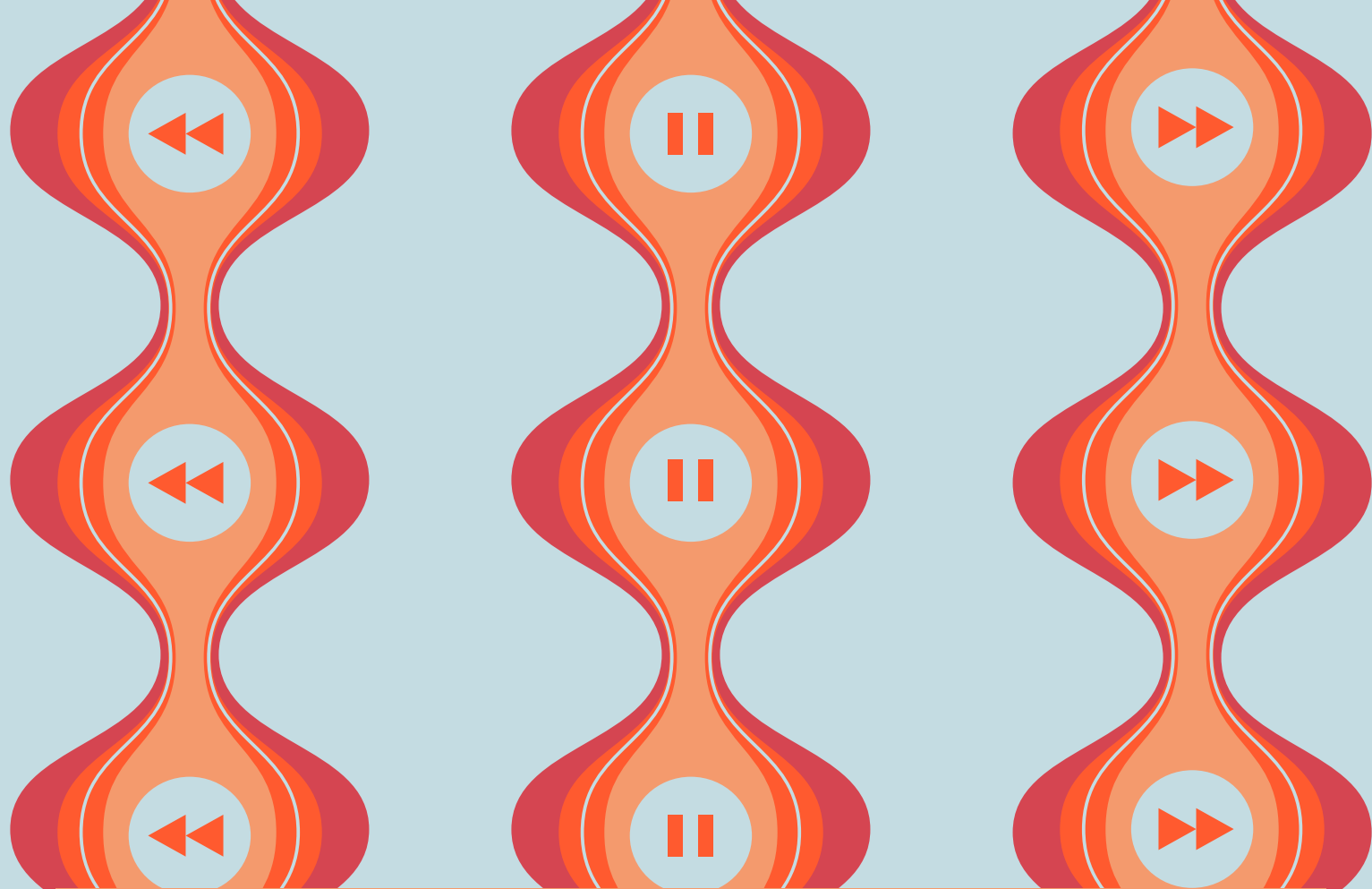




Terug naar de jaren vijftig?

Vrouwen in de politiek over hun ervaringen met verlofregelingen

Zahra Runderkamp
Stem op een Vrouw | Alliantie Politica
2025

Samenvatting

Verlofregelingen in de politiek sluiten onvoldoende aan op de realiteit van vrouwen in de politiek. Dat is de belangrijkste conclusie van dit rapport, gebaseerd op 21 interviews. Er zijn regelingen voor zwangerschaps- en ziekteverlof, maar deze zijn in de praktijk weinig flexibel, weinig toegankelijk en sociaal beladen.

Binnen de huidige regeling heb je recht op zestien weken verlof met tijdelijke vervanging. Andere vormen van verlof – zoals ouderschaps-, mantelzorg- of rouwverlof – bestaan niet. Bovendien wordt verlof juridisch behandeld als een tijdelijk ontslag, wat door veel geïnterviewden wordt gezien en ervaren als achterhaald en symbolisch problematisch. Of te wel: alsof ze nog in de jaren vijftig leven.

De praktijk blijkt weerbarstig:

- De regeling wordt als inflexibel ervaren, in het bijzonder qua duur (lengte) en startdatum.
- De heersende politieke cultuur vraagt om continue zichtbaarheid en beschikbaarheid, wat afwezigheid bemoeilijkt.
- Veel geïnterviewden ervaren administratieve drempels, financiële onzekerheid en gebrek aan ondersteuning bij de aanvraag en het opnemen van verlof.
- Aan de woordkeuze 'ontslag', hoewel tijdelijk van aard, wordt door veel geïnterviewden zwaar getild.
- Veel geïnterviewden willen geleidelijk re-integreren of gedeeltelijke werkhervatting, maar beide zijn niet mogelijk.
- Normen belemmeren het gebruik van verlofregelingen: de formele mogelijkheid tot verlof wordt in de praktijk vaak ondermijnd door informele verwachtingen. Politici vrezen bij verlof invloed te verliezen, uit beeld te raken of hun kiezers te kort te doen. Sommigen nemen zelfs geen verlof, ondanks medische of persoonlijke omstandigheden.

Aanbevelingen voor beleid en praktijk:

- Vergroot de flexibiliteit van verlofregelingen (korter, gespreid, gedeeltelijk).
- Breid het palet aan verlofvormen uit, inclusief ouderschaps- en mantelzorgverlof.
- Versterk informatievoorziening en begeleiding bij verlofaanvragen.
- Introduceer re-integratiemogelijkheden na verlof, zoals in andere sectoren gebruikelijk is.
- Heroverweeg de woordkeuze 'ontslag'.
- Normaliseer afwezigheid als onderdeel van een gezond politiek functioneren.
- Stimuleer een inclusieve politieke cultuur, waarin zorgtaken en kwetsbaarheid geen obstakels vormen voor politieke participatie.

Kortom: een inclusieve democratie vereist verlofregelingen die rekening houden met de diversiteit aan levensfasen en zorgverantwoordelijkheden van politici. Alleen als verlof geen uitzondering meer is, maar een normaal onderdeel van het politieke ambt, kunnen meer mensen duurzaam deelnemen aan de politiek.

*trailblazers are frequently martyrs to the
status quo*
pioniers zijn vaak martelaren van de status
quo¹

Inleiding

De Nederlandse politiek wordt al decennia door mannen gedomineerd. Vrouwen waren en zijn nog steeds ondervertegenwoordigd. De historische norm in de politiek is dan ook: een gezond persoon zonder zorgtaken of beperkingen, met ruimte in zijn (ja, 'zijn') agenda voor avondvergaderingen, werkbezoeken en onvoorspelbare politieke hectiek. Die norm is diep verweven geraakt met hoe de politiek vervolgens in de praktijk georganiseerd is. Voor politici die (even) niet aan dit 'standaardprofiel' voldoen, bijvoorbeeld omdat ze ziek of zwanger zijn, biedt het huidige systeem nauwelijks houvast.

Dit onderzoek laat zien dat verlofmogelijkheden beperkt zijn, de aanvraag wordt vaak als lastig ervaren, en geleidelijke re-integratie is vrijwel ondenkbaar. Er is weinig ruimte om tijdelijk minder beschikbaar te zijn, te herstellen van ziekte, te zorgen voor een kind of naasten. Dat is een kwestie van hoe de politiek is georganiseerd: dit systeem begint nu echt te piepen en te kraken. Het heeft zich nog niet aangepast aan de werkelijkheid van vandaag, met steeds meer diversiteit in de politiek. Een werkelijkheid waarin politici mensen zijn, met lichamen, levens en verantwoordelijkheden - ook buiten de politiek. De discussie over verlofregelingen voor politici - en in het bijzonder

¹ Uit: Cargile, I., Davis, D., Merolla, J., & Vansickle-Ward, R. (2020). *The Hillary Effect. Perspectives on Clinton's Legacy*. London/New York: I.B. Tauris, p. 76

zwangerschapsverlof – is de afgelopen jaren opnieuw opgelaaid. Is het inderdaad mogelijk om ziek of zwanger te zijn én politicus te zijn? “Aan het passieve kiesrecht [het recht om verkozen te worden] dienen feitelijke en materiële voorwaarden verbonden te zijn, waaronder dit recht kan worden gerealiseerd”² zei de regering Kok II toen de ‘Wet tijdelijke vervanging van volksvertegenwoordigers wegens zwangerschap, bevalling of ziekte’ in 2006 werd aangenomen³. Oftewel: als je verkozen wordt, moet het mogelijk zijn om je politieke werk uit te voeren. Maar hoe verlofregelingen zijn georganiseerd kan deelname aan de politiek praktisch bemoeilijken. Recent wordt gepleit voor verbetering van verlofregelingen, veelal door vrouwen in de politiek⁴. Vaak gaat het daarbij over zwangerschapsverlof. Zwangere vrouwen zijn in ieder geval zichtbare en wellicht symbolische vertegenwoordigers van vrouwen in het algemeen. Hun ervaringen kunnen als hefboom dienen voor een bredere dialoog over inclusiviteit in de politiek. Onderzoek naar de verlofregelingen ontbrak echter tot nu toe. In het bijzonder onderzoek naar specifieke kansen en barrières die voortkomen uit de huidige verlofregelingen in de Nederlandse politiek – met daarbij centraal gesteld de ervaringen van vrouwen.

Pas in 1965 was voor het eerst Tweede Kamerlid Haya van Someren (VVD) een tijdje uit de roulatie door zwangerschap⁵. Zelfs recenter kende de Nederlandse politiek nog een pionier; in 2023 ging met Liesje Schreinemacher (VVD) voor het eerst een minister met zwangerschapsverlof.⁶ Voor 2006 bestonden er nog geen formele regelingen. Voor 2006 was er wellicht ook minder vraag naar verloven. Want de consequentie van het gebrek aan verlof was dat moeders lange tijd helemaal geen deel uitmaakten van de politiek; sommige partijen kandideerden alleen ongehuwde vrouwen, en anders was het huwelijk reden voor vertrek. Andere partijen hadden wel gehuwde vrouwen in hun midden, maar pas op latere leeftijd, nadat ze al kinderen hadden gehad, die misschien zelfs al het huis uit waren.

Buiten de politiek hebben zieken en zwangeren inmiddels steeds meer rechten verworven. De politiek loopt qua verlofregelingen achter. We zijn inmiddels twintig jaar verder sinds de invoering, toch lijkt de wet uit 2006 niet alle uitdagingen te hebben opgelost. Recent kopte het AD bijvoorbeeld ‘Ongewild zes maanden zwangerschapsverlof’.⁷ Kersvers verkozen Tweede Kamerleden Ilana Rooderkerk, Hanneke van der Werf en Queeny Rajkowski waren bij hun beëdiging als Tweede Kamerlid eind 2023 hoogzwanger of net bevallen. Zij zochten naar een meer flexibele inzet van hun verlof, omdat twee van hen er al een paar weken verlof op hadden zitten en ze niet wéér zestien weken verlof wilden opnemen.

² https://www.denederlandsegrondwet.nl/id/vha8c9afkwwc/artikel_57a_tijdelijke_vervanging_lid

³ https://www.denederlandsegrondwet.nl/id/vha8c9afkwwc/artikel_57a_tijdelijke_vervanging_lid

⁴ Zie <https://gemeenteraad.groningen.nl/documenten/Motie/M-15-Verlofregeling-raadsleden-voor-de-21e-eeuw.pdf> en [brief g4 aan minister bzk inzake werkdruk raadsleden.pdf](#)

⁵ https://www.denederlandsegrondwet.nl/id/vh1qc3zw870k/column/zwanger_of_ziek

⁶ https://www.parlement.com/id/vm5mczqy61v2/nieuws/liesje_schreinemacher_vvd_als_eerste

⁷ Zie bijvoorbeeld <https://www.parool.nl/nederland/kamerleden-krijgen-ongewild-zes-maanden-zwangerschapsverlof-de-wet-moet-flexibeler~b44f575e/> of <https://www.ad.nl/politiek/ongewild-half-jaar-zwangerschapsverlof-voor-kamerleden-zou-liever-het-verlof-nemen-dat-ik-nodig-heb~a44f575e/>

En, hoogst oncomfortabel, ze moesten allemaal fysiek aanwezig zijn in de Tweede Kamer in Den Haag om ingezworen te worden. In *Het Parool* zegt Rooderkerk daarover: "Best vrouwonvriendelijk, dat je helemaal opgedoft naar de Kamer moet komen"⁸.

Sterker nog, bij Rajkowski - waarbij de uitgerekende datum rond de datum van de benoeming lag - bleek dat de verlofregeling helemaal niet in haar geval voorzag.⁹ Het was simpelweg nog nooit voorgekomen. Zulke situaties laten zien dat de Nederlandse politiek eigenlijk geen ruimte biedt aan vrouwen in de politiek die zwanger worden.

En dat is dan alleen nog maar zwangerschapsverlof. Een politicus kan ook ziek worden. Fysiek, mentaal - een ziekte kan een politicus bij het uitvoeren van het ambt in de weg zitten. In geval van ziekte is het mogelijk om zestien weken verlof op te nemen. Inmiddels gaan er binnen de politiek steeds meer stemmen op om ook andere soorten verlof mogelijk te maken voor politici, zoals adoptieverlof, mantelzorgverlof en ouderschapsverlof. Politici zijn immers mensen, die vol in het leven staan en - net als andere werkenden - er soms even uit moeten of willen. Zij hebben alleen niet dezelfde arbeidsvoorwaarden waar andere werkenden wel op kunnen rekenen.

In dit onderzoek zoom ik expliciet in op de ervaringen van vrouwen in de politiek met verlofregelingen. Ik richt me op vrouwen die ervaringen hebben met verlof om redenen van ziekte of zwangerschap. Gezien de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de politiek is het een relevante opdracht om barrières die zij ervaren in kaart te brengen en tegen het licht te houden. Daarom vraag ik me in dit rapport af: welke barrières en kansen zijn er rondom verlofregelingen voor vrouwen in de politiek?

In de rest van dit rapport beantwoord ik de volgende vragen:

- Wat weten we al uit eerder (academisch) onderzoek over verlofregelingen voor politici?
- Hoe zien verlofregelingen voor politici in Nederland er momenteel uit? Hoe tevreden zijn politici daarover? En wat kunnen we leren van voorbeelden uit andere landen?
- Hoe ervaren vrouwen de verlofregelingen; welke kansen en barrières zijn er in de praktijk bij het gebruik van verlofregelingen? Hiertoe analyseer ik 21 interviews met vrouwen in de politiek.
- Als laatste kijk ik vooruit: welke aanbevelingen vloeien voort uit de interviews over verlofregelingen? Welke suggesties doen de geïnterviewden voor betere verlofregelingen en een meer inclusieve politiek?

⁸ <https://www.parool.nl/nederland/kamerleden-krijgen-ongewild-zes-maanden-zwangerschapsverlof-de-wet-moet-flexibeler~b44f575e/>

⁹ Als een Kamerlid hoogzwanger is en wordt benoemd binnen vier weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum, kan zij op grond van artikel X 10 van de Kieswet geen verzoek om tijdelijk ontslag meer indienen.

Het rapport laat zien dat verlofregelingen in de politiek onvoldoende aansluiten op de realiteit van vrouwen in de politiek. Hoewel er formele regelingen bestaan voor zwangerschaps- en ziekteverlof, zijn deze in de praktijk weinig flexibel, weinig toegankelijk en sociaal beladen. Het verlof als tijdelijk *ontslag* wordt door veel geïnterviewden als symbolisch problematisch en achterhaald ervaren. Of te wel: alsof ze in de jaren vijftig leven.

Alles bij elkaar toont dit onderzoek aan dat vrouwen in de politiek nog vele barrières tegenkomen voor, tijdens en nadat ze verlof opnemen. Terwijl een inclusieve democratie verlofregelingen vereist die rekening houden met de verschillende levensfasen en (zorg)verantwoordelijkheden van politici. Alleen dan kunnen meer mensen duurzaam deelnemen aan de politiek.



Wetenschappelijke achtergrond: wat weten we al over verlof- regelingen in de politiek?

Er is in het algemeen weinig onderzoek naar verlofregelingen gedaan, dit geldt in het bijzonder voor Nederland. Hieronder bespreek ik enkele beschikbare internationale en nationale onderzoeken. De focus in deze onderzoeken ligt op zwangerschapsverlof. Over ziekteverlof is helaas minder onderzoek beschikbaar. Op basis van de kennis die er is, schets ik toch graag een beeld van wat we al weten.

In 2024 is een onderzoek verschenen naar de perceptie van het publiek (kiezers dus) over politici die ouderschapsverlof opnemen. Politicoloog Jessica Smith deed dit onderzoek in het Verenigd Koninkrijk. Ze laat zien dat het publiek mannen in politiek die ouderschapsverlof opnemen positiever beoordeelt dan vrouwen in de politiek. De mannen worden gezien als betrokken vaders, terwijl de vrouwen worden bekritiseerd omdat zij hun politieke verplichtingen zouden verwaarlozen. Hier liggen stereotypes aan ten grondslag. Politiek leiderschap wordt vaak geassocieerd met mannelijkheid, terwijl zorgzaamheid als een vrouwelijke eigenschap wordt gezien. Zulke traditionele genderrollen beïnvloeden hoe het publiek naar ouderschapsverlof kijkt. Dit leidt tot een dubbele standaard voor vrouwen in de politiek. Hoewel ouderschapsverlof buiten

de politiek steeds meer wordt genormaliseerd, heerst er in de politiek nog steeds een stigma op ouderschapsverlof. Het publiek verwacht van politici dat zij altijd beschikbaar zijn. Het onderzoek benadrukt dat het normaliseren van ouderschapsverlof in de politiek een bredere culturele verandering vereist, zowel binnen de politiek als in de samenleving.

Het is ook interessant om naar het Europees Parlement (EP) te kijken. Europarlementariërs hebben formeel geen recht op zwangerschaps- of ouderschapsverlof. Europarlementariërs hebben een persoonlijk mandaat en kunnen niet tijdelijk vervangen worden. Er is bij afwezigheid ook geen officiële mogelijkheid voor stemmen. Zo nam Europarlementariër Lara Wolters recent nog haar pasgeboren kind mee naar Straatsburg om zo toch te kunnen stemmen. Dankzij de hulp van haar vader en haar medewerkers lukte het om, zo goed en kwaad als het kan, toch mee te draaien.¹⁰

Dit sluit aan bij een recente studie, een onderzoek van Frech en Kopsch, die het EP onderzocht als werkplek voor ouders. Het onderzoek concludeert dat het EP niet gezinsvriendelijk is ingericht. De onderzoekers laten zien dat ouders in het EP te maken hebben met grote uitdagingen: geen verlofregeling, niet kunnen stemmen op afstand, en vaak grote reisafstanden vanuit huis. Vooral vrouwen ondervinden de nadelen, wat bijdraagt aan genderongelijkheid binnen het EP. Tegelijk groeit de druk voor hervorming. Er zijn Europarlementariërs die kritiek uiten, bijvoorbeeld op het stemmen op afstand. Het debat hierover in het EP is exemplarisch voor de spanning tussen modernisering ten behoeve van diversiteit versus behoud van parlementaire tradities. De studie van Frech en Kopsch benadrukt in elk geval dat zonder verandering het EP achterblijft bij nationale parlementen op het gebied van gezinsvriendelijkheid, en dat dit gevolgen heeft voor de vertegenwoordiging van met name moeders binnen het EP.

Door de vele uitdagingen om politiek en privéleven te combineren, blijkt er zoiets te bestaan als een 'moederschapsstraf'. In de politiek brengt het moederschap extra barrières met zich mee. Dat laat onderzoek zien. Zo weten we dat vrouwen gemiddeld later aan een politieke loopbaan beginnen, en minder kinderen hebben dan mannen in vergelijkbare posities. Het gebrek aan flexibele verlofopties houdt vrouwen disproportioneel tegen de politiek überhaupt in te gaan. De conclusie die je hieruit kan trekken is een simpele: het verbeteren van verlofregelingen komt de diversiteit in de politiek ten goede. Vrouwen zullen minder snel hun politieke ambitie opzij zetten. Tegelijk groeit ook de aandacht voor vaders in de politiek. Hoewel onderzoek naar vaders schaars is, wordt over het algemeen wel erkend dat ook mannelijke politici – en hun partners en kinderen – baat hebben bij een cultuur waarin zij zonder stigma verlof kunnen opnemen.

In Nederland vind je weinig onderzoeken naar verlofregelingen. De Basismonitor Politieke Ambtsdragers laat zien dat raadsleden, wethouders en burgemeesters matig tevreden zijn over de werkdruk, de werk-privébalans en verlof- en vervangingsregelingen. Vrouwen in de raad zeggen verhoudingsgewijs meer last te hebben van de werkdruk dan mannen. Samen met jongere raadsleden zijn zij ook minder tevreden over de verlof- en vervangingsregeling. Het is goed mogelijk dat daarbij de thuissituatie een rol speelt. De Basismonitor schrijft hierover:

¹⁰ Zie: <https://nos.nl/artikel/2406828-geen-kraamverlof-voor-eu-parlementariers-dus-gaat-lara-s-baby-mee-stemmen>

"Jongere raadsleden zijn bijvoorbeeld vaker in de fase dat ze een gezin starten. De verlof- en vervangingsregelingen die beschikbaar zijn voor raadsleden zijn slechts beperkt toegesneden op deze situatie. Ook onder wethouders zien we dat hoe jonger zij zijn, des te minder tevreden zij zijn met de verlof en vervangingsregelingen." (p.19)

Een recente peiling van de Vereniging voor Raadsleden laat zien dat zeven op de tien raadsleden voorstander zijn van een uitbreiding van de verlofvormen¹¹. De roep onder een nieuwe generatie politici wordt steeds luider: ze willen politiek, werk en gezin beter kunnen combineren. Dit laat zien dat het beeld van de altijd beschikbare politicus onder druk staat.

Dit sluit aan bij het recente werk van politicologen binnen de zogenaamde *feminist institutionalists*. Het feministisch institutionalisme onderzoekt hoe formele én informele politieke instituties ongelijkheid op basis van gender in stand houden of juist kunnen veranderen. Het legt bloot hoe (ogenschijnlijk) neutrale regels genderbepaald zijn. De regels gaan uit van de agenda's en normen van de man. Het onderzoek '*Playing by the rules? The formal and informal rules of candidate selection*' van politicoloog Rozemarijn van Dijk zoomt in op de Nederlandse situatie. In het artikel beschrijft zij hoe formele en informele regels samen het proces van kandidaatstelling in de Nederlandse politiek vormgeven – met gender als belangrijk aandachtspunt. Ze laat zien dat formele regels (zoals statuten en reglementen) lang niet alles verklaren. Informele regels – zoals ongeschreven afspraken – zijn minstens zo invloedrijk en kunnen formele regels aanvullen, ondermijnen of zelfs vervangen. Als voorbeeld geeft Van Dijk dat kandidaten voortdurend 'zichtbaar' moeten zijn in de partij, wat in de praktijk neerkomt op avondbijeenkomsten, campagnewerk en netwerkborrels – activiteiten die moeilijk te combineren zijn met zorgverantwoordelijkheden. Een andere informele regel is het idee dat je eerst jaren moet meelopen of bestuurlijke ervaring moet hebben, voordat je serieus in aanmerking komt voor een plek op de kieslijst. Beide normen zijn in het voordeel van kandidaten die passen in het klassieke, voltijds beschikbare profiel. Deze inzichten zijn ook relevant voor het begrip van verlofregelingen in de politiek.

Een interessant concept is het '*gender-sensitive parliament*'. Het verwijst naar parlementen die actief streven naar gendergelijkheid in zowel hun samenstelling als interne werkwijzen, regels en cultuur. Een gender-sensitief parlement erkent dat politieke instellingen niet neutraal zijn en dat hun structuren, praktijken en verwachtingen vaak impliciet gebaseerd zijn op mannelijke levenslopen en carrièremodellen. Gender-sensitieve parlementen zetten stappen om deze structuren aan te passen, zodat vrouwen en mannen gelijke kansen hebben om deel te nemen, bij te dragen en door te groeien in de politiek.

Een diverse politiek vereist meer diverse regelingen. Kijken we naar Nederland, dan is voor een gender-sensitief parlement een flinke herziening nodig van de heersende normen: verlof moet dan niet langer worden gezien als een uitzondering, een hindernis of zwakte, maar als een normaal onderdeel van een parlementaire carrière. Dit houdt bijvoorbeeld in dat er verlofmogelijkheden zijn voor iedereen, voorzieningen voor

¹¹ <https://www.raadsleden.nl/actueel/nieuws/raadsleden-zijn-ontevreden-over-huidige-verlof-en-vervangingsregeling/>

re-integratie, en een politieke cultuur waarin met verlof gaan geen afbreuk doet aan reputatie of invloed.

Als laatste is het nuttig om naar de politiek te kijken als 'werk'. Het artikel *'The Parliament as a Gendered Workplace'* van Zweedse politicologen Josefina Erikson en Cecilia Josefsson introduceert het idee dat parlementen 'werkplekken' zijn. Vanuit opnieuw een *feminist institutionalist*-perspectief analyseren zij hoe binnen de organisatie van het werk zowel formele als informele regels en structuren ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in de politiek in stand kunnen houden. Een belangrijk onderdeel is het recht op verlof. Hoewel sommige parlementen formeel ouderschaps- en ziekteverlof hebben, ontbreekt dit in veel landen of moeten parlementariërs hun verlof informeel regelen binnen hun partij. Zelfs wanneer formele verlofregelingen bestaan, zijn deze vaak gestoeld op mannelijke normen, waarin volledige beschikbaarheid en ononderbroken aanwezigheid alsnog de standaard zijn. Verlof opnemen wordt daardoor niet altijd vanzelfsprekend gevonden of als goed gezien. Dat creëert extra barrières voor vrouwen in de politiek, zeker voor moeders - maar eigenlijk voor alle ouders.

De auteurs benadrukken dat genderongelijkheid niet alleen ontstaat door expliciet discriminerende regels - daarvan zijn er wellicht ook weinig - maar juist door ogenschijnlijk neutrale regels die in de praktijk nadelig uitpakken voor wie afwijkt van de mannelijke standaard. Verlofregelingen zijn daarvan een duidelijk voorbeeld: het ontbreken van re-integratiemogelijkheden, het stigma op afwezigheid en de verwachting dat zorgtaken het politieke ambt niet in de weg mogen staan, maken het moeilijk om zwangerschap of ziekte werkelijk te combineren met de politiek. Met als gevolg dat de politieke werkvloer impliciet afgestemd blijft op mannen zonder zorgtaken.



Hoe zijn verlofregelingen voor politici in Nederland vormgegeven?

De standaard verlofperiode voor politici is zestien weken en kan bij zwangerschap, bevalling en langdurige ziekte worden verlengd met opnieuw zestien weken. Wie korter dan zestien weken afwezig wil zijn — bijvoorbeeld enkele weken na een operatie — valt buiten de formele regeling. Hierdoor kan het gebeuren dat een zetel tijdelijk leeg blijft. Bovendien zijn er geen regelingen voor bijvoorbeeld vaderschapsverlof. Verlof rond de geboorte van een kind is alleen beschikbaar voor de zwangere politicus.

In 2024 kondigde de minister van Binnenlandse Zaken aan dat de verlengingstermijnen in de toekomst flexibeler worden: in plaats van blokken van zestien weken kunnen verlengingen straks ook per vier weken plaatsvinden. Dat wil zeggen dat verlof nog steeds minimaal 16 weken duurt. Het is dus niet mogelijk om er een paar weken uit te zijn om (bijvoorbeeld) te herstellen van een operatie.

Formeel gezien verloopt verlof via een procedure van tijdelijk ontslag. Dit is vastgelegd in artikel 57a en 129, derde lid, van de Grondwet en in artikel X10 van de Kieswet.¹² Bij zwangerschap, bevalling of ziekte kan een volksvertegenwoordiger een verzoek doen om tijdelijk ontslag. De vervanging wordt dan geregeld via de kandidatenlijst van dezelfde partij; de eerstvolgende kandidaat wordt benoemd als tijdelijk vervanger. Die heeft tien dagen bedenktijd om deze tijdelijke rol te accepteren.¹³

De vervanger heeft formeel dezelfde rechten en plichten als een regulier lid, maar bouwt geen pensioen op en heeft geen recht op wachtgeld na afloop. Na zestien weken keert de oorspronkelijk gekozen politicus automatisch terug, tenzij er om verlenging is gevraagd.

Politieke verlofregeling versus andere werkplekken

Het systeem verschilt van gewone werknemersregelingen, zoals vastgelegd in de Wet arbeid en zorg (Wazo). Werknemers kunnen daarin gebruikmaken van diverse vormen van verlof, zoals ouderschapsverlof, adoptieverlof of mantelzorgverlof. Voor politici bestaan deze opties niet: alleen ziekte-, zwangerschaps- en bevallingsverlof zijn mogelijk.

Ook het juridische kader verschilt. Volksvertegenwoordigers hebben een persoonlijk mandaat: zij zijn gekozen om zelf hun kiezers te vertegenwoordigen. Stemoverdracht of gedeeltelijke vervanging maakt dat lastig. De formele keuze voor de woorden 'tijdelijk ontslag' (in plaats van verlof) is dan ook een juridisch probleem. De consequentie van het ontslag zorgt er namelijk voor dat het grondwettelijk vastgelegde aantal volksvertegenwoordigers niet overschreden wordt.

Bij dagelijks bestuurders, zoals wethouders of gedeputeerden, ligt dit anders. Voor hen kan wel regulier verlof worden toegekend, omdat zij niet als gekozen volksvertegenwoordiger een mandaat dragen. Hun regeling is opgenomen in de Provinciewet, Gemeentewet en Waterschapswet, en biedt meer flexibiliteit.

Moderniseringsplannen en beperkingen

In 2022 adviseerde het Adviescollege Rechtspositie Politieke Ambtsdragers om de verlofvormen voor politici beter in lijn te brengen met de Wazo. Dit zou de realiteit van werk-privécombinaties beter weerspiegelen.

Anders dan 'gewone' werkenden, zijn er heel wat uitdagingen die gaan spelen bij verlof voor politici. Volksvertegenwoordigers zijn bijvoorbeeld niet in dienst van een werkgever. Volksvertegenwoordigers (zoals gemeenteraadsleden) hebben, anders dan bestuurders (zoals wethouders), een eigen en persoonlijk mandaat om, zoals de functie al zegt, het volk (kiezers) te *vertegenwoordigen*. Mensen rekenen op jou; jij bent hun stem. Wat betekent dat als je met verlof gaat en er een vervanger komt? Dan kan iemand anders namens jou stemmen. Een relatief makkelijke manier om verlof mogelijk te maken, ware

¹² <https://wetten.overheid.nl/BWBR0004627/2025-02-12>

¹³ Voor een langer overzicht, zie: <https://www.denederlandsegrondwet.nl/id/vlytf1nz0lp8/zwangerschapvolksvertegenwoordigers> of <https://adviescollege-rpa.nl/wp-content/uploads/2023/03/Advies-verlof-en-vervangingsregelingen.pdf>

het niet dat de politiek veel meer is dan stemmen alleen. Het is ook vragen stellen, discussiëren en pas helemaal aan het einde inderdaad stemmen. Bij stemoverdracht is er voor dat hele proces vooraf eigenlijk geen ruimte. Niet perfect dus.

Aanpassingen zijn niet eenvoudig. Toenmalig minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties Hugo de Jonge wees in 2024 op constitutionele grenzen: om andere vormen van verlof mogelijk te maken voor volksvertegenwoordigers is niet alleen een wijziging van de Kieswet nodig, maar ook een wijziging van de Grondwet. In een Kamerbrief schrijft hij:

“Enerzijds is er een begrijpelijke wens tot modernisering van de regeling, vaak ingegeven door de veranderende maatschappij en de verhoudingen daarbinnen. Anderzijds zijn er bepaalde constitutionele aspecten aan de bestaande verlof- en vervangingsregeling verbonden die niet zonder meer kunnen worden aangepast, en kent verruiming en modernisering van de regeling uitvoeringstechnische complicaties.”¹⁴

De huidige minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Judith Uitermark, heeft in 2025 aangegeven dat zij geen initiatief neemt voor een grondwetswijziging, omdat dit buiten het coalitieakkoord valt. Voor volksvertegenwoordigers blijven de mogelijkheden daarom voorlopig beperkt.

Een gevolg van de beperkte verlofmogelijkheden is dat politici soms informele oplossingen zoeken. Veertien procent van de raadsleden gaf in een enquête uit 2025 van de Vereniging voor Raadsleden aan dat ze een periode afwezig zijn geweest zonder formeel verlof, omdat hun situatie niet onder de verlofgronden viel.¹⁵ Opvallend is ook dat veel lokale politici niet op de hoogte zijn van de verlofrechten die wél bestaan. Een QuickScan uit 2024 in de gemeente Zwolle liet zien dat een meerderheid van de raadsleden niet bekend was met het recht op politiek verlof, terwijl zo’n verlof juist de werk-privébalans kan verlichten.¹⁶ Dit duidt op een communicatieprobleem: de beperkte verlofregeling die er is, wordt niet ten volle benut.

In ‘Vrouw en rechtstaat’ hield Marleen Maat in 2025 een ‘pleidooi voor échte democratische vertegenwoordiging’¹⁷. Maat, Statenlid in de provincie Zuid-Holland, valt vooral over het woord ‘ontslag’, hoewel tijdelijk van aard. Zij schrijft:

“Het combineren van een politieke functie met een baan en een privéleven brengt flinke uitdagingen met zich, weet ik uit ervaring. Die uitdagingen ga ik graag aan, want het volksvertegenwoordigerschap is een grote eer en verantwoordelijkheid. Maar dat ik ontslag moet nemen omdat er geen volwaardig zwangerschapsverlof bestaat, voelt alsof ik twee generaties terug in de tijd ga. Het roept pijnlijke herinneringen op aan de jaren vijftig, toen het de standaard was

¹⁴ Zie: <https://open.overheid.nl/documenten/185f7748-57e5-41fe-819a-dd0e7019544a/file>

¹⁵ Zie: <https://www.raadsleden.nl/actueel/nieuws/raadsleden-zijn-ontevreden-over-huidige-verlof-en-vervangingsregeling/>

¹⁶ Zie: <https://zwolle.bestuurlijkeinformatie.nl/Reports/Item//1816fe98-a0b2-47d3-b521-918bb285e639>

¹⁷ Zie: <https://www.nederlandrechtsstaat.nl/vrouw-en-rechtsstaat-6-ontslagen-omdat-je-zwanger-bent-een-pleidooi-voor-echte-democratische-vertegenwoordiging/>

dat vrouwen bij huwelijk en zwangerschap werden ontslagen”

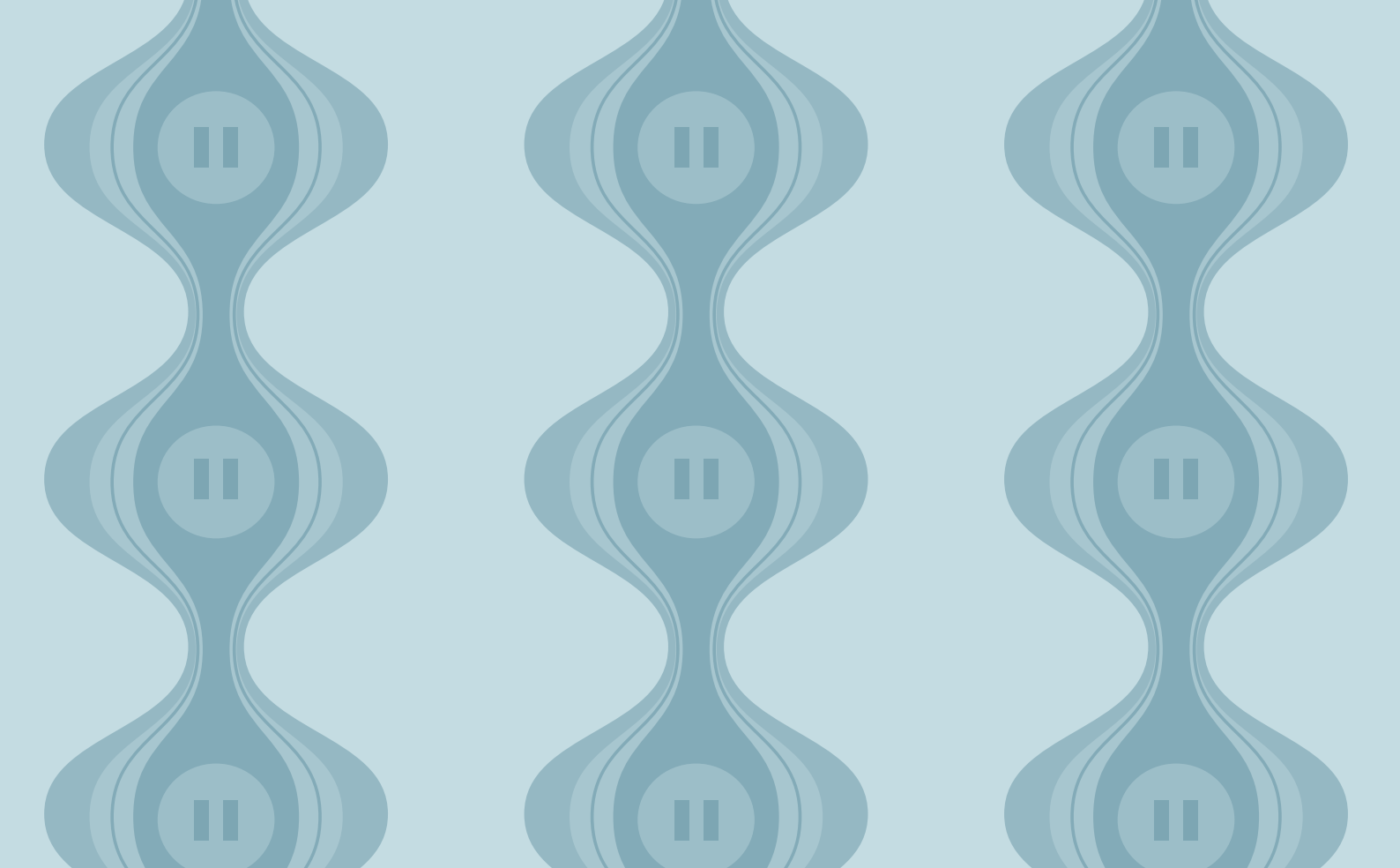
Ook een andere vrouw in de politiek sprak zich recent uit over het onderwerp. In het essay ‘Politiek ziek: een pleidooi voor kwetsbaarheid’ beschrijft wethouder Zita Pels haar persoonlijke ervaring met ziekte tijdens haar politieke ambtstermijn. Ze doet daarin een krachtige oproep om kwetsbaarheid in de politiek niet te verbergen, maar juist als bron van kracht te erkennen. Pels wordt namelijk geconfronteerd met langdurige en deels onverklaarbare fysieke klachten, waarvoor ze uiteindelijk maandenlang uit de roulatie is. Ze beschrijft hoe moeilijk het is om in de politiek ruimte te vinden voor herstel, juist omdat het werk zich nauwelijks leent voor ‘rustig opbouwen’. Ze ervaart de terugkeer als keihard; van bedrust naar acute politieke crises. Daarmee stelt ze impliciet de vraag of de politieke cultuur wel toelaat dat iemand ziek is zonder direct afgeschreven te worden. Het essay legt bloot dat verlof voor politici in theorie mogelijk is, maar in de praktijk veel vragen oproept over representatie, vervanging en eigenwaarde. Pels wijst op het ontbreken van ruimte voor re-integratie, op de stigmatisering van ziekte als ‘zwakte’, en op de druk om direct na verlof weer volledig te functioneren. De ervaringen die ze in het essay beschrijft laten zien dat verlof meer is dan alleen een procedurele kwestie.

Internationaal gezien lopen de verlofregelingen voor politici uiteen.¹⁸ Er zijn diverse landen die - net als Nederland - mechanismen hebben om politici tijdelijk te vervangen, bijvoorbeeld in Scandinavië. Er zijn landen waar er geen formele vervanging is geregeld, zoals in het Verenigd Koninkrijk. Daar regelen politici die moeder of vader worden dit informeel, bijvoorbeeld door *pairing*, een afspraak tussen twee verschillende partijen die anders voornemen te stemmen, om dan allebei afwezig te zijn zodat het de balans niet verandert. Daar is inmiddels ook de mogelijkheid om te stemmen op afstand bijgekomen.

In Nieuw-Zeeland is de politiek opvallend gezinsvriendelijk georganiseerd. Daar zijn er kinderdagverblijven in het parlamentsgebouw, mogen parlementariërs hun baby meenemen naar debatten, en haalde een video van de voorzitter van het parlement die een baby de fles gaf wereldwijd het nieuws als symbool van inclusiviteit.¹⁹ Ook in Zweden is het anders geregeld dan in Nederland. Daar hebben politici dezelfde rechten als andere werknemers, en dus recht op 480 dagen betaald verlof.

¹⁸ Voor een internationaal overzicht, zie <https://www.ipu.org/news/news-in-brief/2023-08/babies-back-benches> of op Europees niveau: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_IDA\(2016\)556937](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_IDA(2016)556937)

¹⁹ <https://www.youtube.com/watch?v=QQbsyMmvP08>



Methoden

Voor dit onderzoek heb ik vrouwen in de politiek geïnterviewd die actief zijn of waren op nationaal, provinciaal en lokaal niveau. Ik heb in totaal met 21 vrouwen van verschillende ideologische overtuigingen online interviews gehouden²⁰. Deze interviews vonden plaats op basis van anonimiteit. Waar nodig zijn herkenbare details dan ook weggelaten.

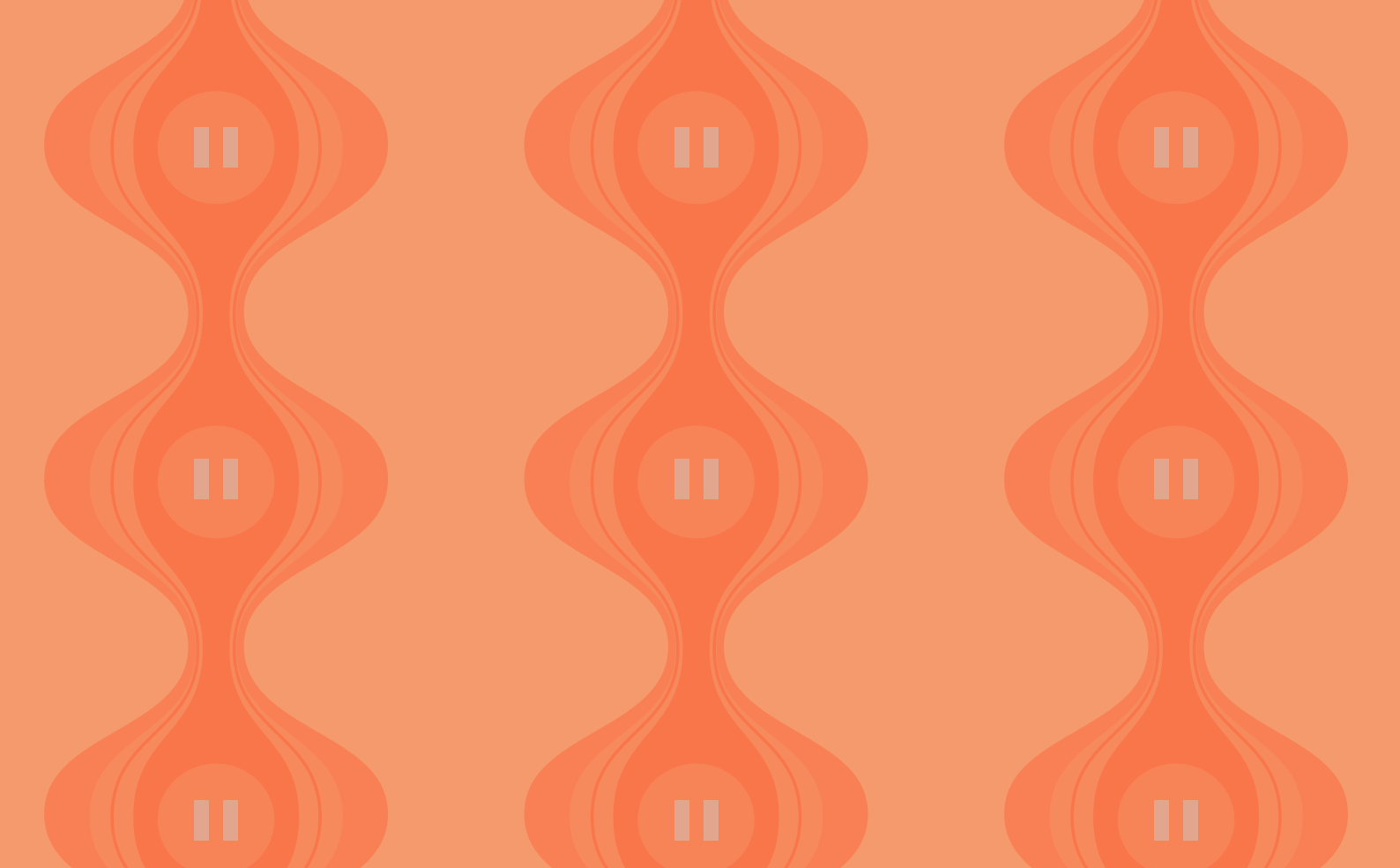
De overgrote meerderheid van de geïnterviewden heeft verlof opgenomen, maar ook politici die hier geen gebruik van hebben gemaakt - ondanks dat zij er recht op hadden - zijn in deze steekproef vertegenwoordigd. Daarnaast sprak ik met één politica die actief was voor de invoering van verloven over hoe ze haar zwangerschap met de politiek combineerde.

Werving van de interviewkandidaten gebeurde op verschillende manieren. We deden een oproep op de sociale mediakanalen van Stem op een Vrouw. Ook de geïnterviewden zelf zijn gaan werven. Zij droegen andere kandidaten aan. We hebben daarnaast specifiek de vrouwennetwerken van politieke partijen benaderd om de oproep verder uit te zetten.

²⁰ Normaliter zou ik de steekproef weergeven als tabel, met daarbij – tenminste - politieke partij, politiek ambt, en reden van verlof. Maar dat verloven nog relatief uitzonderlijk zijn, wordt ook voor mij pijnlijk duidelijk. Zou ik zo'n tabel maken dan zouden geïnterviewden niet anoniem kunnen blijven. Vandaar dat ik het in deze uitzonderlijke situatie bij deze summiere beschrijving houd.

De interviews volgen een semigestructureerde aanpak en richtten zich op drie fasen: vóór het verlof, tijdens het verlof en na het verlof. Elk gesprek is opgenomen, getranscribeerd en systematisch geanalyseerd door middel van inductieve codering in Atlas.ti. Op basis hiervan breng ik zowel de barrières als de kansen in kaart en laat ik zien welke aanbevelingen voor verbeteringen de geïnterviewden doen.

In de resultaten geef ik de 21 geïnterviewden een nummer. G1 staat voor 'geïnterviewde 1', de eerste vrouw die ik interviewde in het kader van dit onderzoek. G2 voor de tweede vrouw die ik interviewde etc. etc.



Resultaten: ervaringen van vrouwen in de politiek met verlofregelingen

Dit is de analyse van 21 interviews met zowel politica's die met zwangerschapsverlof zijn geweest als met ziekteverlof. Zij delen een soortgelijke ervaring; ze hebben het moeilijk tijdens de aanloop, tijdens het verlof, en bij hun terugkeer. Allen herkennen dat ze in een positie van kwetsbaarheid zitten.

In de resultaten houd ik de chronologische volgorde aan: voor, tijdens en na verlof. In de tekst geef ik aan waar zich relevante verschillen aftekenen, bijvoorbeeld tussen de groep zieken of zwangeren, of tussen grote of kleine gemeenten.

Informatievoorziening over verlofregelingen

Veel geïnterviewden gaven aan dat ze weinig wisten over de verlofregelingen voordat ze zelf met verlof gingen. De griffie werd het vaakst genoemd als informatiebron. Sommigen zochten eerst online naar informatie: "Ik ging googelen en heb het nagevraagd. Er is maar één regeling voor langdurig verlof en dat is zestien weken." (G5) Een raadslid: "Ik doe dat via Google en als ik er niet uit was gekomen, had ik of iemand die ik ken of de Vereniging voor Raadsleden of zo gebeld. De informatie vond ik heel goed vindbaar." (G9) Voor anderen is het lastiger de juiste informatie te vinden. Een van de geïnterviewden

gaf aan dat “niemand van toeten noch blazen wist” (G4) en dat ze vooral zelf veel moest uitzoeken. Een ander vertelt een vergelijkbaar verhaal: “De griffie stuurt je van de één naar de ander en die weten het ook niet” (G21). Sommigen legden een link tussen de gebrekkige kennis over verloven met het idee dat het weinig wordt gebruikt. Immers, anders zouden belanghebbenden beter weten hoe de regeling werkt.

De meeste geïnterviewden combineerden uiteindelijk online zoeken met een gesprek met de griffie of andere ambtenaren om te begrijpen waar ze recht op hebben en hoe het verlof geregeld moet worden. Geïnterviewden met een juridische achtergrond hebben hierbij een duidelijke voorsprong: “Ik ben jurist. Het staat in de Gemeentewet. Het is in feite overzichtelijk.” (G20)

Administratieve lasten

Het aanvragen van verlof gaat gepaard met een administratief proces. Hoewel de procedure op zichzelf niet als complex wordt ervaren, weegt de formaliteit ervan zwaar voor veel politici. Dit geldt in het bijzonder voor zwangerschapsverlof, waarbij het vereiste bewijs – een verklaring van een verloskundige – door sommige geïnterviewden als denigrerend wordt ervaren.

“Je moet, net als bij verlof van andere werkgevers, zo’n brief laten zien om te bewijzen dat je zwanger bent. Want blijkbaar is een hoogzwangere buik niet genoeg bewijs. Je moet een brief van je verloskundige [laten zien].” (G6)

Dit geldt overigens ook voor zieken:

“Ik belde netjes met de Arboarts dat ik hartstikke ziek was, dat het niet kon. Dat is echt zo’n stempelmoment waarvan je denkt: je kan ook een foto van me maken, dan zie je het ook. Dat er toch zo’n verklaring nodig is.” (G12)

Vervolgens is het vaak op dit moment dat politici zich realiseren dat verlof juridisch als ‘tijdelijk ontslag’ wordt beschouwd. Het begrip ‘ontslag’ roept bij sommigen weerstand op. Niet alle geïnterviewden benoemen het, maar velen ergeren zich. Voor hen voelt deze terminologie ouderwets en niet passend bij de realiteit van verlof. Meerdere geïnterviewden beschreven dit gevoel expliciet als “erg jaren vijftig” (G7). Een ander:

“Je moet een brief schrijven naar de burgemeester om je ontslag in te dienen, dus het voelt een beetje alsof je naar de jaren vijftig teruggaat. Dat is allemaal volgens de wet, maar dat had best wel impact op mij. Ik dacht: het zal allemaal wel, maar ik moet alsnog een ontslagbrief schrijven terwijl ik helemaal niet met ontslag wil. Ik wil een kind op de wereld zetten. Dat vond ik zelf heel raar.” (G6)

Een ander: “Ik ben het principieel niet eens met dat [ontslag] woord” (G17). Een ander: “Ik moest een ontslagbrief indienen. Daar begon het allemaal mee. Ik dacht: wat is dit? Ben ik in de jaren vijftig beland?” (G18).

Dit geschetste beeld laat zien dat er onder sommige geïnterviewden sterke weerstand bestaat tegen het taalgebruik rondom verlof, al lijkt dit geen unanieme zorg te zijn, en dat er een sterk heersend beeld is van terugkeer naar de jaren ’50.

Er tekenen zich bij de aanvraag twee duidelijke groepen af, waarbij het verschil tussen zieken en zwangeren extra relevant is. Voor zwangeren is dit moment relatief makkelijk, hoewel dus soms als denigrerend ervaren: ze overleggen een briefje van de verloskundige met hun uitgerekende datum en de datum van het verlof ligt dan op vier of zes weken van die uitgerekende datum. Degene die met ziekteverlof gingen of moesten, vertellen daarentegen allemaal dat het heel moeilijk was de juiste administratie aan te leveren, wat veel vervelende situaties oplevert in zeer kwetsbare situaties²¹:

"Dat je moet aangeven vanaf welke datum je precies voor drie maanden niet kan werken, en dat moet een dokter verklaren. Mijn arts zei: "Ik dacht het niet, want ik mag geen verklaring afgeven, dus daar ga ik niet aan beginnen. [...] De revalidatieperiode is zes tot acht weken gemiddeld." Ik zei: "Nee, maar er moet drie maanden staan, want anders dan kan ik niet vrij krijgen, dan kan ik geen verlof krijgen." (G11)

Een andere geïnterviewde ervoer vergelijkbare moeilijkheden:

"In alle gevallen moet je aantonen dat je ziek bent en daarvoor heb je een doktersverklaring nodig, maar de dokter geeft geen doktersverklaring af. Die worden gewoon niet afgegeven. Er wordt iets van de wet gevraagd wat niet gegeven kan worden en daarmee kom je in een positie dat je niet op verlof kan gaan." (G21)

Dit wordt versterkt door het feit dat (huis-/arbo-)artsen vaak geen specifieke kennis hebben over de politiek en de werkdruk die daarmee gepaard gaat. Artsen geven revalidatieadviezen die niet aansluiten bij de standaard verlofduur van zestien weken, wat leidt tot extra onduidelijkheid.

In bredere zin loopt het contact met artsen vaak niet soepel. Op gemeentelijk niveau is er wel een Arboarts beschikbaar, maar deze is meestal niet specifiek bekend met de werkomstandigheden van politieke ambtsdragers. Een geïnterviewde zegt: "Zij [bedrijfsartsen] kunnen niets met ons werk (...) ze hebben geen idee van dat aspect [de druk]." (G12) Deze geïnterviewde vervolgt met een plan om dit specifiek voor politici te organiseren, want "volgens mij kunnen we niet van reguliere Arboartsen vragen om dit werk zo goed in te schatten." (G12)

Een ander:

"Toen zei ze [de griffier]: we hebben een Arboarts, maar alleen voor ambtenaren. Dat vond ik heel bizar. Toen ging zij er maar achteraan bellen, maar ze zei: je moet rechtstreeks contact hebben. Ik mag dit niet, omdat het over medische toestanden gaat. Dat snap ik dan weer. Op de dag [van de operatie, nadat de

²¹ In het Advies verlof- en vervangingsregeling volksvertegenwoordigers en dagelijks bestuurders (Adviescollege rechtspositie politieke ambtsdragers) wordt uitgelegd waarom dat is. Een arts geeft als regel geen oordeel over de patiënt vanwege de vertrouwensrelatie (p.22). Daarnaast begrijp ik van verschillende geïnterviewden dat er inderdaad twijfel is of artsen het aandurven. Daarbovenop komt dat bij parttime ambten (bijvoorbeeld raadsleden, statenleden) de combinatie van politiek werk met betaald werk het wellicht lastig maakt de situatie te begrijpen en de te verwachten werkdruk in te schatten.

operatie had plaatsgevonden], zat ik nóg met die Arboarts aan de telefoon. Ik dacht: jongens, wat is dit? Ik moest bewijs doorsturen of zo, weet ik veel. Ik had zo'n brief doorgemailed waarin dat dan staat. Het duurde vooral heel erg lang voordat het geregeld was. Ik vond dat heel raar. "(G10)

Dit leidt soms ook tot misverstanden over de belastbaarheid en de benodigde herstelperiode van politici.

"Toen moest ik aan de griffier vragen: ik wil graag contact met de bedrijfsarts. Dat heeft zij toen voor mij geregeld. Dat ging heel snel. Ik had vrij snel een afspraak met die bedrijfsarts. Dat was een beetje gek. Ik had met hem gesproken over hoe het met me ging en zo. Toen zei hij op een gegeven moment: ik denk dat je misschien aan acht weken genoeg hebt; geef dat maar door. Toen kreeg ik terug: dat kan niet. Het is zestien weken of niets. Die bedrijfsarts wist dat niet. Dat was een beetje raar, want toen moest ik daarna alsnog een soort van zelf bedenken: oké, ga ik dan maar die zestien weken doen of helemaal niet? Toen heb ik dat zelf besloten." (G8)

Sommige geïnterviewden zien dit ook als een kwetsbaar moment waarin er juist administratieve lasten worden toegevoegd. Een geïnterviewde brengt het zo onder woorden:

"Zeker de eerste keer dat ik dan met de Arboarts moest bellen toen ik nog ziek was, is het dan ook een afweging. Ik belde op maandag met de Arboarts. Dat betekende dat ik op dinsdag en woensdag niets kon doen. In die zin zet je iemand die ziek is en weinig energie heeft ook ontzettend onder druk." (G12)
Een andere geïnterviewde deelt een vergelijkbare ervaring: "Dat is het laatste waar je over na wilt denken als je met verlof moet om medische redenen." (G21) Het resultaat van de ervaren administratieve moeilijkheden wordt samengevat door een zwangere geïnterviewde: "Mensen hebben mij wel gesteund, maar eerlijk gezegd voelde ik me soms ook een beetje in de steek gelaten. (...) Het voelt dan toch eenzaam dat je er zelf aan moet trekken" (G19).

Gebrek aan flexibiliteit in de verlofregeling

Een veelgenoemde uitdaging is het gebrek aan flexibiliteit in de verlofregeling. Dit speelt met name op drie punten: de startdatum, de vaste duur van zestien weken, en het kunnen opnemen van (maar) drie periodes van verlof.

Een geïnterviewde gaf aan dat ze door de strikte regeling net niet bij de laatste vergadering van het jaar aanwezig kon zijn, terwijl dit een belangrijke en symbolische afsluiting van het politieke jaar is. Slechts enkele dagen extra flexibiliteit had haar in staat gesteld om dit mee te maken.

"(...) dat je daar nul flexibiliteit in hebt (...) Het kwam zo uit qua datum dat ik dan de allerlaatste vergadering van het jaar, een beetje de feestelijke vergadering, afronding van het politieke jaar samen, dat ik daar niet bij kon zijn, omdat ik toen net al met verlof moest zijn. (...) Ik vind het star dat de wetgever dat voor mij bepaalt, dat er niet een klein beetje maatwerk in mogelijk is. Ik snap aan de ene

kant dat mensen beschermd moeten worden tegen zichzelf, dat ze niet tot de laatste dag door blijven werken. In dit geval had ik het zelf leuk gevonden om als raadslid dat politieke jaar af te maken en dat samen tot het eind te beleven. Ik kan wel op de publieke tribune gaan zitten en dan alsnog bij de borrel zijn. Dat was een dingetje wat ik jammer vond hoe het ging." (G7)

Daarnaast benoemden geïnterviewden dat verlof niet flexibel kon worden aangepast aan hun politieke dossiers. Politici werken vaak jarenlang aan bepaalde onderwerpen en ervaren het als frustrerend dat ze door verlof cruciale beslissingen of debatten moeten missen. Dit geldt met name voor onderwerpen waarin ze zich diep hebben vastgebeten. De huidige opzet van de regeling maakt dat dit niet mogelijk is.

Vervolgens beperkt de verlofregeling het aantal keren dat verlof kan worden opgenomen. Politici kunnen in totaal drie keer verlof opnemen, ongeacht of dit gaat om zwangerschapsverlof of ziekteverlof. Dit leidt tot extra stress bij geïnterviewden die zowel ziek als zwanger zijn geweest: zij weten dat hun verlofmogelijkheden beperkt zijn en dat zij bij een volgende (medische) situatie mogelijk hun ambt moeten neerleggen. Ironisch is dan dat de verlofregeling dan juist extra stress veroorzaakt:

"Ik merkte - omdat al mijn verlof al een soort van op was - dat ik me ook heel erg druk ging maken over: als ik nu wéér uitval, heb ik niets meer. Dan moet ik stoppen. Dan kan ik niet zeggen: jongens, ik ben er even niet. Dan is het klaar. Dat leverde me heel veel stress op, omdat ik ook dacht: dan heb ik geen inkomen meer, dan hebben we geen kinderopvangtoeslag meer en alles valt dan helemaal weg. Daar had ik toen heel veel stress van." (G8)

Veel geïnterviewden gaven aan dat verlof een impact heeft op hun zichtbaarheid en profilering binnen de politiek. Het idee dat je 'uit beeld' raakt als je verlof neemt, speelde voor sommigen een grote rol. Een van de geïnterviewden gaf aan dat ze zich voelde als "de zwangere stagiaire." (G3) Ze was nieuw in de politiek, en had minder ervaring dan haar collega's. Dit maakte het lastig om zich te positioneren als volwaardig politica.

Daarnaast benadrukten meerdere geïnterviewden dat ze zich verantwoordelijk voelen tegenover de kiezers. Ze voelen de druk om in een paar jaar echt verschil te maken. Een raadslid verwoordde het als volgt: "Ik voel de verantwoordelijkheid om in vier jaar te laten zien dat ik verschil kan maken, dat ik voor mensen kan opkomen en dingen kan veranderen." (G6). Zij is ook een van de geïnterviewden die de frustratie dat werk waarin ze jarenlang heeft geïnvesteerd precies tijdens het verlof wordt afgerond, waardoor ze de publieke erkenning misloopt. Dit is een gedeelde zorg van de geïnterviewden. Ze zegt: "Soms bereikt een dossier tijdens je verlof zijn eindfase, en dan krijg je daar geen eer meer voor, terwijl je er wel jaren aan hebt gewerkt." (G6).

Sommige geïnterviewden gaven ook aan dat zij graag wat langer (of korter) verlof hadden gehad om de overgang soepeler te laten verlopen. Geïnterviewden ervaren het als rigide: waarom moet er bij verlenging meteen weer een periode van zestien weken worden opgenomen? Een geïnterviewde zegt:

"Ook in mijn rol als fractievoorzitter, een groot verantwoordelijkheidsgevoel,

voelde het niet oké om dan nog een keer daarvan gebruik te maken en er zo lang uit te zijn. Het komt misschien ook voor een deel dat ik het, los van verantwoordelijkheid, niet wilde. Want je hebt maar vier jaar dat je gekozen bent om deze functie uit te oefenen. Het voelt al gek om verlof te nemen, überhaupt, vanwege een zwangerschap, raar genoeg, maar het voelt helemaal gek om extra verlof te nemen, omdat je maar zo kort hebt [als volksvertegenwoordiger]." (G6)

In het verlengde hiervan zijn er ook geïnterviewden die vinden dat een tweede termijn verlof opnemen überhaupt politiek onwenselijk is: "Als je er meteen 32 weken uit ligt. Dat is politiek onwenselijk. Dat is hartstikke lang. Zeker in mijn geval, zit je dan tegen de verkiezingen aan. Dat is niet handig." (G20) En ander vertelt een vergelijkbaar verhaal: "Je kunt verlengen met zestien weken, maar dat is niet de bedoeling. Ja, dat [2x 16 weken] was te lang." (G15)

Een ander praktisch aspect van verlof in de politiek dat veel door de geïnterviewden wordt genoemd is het samenvallen met politieke recessen, met name het zomer- en kerstreces. Dit ligt in het verlengde van de speculatie over de duur van het verlof. Veel geïnterviewden gaven aan dat ze als ze in zo'n periode weer terugkeerden, hun verlof langer duurde omdat het reces er toevallig tussen viel: "Ja, ik was begin februari uitgerekend en ging met kerstreces met verlof. Dus ik had er nog een weekje bij. Dat kwam ook wel goed uit." (G5)

Een ander:

"De tweede keer had ik geluk, omdat mijn verlof eindigde begin augustus en dat was dus nog zomerreces, dus ik had nog een paar weken extra verlof. [Alhoewel] Het is geen verlof, maar wel dat er nog niet echt raad was." (G6)

Een ander: "Ik had het geluk dat dat net gekoppeld was aan de kerstvakantie waardoor ik nog twee weken extra had." (G17).

Voor sommigen bood dit voordelen: een reces gaf extra tijd om te herstellen zonder direct in een volle agenda te belanden. Anderen vonden het juist vervelend zonder extra reces verlof te hebben, omdat hun terugkeer dan per definitie samenviel met de politieke dynamiek op volle kracht.

Zwangerschap en politieke carrière

Zwangerschap in de politiek is een onderwerp waar verschillend over wordt gedacht. Sommige geïnterviewde raadsleden gaven aan dat zij hun kinderwens al bij hun kandidaatstelling bespraken, omdat zij wisten dat zij binnen de komende vier jaar zwanger wilden worden: "Bij kandidaatstelling heb ik al aangegeven: ik ben dertig, ik ben getrouwd en heb een kinderwens. De kans is groot, reëel, dat ik in deze vier jaar zwanger raak." (G2) Een ander:

"Dus ik had dat ook tegen mijn fractie van tevoren [bij kandidaatstelling] gezegd: ik wil nog een tweede, dus weet dat ik er nog een keer uit ga deze periode (..) daar reageerden ze heel goed op. Als je iemand van dertig jaar hebt die raadslid wordt dan kijkt niemand daar erg van op. Dus dat was niet een enorm issue. En er was

een burgerraadslid, die mij graag wilde vervangen. Het biedt ook weer kansen aan anderen. Het was geen probleem." (G20).

Andere geïnterviewden hebben deze ervaring: zij merkten dat collega-politici het vervelend vonden dat zij zwanger raakten aan het begin van een termijn: "Ik wilde destijds heel graag een kindje en toen werd er gezegd: "Hoe kan je dat doen, hoe kan je zwanger raken?" Dat heeft toen wel wat schade achtergelaten." (G3) Dit laat zien dat er heel verschillend wordt gedacht over de 'wenselijkheid' van zwangerschap in de politiek.

Financiële impact van verlof

Verlof opnemen heeft gevolgen voor het inkomen. Het deel onkostenvergoeding van een politiek ambtsdrager vervalt bij verlof (ongeveer 200 euro).²² Dit is soms problematisch, met name bij politici die volledig financieel afhankelijk zijn van hun politieke functie. Voor een geïnterviewde bracht het opnemen van ziekteverlof vooral financiële afwegingen met zich mee:

"Je verliest ook het stukje onkostenvergoeding, maar dat is best een fors stuk van je inkomen. Omdat ik voor het raadswork een dag minder ben gaan werken, dacht ik: als dat dan wegvalt - je verdient al minder als je ziek bent; ik werk ook veel op oproepbasis - verlies ik dat stukje zekerheid ook. Dat vond ik heel ingewikkeld." (G9).

Zij maakte daarom ook geen gebruik van de verlofregeling. Dus, naast geïnterviewden die verlof hebben genomen, sprak ik ook met enkele politici die hier geen gebruik van maakten, ondanks dat ze wel ziek of zwanger waren. De redenen hiervoor waren divers, financiën was er één van.

Een van de geïnterviewden was hoogzwanger toen ze was verkozen en ervoer direct druk vanuit haar politieke partij om haar functie pas na haar zwangerschap te bekleden. Voor haar was dit geen optie, omdat het zou betekenen dat ze langere tijd zonder inkomen zat. Uiteindelijk koos ze ervoor haar zetel direct in te nemen en kort daarna alsnog met verlof te gaan. Eén zwangere geïnterviewde koos er bewust voor om geen verlof op te nemen, omdat ze niet wilde dat de eerstvolgende op de kieslijst haar plek zou innemen. Ze vreesde dat deze persoon "rare sprongen" zou maken en besloot daarom zelf actief te blijven.

Uit onderzoek weten we dat een aanzienlijk percentage van de politici (ongeveer 14%) geen verlof opneemt, terwijl ze er wel recht op hebben. Dit laat zien dat verlof in de politiek niet voor iedereen vanzelfsprekend is. Deze groep dreigt buiten beeld te raken in onderzoeken naar verlof, omdat ze zich niet binnen de formele categorieën van verlofgebruikers bevinden maar wel degelijk met allerlei uitdagingen te maken hebben rondom ziekte, zwangerschap, en wellicht andere redenen (zoals rouw of adoptie).

Vervangers

Geïnterviewden speculeren over de invloed van de grootte van fracties en gemeenten op

²² Zie <https://www.raadsleden.nl/actueel/nieuws/vergoeding-raadsleden-per-1-januari-omhoog-0>

hoe makkelijk (en wenselijk) het is om verlof op te nemen. Hier spreekt iemand van een eenmansfractie over wel of niet formeel verlof opnemen:

"Als je een fractie van drie zetels of vier zetels hebt - dat is bij ons veel - heb je andere mensen die jouw werk kunnen doen, maar als je verder niemand hebt, die niet eens namens mij mag praten in de raadsvergadering [als het geen officieel verlof zou zijn met officiële vervanger] - dan heb je wél iemand voor de commissievergaderingen, maar niemand voor de raadsvergadering - kun je niet stemmen als partij. Dan kun je helemaal geen besluiten nemen. Dat is nogal een dingetje." (G10)

Politici uit grotere fracties lijken verlof eenvoudiger te kunnen regelen, omdat er meer collega's beschikbaar zijn om taken over te nemen en portefeuilles in kleinere stukjes zijn opgedeeld. Ook wordt er door politici uit grotere fracties vaker gesproken over informele, onderlinge regelingen om iemand een paar weken te vervangen, niet qua stemmen maar qua ander politiek werk. In kleinere fracties of bij eenmansfracties ligt dit dus lastiger, wat mogelijk ook meespeelt in de afweging om wel of geen verlof op te nemen. Een geïnterviewde uit een grote fractie:

"Ik kan me voorstellen, als je een fractie van twee personen hebt, dat het aanpoten is. Die vervanging heeft niet alle politieke achtergrond en kennis in principe. Dan moet je opeens de helft van de dossiers toevertrouwen aan iemand die weinig ervaring heeft. Dat is denk ik een andere situatie." (G7)

Wie neemt je taken over? Dat is een belangrijke kwestie bij verlof in de politiek. Hierover lopen de ervaringen sterk uiteen. Sommige geïnterviewden hadden direct een vervanger klaarstaan, waardoor hun verlof soepel verliep. Anderen hadden meer moeite om hun taken over te dragen. Zo is er een geïnterviewde die ziekteverlof wilde opnemen en op problemen stuitte. De eerstvolgende op de lijst zag het overnemen van de taken niet zitten vanwege een volle baan en zorgverplichtingen thuis. Dit zorgde voor extra druk op de geïnterviewde, die uiteindelijk haar verlof afwoog tegen het ongemak dat haar afwezigheid zou veroorzaken:

"Het was gelukkig vóór het zomerreces, want zo'n invaller heeft ook een volle baan en twee kids en weet ik het wat allemaal. Hij zat daar helemaal niet op te wachten. Ik vond het jammer dat het dan per se gelijk voor zestien weken moet. (...) We moesten hem een beetje overhalen." (G10)

Een ander begint zelfs te twijfelen aan haar eigen kunnen na twee keer te zijn vervangen:

"In beide gevallen [zwangerschappen] had ik een mannelijke opvolger die veel meer ervaring had, dus dat maakte me bij terugkomst best onzeker. Moet ik niet gewoon stoppen? Doet die andere persoon het niet beter? Ik dacht: moet ik dit wel willen? Ben ik goed genoeg en kan ik het aan? Daarover heb ik veel getwijfeld. [Om wel terug te komen] is ook iets feministisch. Ik vind dat ik de stem van de vrouw en de vrouw met kinderen ook moet kunnen laten horen. Je bent ook verkozen. Het was een verantwoordelijkheidsgevoel en een feministisch iets. Het is ook een bijzonder eervol iets om voor een periode te mogen doen.

Dat neemt niet weg dat ik er nog steeds af en toe over twijfel of het te doen is." (G17)

Sommige geïnterviewden ervaren dat het 'mis' ging met een vervanger:

"Omdat ik de ervaring van de eerste keer [vervanging door zwangerschap] had, dat er allemaal dingen anders waren gegaan dan ik had gewild. Dan dacht ik: volgens mij kan je beter af en toe wel even bijsturen of aangeven waar in ieder geval politieke aandacht naartoe moet. Daar spelen ook een paar heel belangrijke dossiers, die zo belangrijk waren dat het lastig was om uit handen te geven." (G16)

Bij zwangerschapsverlof was het regelen van vervanging vaak makkelijker omdat het minder abrupt is, maar ook hier verschilde het per situatie. Sommigen hadden een duidelijke opvolger die makkelijk 'ingevlogen' kon worden, terwijl anderen moeite hadden om iemand te vinden die hun dossiers tijdelijk kon overnemen, of ze hadden het idee dat hun vervanger beter en meer ervaren was dan zichzelf.

Over het algemeen geldt dat de geïnterviewden zich zeker 'bemoeien' met de zoektocht naar een vervanger en die soms actief moeten overhalen. Dit kan je zien als een extra belasting voor mensen in een toch al kwetsbare positie.

Betrokkenheid tijdens verlof: in hoeverre blijven politici aangehaakt?

Een belangrijk inzicht uit de interviews is dat verlof meestal niet betekent dat iemand volledig losstaat van het politieke werk. Er zijn veel verschillende meningen in hoeverre iemand tijdens een verlof 'helemaal' weg is of zou moeten zijn.

Hoewel verlof bedoeld is als een periode van rust en afstand, geeft het overgrote deel van de geïnterviewden aan dat ze op de een of andere manier toch betrokken bleven bij het politieke werk. Dit had deels te maken met hun eigen motivatie en deels met de praktische organisatie van verlof binnen hun fractie:

"Dat is wel ingewikkeld, want je wil in je babybubbel blijven, maar je zit ook in een hele onhandige politieke tijd van het opstarten van een nieuwe periode. De fractie wilde soms graag mijn input en wilden dat ik meedacht, terwijl ik 's nachts drie uur had geslapen, dus ze moesten me even met rust laten. Dat maakte het wel ingewikkeld." (G3)

Een ander:

"Ik vond het in het begin heel moeilijk om los te laten en daarna vond ik, bij beide zwangerschappen overigens, de kraamtijd heel zwaar. Ik kon niet eens de appjes openen van mijn moeder, laat staan iets met politiek doen. Dus toen was ik wel echt afgesloten voor zeker wel een goede maand, twee maanden. Tegen het einde van mijn verlof ben ik wel weer begonnen met mensen afspreken en inchecken. Ik denk dat ik misschien wel zes weken helemaal uitgecheckt was. En de rest van de weken toch wel op een bepaalde manier weer ben aangehaakt en weer dingen aan het lezen en met mensen aan het praten om een beetje op de hoogte te blijven van wat er speelde." (G6)

Een andere geïnterviewde heeft een vergelijkbaar verhaal, waarbij het vooral aan de start van het verlof lastig is om "uit te loggen":

"Ik ben wel in de fractieapp gebleven. We hebben een WhatsApp-groep met onze fractie. Daardoor was ik ook redelijk op de hoogte van de agenda. Die wordt wekelijks gedeeld met een agendaverdeling. Wat ik heel moeilijk vond, is dat we een heel moeilijk langlopend dossier hadden in de gemeenteraad. De eerste vergadering die ik miste, was de besluitvorming van dat dossier. Dat had echt twee jaar gelopen met heel hoog oplopende emoties. Die had ik echt veel liever zelf nog gedaan. (...) Dat vond ik vooral die eerste maand heel lastig. Dat ik dan dat einde van dat dossier miste. Verder heb ik het dus via de fractieapp gevolgd." (G13)

Sommigen hebben juist de ambitie om helemaal bij te blijven: "Online kan je alles volgen. Ik denk: ik wil wel bijblijven." (G4) Technische mogelijkheden spelen hierbij een belangrijke rol in de mate van betrokkenheid tijdens het verlof. Daar komt bij dat politici die zwanger waren tijdens de coronaperiode merkten dat digitaal vergaderen een uitkomst bood. Een geïnterviewde kon hierdoor eenvoudig online inloggen en deelnemen aan besprekingen. Dit werd als positief ervaren:

"Voor mij was het echt een uitkomst, want ik redde het niet meer. Ik moest sowieso met de bus, want fietsen lukte me niet meer. Dan moet je om 1.00 uur 's nachts terug gaan fietsen, want de raadsvergadering duurde nooit tot 23.00 uur, maar altijd langer. Je bent gewoon moe, want uiteindelijk heb je een megabuik. Toen kwam corona en kon ik dat thuis gaan doen. Ik kon lekker rustig thuis zitten en inloggen. Dat scheelde zoveel energie waardoor ik mijn baan redelijk lang heb kunnen doen en wel goed mijn verlof in kon gaan. Als er geen corona was geweest weet ik niet hoe ik dat had gedaan." (G5)

Een andere geïnterviewde die ziek was deelt die ervaring:

"Met dank aan corona kon ik een heleboel raadsessies en de commissie en zo digitaal volgen, behalve de raadsvergadering. Ik had afgesproken met mijn fractie: als het echt spannend wordt, dan bel je me en dan brengt mijn vriend me wel. Dat werkte, maar dat zou niet moeten. Dat is heel vreemd." (G9)

Een ander:

"Wat ik in ieder geval gek vind en dat kwam natuurlijk later, dat in corona ineens alles online kon en nu weer niet. Dan denk ik: hoezo niet? Hoezo kunnen we het niet meer? 'Dat mag niet. Het staat in de Gemeentewet', hoor ik dan terug. Ja, dat klopt als een verklaring, maar het is geen antwoord op de vraag. Je kan het aanpassen als je dat zou willen. Dus als het toen kon, waarom dan nu niet?" (G11)

Voor anderen was digitale deelname juist een extra last. Het bood weliswaar mogelijkheden om mee te blijven doen, maar zorgde er ook voor dat ze minder echt los konden komen van het politieke werk.

Dit laat zien dat er verschillende opvattingen zijn over in hoeverre verlof echt een periode van afstand zou moeten zijn. Dat geldt ten eerste voor degene die met verlof gaat, ten tweede voor de omgeving; soms zijn er externe verwachtingen van collega-politici.

In de praktijk bleven vrijwel alle geïnterviewden tijdens hun verlof op de hoogte van lopende zaken. Sommigen checkten hun e-mails, lazen vergaderstukken of keken mee met raadsvergaderingen. Het overgrote deel hield contact via WhatsApp-groepen en bleef zo indirect betrokken bij de politieke actualiteit. Eén geïnterviewde, wiens partij tijdens haar verlof in een formatieproces zat, leverde inhoudelijke bijdragen aan de coalitievorming. Dit illustreert dat de grens tussen afwezigheid en betrokkenheid diffuus is.

Een treffend voorbeeld hiervan is een raadslid dat 's nachts, terwijl ze haar baby voedde, zag dat haar telefoon ontploft was met berichten over een politieke crisis in de raad:

"We hadden een keer een debat over iets wat voor [partij] een erg belangrijk onderwerp is (...) Daar was een raadsvergadering over en die ging anders dan verwacht. Toen werd ik dus om 03:00 uur wakker om de baby te voeden, en zag ik opeens echt meer dan honderd appjes en allerlei berichten in de lokale media. Terwijl ik dacht: ik was vroeg naar bed gegaan, want het is allemaal kat in het bakkie." (G7)

Fractievoorzitters worden in het bijzonder genoemd bij volksvertegenwoordigers als ondersteunende kracht tijdens hun verlof:

"Ik had op zich ook veel contact met mijn collega's [tijdens verlof]. Dat is ook het leuke aan politiek, dat ik denk: het is een harde cultuur. Het kan ook onderling hard zijn, maar we zijn best zacht naar elkaar en dat is heel erg fijn. Daar had ik een goed contact, bijvoorbeeld met mijn fractievoorzitter. Die heeft me echt enorm goed ondersteund in deze periode. Hij zei: het komt allemaal goed en je kan straks dat besluit nemen als je dat wil nemen en we wachten het best af. Hij was ook heel *supportive*. Dat was heel fijn." (G12)

Een ander uiterste van deze quotatie, is het raadslid dat zich tijdens haar verlof volledig buiten de politieke dynamiek geplaatst voelde. Zij gaf aan dat ze in die periode van niemand iets hoorde en dit als zeer vervelend ervoer (G4).

Terugkeer na verlof: van 0 naar 100

De terugkeer na verlof wordt door veel geïnterviewden als zwaar ervaren, vooral in combinatie met een klein kind:

"Ik dacht: ik ben een ambitieuze vrouw, dus ik moet weer terug. Ik ging er heel fanatiek in. Anderzijds ben je heel moe en zijn de vergaderingen heel lang. Je zit daar met opgezwollen borsten." (G17)

Dit probleem geldt minder voor geïnterviewden die terugkomen van ziekteverlof. De combinatie van slaapgebrek, verplichtingen laat op de dag, en een onregelmatige werkdruk maakt de overgang naar het politieke werk uitdagend. Een geïnterviewde

verwoordt het als volgt:

"Ik zeg [tegen de fractie]: eigenlijk trek ik dit niet. Willen jullie een nieuwe invliegen, die helemaal van niks weet, of dat ik alles op een laag pitje doe, er wel ben, de stukken half lees, maar ik weet wel ongeveer waar het over gaat? Toen zeiden ze: ik heb liever dat je dan blijft. Dat is goed, maar verwacht dan niet van mij dat ik nog naar elke extra vergadering in de stad toe ga. (...) Dus ik heb mijn termijn wel afgemaakt, maar was blij toen het voorbij was. (...) Dus mijn man heeft haar anderhalf jaar alleen naar bed gebracht op de avonden dat ik er niet was. Die heeft daarna ook gezegd: ik ben geen alleenstaande ouder. Ik vind dat we dit samen moeten doen en voel me nu een alleenstaande ouder. Dat vond ik heftig om te horen." (G5)

Er zijn ook positieve verhalen over de eerste momenten van terugkeer, hoewel het positieve deel niet heel lang duurt:

"Ik werd in ieder geval beide keren zowel heel leuk uitgezwaaid als weer ontvangen door de raad, met cadeaus en al en welkom, speciale vermeldingen. Dat was heel erg leuk! Mensen zijn raadsbreed - maakt niet uit welke partij - heel benieuwd naar: hoe gaat het? Dat is het begin als je weer terug bent. Dat is net als op je werk: na een paar weken is iedereen vergeten dat je net een kind hebt gehad, dus dan is het weer volle bak aan het werk. Dan wordt het wat lastiger." (G15)

Een geïnterviewde zegt: "Het was wel pittig om weer van nul tot honderd te gaan in korte tijd." (G7) Een ander:

"Ik vond het heel heftig om een kind krijgen, ook mentaal. Het was heel erg wennen. Ik vond dat iets heel groots en best zwaar, maar ik had op een gegeven moment ook zoiets van: oh, leuk, dan ga ik weer aan het werk, dan heb ik weer wat anders. Je zit echt in zo'n babybubbel. Op een gegeven dacht ik: leuk om weer een beetje iets te gaan doen en ook weer een beetje van huis te zijn. Ik had daar zin in, maar het viel me echt enorm tegen die eerste weken en maanden. Mijn hoofd werkte helemaal niet. Ik was hartstikke moe. Je hebt ook veel slaapttekort. Ik vond het heel pittig en daardoor ook best een beetje dat ik dacht: oh, shit, ik had hier heel erg naar uitgekeken en nu valt het heel erg tegen. Daar werd ik weer echt heel erg gespannen van, omdat ik dacht: shit, dit werkt helemaal niet zoals ik wil." (G8)

Een andere geïnterviewde zoomt uit, en kijkt behalve naar de politiek, naar haar hele leven: "Toen dacht ik, dit [de politiek] is nog de minst zware rol om te herzien, want ik ben ook moeder. (...) Je moet volgens mij al die rollen in je leven door." (G12).

In tegenstelling tot veel reguliere banen, waar re-integratie of een opbouwschema gebruikelijk zijn, bestaat er in de politiek geen geleidelijke terugkeer. G5 zegt:

"Het is best heftig om na een verlof van zestien weken weer volle bak aan de slag te gaan. Weer al die avonden [vergaderingen] en nachten [met een baby] te

doen. Als je normaal werk hebt kan je langzaam beginnen, maar hier moet je aanwezig zijn. Nul en honderd procent, maar geen vijftig procent. Dat vond ik best heftig, want ik was echt kapot. Als je net een kind hebt, heb je gewoon een raar hoofd en dan moet je al die stukken gaan lezen en daar iets van vinden. Het is daarna nooit meer goed gekomen. Het gaat niet zo snel meer, want die wolkjes, die *fog*, moeten nog uit je hoofd verdwijnen." (G5)

Een geïnterviewde stelt voor om een re-integratiemogelijkheid te creëren, zoals dat in veel werkvelden bestaat.

"We hebben als raadsleden bijna allemaal hiernaast ook nog een andere baan. Ik vond het gek, ik snap dat het bij de raad niet zo makkelijk kan, maar dat je al eerder kon zeggen van: ik ben er wel weer aan toe om bepaalde dingen mee te maken. Ik werk bijvoorbeeld één dag in de week, maar ik kan nog niet op volle kracht meedraaien. Daar heb je de regeling dat je je verlof gespreid kan opnemen, waardoor je beter kan werken aan die re-integratie. Bij de raad is het van honderd naar nul en van nul naar honderd, meteen in één keer. Dat is iets wat ik zelf best als heftig heb ervaren. Eerst heb je echt niks te doen. Dan zit je maar het huishouden een beetje te doen en voor de baby zorgen. Dan in één keer ben je weer volledig raadslid en overal bij. Dat is best een overgang." (G7)

Dit geeft aan dat terugkeer na verlof in de politiek voor velen lastig is. Het is enerzijds geen pauze en anderzijds is de terugkeer zonder opbouw een stevige klap.

Politiek verlof versus regulier verlof: een scherpe vergelijking

Geïnterviewden zien verschillen tussen de politiek en de niet-politiek. Een geïnterviewde zegt:

"Wij [politici] kijken vaak met een kritische blik naar de samenleving en zeggen dat bepaalde dingen anders moeten. Vervolgens heb je zelf een gierend ouderwetse verlofregeling (...) die vrouwen bij de Etos, de Albert Heijn en op het schoolplein wel krijgen. Dat maakt het een beetje belachelijk." (G14)

Daar komt nog bij dat vele geïnterviewde volksvertegenwoordigers hun politieke functie combineren met een 'gewone' betaalde baan. Dit maakt dat ze in staat waren de verlofregelingen in de politiek te vergelijken met de regelingen in hun reguliere werk. Dat leidde tot enkele scherpe observaties. In hun betaalde werk zagen geïnterviewden vaak een veel flexibelere verlofregeling, met opties voor re-integratie, extra ouderschapsverlof en fysieke aanpassingen op de werkvloer. In de politiek bleek deze ruimte vrijwel niet te bestaan. Dit contrast zorgde voor frustratie bij de geïnterviewden omdat ze het uitgebreidere verlof ook kennen. Tegelijkertijd worden ruime(re) verlofregelingen rondom de geboorte van een kind van andere banen soms ook gebruikt om juist het gebrek aan ouderschapsverlof in de politiek te compenseren: "Dat was zwaar. Ik heb uiteindelijk een halve dag extra ouderschapsverlof opgenomen [op het niet-politieke werk] om het allemaal te kunnen bolwerken." (G20).

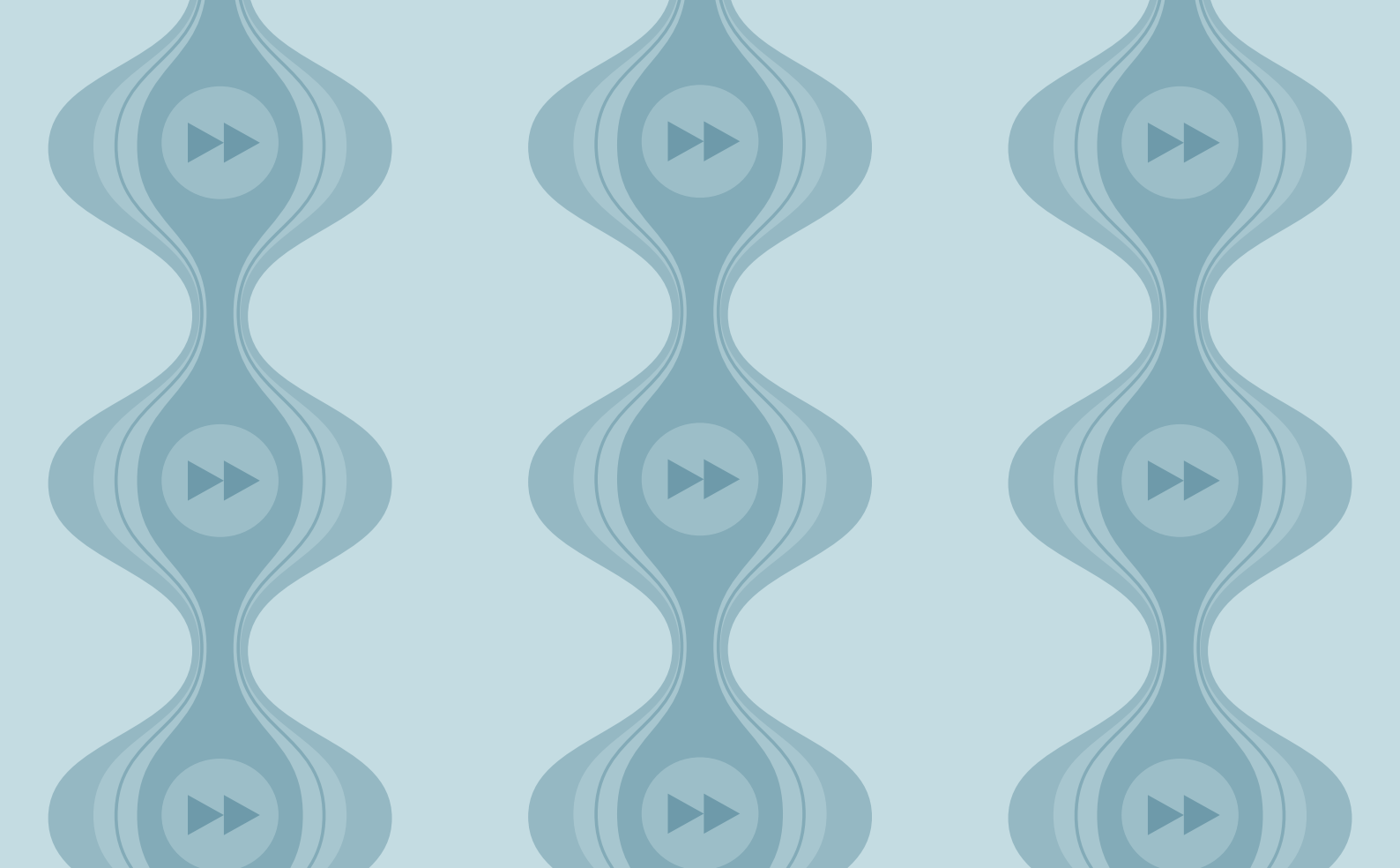
Een ander loste het na naar zwangerschapsverlof vergelijkbaar op:

“Ik wilde het gefaseerd doen. Met de politiek heb ik geen keuze, want ik heb zestien weken of nog een keer zestien weken. Bij mijn werk heb ik er toen nog een maand extra aan geplakt, zodat ik het ene [de politiek] rustig kon beginnen. Een maand later begon het andere [gewone baan]. Ik had geluk dat mijn vriend een maand ouderschapsverlof had opgenomen. Op die manier heb je voor zowel het kind als voor ons als gezin een zachte overgang. Dat maakt het wat soepeler” (G17)

Een andere geïnterviewde wijst ook op de rol van de partner:

“Wat ik er altijd heel verwonderlijk aan vind, is dat het altijd over het verlof van de vrouw gaat, terwijl het superbelangrijk is in hoeverre je partner verlof op kan nemen. Dat maakt hoe makkelijk of moeilijk de kraamtijd voor je is en hoe traumatisch of fijn het is dat je weer gaat werken. Ik heb altijd gedacht: waarom maken we het niet makkelijker om meer ouderschapsverlof op te nemen.” (G14)

Daarnaast vertellen geïnterviewden in dit kader over aanvullende faciliteiten, zoals kolfruimtes, en flexibele werktijden bij terugkeer. In de politiek ontbreekt dit grotendeels, wat de overgang na verlof extra zwaar maakt.



Adviezen en aanbevelingen

Aan het einde van het interview vroeg ik de geïnterviewden naar adviezen om de verlofregelingen te verbeteren. Hun adviezen hebben betrekking op zowel praktische verbeteringen als bredere structurele veranderingen. Hieronder doen we daarom een aantal systemische én individuele aanbevelingen. Velen hebben al langer ideeën hierover. Een zwangere geïnterviewde vertelt:

“Het was bizar. Het duurde even voordat ik op een gegeven moment zei: ik moet me eroverheen zetten en het loslaten, want ik kan deze situatie nu niet veranderen. Je hoeft het niet te accepteren, maar je moet het even laten. Anders ben je negen maanden lang boos, en dat wil je ook niet” (G19).

Meer maatwerk en flexibiliteit in verlofregelingen

Een van de meest gehoorde adviezen is dat verlofregelingen flexibeler moeten worden. De standaardduur van zestien weken wordt als rigide ervaren en past niet bij iedere situatie, net als de inflexibiliteit van de startdatum. Verder wordt over de woordkeuze ‘ontslag’ hoewel tijdelijk van aard, veel gesproken.

Ook speculeren enkele geïnterviewden over de mogelijkheid van ‘half verlof’, waarbij politici nog beperkt kunnen deelnemen aan bepaalde onderdelen van hun werk, zoals commissievergaderingen of werkgroepen. Dit kan zowel helpen bij een geleidelijke

terugkeer als bij het behouden van betrokkenheid tijdens het verlof, mits dat wenselijk is. Daarnaast vragen geïnterviewden zich af of verlof enkel beschikbaar zou moeten zijn bij zwangerschap en ziekte, of dat het breder moet worden opengesteld. Er wordt onder andere gesuggereerd dat er meer ruimte zou kunnen zijn voor mantelzorgverlof en andere persoonlijke omstandigheden.

Openheid over verlof en kinderwens

Een van de geïnterviewden geeft aan dat het helpt om open te zijn over een kinderwens en verlofplannen. Zij sprak hier al over bij haar kandidaatstelling en ervoer dit als positief. Bovendien gaf ze aan dat haar politieke motivatie alleen maar werd versterkt door de geboorte van haar kind: "Juist door mijn kindje wil ik me nog meer inzetten voor de stad." (G2) Dit sentiment wordt door meerdere geïnterviewden gedeeld. Zwangerschap en ouderschap leiden niet per se tot minder politieke betrokkenheid, maar kunnen juist een extra drijfveer zijn. Hier is tegelijkertijd een risico op zwangerschapsdiscriminatie (dat je bijvoorbeeld niet op de kieslijst wordt gezet omdat je een kinderwens hebt). Dit is dus een spanningsveld, waarbij we kunnen verwachten dat aspirant-politici hier niet altijd open over willen zijn. Over hoe daarmee in de praktijk om te gaan worden uiteenlopende adviezen gegeven door de geïnterviewde vrouwen.

Beter begrip en ondersteuning vanuit collega's en fracties

Meerdere geïnterviewden geven aan dat er weinig begrip is bij collega-politici. Met name politici die zelf geen ervaring hebben met zwangerschap of langdurige ziekte, vaak mannen, tonen weinig begrip.

Ook wordt er in veel gevallen weinig actieve ondersteuning geboden bij het aanvragen van verlof. Politici moeten vooral zelf uitzoeken hoe de regeling werkt en overal gaan rondvragen waar ze recht op hebben en hoe het proces verloopt. Een van de geïnterviewden omschrijft dit als volgt:

"Je bent een soort zelfstandige, maar dat ben je ook weer niet. Je bent geen ondernemer of zo. Dat zijn we ook niet. Het zou fijn zijn als je een beetje de ondersteuning hebt zoals je ook zou hebben als je in een reguliere baan zou zitten." (G8)

Deze onduidelijke positie maakt het aanvragen van verlof lastiger dan nodig. Er zou meer structurele begeleiding en informatievoorziening moeten komen, in het bijzonder vanuit griffies, via duidelijke onlinerichtlijnen, en de verenigingen (Genootschap Burgemeesters, Wethoudersvereniging, Vereniging voor Raadsleden). Hoewel dit buiten de empirie van dit onderzoek ligt, lijkt de huidige verlofregeling ook niet erg bekend te zijn buiten zwangeren en zieken. Het ligt voor de hand om de informatievoorziening hierover richting alle politici te verbeteren.

Fractievoorzitters worden genoemd door de geïnterviewden. Zij kunnen een belangrijke rol spelen in het ondersteunen van politici die verlof overwegen. Zij kunnen een extra steuntje in de rug bieden aan collega's die zich afvragen of ze wel met verlof moeten gaan. Dit kan bijdragen aan een politiek klimaat waarin we normaal aankijken tegen verlof en afwezigheid. Hierbij moeten we erkennen dat fractievoorzitters tegelijkertijd voor een uitdaging staan: hoe kan er op een respectvolle manier contact worden

onderhouden, of juist helemaal niet, en hoe kan er bijgedragen worden aan het gevoel van betrokkenheid tijdens het verlof én een soepele(re) terugkeer?

De mogelijkheid tot re-integratie na verlof

Veel geïnterviewden geven aan dat de terugkeer na verlof als abrupt en zwaar wordt ervaren. Buiten de politiek bestaat een geleidelijke re-integratie, maar in de politiek is dit niet het geval.

Een van de suggesties is dat politici eerst gedeeltelijk kunnen terugkeren door zich alleen op specifieke dossiers te richten of eerst deel te nemen aan commissies voordat ze volledig terugkeren in hun functie.

Het invoeren van een vorm van re-integratie zou kunnen helpen om de overgang minder zwaar te maken en politici de tijd te geven om weer volledig in hun rol te groeien.

Aanpassingen: bedrijfsarts, online vergaderen

Als het gaat over bredere structurele oplossingen die verlof in de politiek beter werkbaar zouden maken, wordt er vooral gesproken over een bedrijfsarts met kennis van politieke ambten. Politici die ziekteverlof aanvragen, hebben te maken met reguliere artsen die weinig kijk hebben op de werkdruk en verantwoordelijkheden in de politiek. Een gespecialiseerde bedrijfsarts, bijvoorbeeld in samenwerking met de verenigingen (Genootschap Burgemeesters, Vereniging voor Raadsleden, Wethoudersvereniging), die inzicht heeft in het politieke werk zou kunnen bijdragen aan passender advies.

Er wordt ook gesproken over de mogelijkheid van online vergaderen tijdens het verlof. Tijdens de coronaperiode bleek digitaal vergaderen goed te werken. Sommige geïnterviewden noemen dit een oplossing voor politici die met verlof zijn, maar toch op de hoogte willen blijven of af en toe willen deelnemen aan vergaderingen. Wel moet hierbij worden gelet op de norm van aanwezigheid. Online vergadermogelijkheden kunnen het politieke ambt toegankelijker maken, vooral buiten verlofregelingen om.

Meer aandacht voor de combinatie politiek en ouderschap

Verschillende geïnterviewden die met zwangerschapsverlof zijn gegaan zeggen dat er nauwelijks rekening wordt gehouden met de combinatie politiek en ouderschap. Er wordt gespeculeerd over de mogelijkheid om baby's mee te nemen naar vergaderingen, of om een vorm van opvang te regelen tijdens politieke bijeenkomsten.

Daarnaast wordt er nagedacht over fundamenteel andere werkvormen, zoals het delen van een zetel. Dit zorgt ervoor dat verlof en zorgtaken makkelijker gecombineerd kunnen worden met de politiek.

Meer aandacht voor de positie van invallers

Wanneer een politicus met verlof gaat, is er ook een vervanger. Dit verloopt niet altijd even soepel. Een van de geïnterviewden benoemt dit als aandachtspunt: hoe kunnen we het aantrekkelijker maken voor invallers om tijdelijk in te stappen? Dit zou kunnen helpen om verlof minder belastend te maken voor fracties en de politici zelf.

Conclusie

Verlofregelingen voor politici zijn in formele zin duidelijk geregeld. Er bestaat een regeling die zwangerschaps- en ziekteverlof mogelijk maakt voor politieke ambtsdragers. Deze regeling voorziet in zestien weken verlof, met tijdelijke vervanging. Daarmee lijkt er een structurele regeling te zijn die voor iedereen hetzelfde is. Maar deze formele regeling bestaat in de praktijk niet in een vacuüm. Informele normen en gebruiken bepalen in hoge mate hoe politici verlof daadwerkelijk ervaren en benutten – en of ze er überhaupt gebruik van maken.

De resultaten van dit onderzoek, gebaseerd op 21 interviews met vrouwen in de politiek, laten zien dat verlofregelingen onvoldoende aansluiten op de realiteit van politiek werk en het leven van vrouwen in de politiek. Hoewel je formeel recht hebt op verlof, is de regeling in de praktijk weinig flexibel, moeilijk toegankelijk en sociaal beladen. Verlof wordt juridisch behandeld als tijdelijk ontslag, wat veel geïnterviewden als symbolisch problematisch en ouderwets ervaren. Andere vormen van verlof, zoals ouderschaps-, mantelzorg- of rouwverlof – bestaan binnen de politiek helemaal niet.

De interviews maken duidelijk dat de praktijk weerbarstig is. De huidige regeling wordt als niet flexibel ervaren, met name als het gaat om de vaste duur van zestien weken en het ontbreken van maatwerk. De heersende politieke cultuur vereist continue zichtbaarheid en beschikbaarheid, wat maakt dat afwezigheid ongewenst is.

Administratieve drempels, financiële onzekerheid en het gebrek aan begeleiding maken het opnemen van verlof extra ingewikkeld. Veel geïnterviewden zouden graag re-integreren of deels terugkeren, maar dat is binnen het huidige systeem niet mogelijk. Bovendien heersen er informele normen die het gebruik van verlof ontmoedigen, helemaal voor het opnemen van een tweede verloftermijn van zestien weken na de eerste zestien weken. Politici zijn bang om uit beeld te raken, invloed te verliezen of hun kiezers tekort te doen. Sommige vrouwen kiezen er zelfs voor om geen verlof op te nemen, ondanks zwangerschap of ziekte.

Een voorbeeld van een informele regel die het formele beleid ondermijnt, is de norm van volledige inzetbaarheid. De politieke cultuur vraagt om continue aanwezigheid, waardoor verlof in de praktijk vaak onder druk komt te staan. Daarnaast heb je te maken met diepgewortelde rolopvattingen die het systeem vooral voor jonge moeders moeilijk toegankelijk maakt: de verwachting dat vrouwen de primaire zorgtaak op zich nemen – gegeven het feit dat er geen vaderschapsverlof bestaat in de politiek – gecombineerd met het idee dat een ‘goede politicus’ altijd beschikbaar is.

Ook informele ondersteuningsstructuren (of juist het ontbreken ervan) beïnvloeden de ervaring met verlof. Veel geïnterviewden moesten zelf uitzoeken waar ze recht op hadden en hoe de procedure verliep. De formele regels bestaan, maar de begeleiding en sociale infrastructuur eromheen ontbreken vaak.

Zodoende functioneren verlofregelingen niet alleen als juridische mogelijkheid, maar ook als toetssteen voor de mate van inclusiviteit in de politiek. Alleen door zowel het formele als het informele niveau serieus te nemen, kunnen verlofregelingen werkelijk inclusief en effectief worden. Wie zich niet herkent in het profiel van de norm-politicus – voltijds, zichtbaar, onvermoeibaar – wordt onbewust buitengesloten.

Een inclusieve democratie vereist verlofregelingen die rekening houden met de diversiteit aan levensfasen en zorgverantwoordelijkheden van politici. Alleen als verlof geen uitzondering meer is, maar een normaal onderdeel van het politieke ambt – en dit mogelijk is voor tal van verschillende situaties – kunnen meer mensen duurzaam deelnemen aan het bestuur van ons land. Dat is niet alleen eerlijker, maar versterkt ook de representativiteit van onze democratie.

Bibliografie

Erikson, J., & Josefsson, C. (2020). The Parliament as a Gendered Workplace: How to Research Legislators' (UN)Equal Opportunities to Represent. *Parliamentary Affairs*, 1–19.

Frech, E., & Kopsch, S. (2024). Beyond Rhetoric: The European Parliament as a Workplace for Parents and Current Reform Debates. *Politics and Governance*, 12, 1–14.

Pels, Z. (2025). *Politiek ziek*. GroenLinks Amsterdam.

Runderkamp, Z. (2023). *Barrières voor vrouwen om politiek actief te worden, zijn en blijven*. Alliantie Politica.

Smith, J. C. (2024). Balancing politics and parenthood : Public perceptions of MPs taking parental leave in the UK. *European Journal of Political Research*.

Smith, J. C., & Childs, S. (2021). *The Remotely Representative House*. The Centenary Action Group.

van Dijk, R. E. (2023). Playing by the rules? The formal and informal rules of candidate selection. *Women's Studies International Forum*, 96(102669).

Vollaard, H., Boogers, M., Denters, B., van der Kolk, H., Mickler, T., Otjes, S., Sipma, T., Wagenaar, C. & van Zuydam, S. (2024). *Aansprekend en uitdagend. Basismonitor politieke ambtsdragers 2024*.

Colofon

Dit rapport is tot stand gekomen dankzij, en mogelijk gemaakt door, de alliantie Politica. In deze alliantie werken Stem op een Vrouw, Emancipator, WO=MEN, en de Nederlandse Vrouwenraad samen voor gelijke representatie in de politiek.

Dank aan Devika Partiman, Dyonne Niehof, en alle SoeV'ers. Dank ook aan Rozemarijn van Dijk voor feedback op een eerdere versie van dit rapport. Dank aan Ingrid Leijten en Marleen Maat.

Dank in het bijzonder aan alle deelnemers aan dit onderzoek.

Het rapport is opgemaakt door Sarafina Jozefzoon: <https://www.sarafinajozefzoon.com/>

Citeren als: Runderkamp, Z. (2025). Terug naar de jaren vijftig? Vrouwen in de politiek over hun ervaringen met verlofregelingen. Alliantie Politica.

© Stem op een Vrouw | Alliantie Politica
Zahra Runderkamp

Meer weten over onze onderzoeken? Scan de QR code of ga naar
www.stemopeenvrouw.com/onderzoek



Scan voor onze
onderzoeken