

Beloning politieke ambtsdragers

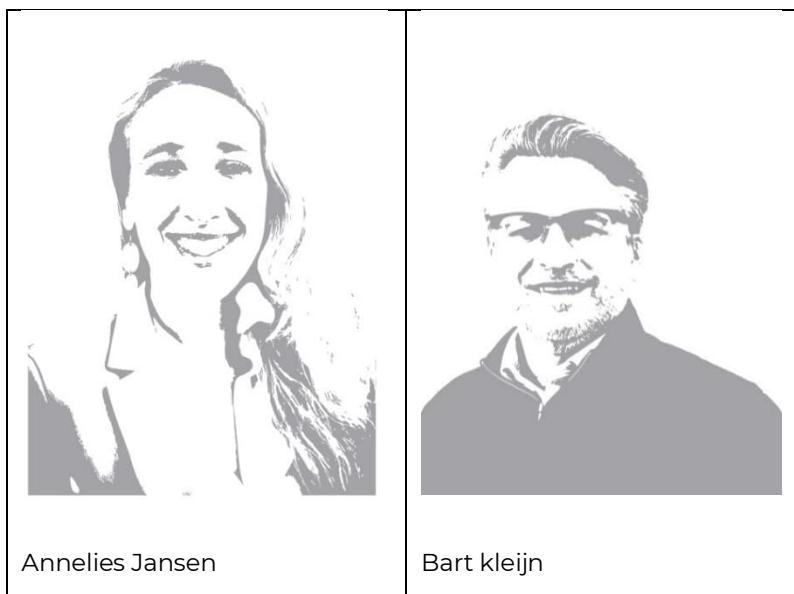
**Rapportage van een kwalitatief
onderzoek onder burgers**

Definitieve rapportage
Versie 1.0



Over dit rapport

Auteur(s) van Ferro Explore



Op verzoek van

Op verzoek van het Adviescollege Rechtspositie Politieke Ambtsdragers (Arpa)

Datum

1-7-2024

Projectnummer

6542

Onderzoeksbureau

Ferro Explore B.V.
Johan van Hasseltweg 2 B1
1022 WV Amsterdam
The Netherlands
0031 20 624 30 44
info@ferro-explore.nl
www.ferro-explore.nl

Auteursrecht

(c) Auteursrecht voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden veelevoudigd en/of openbaargemaakt door middel van druk, fotokopie, digitale verwerking of anderszins, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van onderstaande opdrachtgever. Dit onderzoek is uitgevoerd door Ferro Explore in opdracht van het Adviescollege Rechtspositie Politieke Ambtsdragers (Arpa).

Inhoudsopgave

Belangrijkste inzichten	4
Resultaten	6
Houding ten aanzien van beloningen van politieke ambtsdragers	6
Zelf geformuleerde criteria	9
Criteria zoals opgesteld door het ARPA	9
Onderzoeksverantwoording	16
Achtergrond	16
Doel van onderzoek	16
Methode van onderzoek	16
Onderzoeksmateriaal	17
Bijlage: gesprekspuntenlijst	21

Belangrijkste inzichten

Op 24 en 25 juni 2024 zijn 6 groepsdiscussies gehouden (4 online, 2 offline) met als doel inzicht te krijgen in 1) Welke waarden en overtuigingen de Nederlandse burger heeft over beloningen voor politici en bestuurders; 2) Hoe inwoners van Nederland beloningen van politieke ambtsdragers zouden bepalen: welke criteria en welk proces voor de beoordeling en herijking van arbeidsvoorwaarden zij daartoe geschikt achten en 3) In hoeverre het concept-afwegingskader aansluit bij deze waarden en overtuigingen, of de door het Arpa voorgestane criteria en proces worden herkend, of dat men daarbij iets mist. Hieronder volgen de belangrijkste inzichten.

Beloningen en arbeidsvoorwaarden van politieke ambtsdragers is een onderwerp dat veel negatieve associaties oproept. Men denkt aan hoge beloningen, bonussen/onkostenvergoedingen en een riante wachtgeldregeling. Men maakt in eerste instantie geen onderscheid tussen politieke ambtsdragers en ambtenaren. Men denkt vooral aan 'de functies in Den Haag', en dat maakt dat alle associaties die daarbij horen ook naar boven komen: bonnetjesaffaire, gesjoemel, nevenfuncties et cetera. Bij de midden- en hoogopgeleide groepen zijn ook wel andere geluiden te horen. Men vindt het basissalaris van politieke ambtsdragers te laag in vergelijking met soortgelijke functies in het bedrijfsleven. Hierdoor vraagt men zich af wie politieke ambten wil vervullen: je krijgt ontzettend veel verantwoordelijkheid, maakt hele lange dagen en krijgt heel veel kritiek over je heen en verdient veel minder dan in het bedrijfsleven. Normaal gesproken blijft de meningsvorming rond beloningen en arbeidsvoorwaarden van politieke ambtsdragers hier 'hangen'. Men denkt er weinig spontaan over na behalve wanneer er iets negatiefs in het nieuws komt.

Dat aan de beloningen en arbeidsvoorwaarden van politieke ambtsdragers een afwegingskader ten grondslag ligt, is voor velen nieuwe informatie. Zij hebben hier zelf nog niet aan gedacht. Om zelf criteria te bedenken die binnen dit afwegingskader zouden kunnen gelden, blijkt lastig. Men denkt vooral dat de beloningen/arbeidsvoorwaarden bepaald moeten worden door de tijd die een functie kost en de verantwoordelijkheid die er aan vast hangt.

Het concept-afwegingskader zoals opgesteld door het ARPA komt in grote lijnen redelijk en logisch over. Al gaandeweg -door het lezen van het concept-afwegingskader- begint men de uitgangspunten voor beloningen en arbeidsvoorwaarden beter te begrijpen en redelijk te vinden. Er heerst een soort positieve verbazing dat er zo over een afwegingskader wordt nagedacht. Dat het concept-afwegingskader moet helpen om geschikte kandidaten aan te trekken, mensen langer op een positie te houden om kennis en kunde te behouden en iedereen in staat moet stellen om politieke ambtsdrager te kunnen zijn, wordt gewaardeerd.

Twee aspecten van het concept-afwegingskader roepen echter sterk negatieve reacties op: de punten waarin fraude en wachtgeld naar voren komen. Deze refereren sterk aan het eerste spontane meer negatieve beeld dat men heeft van beloningen en arbeidsvoorwaarden van politieke ambtsdragers, namelijk te hoge bonussen/onkostenvergoedingen, sjoemelen, et cetera. De punten die beschrijven dat beloningen zo worden gekozen dat ze fraude tegengaan, hebben het uitgangspunt dat frauderen 'normaal' is. Hier wordt zeer sterk negatief op gereageerd. Het uitgangspunt moet immers zijn, dat er niet gefraudeerd wordt. De punten die het wachtgeld beschrijven laten ruimte voor de associatie dat je heel veel wachtgeld ontvangt, terwijl je maar heel kort werkzaamheden hebt verricht. Pas wanneer duidelijk wordt dat wachtgeld te vergelijken is met de WW-uitkering bij ontslag uit andere banen, kan het op iets meer begrip rekenen. Het gevoel dat het wachtgeld te veel, te lang en vaak onterecht is, blijft echter bestaan.

We zien de volgende thema's:

Politieke ambtsdragers gelijk aan ambtenaren

Uit de reacties van de deelnemers blijkt dat men geen onderscheid maakt tussen politieke ambtsdragers en ambtenaren. Ook wanneer wordt uitgelegd dat we het niet over ambtenaren maar over politieke ambtsdragers hebben, maakt men hier maar weinig onderscheid tussen. Men heeft het vooral over de mensen in Den Haag, 'de politici' en denkt spontaan minder snel aan gemeenteraadsleden of mensen bij de provincie of waterschappen. De meeste spontane reacties komen dan ook voort uit wat men hoort over de beloningen/vergoedingen die aan de mensen in Den Haag worden betaald.

Te veel, onredelijk

Vooral in de laagopgeleide groepen overheerst het gevoel dat de beloningen van politieke ambtsdragers te hoog, te veel of exorbitant zijn. Wanneer wordt doorgevraagd hoe men aan dat gevoel of die wetenschap komt, kan men dat meestal niet goed verklaren. Men zegt het 'te hebben gelezen of gehoord'. Een deel van de respondenten noemt dat het basissalaris is gemaximaliseerd ("Balkenende-norm", "niemand mag meer verdienen dan de minister-president"), maar dat de uiteindelijke werkelijke beloning veel hoger ligt door allerlei extra's en 'bonussen'.

“ Ik voel een beetje irritatie, een beetje veel soms. Als je die bedragen hoort waarom moet dit zo, waarom verdienen zij zoveel? Dit wordt nooit uitgelegd. Ze zullen vast nog aan het werk zijn als wij voor de tv zitten maar er wordt nooit uitleg gegeven waarom ze zoveel verdienen.

“ Ik weet niet hoeveel iedereen krijgt, maar voor mijn gevoel krijgen ze teveel. Iemand die heel hard werkt krijgt minder en moet meer belasting betalen, dat klopt gewoon niet.

Ander geluid in midden- hoger opgeleide groepen

In de hoger opgeleide groepen was er naast bovenstaand geluid ook een ander geluid te horen. In deze groepen werd door een deel van de respondenten spontaan naar voren gebracht dat politieke ambtsdragers minder verdienen dan wanneer zij in een soortgelijke functie in het bedrijfsleven zouden werken. In deze groepen heeft men het gevoel dat het politieke ambt een roeping is, iets dat je doet vanuit een sterke interne motivatie. Immers, voor de externe motivatie (beloningen en arbeidsvoorwaarden) zou je beter een baan kunnen nemen in het bedrijfsleven. In deze groepen wordt soms geopperd om de beloningen hoger te maken, zodat meer mensen een politiek ambt zouden overwegen.

Bonussen

Vrijwel alle respondenten hebben het gevoel dat politieke ambtsdragers naast hun 'gewone salaris' ook nog bonussen opstrijken. Sommige respondenten denken dat deze bonussen heel erg hoog zijn. Op doorvraag kan niemand echt concreet maken om wat voor bonussen het dan precies gaat of wanneer deze worden uitgereikt. Men geeft aan dit in het nieuws te lezen of te horen.

“ Een bonus vind ik niet terecht als bestuurder. Je mag best een goed salaris hebben in een goede functie. In het bedrijfsleven vind ik dat anders met bonussen maar het past hier niet.

Hoge onkostenvergoedingen

Ook heeft men het gevoel dat er naast bonussen ook nog onkostenvergoedingen worden uitgekeerd, of worden onkostenvergoedingen ook bonussen genoemd. Vaak wordt hier 'de bonnetjesaffaire' genoemd, of heeft men het idee dat politieke ambtsdragers allerlei onkosten kunnen declareren zoals dure etentjes en reizen.

“ Dan vraag ik me af of die vergoeding wel in verhouding is met het werk dat ze doen. Waarom moet dat zoveel zijn? Ze hebben vaak een chauffeur, krijgen onkostenvergoedingen en etentjes etc. Zit er ergens ook nog een rem op? Ik heb het idee dat bij hen alles kan.

Gesjoemel/gerommel

Men heeft vaak het idee dat er met de beloningen wordt gesjoemeld of gerommeld. Het is een wat ondoorzichtig geheel, waar je als burger niet veel van weet. De enige momenten waarop men er iets over hoort, is wanneer er iets negatiefs is gebeurd.

“ Waar gaat geld naar toe? Al die miljarden die kwijt zijn. Duidelijkheid. Inzichtelijkheid. Ze komen ermee weg.

Wachtgeld

Het wachtgeld wordt ook vaak spontaan aangehaald. Dit roept heel negatieve emoties op. Men heeft het gevoel dat politieke ambtsdragers maar heel kort een functie vervullen en daar dan heel lang voor beloond kunnen worden. Dit voelt als onredelijk en onverdiend.

“ Wachtgeld ben ik het ook niet mee eens. Het salaris dat zij krijgen is al enorm hoog. Als een ander zijn baan verliest, krijgt hij maar 70 procent. Wat ik ooit begrepen heb, krijgen zij (politieke ambtsdragers) nog steeds het geld wat ze ook verdienen in die functie.

Goede secundaire voorwaarden

Respondenten hebben het gevoel dat de secundaire arbeidsvoorwaarden voor politieke ambtsdragers goed geregeld zijn. Men denkt aan verlofdagen, ambtswoningen en auto's.

“ Ze zijn voortdurend met reces.

Goed uitgangspunt voor latere banen

Een politiek ambt wordt gezien als een goede opstap voor een latere baan. Als je eenmaal in een politiek ambt hebt gewerkt zul je daarna door je netwerk of door je ervaring snel weer een nieuwe, goede baan krijgen.

Zelf geformuleerde criteria

Wanneer we aan de respondenten spontaan vragen welke criteria zij zelf zouden hanteren om de beloning en arbeidsvoorwaarden van politieke ambtsdragers vast te stellen, vindt men het heel moeilijk om criteria te benoemen. Men geeft aan hier eigenlijk nog nooit aan te hebben gedacht. Veel verder dan vooral de gedachte dat de salarissen te hoog zijn, zijn hun gedachten eigenlijk nog nooit gegaan.

“ *Ik heb daar nog nooit over nagedacht. Je hoort dingen en dan denk je: oh wel veel geld voor die functie! Maar dan houdt dat voor mij op. Je denkt wel altijd: is dat rechtvaardig? Maar je kijkt niet verder naar waarom verdient hij zo veel?*

Op doorvraag denken meerdere respondenten aan de volgende criteria om beloningen/arbeitsvoorwaarden te bepalen:

- De tijd die je erin moet steken: hoe meer tijd een functie kost, des te meer je mag verdienen;
- Bedreigingen: het risico dat je met een politiek ambt loopt, zou zich mogen vertalen in je beloning. Wel merkt men hierbij op dat je in de huidige tijd in bijna ieder beroep risico loopt op bedreigingen;
- De verantwoordelijkheid die je draagt: hoe meer verantwoordelijkheid, des te hoger de beloning mag zijn;
- Het takenpakket dat je hebt: meer taken betekent hogere beloning;

Enkele respondenten noemen daarnaast de volgende criteria:

- Prestatie: Of je doelen die van tevoren worden gesteld, behaald hebt;
- Wat mensen met soortgelijke functies verdienen in het bedrijfsleven;
- Als de werkdruk heel hoog is door bijvoorbeeld een pandemie;
- Opleiding, maar dit voelt vooral voor de laagopgeleiden als niet eerlijk.

Criteria zoals opgesteld door het ARPA

Daarna zijn de verschillende criteria één voor één voorgelegd en is steeds nagegaan hoe het criterium op de respondenten overkomt. Eerst bespreken we meer algemene bevindingen en daarna bespreken we de reacties per criterium. Tenslotte gaan we in op het geheel aan criteria.

Algemene reacties op de criteria zoals opgesteld door het ARPA

Zoals hierboven beschreven was bij de spontane reacties een verschil te zien in hoe de midden- hoger opgeleiden en de midden-lager opgeleiden spontaan tegen beloningen/arbeitsvoorwaarden van politici en bestuurders aankijken. De midden-lager

opgeleiden reageren spontaan zeer kritisch op de beloningen/arbeidsvoorwaarden: te veel, te hoog, overdreven, onredelijk. De midden-hoog opgeleiden hebben spontaan juist het gevoel dat je in het bedrijfsleven vele malen meer kunt verdienen. Dit verschil was echter veel minder groot in hoe beide groepen tegen de criteria zoals opgesteld door het ARPA aankijken. De reacties waren in alle groepen in grote lijnen hetzelfde:

- Hoe de beloningen/arbeidsvoorwaarden van politici en bestuurders worden vastgesteld en dat je daar als burger (en belastingbetaler) een mening over kan hebben, is voor de meeste respondenten een nieuwe gedachte.
- Het afwegingskader zoals door het ARPA opgesteld, komt in grote lijnen logisch op de respondenten over. Men ervaart het als prettig dat er een heel kader aan de beloningen ten grondslag ligt en dat dit niet 'zomaar' wordt bepaald.
- Vooral de wachtgeldregeling en het uitgangspunt van 'tegenaan van fraude' roepen sterk negatieve reacties op. De wachtgeldregeling associeert men met 'heel veel geld ontvangen terwijl je niets doet' en respondenten noemen dit oneerlijk. Regelingen om fraude tegen te gaan zijn volgens de respondenten juist het bewijs dat er wordt gefraudeerd. Men vindt het totaal verkeerd om er van uit te gaan dat er wordt gefraudeerd.

De reacties per criterium

Criterium 1 Geschikte kandidaten werven en behouden

Beloningen/arbeidsvoorwaarden moeten helpen om geschikte politici en bestuurders te krijgen en te behouden:

- Wat een geschikte politicus of bestuurder is, mogen uiteindelijk kiezers bepalen. Maar er moeten wel mensen zijn die namens de kiezers het land, gemeente, provincie, waterschap willen besturen
- Beloningen/arbeidsvoorwaarden moeten niet de reden zijn voor mensen om politicus of bestuurder te worden. Maar beloningen/arbeidsvoorwaarden moeten ook mensen niet afschrikken om politicus of bestuurder te worden.
- Dat politici en bestuurders langer dan een periode (normaal van vier jaar) blijven, is belangrijk voor hun kennis en ervaring. Daarom moeten beloningen/arbeidsvoorwaarden geen reden zijn dat ze al na één periode stoppen.
- Beloningen/arbeidsvoorwaarden moeten ook helpen om politici en bestuurders hun werk goed te laten doen: daarvoor is een goede onkostenvergoeding nodig (voor opleidingen; werkbezoeken; voor maatregelen tegen agressie; enz.)
- Raadsleden, Statenleden, algemeen bestuursleden van waterschappen, Eerste Kamerleden, en eilandsraadsleden doen hun werk vaak naast een andere baan. Ze zijn deeltijdpoliticus dus. De beloning/arbeidsvoorwaarden moeten hen niet afschrikken om politicus te worden en te blijven.
- Een tijdje in de politiek en bestuur actief zijn, kan schadelijk zijn voor de carrière van politici en bestuurders buiten politiek en bestuur. Beloningen/arbeidsvoorwaarden, ook achteraf (zoals de ontslaguitkering, of anders gezegd wachtgeld) moeten daarom afdoende zijn om hen tijd te geven een nieuwe baan te vinden.

Het criterium 'beloningen/arbeidsvoorwaarden moeten helpen om geschikte politici en bestuurders te krijgen en te behouden' komt logisch over. Dit strookt met de manier waarop men zelf tegen beloningen en arbeidsvoorwaarden aankijkt: ze moeten redelijk en passend zijn. Wel komen drie aandachtspunten naar voren:

- Dat de beloningen/arbeidsvoorwaarden niet de reden moeten zijn voor mensen om bestuurder/politicus te worden maar ook niet moeten afschrikken, roept soms vraagtekens op. Niet iedereen snapt het direct: als men bijvoorbeeld vanuit het perspectief kijkt dat een bestuurder exorbitant veel verdient, dan komt het 'mag niet afschrikken' als heel vreemd over. Wanneer wordt uitgelegd dat hier eigenlijk mee bedoeld wordt dat beloningen/arbeidsvoorwaarden passend voor iedereen moeten zijn, komt dit criterium logisch over.
- Dat een tijdje in de politiek schadelijk voor je carrière kan zijn, staat soms haaks op wat men zelf spontaan denkt bij een politiek ambt: de eerste gedachte is namelijk dat je na een politiek ambt gemakkelijker aan een baan kan komen. Men heeft het gevoel dat politici elkaar aan banen helpen en dat het dus juist totaal niet schadelijk is voor je carrière.
- Het noemen van wachtgeld werkt negatief: het roept negatieve associaties op.

criterium 2 De vertrouwensregel geschraagd. Beloningen/ arbeidsvoorwaarden moeten niet de reden zijn voor bestuurders en politici om op hun plek te blijven zitten

- Bestuurders moeten weg als ze moeten opstappen van het parlement, gemeenteraad, enz. Ze moeten niet aan het pluche vasthouden, omdat ze geen of een slechte ontslaguitkering krijgen na vertrek. Daarom is een goede ontslaguitkering nodig.

Dat beloningen/arbeidsvoorwaarden geen reden moeten zijn dat politici en bestuurders op hun plek blijven zitten, komt logisch op de respondenten over. Toch werkt dit criterium enigszins verwarrend:

- Men redeneert: als je weg moet, moet je toch gewoon weg? Hoe is het dan mogelijk dat je je toch nog aan het pluche kan vasthouden? Men begrijpt met andere woorden niet, dat als je moet opstappen van het parlement, je toch nog zelf kunt blijven zitten.
- Daarnaast roept de hele ontslaguitkering (wachtgeld) sterk negatieve gevoelens op, dus ook hier. Men noemt het heel vreemd dat er veel geld aan je geboden moet worden, zodat je weggaat terwijl je niet functioneert. Wanneer je uit je ambt wordt gezet buiten je schuld, kan men zich voorstellen dat je wel een uitkering krijgt. Net zoals dat je wordt ontslagen uit een gewone baan buiten je schuld, dan krijg je ook een uitkering. De (vermoede) hoogte van het wachtgeld vindt men echter ongegrond en niet terecht.

criterium 3: Evenwichtige afspiegeling Beloningen/arbeidsvoorwaarden moeten ervoor zorgen dat politici en bestuurders de samenleving afspiegelen.

- Of je nu arm, rijk, oud, jong, man, vrouw of non-binair bent, wel of geen migratieachtergrond hebt, een hoog of laag inkomen, een hoge of lage opleiding – beloningen/arbeidsvoorwaarden zou zoveel mogelijk mensen in staat moeten stellen om actief te worden in politiek en bestuur
- Dat betekent dat er ook goede verlof- en vervangingsregelingen moeten zijn (bijvoorbeeld als iemand ziek is, of zwanger, of mantelzorg moet verlenen). En ook dat er voorzieningen/ vergoedingen voor mensen met een handicap moeten zijn.

Dit criterium wordt zeer positief beoordeeld. Dit is ook wat men verwacht van een politieke functie: dat iedereen mee zou kunnen moeten doen. Ook de goede verlofregelingen en voorzieningen/vergoedingen is iets dat men verwacht en ook logisch en passend vindt bij een dergelijke functie.

Wel merkt een deel op dat je met een lage opleiding niet in de politiek kan komen: men heeft het idee op televisie altijd hooggeschoolde mensen te zien en associeert politieke functies ook met 'gestudeerde mensen'. Soms als naar het gemeentebestuur wordt verwezen, kan men aan voorbeelden denken van mensen met een lagere opleiding. Maar zeker in de lager opgeleide groepen kan men zich niet voorstellen zelf een politieke ambtsdrager te kunnen zijn. Het wordt als een utopie gezien dat de politiek een afspiegeling is van alle groepen in de samenleving.

Criterium 4: Integriteit. Beloningen/arbeidsvoorwaarden moeten zo vorm krijgen dat politici en bestuurders zich correct gedragen.

- Dat betekent dat politici en bestuurders zo min mogelijk in de verleiding komen om zich te laten omkopen (omdat ze bijvoorbeeld te weinig beloning krijgen) of te frauderen (bijv. met bonnetjes – dan is gewoon een vaste vergoeding van onkosten beter)
- Dat betekent ook dat beloningen/arbeidsvoorwaarden gelden voor alle politici en bestuurders. Ze kunnen dus niet individueel onderhandelen om voor zichzelf een aparte regeling te treffen.

Dit criterium -en dan met name het eerste punt- roept sterk negatieve reacties op. Men heeft het idee dat hier de omgekeerde wereld wordt beschreven: dat men ervan uitgaat dat politici en bestuurders zich willen laten omkopen, en dat ze om zich niet te laten omkopen 'beloond' moeten worden door een hoge beloning te krijgen. Bovendien is men van mening dat er geen verband is tussen de hoogte van de beloning en de neiging om te frauderen; ook hele rijke mensen frauderen. De respondenten vinden dat het uitgangspunt zou moeten zijn dat politici en bestuurders oprecht en eerlijk zijn, en dat zij niet de intentie hebben om zich te laten omkopen.

Het tweede punt, dat er niet individueel te onderhandelen valt, roept verschillende reacties op. Een deel van de respondenten vindt dit logisch en snapt dat dit de enige manier is om tot een eerlijke beloningsstructuur te komen. Zij zeggen dat als iedereen apart zou kunnen onderhandelen het niet doorzichtig en eerlijk zou zijn. Wel kwam hier een onderscheid naar voren tussen de vaste beloning (salaris) waarvan men het goed vindt dat die voor iedereen (binnen dezelfde functie) hetzelfde is, en de onkostenvergoeding waarvan men het goed vindt dat die voor iedereen kan verschillen, afhankelijk van de gemaakte kosten (voorbeeld: een kamerlid dat uit Groningen moet komen). Andere respondenten vergelijken het met bijvoorbeeld hun eigen situatie: ook zij hebben onderhandeld over individuele beloningen (werk doen onder je niveau voor een hoger salaris dan anderen) en vinden het dan te begrijpen dat politici en bestuurders dat daarom ook zouden mogen doen.

criterium 5: rechtszekerheid gegarandeerd. Besluiten over beloningen/arbeidsvoorwaarden gaan pas in na de volgende verkiezingen, zodat politici en bestuurders vooraf weten wat ze krijgen voordat ze politicus of bestuurder worden.

- En daardoor besluiten politici en bestuurders ook niet over hun eigen beloningen/arbeidsvoorwaarden (een punt van integriteit).

Het uitgangspunt vinden de meeste respondenten goed. Al neemt een deel het echter heel letterlijk. Zij denken dat een bepaalde bestuurder over de beloning van zijn eigen opvolger kan beslissen. Bijvoorbeeld dat een specifiek raadslid bepaalt wat zijn eigen opvolger gaat verdienen.

Ook wordt soms genoemd dat een beloning op deze manier voor 4-5 jaar vooruit wordt bepaald, en vraagt men zich af of er tussentijds geen wijzigingen kunnen plaatsvinden. Bijvoorbeeld als er iets in de functie verandert of wanneer er maatschappelijk iets verandert aan beloningen.

criterium 6: objectieveerbare criteria. De vaststelling van de beloningen/arbeidsvoorwaarden is zo helder mogelijk. 5

- Het moet duidelijk zijn op grond waarvan de beloningen/arbeidsvoorwaarden van politici en bestuurders worden bepaald, omdat zo goed kan worden uitgelegd aan de belastingbetaler waarom politici en bestuurders hoeveel beloning krijgen. Dat doen we door een geregelde check van de beloningen (elke vier/vijf jaar) en door deze criteria te gebruiken.
- Beloningen (vooral voor onkostenvergoedingen, bijvoorbeeld voor kleding, gebruik dienstauto en opleidingen) moeten zo helder mogelijk worden geregeld om fraude zoveel mogelijk te voorkomen.

Geregelde check: elke vier jaar wordt gekeken of de beloningen/arbeidsvoorwaarden nog passend zijn. Beloningen/arbeidsvoorwaarden moeten geregeld bekeken, en moeten niet afhangen van een toevallige lobby.

Dat een beloning goed uitgelegd moet kunnen worden aan de burger vindt men goed en logisch. Men geeft aan er nog nooit zo naar te hebben gekeken (nog nooit echt diep over het hoe en waarom van beloningen van politici te hebben nagedacht). Maar nu men dit doet aan de hand van de criteria die ze in het onderzoek voorgelegd krijgen, zegt men het eigenlijk heel goed en prettig te vinden om er iets meer van te weten.

Dat beloningen (vooral onkostenvergoedingen) zo helder mogelijk geregeld moeten zijn om fraude te voorkomen, vindt men echter wederom uitgaan van het verkeerde uitgangspunt: er lijkt te worden uitgegaan van het feit dat politici frauderen met onkostenvergoedingen. Dit roept weerstand, irritatie en ongelof op.

criterium 7: regelmatige herijking aan politiek-bestuurlijke context: Beloningen/arbeidsvoorwaarden moeten passen in de politiek-bestuurlijke verhoudingen in Nederland.

- De premier moet het meest van allemaal verdienen, omdat die de grootste verantwoordelijkheid heeft.
- Burgemeesters, wethouders en raadsleden van grotere gemeenten moeten meer verdienen, omdat zij meer verantwoordelijkheid dragen dan bestuurders en politici in kleinere gemeenten.
- Bestuurders (zoals ministers en wethouders) moeten meer krijgen dan politici (zoals Kamerleden en raadsleden), omdat ze meer verantwoordelijkheid dragen.
- Als bestuurders en politici meer taken krijgen (bijvoorbeeld door decentralisaties), dan moeten ze ook meer beloning krijgen. En als ze minder taken krijgen, moeten ze minder krijgen.
- Beloningen/arbeidsvoorwaarden moeten als fair door belastingbetaler worden ervaren. Zij zijn immers de uiteindelijke baas in een democratie.

Dit criterium sluit aan bij het criterium dat in alle groepen door de respondenten zelf werd genoemd: als je meer verantwoordelijkheid draagt, moet je ook meer beloning krijgen. De meerderheid kan zich dus goed vinden in de omschrijving van dit criterium: als je meer verantwoordelijkheid en/of meer taken hebt of krijgt, dan mag je ook meer beloning ontvangen. Enkele respondenten noemen het echter vreemd dat bijvoorbeeld een burgemeester van een iets kleinere gemeente minder verdient dan een burgemeester van een iets grotere gemeente. Deze respondenten zijn van mening dat het takenpakket immers precies hetzelfde is: of je nu iets beslist voor 10 of voor 100 mensen, het werk dat er mee gemoeid is, en het aantal uren dat de burgemeester er in steekt, blijft hetzelfde.

Het laatste bulletpoint (dat beloningen/arbeidsvoorwaarden als fair moeten worden beschouwd door de belastingbetaler) roept bij sommigen twijfels op. Zij merken immers tijdens de discussie dat zij het best lastig vinden om te bepalen wat fair en niet fair is.

criterium 8: rechtspositie werknemer volgen, tenzij toegesneden arbeidsvoorwaarden nodig zijn. Beloningen/arbeidsvoorwaarden van politici en bestuurders moeten zoveel mogelijk hetzelfde zijn als gewone werknemers.

- Politici en bestuurders zijn niet in dienst van een baas, maar wél van het volk/ de publieke zaak. Dus zijn ze eigenlijk werknemers van het volk. Politici en bestuurders moeten daarom zoveel mogelijk als werknemer worden behandeld.
- Soms gaat het bij politici en bestuurders anders dan bij werknemers: ze hebben geen ontslagbescherming (bestuurders kunnen in een keer op straat staan als ze geen vertrouwen meer hebben). Daarom moet er een goede ontslaguitkering (wachtgeld) zijn om dat risico netjes te dekken. Na 3 maanden af te koelen, hebben afgetreden bestuurders net als iedereen de plicht om te solliciteren.

Dat beloningen en arbeidsvoorwaarden van politici en bestuurders zoveel mogelijk hetzelfde moeten zijn als dat van gewone werknemers, is een uitgangspunt dat wordt omarmd. De manier waarop de wachtgeldregeling hier wordt omschreven, zorgt dat er iets meer begrip komt voor de regeling. Het gebrek aan ontslagbescherming, dat je in één keer op straat kunt komen te staan, de omschrijving 'ontslaguitkering' (in plaats van wachtgeld) en de plicht om te solliciteren maken dat men het iets beter kan vergelijken

met de ontslagvergoeding die geldt voor een 'gewone werknemer'. Ook een gewone werknemer krijgt een WW-uitkering bij ontslag, dus dat een politieke ambtsdrager iets soortgelijks krijgt, komt dan wel logisch over.

De reacties op het geheel aan criteria

Het geheel aan criteria laat over het algemeen een positief gevoel achter bij de respondenten. Het komt weloverwogen en logisch over. Men vindt het fijn dat er over beloningen/arbeidsvoorwaarden wordt nagedacht: iets waar men van tevoren eigenlijk nooit bij had stil gestaan. De eerdergenoemde punten van wachtgeld en het uitgangspunt fraude zorgen echter dat men ook een negatief gevoel heeft bij het geheel aan criteria.

Onderzoeksverantwoording

Achtergrond

Het Adviescollege Rechtspositie Politieke Ambtsdragers (Arpa) heeft in concept een afwegingskader ontwikkeld, op grond waarvan het adviescollege periodiek advies wil uitbrengen over de beloningen (salarissen; onkostenvergoedingen; verlofregelingen; pensioenen etc.) van politieke ambtsdragers van gemeenten (zoals burgemeesters en raadsleden) tot waterschappen, provincies en openbare lichamen in het Caraïbisch gebied en het rijk (zoals leden van de Tweede en Eerste Kamer, de regering en de Algemene Rekenkamer).

Dat afwegingskader bestaat uit een lijst met criteria aan de hand waarvan het Arpa kan adviseren of de beloningen moeten worden bijgesteld (hoger; lager; anders). Het concept-afwegingskader wordt binnenkort voorgelegd aan direct belanghebbenden zoals belangenverenigingen van burgemeesters, raadsleden en wethouders en de bekende koepels als VNG, IPO en UvW.

Inwoners van Nederland zijn ook belanghebbenden, als burger, kiezer en belastingbetaler. Het Arpa wilde daarom tevens toetsen of de criteria in het concept-afwegingskader aansluiten bij de waarden/overwegingen die voor inwoners van belang zijn om beloningen voor politici en bestuurders te bepalen.

Doel van onderzoek

Het overkoepelende doel van het onderzoek is om inzicht te krijgen in:

- Welke waarden en overtuigingen de Nederlandse burger heeft over beloningen voor politici en bestuurders.
- Hoe inwoners van Nederland beloningen van politieke ambtsdragers zouden bepalen: welke criteria en welk proces voor de beoordeling en herijking van arbeidsvoorwaarden zij daartoe geschikt achten.
- In hoeverre het concept-afwegingskader aansluit bij deze waarden en overtuigingen, of de door het Arpa voorgestane criteria en proces worden herkend, of dat men daarbij iets mist.

Methode van onderzoek

Er is kwalitatief onderzoek uitgevoerd in de vorm van 6 groepsdiscussies:

- 2 offline groepsdiscussies in Amersfoort van ieder 2 uur op 24 juni 2024.
- 4 online groepsdiscussies van ieder 1,5 uur op 25 juni 2024.

De respondenten zijn geworven aan de hand van de volgende briefing:

- Offline groepen: 1 groep midden-hoog opgeleid; 1 groep midden-laag opgeleid;
- Online groepen: 2 groepen midden-hoog opgeleid; 2 groepen midden-laag opgeleid;
- We nodigden voor de offline groepen 7 respondenten uit om er 6-7 aan tafel te krijgen, voor de online groepen nodigden we er 5 uit voor een groep van 4-5 deelnemers. In

totaal werden dus 34 respondenten uitgenodigd voor dit onderzoek. Uiteindelijk hebben er 31 meegedaan.

Binnen de groepen is gespreid op de volgende criteria:

- Leeftijd (boven de 18 jaar);
- Geslacht;
- Politieke voorkeur (links, midden, rechts);
- Vertrouwen in de politiek;
- Wonend in stedelijk en niet-stedelijk gebied;

Onderzoeksmateriaal

Het onderzoeksmateriaal bestond uit een beschrijving van het afwegingskader. Om het geheel behapbaar te maken voor de respondenten hebben we het afwegingskader niet in één keer voorgelegd, maar per criterium. Na ieder criterium is een reactie gevraagd. Nadat alle criteria waren besproken, zijn we nog ingegaan op het geheel.

ARPA-afwegingskader voor beloningen en arbeidsvoorwaarden van politici en bestuurders in eenvoudiger taal

Beloningen/arbeidsvoorwaarden: salaris; onkostenvergoeding (bijv. voor opleiding, kleding, dienstauto); ontslaguitkering (heet ook wel wachtgeld); pensioen

Politici zijn hier volksvertegenwoordigers: gemeenteraadsleden, Statenleden, eilandraadsleden (Caraïben), algemeen bestuursleden van waterschappen, Eerste Kamerleden, Tweede Kamerleden.

Bestuurders zijn: wethouders, burgemeesters, gedeputeerden, Commissarissen van de Koning, dagelijks bestuursleden van waterschappen (heten ook wel heemraden), voorzitter waterschappen (heten ook wel dijkgraaf of watergraaf), ministers, staatssecretarissen, premier.

Geregelde check: *elke vier jaar wordt gekeken of de beloningen/arbeidsvoorwaarden nog passend zijn.*

- Beloningen/arbeidsvoorwaarden moeten geregeld bekeken, en moeten niet afhangen van een toevallige lobby.

Criterium 1: Geschikte kandidaten werven en behouden:

Beloningen/arbeidsvoorwaarden moeten helpen om geschikte politici en bestuurders te krijgen en te behouden

- Wat een geschikte politicus of bestuurder is, mogen uiteindelijk kiezers bepalen. Maar er moeten wel mensen zijn die namens de kiezers het land, gemeente, provincie, waterschap willen besturen
- Beloningen/arbeidsvoorwaarden moeten niet de reden zijn voor mensen om politicus of bestuurder te worden. Maar beloningen/arbeidsvoorwaarden moeten ook mensen niet afschrikken om politicus of bestuurder te worden.
- Dat politici en bestuurders langer dan een periode (normaal van vier jaar) blijven, is belangrijk voor hun kennis en ervaring. Daarom moeten beloningen/arbeidsvoorwaarden geen reden zijn dat ze al na één periode stoppen.

- Beloningen/arbeidsvoorwaarden moeten ook helpen om politici en bestuurders hun werk goed te laten doen: daarvoor is een goede onkostenvergoeding nodig (voor opleidingen; werkbezoeken; voor maatregelen tegen agressie; enz.)
- Raadsleden, Statenleden, algemeen bestuursleden van waterschappen, Eerste Kamerleden, en eilandsraadsleden doen hun werk vaak naast een andere baan. Ze zijn deeltijdpoliticus dus. De beloning/arbeidsvoorwaarden moeten hen niet afschrikken om politicus te worden en te blijven.
- Een tijdje in de politiek en bestuur actief zijn, kan schadelijk zijn voor de carrière van politici en bestuurders buiten politiek en bestuur. Beloningen/arbeidsvoorwaarden, ook achteraf (zoals de ontsluitkering, of anders gezegd wachtgeld) moeten daarom afdoende zijn om hen tijd te geven een nieuwe baan te vinden.

Criterion 2: De vertrouwensregel geschraagd. *Beloningen/ arbeidsvoorwaarden moeten niet de reden zijn voor bestuurders en politici om op hun plek te blijven zitten*

- Bestuurders moeten weg als ze moeten opstappen van het parlement, gemeenteraad, enz. Ze moeten niet aan het pluuche vasthouden, omdat ze geen of een slechte ontsluitkering krijgen na vertrek. Daarom is een goede ontsluitkering nodig.

Criterion 3: Evenwichtige afspiegeling *Beloningen/ arbeidsvoorwaarden moeten ervoor zorgen dat politici en bestuurders de samenleving afspiegelen.*

- of je nu arm, rijk, oud, jong, man, vrouw of non-binair bent, wel of geen migratieachtergrond hebt, een hoog of laag inkomen, een hoge of lage opleiding – beloningen/arbeidsvoorwaarden zou zoveel mogelijk mensen in staat moeten stellen om actief te worden in politiek en bestuur
- Dat betekent dat er ook goede verlof- en vervangingsregelingen moeten zijn (bijvoorbeeld als iemand ziek is, of zwanger, of mantelzorg moet verlenen). En ook dat er voorzieningen/ vergoedingen voor mensen met een handicap moeten zijn.

Criterion 4: Integriteit. *Beloningen/ arbeidsvoorwaarden moeten zo vorm krijgen dat politici en bestuurders zich correct gedragen.*

- Dat betekent dat politici en bestuurders zo min mogelijk in de verleiding komen om zich te laten omkopen (omdat ze bijvoorbeeld te weinig beloning krijgen) of te frauderen (bijv. met bonnetjes – dan is gewoon een vaste vergoeding van onkosten beter)
- Dat betekent ook dat beloningen/arbeidsvoorwaarden gelden voor alle politici en bestuurders. Ze kunnen dus niet individueel onderhandelen om voor zichzelf een aparte regeling te treffen.

Criterion 5: rechtszekerheid gegarandeerd. *Besluiten over beloningen/ arbeidsvoorwaarden gaan pas in na de volgende verkiezingen, zodat politici en bestuurders vooraf weten wat ze krijgen voordat ze politicus of bestuurder worden.*

- En daardoor besluiten politici en bestuurders ook niet over hun eigen beloningen/arbeidsvoorwaarden (een punt van integriteit).

Criterion 6: objectiveerbare criteria. *De vaststelling van de beloningen/ arbeidsvoorwaarden is zo helder mogelijk.*

- Het moet duidelijk zijn op grond waarvan de beloningen/arbeidsvoorwaarden van politici en bestuurders worden bepaald, omdat zo goed kan worden uitgelegd aan de belastingbetaler waarom politici en bestuurders hoeveel beloning krijgen. Dat doen we door een geregelde check van de beloningen (elke vier/vijf jaar) en door deze criteria te gebruiken.

- Beloningen (vooral voor onkostenvergoedingen, bijvoorbeeld voor kleding, gebruik dienstauto en opleidingen) moeten zo helder mogelijk worden geregeld om fraude zoveel mogelijk te voorkomen.

Geregelde check: *elke vier jaar wordt gekeken of de beloningen/arbeidsvoorwaarden nog passend zijn.*

- Beloningen/arbeidsvoorwaarden moeten geregeld bekeken, en moeten niet afhangen van een toevallige lobby.

Criterium 7: regelmatige herijking aan politiek-bestuurlijke context:

Beloningen/arbeidsvoorwaarden moeten passen in de politiek-bestuurlijke verhoudingen in Nederland.

- De premier moet het meest van allemaal verdienen, omdat die de grootste verantwoordelijkheid heeft.
- Burgemeesters, wethouders en raadsleden van grotere gemeenten moeten meer verdienen, omdat zij meer verantwoordelijkheid dragen dan bestuurders en politici in kleinere gemeenten.
- Bestuurders (zoals ministers en wethouders) moeten meer krijgen dan politici (zoals Kamerleden en raadsleden), omdat ze meer verantwoordelijkheid dragen.
- Als bestuurders en politici meer taken krijgen (bijvoorbeeld door decentralisaties), dan moeten ze ook meer beloning krijgen. En als ze minder taken krijgen, moeten ze minder krijgen.
- Beloningen/arbeidsvoorwaarden moeten als fair door belastingbetaler worden ervaren. Zij zijn immers de uiteindelijke baas in een democratie.

Criterium 8: rechtspositie werknemer volgen, tenzij toegesneden arbeidsvoorwaarden nodig zijn. *Beloningen/arbeidsvoorwaarden van politici en bestuurders moeten zoveel mogelijk hetzelfde zijn als gewone werknemers.*

- Politici en bestuurders zijn niet in dienst van een baas, maar wél van het volk/ de publieke zaak. Dus zijn ze eigenlijk werknemers van het volk. Politici en bestuurders moeten daarom zoveel mogelijk als werknemer worden behandeld.
- Soms gaat het bij politici en bestuurders anders dan bij werknemers: ze hebben geen ontslagbescherming (bestuurders kunnen in een keer op straat staan als ze geen vertrouwen meer hebben). Daarom moet er een goede ontslaguitkering (wachtgeld) zijn om dat risico netjes te dekken. Na 3 maanden af te koelen, hebben afgetreden bestuurders net als iedereen de plicht om te solliciteren.

Uitleg ontslaguitkering (wachtgeld): die geldt alleen voor bestuurders.

- Korter dan 3 maanden bestuurder? – dan 6 maanden uitkering
- Tussen 3 maanden en 2 jaar bestuurder? – dan 2 jaar uitkering
- Langer dan 2 jaar bestuurder? – dan zolang als je ambtstermijn was. Maximaal 3 jaar en 2 maanden
- Eerste jaar 80% van beloning; tweede jaar 70%
- Na 3 maanden sollicitatieplicht

Overzicht beloningen politieke ambtsdragers.

Ambtsdrager	Beloning per maand 2024
Burgemeester (> 375.000 inw.)	€ 16.008,-
Minister-President	€ 15.767,-
Minister	€ 15.767,-
Commissaris van de Koning	€ 15.767,-
Staatssecretaris	€ 14.725,-
Wethouder (> 375.000 inw.)	€ 13.748,-
Burgemeester (100.000 – 150.000 inw.)	€ 13.505,-
Voorzitter waterschap	€ 12.823,-
Gedeputeerde	€ 11.776,-
Wethouder (100.000 – 150.000 inw.)	€ 11.285,-
Burgemeester (24.000 – 40.000 inw.)	€ 11.026,-
Tweede Kamerlid	€ 10.809,-
Lid dagelijks bestuur waterschap	€ 10.495,-
Wethouder (24.000 – 40.000 inw.)	€ 8.693,-
Burgemeester (t/m 8.000 inw.)	€ 8.478,-
Wethouder (t/m 8.000 inw.)	€ 6.401,-
Gemeenteraadslid (> 375.000 inw.)	€ 2.832,-
Eerste Kamerlid	€ 2.813,-
Gemeenteraadslid (150.000 – 375.000 inw.)	€ 2.326,-
Gemeenteraadslid (100.000 – 150.000 inw.)	€ 1.997,-
Lid Provinciale Staten	€ 1.895,-
Gemeenteraadslid (60.000 – 100.00 inw.)	€ 1.759,-
Gemeenteraadslid (40.000 – 60.000 inw.)	€ 1.503,-
Gemeenteraadslid (t/m 40.000 inw.)	€ 1.156,-
Lid algemeen bestuur waterschap	€ 759,-

De beloningen zijn inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering behalve de beloningen van de decentrale volksvertegenwoordigers (Provinciale Statenleden, gemeenteraadsliden en leden algemeen bestuur Waterschap). Zij ontvangen geen vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

Ter vergelijking: Het modaal inkomen in Nederland (het vaakst verdiende inkomen) en de hoogte van het bijstandsinkomen:

Inkomen	Per maand inclusief vakantietoeslag
Modaal	€ 3.667,-
Bijstand	€ 1.009,-

Bijlage: gesprekspuntenlijst

Introductie en uitleg

- welkom;
- doel van het onderzoek: praten over beloningen
- onafhankelijkheid onderzoeker;
- notulist;
- anonimiteit.
- opname
- tijdsduur gesprek.

Korte kennismaking

De interviewer laat de respondenten zich kort voorstellen.
Voornaam, werk/bezigheden, woonplaats

Spontane associaties

We starten met het open inventariseren van de spontane associaties bij 'beloningen van politieke ambtsdragers' en vandaaruit de emoties, de kennis en overtuigingen en ook de waarden die een rol spelen.

Qandr. Vraag de respondenten om in te loggen in Qandr met hun telefoon. In Qandr staat een vraag klaar. De respondenten zien elkaars antwoorden in eerste instantie niet.

De vraag in Qandr:

- Wat zijn uw eerste gedachten bij 'beloningen (salarissen; onkostenvergoedingen; verlofregelingen; pensioenen etc.) van politieke ambtsdragers'.

Eventueel kan de extra uitleg worden gegeven: Politieke ambtsdragers zijn politici en bestuurders van gemeenten (zoals burgemeesters en raadsleden), waterschappen, provincies en openbare lichamen in het Caraïbisch gebied en het rijk (zoals leden van de Tweede en Eerste Kamer, de regering en de Algemene Rekenkamer). Zij krijgen een beloning voor hun werk.

- Na het individueel invullen van de bovenstaande vraag, delen we de antwoorden plenair en bespreken ze in de groep. We vragen wie welk woord heeft ingegeven en of men kan uitleggen wat er mee bedoeld wordt.
- Daarna, of op een logisch moment in het gesprek, gaan we in op vragen als:
 - Welke kennis heeft men over beloningen van politieke ambtsdragers? Wat weet men, wat vermoedt men? Wat hoort men in de omgeving, wat leest men (et cetera)?
 - Welke overtuigingen heeft men?
 - Welke spontane vragen heeft men zelf?
 - Welke emoties voelt men en wat zijn de triggers daarvoor?

Eigen criteria

Hierna gaan we in op de criteria die men wellicht zelf onderscheidt of kan bedenken.

- Aan de hand waarvan zou men zelf de beloning van politieke ambtsdragers bepalen? Wat zou men daarin meewegen? (Als dit te moeilijk is: bespreek dat je eigen salaris ook wordt bepaald aan de hand van criteria zoals hoeveel verantwoordelijkheid je hebt, of je een team moet aansturen, wat anderen in vergelijkbare posities verdienen, etc.)
- Waar zou rekening mee gehouden moeten worden bij het bepalen van beloningen?
- Wanneer moeten beloningen in het algemeen aangepast worden (hoger, lager, anders)?

Concept criteria ARPA

Onderzoeker als achtergrond en geheugensteun: de criteria:

Criterion 1: Geschikte kandidaten werven en behouden:

Beloningen/arbeidsvoorwaarden moeten helpen om geschikte politici en bestuurders te krijgen en te behouden

Criterion 2: De vertrouwensregel geschraagd. *Beloningen/arbeidsvoorwaarden moeten niet de reden zijn voor bestuurders en politici om op hun plek te blijven zitten*

Criterion 3: Evenwichtige afspiegeling *Beloningen/arbeidsvoorwaarden moeten ervoor zorgen dat politici en bestuurders de samenleving afspiegelen.*

Criterion 4: Integriteit. *Beloningen/arbeidsvoorwaarden moeten zo vorm krijgen dat politici en bestuurders zich correct gedragen.*

Criterion 5: rechtszekerheid gegarandeerd. *Besluiten over beloningen/arbeidsvoorwaarden gaan pas in NA de volgende verkiezingen, zodat politici en bestuurders weten welke arbeidsvoorwaarden ze krijgen voordat ze politicus of bestuurder worden.*

Criterion 6: objectiveerbare criteria. *De vaststelling van de beloningen/arbeidsvoorwaarden is zo helder mogelijk.*

Criterion 7: regelmatige herijking aan politiek-bestuurlijke context:

Beloningen/arbeidsvoorwaarden moeten passen in de politiek-bestuurlijke verhoudingen in Nederland.

Criterion 8: rechtspositie werknemer volgen, tenzij toegesneden arbeidsvoorwaarden nodig zijn. *Beloningen/arbeidsvoorwaarden van politici en bestuurders moeten zoveel mogelijk hetzelfde zijn als gewone werknemers.*

We leggen de concept-criteria (met uitleg) zoals opgesteld door het Arpa voor.

- We tonen de concept-criteria (deze delen we in de offline groepen ook op papier uit). We gaan we de criteria één voor één af. Eventueel laten we de respondenten per criterium eerst individueel schriftelijk kort hun eerste gedachten opschrijven.
- Per criterium gaan we plenair in op:
 - Begrijpt men dit criterium. Kan men het in eigen woorden uitleggen?
 - Welke reactie roept het op?
 - Is dit een logisch criterium?
 - Heeft men het gevoel dat dit criterium 'nodig' is om de beloningen te bepalen?
 - Roept dit criterium vragen op?
 - Emoties en weerstanden?
- Daarna gaan we verder in op het geheel:
 - Hoe komt dit geheel over?
 - Wat vindt men van deze manier om de beloningen van politieke ambtsdragers te bepalen? Is dit een goede manier? Waarom wel/niet?
 - Komt het begrijpelijk over?
 - Welke criteria komen als logisch over, en welke niet?
 - Welke vragen roept dit geheel op?
 - Vindt men het ene criterium belangrijker dan het andere? En waarom?

Verbeteringen

In het laatste blok kijken we nogmaals naar het geheel.

- Hoe beoordeelt men het geheel?
- Vindt men het logisch dat deze criteria zijn gekozen om beloningen van politieke ambtsdragers te bepalen? Waarom wel/niet?
- Mist men nog bepaalde criteria?
- Wat zou men zelf eventueel aanpassen? Waarom?

Afsluiting

- Vragen?
- Vragen van de opdrachtgever checken
- Dank