordt.

Inhoud

Inleiding	4
Hokjesdenken	6 - 13
De huidige cultuur	14 - 23
De gewenste cultuur	24 - 26
Observaties	27 - 28
Aanbevelingen	29 - 32
Samenvatting	33 - 34

Inleiding

De Nederlandse Vereniging voor Raadsleden heeft onderzoek gedaan naar diversiteit in de politiek. Uit het rapport 'Jong, vrouw en kleur' kwamen verschillende verbeter- en aandachtspunten naar voren. Deze punten pleiten voor grote en kleine veranderingen binnen de cultuur van een gemeenteraad die het ook voor vrouwen, jongeren en mensen met een biculturele achtergrond mogelijk maakt deel te nemen aan de gemeentepolitiek.

Maar net als wij zelf vragen stellen, willen wij dit onderzoek niet klakkeloos aannemen. Want misschien leeft er in Venlo wel iets anders. Kunnen we de diversiteit met een Venlose saus serveren? Om daarachter te komen zijn wij het gesprek met de Venlose gemeenteraadsleden aangegaan.

Hoe zien zij de huidige cultuur binnen de raad, hoe zouden ze de cultuur graag zien en hebben zij ideeën over oplossingen op de korte en langere termijn die de cultuur aantrekkelijk maken voor degene die nu ontbreken binnen de gemeenteraad die toch een weerspiegeling van de Venlose gemeente is.

Aangenaam kenmerkt zich door op een open en veilige manier het gesprek aan te gaan. Iedereen verdient het om gehoord te worden. Tijdens acht gesprekken zijn wij met (bijna) alle raadsleden in gesprek gegaan. In groepen van 4-5 personen hebben we gesproken over hun persoonlijke behoeften en hoe zij de gemeenteraad inclusiever kunnen en willen maken. Wij hebben daarbij ook onderzocht of de meerderheid nadelen ondervindt van de huidige cultuur binnen de gemeenteraad

Bij MILK gingen we in gesprekken van anderhalf tot twee uur in gesprek over deze onderwerpen. De raadsleden stelden zich voor aan de hand van de hokjes waartoe zij behoren waarmee we ze ook bewust maakten van de bril waardoor zij de wereld zien. Vervolgens moesten ze aan de hand van kernwoorden de huidige en voor hen ideale cultuur binnen de gemeenteraad definiëren. Dit leidde tot een open en eerlijk gesprek over de waarden en idealen van ieder raadslid, zonder meteen in te zoomen op een politieke kleur.

We hebben de gesprekken in een veilige en, naar ons gevoel, ontspannen setting gevoerd. Dat wil niet zeggen dat wij met zekerheid kunnen zeggen dat de aanwezige raadsleden dit ook zo hebben ervaren. Wel hebben we alle raadsleden aangeboden om, mochten ze behoefte hebben, contact met ons op te nemen. Eén raadslid heeft hier gebruik van gemaakt.

We zijn ons ervan bewust dat we ons tijdens de gesprekken in een politieke arena begaven. Als buitenstaander konden we doorvragen maar we hebben ook heel bewust de rol van observator aangenomen.

In dit rapport gaan we eerst in op de feiten. Wat kwam er uit het 'hokjesdenken' naar voren? De statistieken laten vervolgens zien hoe divers de huidige raad is. We schetsen hierna een beeld van de huidige cultuur binnen de raad en delen daarbij onze eigen observaties tijdens de gesprekken. We blikken vooruit en kijken naar hoe raadsleden de cultuur graag voor zich zien. Tot slot geven we onderbouwde aanbevelingen die op de korte en lange termijn ingezet kunnen worden en vind je ook nog een handige samenvatting van dit rapport.

Hokjes
denken

Wil je het over hokjes hebben dan moet je eerst begrijpen wat intersectionaliteit is.

We kunnen onszelf allemaal in hokjes indelen; denk aan leeftijd, geslacht, religie, inkomen. De mate waarin iemand ongelijkheid ervaart heeft te maken met de hokjes waarin diegene zich kan plaatsen. Hoe deze hokjes zich tot de norm verhoudt heeft hier invloed op.

Er is een norm in de Venlose gemeenteraad; de witte man van middelbare leeftijd met een modaal inkomen. Dat betekent niet dat er alleen maar witte mannen van middelbare leeftijd en een modaal inkomen in Venlo wonen. Integendeel, Venlo kent een diversiteit aan mensen. Maar de norm – de gevestigde orde – wordt nagenoeg bevolkt door bovenstaande groep.

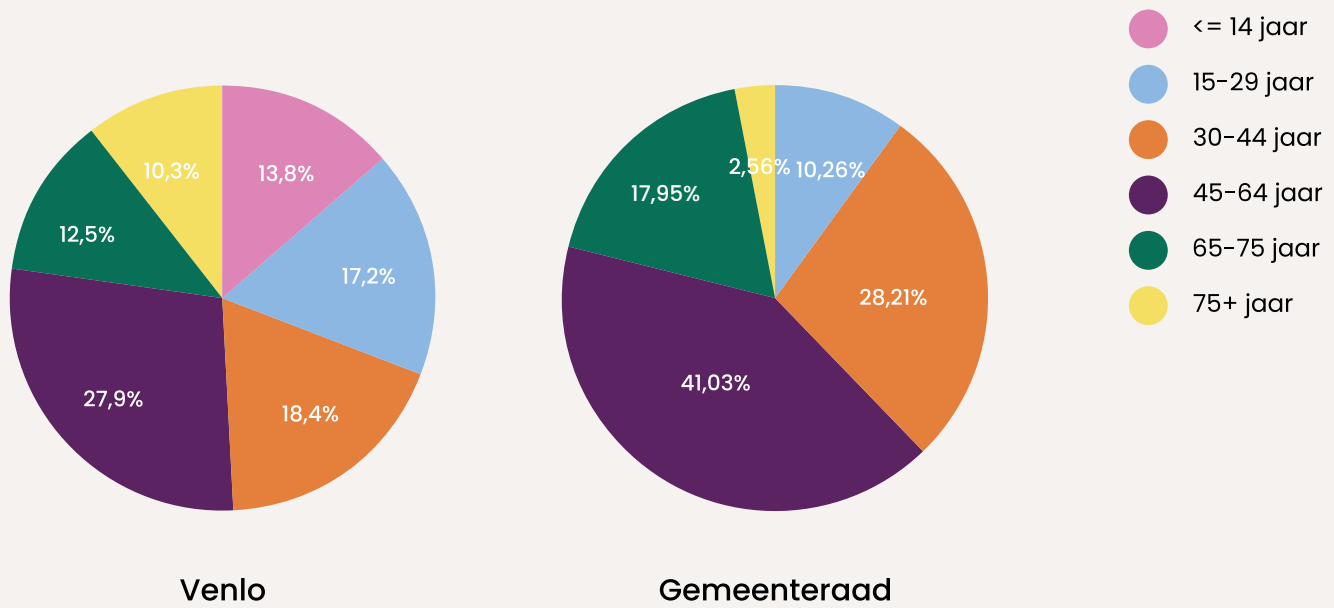
Wij zijn ons ervan bewust dat wij drie witte vrouwen van midden 30 zijn. Ten opzichte van de witte man van middelbare leeftijd ervaren we in de maatschappij een mate van ongelijkheid.

Iemand met een andere culturele achtergrond, seksualiteit of religie ervaart op een andere manier mate van ongelijkheid. Jouw hokjes bepalen jouw positie in de maatschappij.

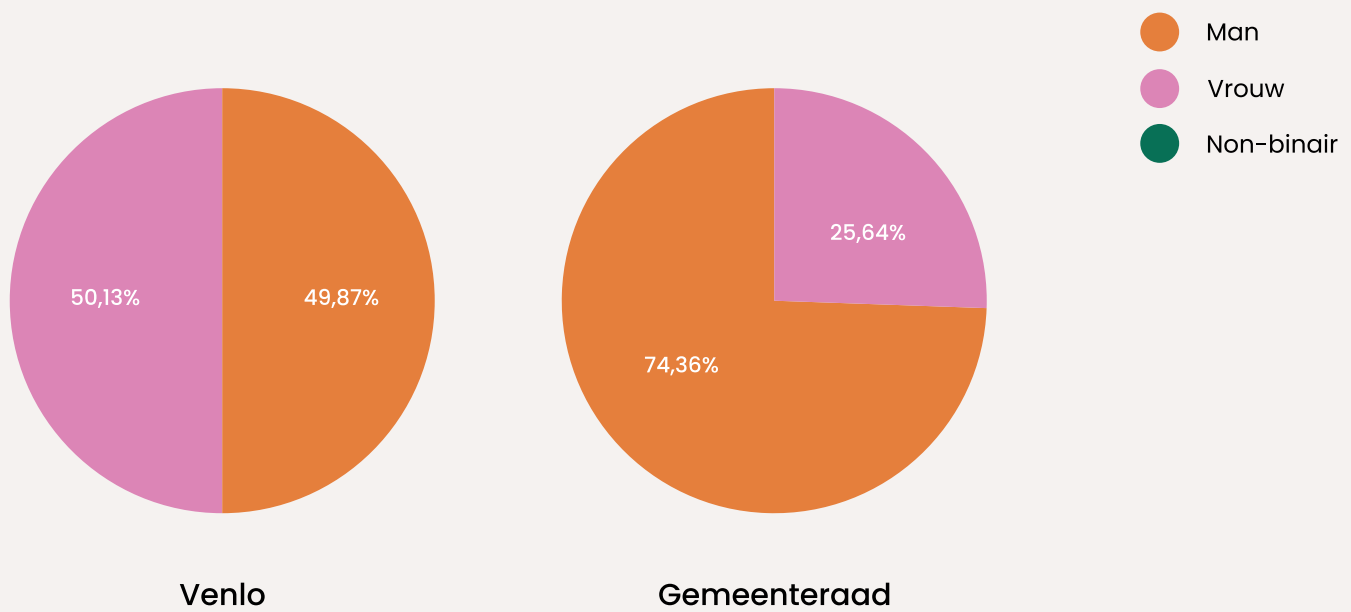
Bij intersectionaliteit ben je je ervan bewust dat de hokjes waartoe mensen behoren invloed hebben op hun positie in de maatschappij; beter gezegd, de kansen en mogelijkheden.

De aanwezige gemeenteraadsleden stelden zich aan de hand van hun hokjes voor. Daar kwamen de volgende cijfers uit.

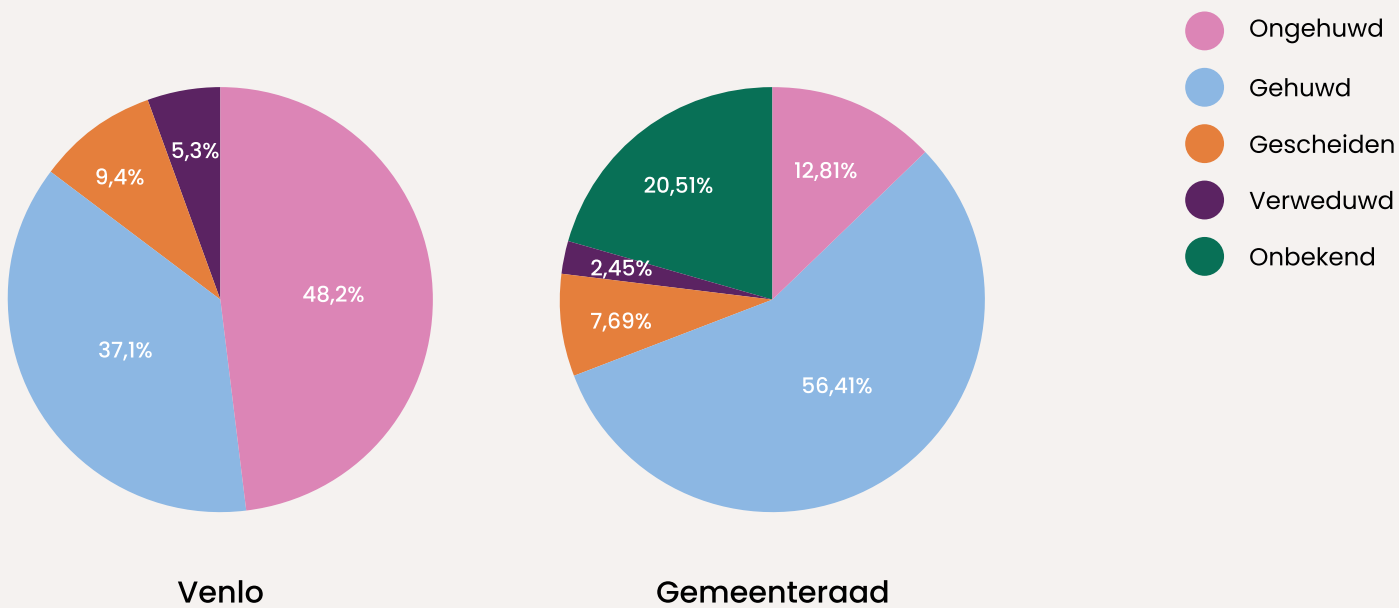
Leeftijd



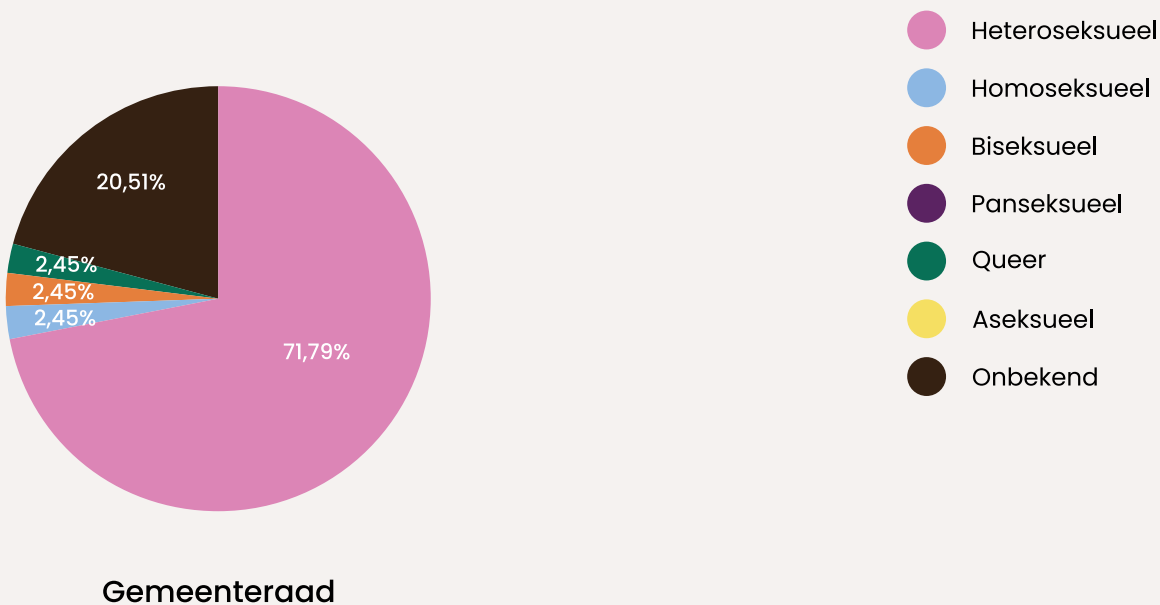
Gender



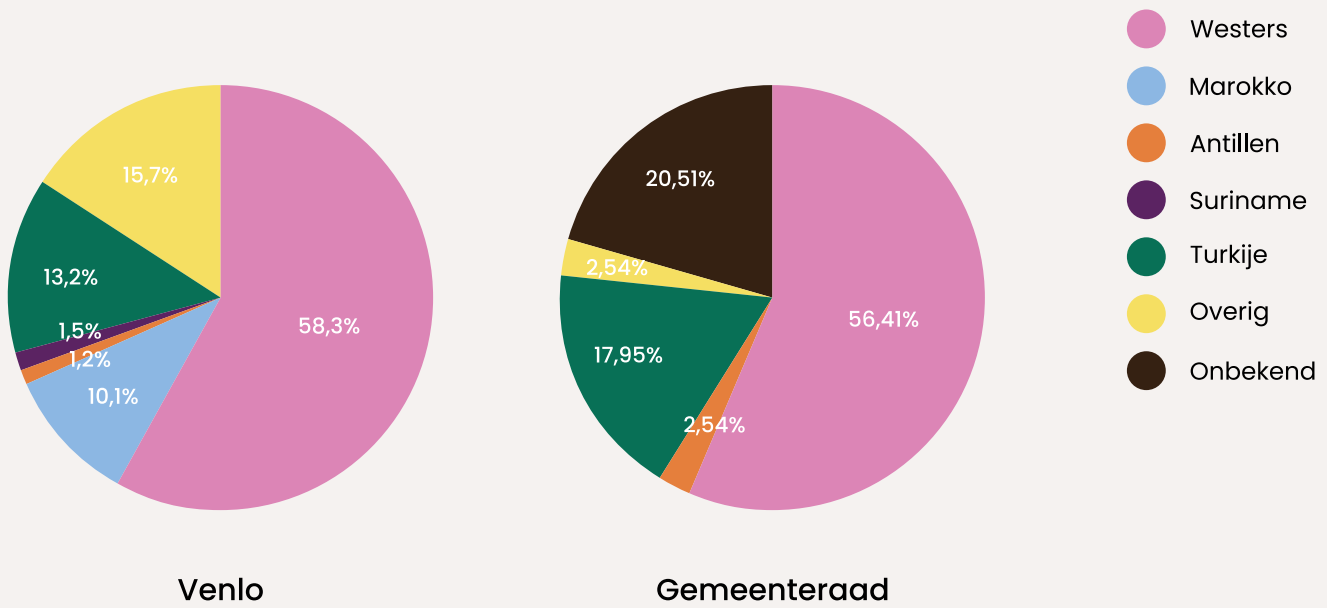
Burgerlijke staat



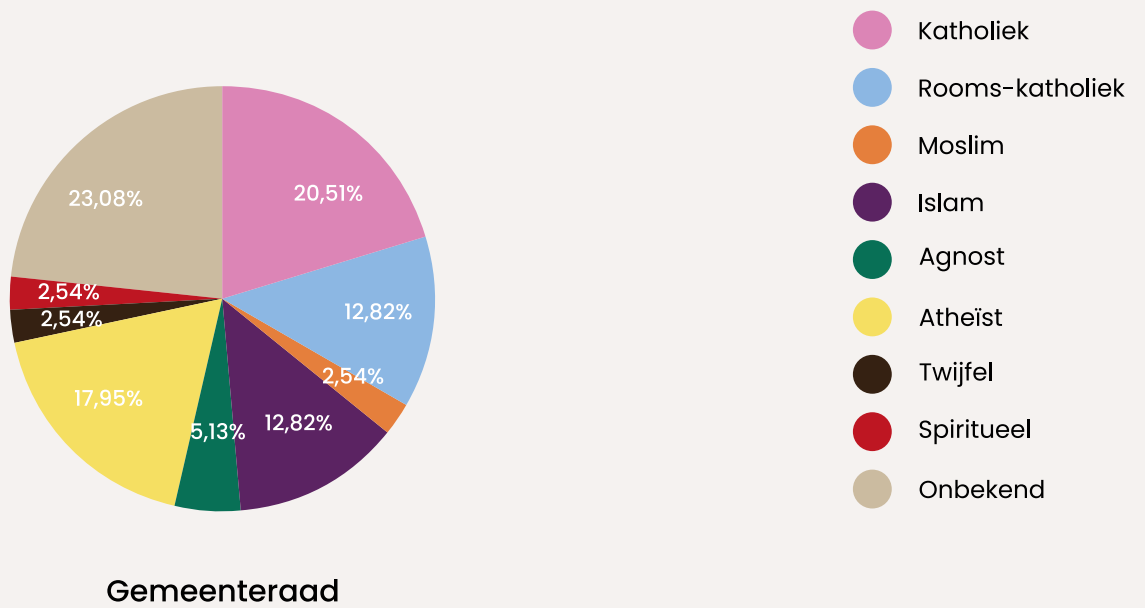
Seksuele voorkeur



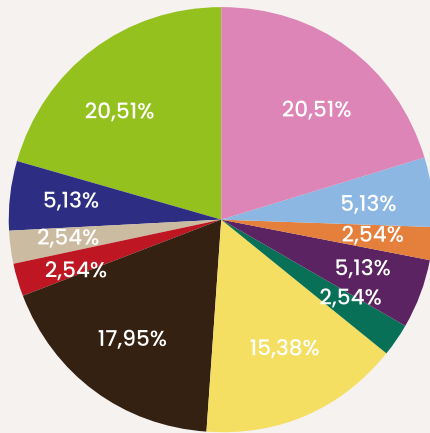
Etniciteit



Religie



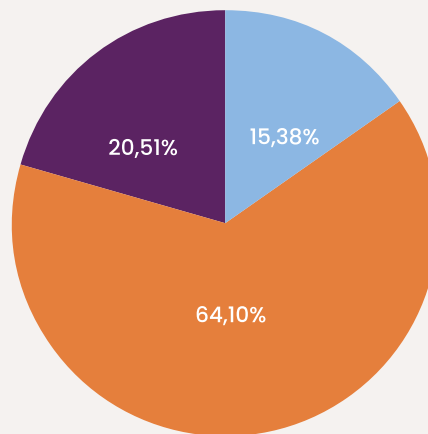
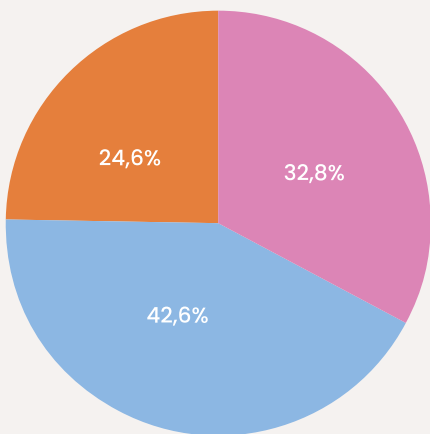
Culturele achtergrond



Gemeenteraad

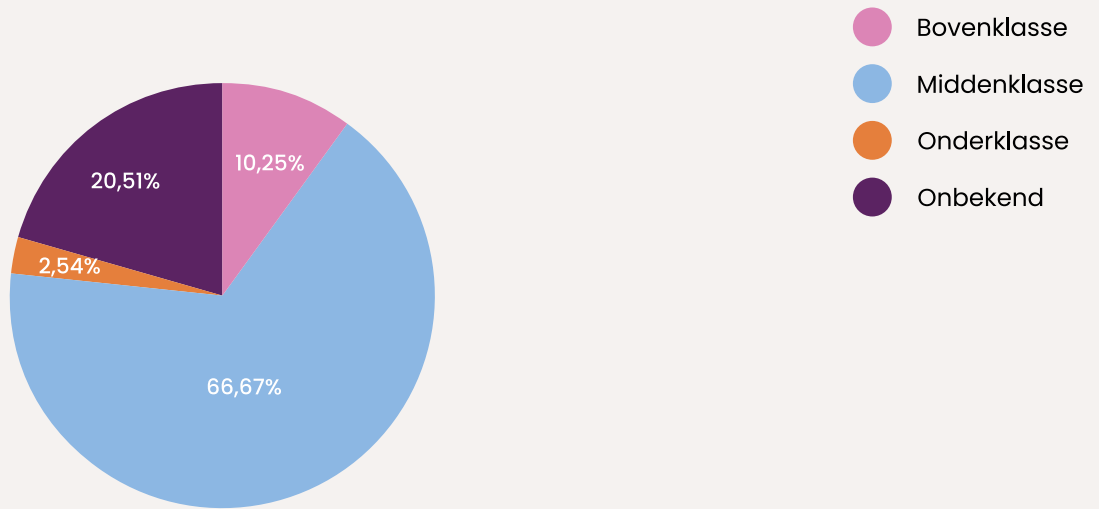
- Nederlands
- Nederlands/Turks
- Nederlands/Limburgs
- Limburgs/Turks
- Turks
- Limburgs
- Limburgs/Venloos
- Nederlands/Arcen
- Nederlands/Antillen
- Wereldmensen
- Onbekend

Opleiding



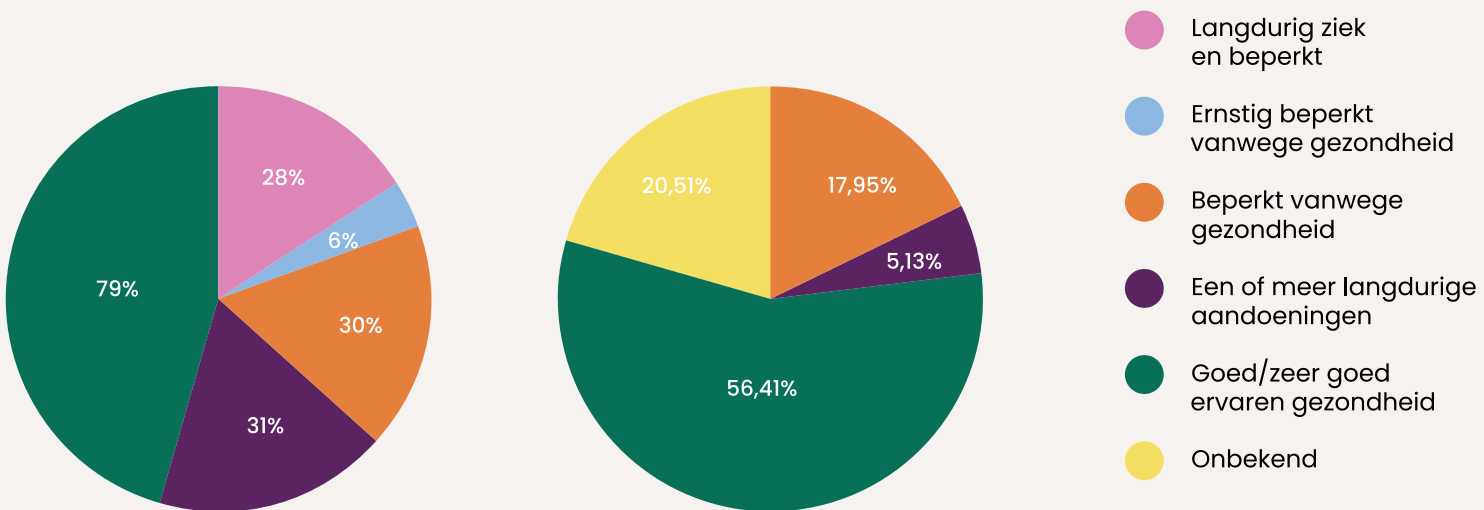
- Laag VMBO/MBO
- Middelbaar MBO4/HAVO/VWO
- Hoog HBO/WO
- Onbekend

Sociale klasse



Gemeenteraad

Gezondheid



Venlo

Gemeenteraad

Aan de hand van gegevens die bekend zijn over de samenstelling van de gemeente Venlo en de gegevens die we hebben opgehaald, hebben we geprobeerd een vergelijking te maken.

Helaas is dat, omdat er 8 raadsleden niet aanwezig waren, niet mogelijk. We vroegen deze raadsleden hun 'hokjes' via e-mail door te sturen. Helaas gaven 7 van de 8 raadsleden aan hier niet aan mee te willen werken. Erg jammer, zeker gezien de prettige gesprekken die we met de aanwezige raadsleden voerden.

De acht raadsleden die niet aanwezig waren, vertegenwoordigen 20% van de Venlose raad. Dit aantal is te groot om de samenstellingen met elkaar te vergelijken, laat staan conclusies te trekken. Wel hebben we de gegevens die we opgehaald hebben inzichtelijk gemaakt aan de hand van cirkeldiagrammen.

Deze cirkeldiagrammen laten de samenstelling van de gemeente Venlo zien ten opzichte van de samenstelling van de gemeenteraad. Waar de gegevens van de gemeente ontbreken is alleen de samenstelling van de Venlose gemeenteraad zichtbaar.

De huidige cultuur

Om erachter te komen hoe de raadsleden de huidige cultuur binnen de raad omschrijven, kozen ze elk drie kernwoorden uit die volgens hen van toepassing zijn op de cultuur binnen de raad.

Aan de hand van een lijst met kernwoorden en hun eigen inbreng, kwamen ze met uiteenlopende kernwoorden die volgens hen, op dat moment, de raad kenmerken. Er werden in totaal 60 verschillende kernwoorden verzameld.



Eén voor één deelden de raadsleden hun kernwoorden. Dit bracht direct het gesprek op gang. Konden andere raadsleden zich vinden in de kernwoorden, of waarom niet? Het stelde ons de gelegenheid vragen te stellen over de huidige cultuur en of zij daar nadelen van ondervinden. Hier kwam een duidelijke tweedeling naar boven.

Traditioneel en conservatief

Het kernwoord traditioneel werd vaak gebruikt als kernwoord, maar ook in de gesprekken werd het vaak genoemd op verschillende manieren.

Met traditioneel wordt dan bedoeld: 'Zo hebben we het altijd gedaan, waarom zou het anders moeten?' en 'Zo wordt het spel nu eenmaal gespeeld.'

Maar het gaat ook over traditioneel taalgebruik, met name schriftelijk. Op de vraag of mensen er moeite mee hebben de stukken te lezen, wordt in eerste instantie ontkennend gereageerd. Doorvragen leidt tot bekentenissen dat een groot deel vaker woorden op moet zoeken om achter de betekenis te komen en soms niet altijd duidelijk is wat er met een bepaalde tekst bedoeld wordt.

De 'ons kent ons' cultuur die heerst binnen de Venlose gemeenteraad wordt ook als traditioneel omschreven.

Anderen geven aan dat ook de burger het soms niet meer begrijpt. De politiek is voor veel mensen nog 'lastig' omdat het niet transparant is. Hoe en waarom sommige beslissingen gemaakt worden, is soms een raadsel. Eens in de vier jaar kies je een partij en op die momenten zie je ze overal, daarna sluiten de deurtjes zich weer en weet de burger vaak niet meer wat er speelt.

Men is het erover eens dat door vast te houden aan het traditionele, er ook geen verandering komt.

"Als we blijven doen wat we altijd deden, krijgen we wat we altijd kregen"

De woorden traditioneel en conservatief werden vaak aan elkaar gekoppeld. Het vast willen blijven houden aan het 'oude vertrouwde'.

Vriendelijk vs. dominant

Een gedeelte van de raadsleden vindt de cultuur vriendelijk, humoristisch, vriendschappelijk, liefdevol en respectvol. Anderen vinden de cultuur juist hard, masculine, dominant, macho en competitief. Twee duidelijke tegenpolen.

Vele raadsleden geven aan dat de raad bestaat uit een fijne groep mensen die (bijna) allemaal het beste voor de stad willen. Er wordt vriendelijk en met zoveel mogelijk respect met elkaar omgegaan. Maar er wordt volgens de raadsleden ook steeds naar een politiek spel gerefereerd dat gespeeld wordt. Woorden waarmee meerdere de raad omschrijven, zijn 'haantjesgedrag', 'apenrots' en 'macht'. Woorden die niet positief worden ervaren.

"Je moet macht hebben. Met samenwerken en verbinden ga je geen meerderheid halen. Dat duurt te lang. Zoveel tijd is er niet."

Een opmerking tijdens een van de bijeenkomsten was, 'Ik ga niet veranderen in mijn haantjesgedrag, zo wordt het spel gespeeld'. Gevolg van het haantjesgedrag is dat mensen die dit gedrag niet eigen zijn minder aan het woord zijn. Soms wordt zelfs door de fractie ingegrepen. Een voorbeeld dat gegeven wordt is dat een vrouwelijk raadslid, die de dossierkennis in huis heeft, als het volgens haar fractie te 'heftig' wordt, door de fractievoorzitter wordt 'afgelost'.

Observatie

Onder die laag van respect en vriendelijkheid zit een andere cultuur. Een cultuur van 'het politieke spel' spelen, dat volgens raadsleden vooral door 4/5 personen gespeeld wordt. Wat dat 'politieke spel' inhoudt, is dat je hard bent, je laat zien en vooral horen, elkaar onderbreekt, grapjes maakt over elkaar en dat er niet alleen op de inhoud gespeeld wordt, maar — en daar komt 'ie — ook op de man.

Het is een uitdrukking die natuurlijk veelzeggend is, want bovenstaande voorbeelden geven een inkijkje in de masculiene cultuur die er onderhuids binnen de raad heerst. Winnen is belangrijk, communicatie is zenden: hoe meer en hoe harder je zendt, hoe beter het is.

Het tegenovergestelde van masculiene communicatie is een feminiene manier, dat zich kenmerkt door 'communicatie is gemeenschappelijk'. Men heeft sympathie voor de underdog en de zwakkeren in de samenleving. Het gaat niet om winnen, maar om erbij horen.

Opmerkelijk is dat voor we goed en wel met ons gesprek en daarbij behorende presentatie gestart waren, het gesprek bij 7 van de 8 groepen over werd genomen door individuele raadsleden. Het enige gesprek waar dit niet gebeurde was het gesprek waar vijf vrouwelijke raadsleden aanwezig waren.

Reglement van Orde

Er is een gedragscode, deze is via de raadswijzer te raadplegen. De vorige gemeenteraad heeft deze in 2018 per raadsbesluit vastgesteld. Deze gedragscode geldt daarmee nog altijd tot er eventueel een nieuwe versie komt.

Helaas heerst het gevoel dat deze regels alleen worden toegepast wanneer het uitkomt, er is een willekeur. Als het uitkomt wordt er teruggevallen op de gedragsregels, maar dat gebeurt niet consequent.

Op de vraag of er iemand is binnen de raad die erop toeziet dat de gedragsregels bewaakt worden, komt er een eenduidig antwoord; de voorzitter. Deze draagt zorg dat de gedragsregels nageleefd worden en mag raadsleden tot de orde roepen tijdens de beeldvormende, oordeelsvormende en de besluitvormende bijeenkomsten.

"Het Reglement van Orde wordt te pragmatisch toegepast. Het is breed te interpreteren"

In elk gesprek wordt echter aangegeven dat deze rol niet goed opgepakt wordt. De gedragsregels worden tijdens de besluitvormende vergadering pragmatisch toegepast door de voorzitter. Er wordt aangegeven dat de voorzitter een allemansvriend is. In elke groep werd dan ook de uitdrukkelijke wens uitgesproken dat de rol van voorzitter beter en met meer verantwoordelijkheid uitgevoerd moet worden.

'Het Reglement
van orde wordt
te pragmatisch
toegepast.

Het is breed te
interpreteren'

Veiligheid en respect

Tijdens de gesprekken geven sommige raadsleden aan zich onveilig te voelen binnen de huidige cultuur. Er worden soms grapjes gemaakt over personen. Soms als ze er zelf niet bij zijn. Sommige van deze grapjes worden als kwetsend ervaren.

“Het is mijn recht om grapjes te maken over geslachtsverschillen, afkomst, huidskleur etc.”

Vaak wordt er op zo'n moment niet ingegrepen door omstanders. Er wordt eerder mee gelachen, 'omdat dat nu eenmaal gewent is', je niet buiten de groep wilt vallen of uit angst dat zij een volgende keer het onderwerp van gesprek zijn.

“Veel mannen maken grapjes over de vrouwen. Het is geen feministische raad.”

Een van de minderheden in de raad — de vrouwen — hebben een aparte Whatsapp-groep. Op verschillende manieren zijn ze hierop aangesproken. Sommige raadsleden vinden het niet kunnen. Maar wat maakt dit anders dan afspreken op de golfbaan, het voetbalveld, de business club of carnavalsvereniging?

Opmerkelijk is dat de groep die in de meerderheid is, aangeeft dat er alleen grapjes gemaakt worden binnen een informele setting, niet in de raad. Als er grapjes in de raad gemaakt worden, wordt het daarna uitgepraat met een biertje. In andere gesprekken wordt echter aangegeven dat 1/3 niet aanwezig is op deze borrel.

Observatie

Tijdens een van de gesprekken zijn er drie mannen en één vrouw aanwezig. Een van de mannen gebruikt vaker een voorbeeld om iets duidelijk te maken. Bij het voorbeeld noemt hij alle namen van de mannen aan de tafel, maar vergeet hij telkens de vrouw. Het lijkt alsof ze er niet bij zit. Uiteindelijk maakt de vrouw er een grapje over. 'Zal ik mezelf even opnieuw aan je voorstellen anders?'

Dit voorbeeld is typerend voor wat voornamelijk de vrouwen aangeven en een paar mannen ook

beamen. Mannen vormen de norm, de vrouwen en mensen met een andere culturele achtergrond zijn in de minderheid en worden vaak vergeten.

Ze moeten harder werken om gehoord en gezien te worden en horen er niet helemaal bij. Het lijkt een onschuldig voorbeeld, maar het spreekt boekdelen.

De gevestigde orde bepaalt de norm. Hoe wordt er in de raad met elkaar omgegaan, welke omgangsvormen zijn geoorloofd en worden er gedoogd? Hoe spreekt men elkaar aan en in welke mate wordt hier dan ook naar geluisterd? Of worden er dan opmerkingen en grapjes gemaakt en moet je 'het niet zo serieus nemen'?

Oordeelsvormende en besluitvormende bijeenkomst

Tijdens de oordeelsvormende bijeenkomsten wordt door de gemeenteraad gesproken over de inhoud van voorstellen, die de raadsleden helpen een standpunt over de voorstellen aan te nemen. De besluitvormende vergadering is een formaliteit. Er wordt door de raadsleden 'voor' of 'tegen' de voorstellen gestemd die in de oordeelsvormende bijeenkomsten worden besproken.

In de praktijk blijkt dat de besluitvormende vergadering vaak een kopie is van de oordeelsvormende vergadering. Standpunten waar in de oordeelsvormende bijeenkomst al over gedebatteerd is komen in de besluitvormende bijeenkomst nogmaals aan bod. Dit leidt tot onnodig lange besluitvormende bijeenkomsten.

“De discussies worden te lang getrokken. Soms is de conclusie dat je het niet met elkaar eens bent. Dat is ook prima.”

In bijna alle gesprekken komt naar voren dat dit ontzettend veel tijd kost en daardoor ook frustratie oplevert. De afspraak is namelijk dat een besluitvormende bijeenkomst niet op die manier geleid wordt. Er wordt 'voor' of 'tegen' gestemd, voor het debat is de oordeelsvormende bijeenkomst.

Toch wordt dit debat voor de bühne door de voorzitter toegestaan en doen de partijen er zelf ook aan mee. Het gevolg is dat er soms tot na middernacht vergadert wordt.

Verschillende raadsleden denken dat dit komt omdat er bij besluitvormende bijeenkomsten ook pers aanwezig is. Er moet een toneelspel worden opgevoerd omdat media tot publieke steun (en uiteindelijk stemmen) leidt.

*“Herhaling, herhaling, herhaling...
Het kan allemaal veel effectiever.”*

Een beperkte spreektijd per raadslid zou ook helpen om tot de kern te komen en zo de vergadering effectiever te laten verlopen.

Agenda

De agenda wordt zeven dagen voorafgaand aan de bijeenkomst aangeleverd, en kan alleen in spoedeisende gevallen 48 uur van tevoren aangepast worden. Toch komt het eerder met regelmaat dan uitzondering voor dat de agenda aangepast wordt.

Het komt hierdoor voor dat niet iedereen op de hoogte is van de laatste agenda, dan wel niet alle stukken in kan lezen. De raadsleden vinden dat er te weinig – en in sommige gevallen zelfs geen – transparantie is over het samenstellen van de agenda.

Presidium

Het presidium stelt de agenda vast. Het college voedt de agenda door raadsvoorstellen in te dienen, de raad kan zelf ook onderwerpen agenderen. Dit laatste gebeurt volgens de griffie nauwelijks. Een gebrek aan transparantie over het samenstellen van de agenda wordt in bijna alle gesprekken aangegeven.

Daarnaast vindt men het presidium niet divers genoeg. Het presidium bestaat uit alle fractievoorzitters en dat zijn bijna allemaal mannen. Momenteel zit er één vrouw in het presidium, en soms wordt een fractievoorzitter vervangen door een andere vrouw.

Sommige stellen voor om met een agendacommissie te werken waarbij belangrijk is dat er meer diversiteit is. Er wordt aangegeven dat er in het presidium niet goed naar elkaar wordt geluisterd. Ook bij de bijeenkomsten van het presidium gelden gedragsregels, maar die worden niet of nauwelijks nageleefd.

Over het samenstellen van de agenda worden meer opmerkingen gemaakt. Het vertrouwen in het presidium is een uitermate gevoelige vraag. Het blijkt minder met vertrouwen te maken te hebben maar met macht en transparantie van het presidium. Toch is het vertrouwen er bij het samenstellen van de agenda op dit moment niet.

De notulen van het presidium worden niet gedeeld. Dat vinden de raadsleden gezien de vertrouwelijke thema's en veiligheid hiervan logisch. Een oplossing zou kunnen zijn om deze vertrouwelijke thema's buiten de notulen te houden en de overige agendapunten wel te delen met de raadsleden.

Raadsleden zijn afhankelijk van de terugkoppeling van hun eigen fractievoorzitter wat betreft de bijeenkomsten van het presidium. Het samenstellen van de agenda is bepalend voor de volgende raadsvergadering. Hier mag/moet van de meerderheid van de raadsleden meer transparantie over zijn/komen.

Respect voor burgerinitiatieven

Tijdens verschillende gesprekken wordt aangegeven dat er niet netjes wordt omgegaan met de burger. Burgerinitiatieven die in de raad worden ingebracht en besproken worden, worden zo ver naar achteren geschoven in de agenda dat het tijdstip waarop het onderwerp besproken wordt te laat is voor de burger.

Een voorbeeld hiervan waren burgers die gebruik maakten van hun recht om in te spreken op de eerste woensdag van de maand, tijdens het sprekersplein, of tijdens oordeelsvorming op de tweede woensdag van de maand. Het agendapunt werd zo ver naar achter geschoven dat een deel van de mensen weer weg moest omdat het tegen middernacht liep.

'Vertrouwen bij
burger wordt
geschaad en er
wordt niks
gedaan om dat
te herstellen.'

Het beeld dat de raad van zichzelf heeft en dat wat ze uitdragen en –stralen komt niet overeen. Als men de politiek aantrekkelijker wil maken voor anderen dan moet er naar de beloning van het harde werk van burgerinitiatieven worden gekeken.

Burgers die hun eigen tijd en moeite in initiatieven steken die de gemeente óók mooier en beter maken, moeten gastvrij ontvangen worden, als eerste op de agenda staan en bij de hand worden genomen.

Tijdsinvestering gemeenteraad

De meeste raadsleden geven aan minstens 15 tot 20 uur per week bezig te zijn met raadswerk. Ze besteden vooral veel tijd aan vergaderingen, bijeenkomsten, rondleidingen en (in)lezen. Velen geven aan dat ze daardoor niet de wijk in kunnen, iets wat ze als een belangrijke taak van het raadslichschap beschouwen. Dit vinden ze jammer en heeft volgens hen ook tot gevolg dat er een drempel ontstaat tussen burger en raadslid.

Het combineren van raadswerk met een baan, gezin en/of studie vergt veel energie, discipline maar ook passie. Raadsleden die naast hun raadswerk geen baan of zorgtaken hebben, hebben meer tijd om aan de raad te besteden, dit wordt ook door de raadsleden die met pensioen zijn onderstreept.

Het raadswerk combineren met een fulltime baan is vrijwel onmogelijk. De meeste raadsleden zijn minder gaan werken om het raadswerk te doen, vaak minimaal één dag. Die ene dag minder werken staat financieel gezien niet bij iedereen in verhouding. Sommigen houden aan het eind van het jaar meer over, anderen minder.

Als men de politiek aantrekkelijker wil maken voor anderen dan moet er naar de beloning van hard werken worden gekeken. Het gesprek voert vaak naar de vraag of raadswerk een baan is. De meerderheid is het daarmee eens.

Raadsleden krijgen een vergoeding van € 1868,43 bruto per maand met een onkostenvergoeding van € 183,27 netto per maand. Degene die hun

raadswerk met een fulltime of parttime baan combineren geven aan dat er onder de streep weinig overblijft van deze vergoeding.

Een raadslid met jonge kinderen wordt zelfs op hun kinderbijslag gekort, wat gevolgen heeft voor hun eigen bijdrage aan de kinderopvang. Een ander raadslid geeft aan dat ze er in het begin van hun ambtsperiode op achteruit zijn gegaan in maandelijkse inkomsten.

Tijdens gesprekken komt naar voren dat raadsleden het ambt als baan als een mogelijke oplossing zien. Op die manier wordt het niet alleen aantrekkelijker voor minderheden maar kan er ook op functioneren worden beoordeeld. Sommige raadsleden, wordt aangegeven, zijn namelijk minimaal aanwezig en krijgen wel gewoon hun vergoeding.

In bijna alle gesprekken wordt aangegeven dat de griffie, en het werken met commissies, de werk- en tijdsdruk heeft verminderd. Ervaring en het leerproces maken ook een verschil, al zal dat beginnend raadsleden niet helpen. Mentorschap – of zelfs een (meeloop)stage – kan daarin een verschil maken.

Pers en social media

De pers speelt een belangrijke rol in de beeldvorming van de Venlose politiek. Die is namelijk bijna altijd negatief. Een veelgehoord argument is dat er alleen wordt geschreven over de dingen die fout gaan, maar nooit als het goed gaat. Dat is begrijpelijk, zo zit het medialandschap in elkaar en journalisten zijn onafhankelijk. Er wordt wel erkend dat de burger hierdoor een bepaald beeld krijgt van de politiek. Dit draagt niet bij aan het aantrekken van mensen die zich in willen zetten voor de lokale politiek.

Vele raadsleden zijn actief op social media. Sommige raadsleden zijn zeer aanwezig waarbij soms berichten, reacties en opmerkingen worden geplaatst die niet door de beugel kunnen. Ze zijn in strijd met de gedragsregels maar er valt weinig van te zeggen omdat het ook met vrijheid van meningsuiting te maken heeft.

Eén raadslid laat zich op social media vrouwonvriendelijk uit. Een vrouw voelt zich daar zeer onveilig bij en zorgt er daarom voor dat ze nooit voor hem loopt of alleen met hem in een ruimte is. Ze wordt hierin gesteund door haar fractie en er wordt op haar gelet.

Erkenning

Wethouders zijn zeer actief op social media. De berichten die hier geplaatst worden, worden vaak in de ik-vorm geschreven. Projecten en prestaties worden vaak toegeschreven aan de wethouder waardoor het beeld ontstaat dat de wethouder dit alleen bereikt heeft.

Er wordt aan voorbijgegaan dat deze prestaties door middel van samenwerkingen tot stand zijn gekomen. Raadsleden geven aan dat het samenwerken een belangrijk onderdeel

van raadswerk is. Een onderdeel dat steeds belangrijker wordt en wat ze steeds meer willen uitdragen. Dit doen ze door partij-overstijgende raadsvoorstellen duidelijk samen te onderschrijven.

“Je stopt er zoveel tijd en energie in en dan nog moet ik me op verjaardagen verantwoorden voor de afvalbakken die niet goed zijn geregeld!”

In onder andere raadsvoorstellen, persberichten en social media-berichten zetten zij stappen om de samenwerkingen aan het licht te brengen en op die manier het beeld dat zij zelf van de cultuur binnen de gemeenteraad hebben waarheidsgetrouwer (en daarmee laagdrempeliger en aantrekkelijker) neer te zetten.

De gewenste cultuur

Om erachter te komen hoe de raadsleden de gewenste cultuur binnen de raad zien, kozen ze elk drie kernwoorden uit van dezelfde lijst waarmee zij de huidige cultuur omschreven. Deze keer moesten ze kernwoorden kiezen van de door hen gewenste cultuur binnen de raad.

Er werden in totaal 63 verschillende kernwoorden verzameld. De meest voorkomende kernwoorden die de gewenste cultuur weergeven zijn:



Samenwerking

Veel raadsleden hebben behoefte om meer samen te werken, om harmonieus met elkaar om te gaan en te zoeken naar verbinding in plaats van focussen op verschillen.

Iedereen wil het beste voor de stad, de manier waarop verschilt soms. Het doel moet duidelijk zijn en blijven. Doen wat belangrijk is voor de stad, niet voor de persoonlijkheden, individuen of ego's.

Dit betekent dat ze onderling meer samen willen werken, evenals met inwoners van de gemeente. Ze willen de inwoners meer en beter betrekken, en ook daadwerkelijk serieus nemen in projecten. Ze schatten samenwerking op waarde en vragen inwoners niet meer om mee te denken om vervolgens, zonder onderbouwing, een andere weg in te slaan. Dat wil zeggen, mensen bij de hand nemen en vooral onderbouwen waarom er soms toch voor een andere oplossing gekozen wordt.

In deze cultuurverandering ligt een wens verborgen die met hiërarchie binnen de raad en samenleving te maken heeft. We zijn van oudsher gewend dat één persoon (of bevolkingsgroep) hoger staat binnen de rangorde en zich ook zo opstelt naar de rest. Intersectionaliteit, een masculiene cultuur, het heeft hier allemaal mee te maken.

Vandaag zien we de hiërarchie binnen organisaties en de samenleving steeds meer vervagen. Onder de jongere generaties is dit steeds minder wenselijk en vooral aan de orde. Dit betekent dat de politiek – die toch hiërarchisch ingesteld is – niet aantrekkelijk is voor de groepen die ze juist aan willen trekken.

“Het zou mooi zijn als het een combinatie wordt van inhoud, emotie, kwetsbaarheid, houding en inspiratie”

Integer

Zeg wat je doet, doe wat je zegt. Veel raadsleden willen een open en integere raad waar mensen geen verborgen agenda meebrengen. Het is een gewenste kernwaarde die aangeeft dat de integriteit in de gemeenteraad op dit moment (nog) niet voldoende aanwezig is.

De kernwoorden die genoemd werden door anderen en overeenkomen met 'integer' waren 'betrouwbaar', 'eerlijk', 'open' en 'puur'.

Toegankelijk

Het raadswerk doe je voor een betere stad voor de inwoners. Een meerderheid vindt de raad op dit moment niet toegankelijk. De inwoners van Venlo moeten meer betrokken worden bij de Venlose politiek.

Zoals eerder in het rapport is aangegeven worden burgerinitiatieven niet altijd goed behandeld. Dit bevordert het vertrouwen in de politiek niet. Het vertrouwen moet terug worden gewonnen. De politiek moet zich meer openstellen en de inwoner bij hun werk, keuzes en motivatie betrekken.

Sommige raadsleden vinden ook dat ze te weinig zichtbaar zijn. Alleen tijdens de verkiezingsperiode trekt iedereen de wijk in en willen ze dat de inwoners op hún partij stemt. Dat is dubbel en maakt dat het soms niet integer voelt als ze wel met inwoners in gesprek gaan.

Meerdere raadsleden geven aan dat het hen gewoonweg niet lukt de wijken in te gaan. Ze zijn druk met alle bijeenkomsten, het voorbereidend werk daarvan, inlezen, stukken voorbereiden, fractievergaderingen, themasessies, presentaties, openingen, werkbezoeken enzovoort, en zo verder.

Respect en waardering

De raadsleden ervaren op dit moment te weinig respect en waardering voor het werk wat ze doen. Als er iets positiefs gebeurt wordt er geen aandacht aan besteed of een wethouder loopt ermee weg.

Als het fout gaat is er echter alle aandacht voor de rol van de raad. Dat is uiteraard onderdeel van het werk, maar raadsleden geven aan dat er een betere balans zou mogen zijn. Er zitten tenslotte heel wat uren tijd in het raadswerk. Raadswerk dat niet alleen veel vraagt van de raadsleden maar ook hun evt. gezin, werk en andere relaties.

In de beroemde pyramide van Maslow, de *ranking* van basisbehoeftes waar ieder mens mee geboren wordt, is immers óók de behoefte aan erkenning en waardering meegenomen.

Observaties

We hebben in totaal acht gesprekken gevoerd die stuk voor stuk prettig en nagenoeg aangenaam waren. De setting bij MILK, met soep en broodjes rond de tafel voor een aangenaam gesprek, had een positieve uitwerking op de raadsleden en de open en veilige sfeer die het onderwerp van het gesprek nodig had.

We merkten dat de meeste mensen die in de raad zitten hun raadswerk doen omdat ze stuk voor stuk betrokken zijn bij Venlo en zich voor de gemeente willen inzetten. Dat was een fijne gewaarwording, vooral omdat ook wij door de verhalen in de media beïnvloed worden.

De gemeenteraad is geen monocultuur, dit zou het ook niet moeten zijn. Een diverse cultuur betekent dat meer mensen meepraten, naar elkaar luisteren en daardoor betere beslissingen maken.

In de raad zitten 39 personen, ieder met eigen karaktereigenschappen en kenmerken.

Je hebt (voornamelijk) mannen op leeftijd die al lange tijd in de politiek zitten. Ze hebben kennis van zaken, kennen hun dossiers en weten wie en wat ze nodig hebben om dingen te bereiken. Ze spelen het politieke spel en vinden het leuk.

Ze ervaren weinig tot geen problemen. Toegegeven, soms is de politiek hard, maar dat hoort erbij. Af en toe een geintje over iemand maken, moet kunnen. Dat wordt daarna wel uitgepraat, het liefste met de borrel na de raadsbijeenkomsten.

Ze bepalen de spelregels, zonder dit zelf in de gaten te hebben. Doordat ze al langere tijd meedraaien in de politiek hebben ze aanzien, en hun identiteit ook onlosmakelijk verbonden aan de politiek.

Daarnaast heb je raadsleden die de cultuur aangenomen hebben, daar nooit bij stilstaan of simpelweg gewend geraakt zijn aan de manier waarop het spel gespeeld wordt. Ze spreken zich niet uit, 'want ja, zo gaat het nu eenmaal'.

Er zijn ook raadsleden die het spel meespelen, verandering willen en zich daarover uitspreken. Deze raadsleden gaan vaak met veel enthousiasme de politiek in, ze willen 'echt iets veranderen'. Dit vuur wordt na vier jaar soms geblust. Het kost namelijk veel tijd en energie en dat in een omgeving waar ze niet altijd gehoord en gezien worden.

Als we deze groep bespreken, wordt vaak gezegd: 'dan hoort deze groep niet in de politiek thuis'. Dat is natuurlijk erg kort door de bocht, en ook vrij ironisch. We zijn met een reden gevraagd te onderzoeken waarom het aantal geïnteresseerden voor de politiek terugloopt. Het lijkt erop dat de voorwaarden die aan de politiek verbonden zijn, niet meer reiken. Dat betekent dat het tijd is voor verandering, en het doorbreken van overtuigingen.

Na afloop van de gesprekken spreken verschillende raadsleden ons aan over het belang van deze verandering. Een van hen smeekt gekscherend: 'Help ons!'. Een geintje natuurlijk, maar zoals met de andere grappen en grollen, in ieder geintje zit een seintje.

Het is gezond om een mix van deze personen te hebben, zeker in een gemeenteraad. Uit de gesprekken komt echter duidelijk naar voren dat veel raadsleden de raad op dit moment te conversatief en traditioneel vinden. De raadsleden die vasthouden aan de cultuur die momenteel in de gemeenteraad heerst, zijn uitgesproken. Dit maakt verandering lastig, want deze raadsleden vinden dat verandering niet nodig is. Bij het horen van 'meer diversiteit' beginnen zij al te zuchten.

Toch geven bijna alle raadsleden in de gesprekken aan dat ze meer diversiteit willen in de gemeenteraad. Maar willen ze daarin ook een stap opzij zetten om plaats te maken voor een ander? Enkele geven vrijelijk toe dat ze dit moeilijk vinden en misschien zelfs niet bereid zijn te doen. Wint de diversiteit het van het ego? Dit is een gesprek dat binnen de partijen gevoerd moet worden.

Aanbevelingen

Tijdens de gesprekken stelden we de vraag: 'wat zou er direct aangepast kunnen worden om de raad aantrekkelijker te maken voor de groep mensen die zich nu niet aangesproken voelen?'

Raadsleden kwamen met de volgende mogelijke oplossingen om de cultuur binnen de gemeenteraad ook aantrekkelijk te maken voor andere groepen.

Sfeer in de raad

Een duurzame oplossing om meer diversiteit aan te trekken is een verandering van de sfeer in de raad. De raad mag een raad worden waar iedereen welkom is, en waar actief gezorgd wordt dat iedereen zich welkom voelt. Wij doen verschillende aanbevelingen om dit te bereiken.

Het Reglement van Orde moet opnieuw onder de loep worden genomen. Het is zeer belangrijk deze herziening met een diverse groep raadsleden op te pakken. De wenselijke kernwoorden die uit onze gesprekken naar voren kwamen, kunnen in de gedragscode verwerkt worden. Het is belangrijk dat de gedragscode onderschreven wordt door de gehele raad zodat men elkaar aan kan spreken op gemaakte afspraken binnen de gedragscode.

Het is niet bekend of er een vertrouwenspersoon is waar raadsleden terecht kunnen op het moment dat er misstanden zijn. Het zou kunnen zijn dat deze er wel is, maar dat niemand ervan op de hoogte is. Mocht deze er niet zijn, is ons advies om deze wel aan te stellen. Deze aanbeveling wordt onderstreept door het masteronderzoek van Davy Friesen aan de Universiteit voor Humanistiek. Friesen deed kwalitatief onderzoek naar seksisme, en seksueel en psychologisch geweld in de lokale Nederlandse politiek.

Het gezamenlijk uitstapje na de installatie van de raad is als zeer positief ervaren en vooral voor herhaling vatbaar. Sommige raadsleden voetballen samen. Dit is een fijne manier om elkaar op een andere manier te leren kennen. Er zouden meer van dit soort activiteiten georganiseerd kunnen worden.

Ten slotte moet de voorzitter zijn rol als voorzitter beter op zich nemen. Tijdens bijna alle gesprekken kwam de rol van de voorzitter ter sprake. Op bepaalde momenten kan alleen de voorzitter het Reglement van Orde aanhalen.

Dit wordt vaak moedwillig niet nageleefd wat de sfeer – en werkbaarheid – niet ten goede komt.

Beeldvorming

De media speelt een belangrijke rol in de beeldvorming van de raad bij de inwoners van Venlo. Ze hebben geen idee wat een raadslid doet, hoe ze dat doen maar zien via de media vooral dat het er niet 'gezellig' aan toe gaat.

Deze conclusies trekken ze voornamelijk via de media. En die informatie is vaak niet positief. Daar heeft de raad geen invloed op. Ze kunnen echter wel zelf beter communiceren over hun werkzaamheden, projecten, samenwerkingen en behaalde doelen.

Er zijn verschillende soorten manieren om beter uit te leggen wat raadswerk inhoudt en om de beeldvorming te nuanceren.

Wij adviseren een communicatiemedewerker voor de algehele raad. Deze is verantwoordelijk om bij te dragen aan positieve beeldvorming van de Venlose politiek.

De communicatiemedewerker kan laten zien wat het raadswerk inhoudt. Neem de inwoners bij de hand en leg op een duidelijke en logische manier uit wat een raad doet. Dit kan via verschillende kanalen worden gedaan, zoals social media om een brede (en jongere!) doelgroep te bereiken.

Het is raadzaam om de samenwerkingen steeds beter voor het voetlicht te plaatsen door raadsvoorstellen aan te kondigen, uit te leggen en de inwoners mee te nemen in hoe zo'n voorstel tot stand komt. Dit maakt de oordeelsvormende en besluitvormende bijeenkomst tastbaarder omdat je mensen aan de hand neemt.

Daarnaast kunnen gezamenlijke persberichten bijdragen aan het bewijs en belang van de samenwerking tussen partijen.

Een concreet voorbeeld om de Venlose politiek inzichtelijker te maken is 'Check je stem'. Dit is een online motiechecker. Je kunt zien welke moties jouw partij heeft gesteund of afgewezen, met soms ook de reden voor een 'tegen' erbij vermeld. Zo kunnen inwoners niet alleen tijdens verkiezingstijd een verkiezingsprogramma inlezen, maar ook bekijken welke voorstellen hun partij daadwerkelijk steunt en welke niet. Kortom, partijen verantwoordelijk zijn en zijn zichtbaar, niet alleen tijdens campagnetijd.

De raadsleden kunnen op persoonlijke sociale media kanalen hun successen delen of laten zien met wie ze samenwerken in de raad. Bijvoorbeeld door samen een motie in te dienen, of samen vragen te stellen over bepaalde voorstellen. Tevens kunnen ze zo laten zien hoe ze met burgerinitiatieven omgaan en andere partners en betrokkenen.

Ons advies is om het college van B&W te betrekken bij de beeldvorming van de gemeenteraad. Laat wethouders niet op persoonlijke titel succesverhalen naar zich toe trekken, maar laat juist laten zien dat successen die bereikt zijn door goede samenwerking komen.

Met een programma of kanaal zoals 'TILT' dat vroeger op Omroep Venlo te zien was, kunnen jongeren worden betrokken bij de lokale politiek. Zo kan er draag- én raakvlak worden gecreëerd.

Contact met de inwoners van Venlo

Om het vertrouwen van de burger in de politiek te verbeteren is het belangrijk dat er transparantie is en de burger serieus genomen wordt. Ons advies is dan ook om burgerinitiatieven altijd bovenaan de agenda te plaatsen.

Daarnaast zullen inwoners beter en eerder moeten worden betrokken bij ontwikkelingen en hierover blijven informeren. Dit betekent dat men niet alleen moet zeggen dat de burgers mee mogen denken en beslissen, maar dit ook daadwerkelijk doen.

Het is belangrijk om beter uit te leggen hoe en waarom bepaalde besluiten tot stand

zijn gekomen. Dit kan via persberichten, nieuwsberichten op de website maar ook op social media of andere kanalen.

Het bestaan van burgerraadsliden is niet iedereen bekend. Voor veel partijen zijn zij echter van onschatbare waarde. Als inwoner kun je je aansluiten bij een partij als burgerraadslid, dit is een prettige manier om te proeven aan het raadslidchap en kennis te maken met de lokale politiek.

Tijdsinvestering

Uit het onderzoek van Nederlandse Vereniging voor Raadsleden kwam duidelijk naar voren dat andere vergadertijden meer diversiteit aan zou trekken. Opvallend is dat de meeste raadsleden aangeven dat andere vergadertijden waarschijnlijk niet de oplossing zijn.

Raadsleden kwamen met andere aanbevelingen die zouden moeten leiden tot meer diversiteit in de politiek. Een terugkerend advies is efficiënter vergaderen. Dit wil zeggen dat men zich houdt aan de invulling van de vergadering. Een oordeelsvormende bijeenkomst heeft zijn functie en een besluitvormende bijeenkomst ook. Het is aan de voorzitter en raadsleden om elkaar hieraan te herinneren en waar nodig tot de orde te roepen.

Veel raadsleden spreken de wens uit om te laten onderzoeken of het raadswerk als een baan kan worden gezien, al dan niet parttime of fulltime. We adviseren om deze wens uit te voeren.

Werkwijze

De huidige raad heeft behoefte aan transparantie, transparantie die ze momenteel niet allemaal voelen. De rol van het presidium komt hierin vaak ter sprake. Het presidium is niet divers genoeg en heeft veel invloed op de gang van zaken. Er is behoefte aan meer diversiteit in het presidium.

Wat bijdraagt aan meer transparantie is een diverse agendacommissie. In plaats van het presidium wordt voorgesteld dat een agendacommissie de agenda samenstelt. Het openbaar maken van de notulen van het

presidium met uitzondering van punten zoals veiligheid en andere vertrouwelijke thema's heeft ook een positieve bijdrage aan de transparantie.

Wij merken op dat de taal die nu gebruikt en gesproken wordt eenvoudiger moet. Een inwoner moet kunnen volgen wat er zich afspeelt in de Venlose politiek en dat kan niet altijd. Ook interne stukken moeten eenvoudiger beschreven worden wil je meer diversiteit aantrekken.

Laat oude termen los. Spreek niet in termen van coalitie en oppositie, maar in coalitie en mederaadsleden.

Om duurzaam werk te leveren zou er niet alleen om de 4 jaar een (nieuwe) visie moeten worden gemaakt, maar ook een langetermijnvisie. Hier is de gemeente al stappen in aan het ondernemen.

Starterspakket

Naast de inhoudelijke veranderingen geven de raadsleden ook aan dat, toen ze begonnen in de politiek, er een wereld voor ze open ging. Ze wisten wel iets, maar hoe de werkwijzen precies in elkaar zaten, was voor sommigen onduidelijk. 'Hoe dien je een motie in?', 'Wat zijn de gedragscodes?'

Wij adviseren daarom een starterspakket, snuffelstage of zelfs een oriëntatieperiode waar mensen die (nog) geen politieke kleur hebben mee kunnen lopen, worden aangedragen als mogelijke oplossingen.

Een coach of mentor zou hier ook bij kunnen helpen. Veel raadsleden geven aan daar binnen hun partij destijds ook veel aan te hebben gehad. Iemand waar ze met alle vragen terecht kunnen, maar ook kunnen sparren als ze ergens tegenaan lopen.

Jongerenraad

In geen enkel gesprek dat we voeren wordt de Jongerenraad genoemd op het moment dat het over deze doelgroep gaat. Deze groep is ten slotte al geïnteresseerd en zet zich ook in voor de Venlose samenleving. Deze groep zou meer bij de gemeenteraad betrokken kunnen worden. Het is een letterlijke leerschool en een stap naar de functie van raadslid.

De verandering is al onderweg

Gedurende de gesprekken komen er ook al heel wat initiatieven ter sprake die ingezet worden om de sfeer, betrokkenheid, inzichtelijkheid op politiek vlak beter te maken. Ons advies is dan ook vooral om deze verandering voort te zetten.

Het weekendje weg naar de raad na de installatie werd als zeer positief ervaren. De promofilm die nu online te bekijken is waarin de begroting inzichtelijk wordt gemaakt ook. De 'Visie van Venlo 2049' geeft ook sturing, een duidelijke stip op de horizon.

De raadsleden benoemen meerdere malen dat de griffie al zorgt voor een andere indeling van de raadsstukken. De stukken beginnen met een samenvatting, wat door veel raadsleden als prettig en behulpzaam wordt ervaren. Tevens heeft het instellen van commissies ervoor gezorgd dat focus, tijd en energie beter verdeeld kan worden over politieke partijen en raadsleden.

Samenvatting

De Venlose raad is geen afspiegeling van de Venlose samenleving. Om meer diversiteit aan te trekken zijn we in gesprek gegaan met de raadsleden. Zij hebben hun kernwaarden van de huidige politiek beschreven en de kernwaarden van hun idealen uitgesproken.

Top 5 huidige kernwaarden:

- Traditioneel
- Betrokken
- Respectvol
- Competitief
- Mondig

Wenselijke kernwaarden:

- Samenwerking
- Integer
- Toegankelijk
- Respect en waardering

Aan de hand van de kernwaarden zijn we het gesprek aangegaan en zijn we gekomen tot de volgende aanbevelingen.

Sfeer in de raad:

- Reglement van Orde opnieuw onder de loep nemen door een diverse groep raadsleden
- De wenselijke kernwaarden verwerken in gedragscode
- De gedragscode laten onderschrijven door alle raadsleden
- Aanstellen van een vertrouwenspersoon (als deze er nog niet is, mocht deze er wel zijn dit duidelijk kenbaar maken bij de raadsleden).
- Gezamenlijk uitje naar de installatie van de raad
- Meer gezamenlijke activiteiten organiseren gedurende het jaar
- De voorzitter moet zijn rol als voorzitter beter op zich nemen

Beeldvorming

- Het aanstellen van een communicatiemedewerker voor de raad die bijdraagt aan een positieve beeldvorming over de Venlose politiek
- Gezamenlijke persberichten versturen
- 'Check je stem' voor de Venlose politiek
- Raadsleden actief op social media op een positieve manier.

- Wethouders vragen bij te dragen aan een positief beeld van de raad
- Programma of kanaal zoals 'TILT' vroeger

Contact met de inwoners van Venlo

- Burgerinitiatieven bovenaan de agenda
- Inwoners beter en eerder betrekken bij ontwikkelingen en blijven informeren over ontwikkelingen
- Beter uitleggen waarom bepaalde besluiten tot stand zijn gekomen
- Meer bekendheid geven aan de functie van burgerraadslid.

Tijdsinvestering

- Efficiënter vergaderen
- Onderzoeken of raadwerk als een baan kan worden gezien, al dan niet parttime of fulltime

Werkwijze

- Meer diversiteit in het presidium.
- Diverse agendacommissie
- Het openbaar maken van de notulen van het presidium met uitzondering van punten zoals veiligheid en andere vertrouwelijke thema's
- Taalgebruik moet eenvoudiger
- Spreek niet in termen van coalitie en oppositie, maar in coalitie en mederaadsleden.
- Langetermijn visie (is al in uitvoering)

Starterspakket

- Starterspakket, snuffelstage of zelfs een oriëntatieperiode waar mensen die (nog) geen politieke kleur hebben mee kunnen lopen
- Een coach of mentor voor nieuwe raadsleden

Jongerenraad

- Jongerenraad meer betrekken

De verandering is al onderweg, zet deze voort!

- Het weekendje weg
- De promofilm waarin de begroting inzichtelijk wordt gemaakt.
- 'Visie van Venlo 2049'
- Griffie die meedenkt over het aangenamer maken van raadswerk.
- Instellen van commissies
- Kinderburgemeester

