

# IN DE HAARVATEN VAN DE STAD



ADVIESCOMMISSIE  
LHBT-BELEID

Een onderzoek naar de wijze waarop gemeenten zich laten adviseren op het gebied van diversiteit, ouderen en LHBT beleid.

*In opdracht van Saluti,  
de Advies Commissie Ouderenbeleid,  
en de adviescommissie LHBT beleid*

*Door drs. Lilja Anna Perdijk, onafhankelijk onderzoeker*

*Utrecht, 31-12-2014<sup>1</sup>*

*Bovenstaande adviescommissies zijn ingesteld door de Gemeente Utrecht*

---

<sup>1</sup> Laatste versie: 17-02-2015  
(zeer kleine tekstuele aanpassingen).

## Voorwoord

---

De afgelopen drie maanden waren druk, maar vooral heel leuk en leerzaam. In korte tijd heb ik veel bevlogen en betrokken mensen leren kennen. Voorzitters van adviesraden, beleidsmedewerkers en ambtelijk secretarissen die zich inzetten voor verschillende doelgroepen in de stad. Mensen die zich, zoals één van de voorzitters het noemde, bevinden 'in de haarvaten van de stad'. Daar waar burgers samen werken aan een sociale, leefbare en veilige stad.

Ik wil de opdrachtgevers van dit onderzoek, te weten Saluti (Stedelijk Adviesorgaan Interculturalisatie), ACO (Adviescommissie voor het Ouderenbeleid) en de adviescommissie LHBT (Lesbisch-, Homo-, Biseksueel- en Transgenderemancipatie)- beleid, hartelijk bedanken voor het vertrouwen dat zij in mij hebben gesteld om dit onderzoek uit te voeren. De projectgroep van dit onderzoek, bestaande uit een algemeen bestuurslid van Saluti (dhr. Zandvliet), voorzitter van de ACO (mevr. van der Burg) en de voorzitter van de adviescommissie LHBT beleid (mevr. Dercksen), hebben mij met de tussentijdse overleggen scherp gehouden en geïnspireerd. Daarnaast wil de ambtelijk secretaris en projectondersteuner van Saluti (mevr. Adahchour en mevr. Çavusoglu), hartelijk bedanken voor hun inzet en collegialiteit tijdens de afgelopen drie maanden. Zij hebben de randvoorwaarden van dit onderzoek (werkruimte, financiën en contract), mede mogelijk gemaakt.

Het afgelopen jaar zijn gemeenten druk geweest met de drie decentralisaties in het sociaal domein. Beleidsmedewerkers, adviesraden, participatieraden en inspraakorganen hebben zich er voor ingezet om de transities met betrekking tot de jeugdzorg, de participatie en maatschappelijke ondersteuning in goede banen te leiden. Ik heb dan ook begrip voor de gemeenten die geen tijd konden vrij maken om deel te nemen aan dit onderzoek.

Ik wil de voorzitters, ambtelijk secretarissen en beleidsmedewerkers die betrokken zijn geweest bij dit onderzoek, des te meer hartelijk bedanken voor hun inzet en tijd. Zonder de betrokkenheid van de onderzoeksgemeenten Utrecht, Nijmegen, Den Haag, Haarlem en Zwolle, had dit onderzoeksrapport niet tot stand kunnen komen. Ik hoop dat deze onderzoeksrapportage de gemeente Utrecht en andere gemeenten in Nederland kan informeren en inspireren.

## Inhoud

---

	Voorwoord	2
	Inhoud	3
	Trefwoordenlijst	4
	Inleiding	5
	<b>Hoofdstuk 1 ~ Onderzoeksopzet en Uitvoering</b>	
1	Aanleiding en doel van het onderzoek	6
2	Verloop van het onderzoek	7
3	Onderzoeksvragen	8
4	Onderzoeksgemeenten	8
5	Onderzoeksmethoden	9
6	Onderzoekslimitaties	10
	<b>Hoofdstuk 2 ~ Onderzoeksresultaten</b>	
7	Gemeente Utrecht	11
8	Gemeente Nijmegen	24
9	Gemeente Den Haag	32
10	Gemeente Haarlem	38
11	Gemeente Zwolle	45
	<b>Hoofdstuk 3 ~ Conclusies</b>	
12	Bouwstenen & succesfactoren	50
13	Uitdagingen & valkuilen	53
	<b>Referenties</b>	
	Internet Bronnen	56
	<b>Bijlagen</b>	
	Bijlage 1 – Aantal onderzoeksparticipanten per gemeente	57

## Trefwoordenlijst

---

ACA	Adviescommissie Allochtonen (Nijmegen)
ACO	Adviescommissie Ouderen (Utrecht)
AWBZ	Algemene Wet Bijzondere Zorg
B&W	Burgemeester en Wethouders
CliP	Stichting Cliëntperspectief
CNV	Christelijk Nationaal Vakverbond
COC	Nederlandse vereniging tot integratie van homoseksueliteit
COSBO	Centraal Orgaan van de Samenwerkende Bonden van Ouderen voor de Stad Utrecht
CPB	Centraal Planbureau
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging
JMG	Adviescommissie Jeugd-, Maatschappelijke Opvang- en Gehandicaptenbeleid (Nijmegen)
LHBT	Adviescommissie Lesbisch-, Homo-, Biseksueel- en Transgender- beleid (Utrecht)
RIA's	Raadsinformatieavonden
Saluti	Stedelijk Adviesorgaan Interculturalisatie (Utrecht)
SAMS	Stedelijke Adviesraad Multiculturele Stad (Haarlem)
SOC	Stedelijke Ouderencommissie (Den Haag)
SoZaWe	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
SR	SeniorenRaad (Nijmegen)
WMO	Wet Maatschappelijke Ondersteuning
WTCG	Wet tegemoetkoming chronisch zieken en gehandicapten

## Inleiding

---

Voor u ligt de onderzoeksrapportage 'In de haarvaten van de stad'. Van oktober tot december 2014 heb ik in opdracht van drie adviesraden in Utrecht onderzoek gedaan naar de wijze waarop verschillende gemeenten zich laten adviseren op het gebied van diversiteit, ouderen en LHBT beleid. Het onderzoek is uitgevoerd in opdracht van Saluti (Stedelijk Adviesorgaan Interculturalisatie), ACO (Adviescommissie voor het Ouderenbeleid) en de adviescommissie LHBT (Lesbisch-, Homo-, Biseksueel- en Transgenderemancipatie)- beleid.

Dit kwalitatieve onderzoek is uitgevoerd in de gemeenten Utrecht, Nijmegen, Den Haag, Haarlem en Zwolle. De data is met name verkregen door middel van interviews met beleidsmedewerkers, ambtelijk secretarissen en voorzitters van advies- en participatieraden. Het onderzoek heeft als doel de (adviesraden van de) gemeente Utrecht evenals andere gemeenten in Nederland inzicht te verschaffen in de verschillende vormen van advisering en de mogelijke voordelen en nadelen van deze vormen. Dit rapport kan daarnaast eventueel dienen als inspiratiebron om de advisering in eigen gemeente te evalueren en/of professionaliseren.

In hoofdstuk één, 'Vormgeving en Uitvoering', worden de onderzoeksvragen, onderzoeksmethoden en onderzoekslimitaties uiteen gezet. In hoofdstuk twee, 'Onderzoeksresultaten', worden de onderzoeksresultaten per gemeente besproken. In dit hoofdstuk wordt per gemeente antwoord gegeven op de hoofdvraag van dit onderzoek, *Hoe vindt de advisering op het gebied van diversiteit, ouderen en LHBT beleid plaats in verschillende gemeenten en hoe wordt deze vorm van advisering ervaren door de betrokkenen?* Per gemeente komen de werkwijze, doel-, taak- en samenstelling van de advies- en participatieraden of andere inspraakorganen aan de orde. Ook de randvoorwaarden, zoals de financiering, is onderzocht. Per gemeente worden succesfactoren en valkuilen besproken die volgens de geïnterviewden komen kijken bij desbetreffende vorm van advisering. Ten slotte biedt de onderzoeksrapportage in het laatste hoofdstuk, 'Conclusies', een overzicht van de succesfactoren en valkuilen die volgens de geïnterviewden inherent zijn aan de verschillende vormen van advisering.

# Hoofdstuk 1 ~ Onderzoekopzet en Uitvoering

## 1 Aanleiding en doel van het onderzoek

---

Het welzijnsbeleid van de gemeente Utrecht gaat uit van de eigen kracht van burgers. De stad wil initiatieven van inwoners ondersteunen en hulp en advies bieden aan een ieder die dit echt nodig heeft (Utrecht, welzijn 2014). In het Coalitieakkoord getiteld 'Utrecht maken we samen' gaat het college in op de nieuwe koers van het gemeentelijk beleid. Het coalitieakkoord is er in hoofdlijnen op gericht ervoor te zorgen dat “niemand in de kou komt te staan” (2014:30). Utrecht zet net als veel andere gemeenten in Nederland haar inwoners centraal. Het college “benoemt geen specifieke doelgroepen in haar portefeuilles, maar acht zich daar in totaliteit voor verantwoordelijk” (2014:6).

Deze verandering, landelijk ingezet met de participatiewet, een van de decentralisaties in de zorg, wordt omschreven als een beweging “van categoriaal naar integraal beleid” (BZK, 2012:4). Dit past in de landelijke politieke visie van de participatie-samenleving. Burgers moeten meer eigen verantwoordelijkheid nemen om te participeren in de maatschappij, en daarbij minder aanspraak maken op overheidsdiensten. Veel burgers zien de bezuinigingen als een afname van de kwaliteit van de zorg (Huisman 2014), hoewel er ook positieve geluiden zijn. In Utrecht zal er meer wijkgericht gewerkt worden om op lokaal niveau te zoeken naar oplossingen. Deze visie maakt dat het college ook in de eigen organisatie “maatwerk met grote aandacht voor doeltreffendheid en doelmatigheid” wil betrachten (2014:25). Het college streeft naar meer samenhang tussen diverse beleidsvelden in het sociale domein. Een van de uitdagingen is dat er “meer moet met minder” (2014:30). Het dichterbij elkaar brengen van adviescommissies en cliëntenraden moet dan ook leiden tot “een verbetering van de advisering aan de gemeente tegen lagere kosten”.

Naar aanleiding van deze signalen in het coalitieakkoord, kwam de projectgroep, bestaande uit dhr. Zandvliet (algemeen bestuurslid van Saluti), mevr. van der Burg (voorzitter van de ACO) en mevr. Dercksen (voorzitter van de adviescommissie LHBT beleid) bijeen om deze signalen te bespreken. Vervolgens hebben de adviesraden intern beraad over de toekomst. Na dit interne beraad besloot de projectgroep om gezamenlijk een onderzoek uit te zetten naar de advisering van het College van Burgemeester en Wethouders (B&W) op het gebied van diversiteit, ouderen en LHBT beleid in verschillende gemeenten (zie onderzoeksgemeenten, pg 7).

Doel van dit onderzoek is om een duidelijk beeld te krijgen van de wijze waarop de advisering in deze gemeenten is ingericht en hoe doelgroepen betrokken worden bij het beleid. Dit kan leerzame informatie zijn voor betrokkenen van de adviesorganen, bestuurders en beleidsmedewerkers van de gemeente Utrecht. Daarnaast zou dit onderzoeksrapport kunnen dienen als informatie- en inspiratiebron voor andere gemeenten in Nederland.

## **2 Verloop van het onderzoek**

---

Naar aanleiding van de uitgezette vacature 'stageplaats bij Saluti', hebben verschillende sollicitatiegesprekken plaatsgevonden. Begin oktober is cultureel antropologe Lilja Perdijk geselecteerd om het onderzoek uit te voeren. Zij is van oktober tot december 2014 via een detacheringsbureau ingezet als onafhankelijk onderzoeker bij de gemeente Utrecht.

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van de adviescommissies Saluti, ACO en de adviescommissie LHBT beleid van de gemeente Utrecht. Tijdens het onderzoek heeft drs. Lilja Anna Perdijk maandelijks overleg gehad met de projectleiders van dit onderzoek: mevr. van der Burg (voorzitter ACO), mevr. Dercksen (voorzitter adviescommissie LHBT beleid) en dhr. Zandvliet (afgevaardigde van Saluti). Dit maandelijks overleg had als doel ondersteuning te bieden aan de opzet en voortgang van het onderzoek.

Tijdens het eerste overleg op 2 oktober werd de opzet voor het onderzoek bepaald. Tijdens het tweede overleg, op 13 oktober, werd het eerste concept van het onderzoeksvoorstel besproken. Een tweede concept werd aangepast en per mail geaccordeerd. Op 7 november werd de voortgang van het onderzoek besproken. Ten slotte werd er op 24 november gesproken over de afronding en organisatie van de presentatie van het onderzoeksrapport. De ambtelijk secretaris en de projectondersteuner van Saluti (mevr. Adahchour en mevr. Çavusoglu; beiden werkzaam bij de gemeente Utrecht) hebben waar nodig gedurende het gehele onderzoekstraject gezorgd voor facilitaire en inhoudelijke ondersteuning.

### **3 Onderzoeksvragen**

#### **3.1 Hoofdvraag**

---

Hoe vindt de advisering op het gebied van diversiteit, ouderen en LHBT beleid plaats in verschillende gemeenten en hoe wordt deze vorm van advisering ervaren door de betrokkenen?

#### **3.2 Subvragen**

---

1. Wat is de werkwijze van advies/participatieraden bij advisering van de gemeente?
2. Wat is de doelstelling, de taakstelling, samenstelling en gebiedssector van de advies/participatieraden?
3. Hoe worden de advies/participatieraden gefinancierd?
4. Hoe wordt de invloed van de advies/participatieraden op het gemeentebeleid gemeten?
5. Hoe worden de doelgroepen en netwerken van de adviesorganen betrokken bij het gemeentelijk beleid?
6. Hoe kijken de betrokkenen van de (voormalige) adviesraden terug op de veranderingen?
7. Welke lessen kunnen n.a.v. dit onderzoek getrokken worden voor de gemeente Utrecht?

### **4 Onderzoeksgemeenten**

---

Dit onderzoek richt zich op vijf verschillende gemeenten in Nederland, te weten de Gemeente Utrecht, Nijmegen, Haarlem, Den Haag en Zwolle. Deze gemeenten zijn in het maandelijks overleg met de projectleiders uitgekozen als onderzoeksgemeenten. De gemeente Amersfoort en Amsterdam zijn eveneens benaderd, maar waren vanwege de drukte omtrent de decentralisaties helaas niet in staat om deel te nemen. In de onderzochte gemeenten wordt de advisering aan het College van Burgemeester en Wethouders op vergelijkbare of juist verschillende wijze ingevuld. Zo beschikt de gemeente Nijmegen net als de gemeente Utrecht over adviesraden op het gebied van diversiteit, ouderen en LHBT beleid. In de gemeenten Haarlem en Zwolle zijn de oude adviesraden sinds korte tijd samengevoegd tot één participatieraad. Ten slotte kent de gemeente Den Haag een Stedelijke Alliantie Cultuursensitiviteit die zich bezig houdt met de kwaliteit van ouderenzorg en een visitatiecommissie op het gebied van LHBT beleid. Inzicht in de verscheidenheid in inrichting en beleving van de advisering aan het College van B&W, biedt de meeste kans op een veelzijdig perspectief op de bouwstenen en uitdagingen van de verschillende vormen van advisering.



## **5 Onderzoeksmethoden**

### **5.1 Data Verzameling**

---

De resultaten van dit onderzoek zijn verkregen door middel van kwalitatief onderzoek. Van oktober tot november 2014 is de belangrijkste data verkregen middels tweeëntwintig open en semi-gestructureerde interviews. De interviews hebben plaatsgevonden in vergaderruimten in de verschillende onderzoekssteden. De geïnterviewden zijn beleidsmedewerkers, voorzitters en ambtelijk secretarissen van de advies- en participatieraden van de verschillende onderzoeksgemeenten. Afhankelijk van de beschikbaarheid van onderzoeksparticipanten en het aantal adviesraden zijn er per gemeente twee tot tien interviews uitgevoerd. In de eerste weken van oktober heb ik verschillende beleidsmedewerkers, ambtelijk secretarissen en voorzitters in de gemeente Utrecht geïnterviewd. Eind oktober kon ik een hele dag terecht in Nijmegen, begin november in Haarlem en halverwege en eind november in Den Haag en Zwolle. De interviews duurden afhankelijk van de tijd die mensen beschikbaar hadden, een half uur tot één uur. Sommige interviews vonden groepsgewijs plaats en duurden 1 ½ tot 2 uur.

In bijlage 1 vindt u een overzicht van de onderzoeksparticipanten per gemeente.

Daarnaast is er sprake geweest van deskresearch door het lezen van eerdere onderzoeksrapporten, coalitieakkoorden, nieuwsberichten, collegevoorstellen, bijlagen bij raadsvoorstellen en verordeningen. Om te onderzoeken hoe de invloed van de adviesraden op het gemeentebeleid gemeten wordt, zijn jaarverslagen van advies- en participatieraden geraadpleegd.

Om de privacy van onderzoeksparticipanten te waarborgen, is de data opgeslagen in een versleutelde digitale omgeving. Alle interviews zijn opgenomen mits hier toestemming voor werd gegeven. De audio-opnamen zijn verwijderd na het uitwerken van de interviews.

Onderzoeksparticipanten zijn vóór deelname aan het onderzoek per mail geïnformeerd over de onderzoeksvraag, de onderzoeksmethoden en communicatie van de onderzoeksresultaten.

Toestemming van deelname heeft mondeling plaatsgevonden. Onderzoeksparticipanten hebben aangegeven of ze gefingeerd in het rapport opgenomen willen worden. Van de meeste onderzoeksparticipanten wordt daarom enkel de functie genoemd en niet de naam.

## **5.2 Data analyse en rapportage**

---

Door verschillende betrokkenen (beleidsmedewerkers, voorzitters en ambtelijk secretarissen van de advies- en participatieraden) te horen, is getracht een zo veelzijdig mogelijk perspectief te bieden. De onderzoeksvragen zijn per onderzoeksgemeente door verschillende betrokkenen in verschillende functies beantwoord. Deze antwoorden zijn per onderzoeksgemeente per thema gerangschikt. Deze data is vervolgens vergeleken met relevante documenten.

## **6 Onderzoekslimitaties**

---

De afgelopen drie maanden heb ik twee dagen in de week gewerkt aan dit onderzoeksrapport. Ondanks de tijdslimiet die dit onderzoek met zich mee bracht, heb ik in de eerste twee maanden vier gemeenten en tweeëntwintig onderzoeksparticipanten bereid gevonden om mee te werken aan het onderzoek. Toch zijn er bepaalde onderzoekslimitaties. Aangezien ik gestationeerd was bij de gemeente Utrecht en op deze manier snel en gemakkelijk met mensen in contact kon komen, heb ik in deze gemeente de meeste interviews uitgevoerd. Desalniettemin is het voor een veelzijdig perspectief belangrijk om alle betrokkenen bij de verschillende beleidsterreinen en adviesraden te spreken. Dit leidt, net als in Nijmegen, al snel tot meerdere interviews ten opzichte van steden met één participatieraad (vier interviews ten opzichte van één interview). Hierdoor kan een minder veelzijdig beeld zijn ontstaan in de steden waar minder interviews hebben plaatsgevonden. Vanwege tijdsgebrek heb ik niet kunnen spreken met de oud-voorzitter van de Stedelijke Adviesraad Multiculturele Stad (SAMS) in Haarlem. Door deze en andere oud-voorzitters te spreken had er eventueel meer nuance of veelzijdigheid kunnen zitten in het beeld dat geschetst wordt van de participatieraad in Haarlem. Ook in Zwolle heb ik niet kunnen spreken met de oud-voorzitters van de voormalige adviesraden. Ook de huidige voorzitters van de participatieraden heb ik niet meer kunnen interviewen. En in Den Haag had ik voor de volledigheid nog willen spreken met belangenorganisaties waar de gemeente mee samenwerkt, zoals COC Haaglanden. In het laatste hoofdstuk van dit rapport heb ik ervoor gekozen om op hoofdlijnen een overzicht te schetsen van de bouwstenen en succesfactoren evenals de uitdagingen en valkuilen die in de paragrafen 'Evaluatie en Conclusie' per gemeente aan bod zijn gekomen. Om een gedetailleerder overzicht te creëren van de voordelen en nadelen van de verschillende vormen van advisering, had ik deze vormen in een tabel naast elkaar kunnen zetten. Hier heb ik wegens tijdsgebrek niet voor gekozen. Het hoofdstuk 'Onderzoekresultaten' biedt de lezer echter de veelzijdigheid en gedetailleerdheid aan informatie die haalbaar was binnen de onderzoekstermijn.

### **7 Gemeente Utrecht**

#### **7.1 Vorm van advisering**

---

De gemeente Utrecht kent verschillende adviesorganen. Zo is er een Platform en Cliëntenraad Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) en wordt de gemeente op wijkniveau geadviseerd door verschillende wijkraden. Dit onderzoek richt zich echter alleen op de drie adviesraden die College van B&W adviseren op het gebied van diversiteit, ouderen en LHBT beleid. Deze adviesorganen bestaan uit vrijwilligers die op persoonlijke titel of vanuit een organisatie deel uit maken van de commissie. De adviescommissies zijn verschillend van samenstelling en werkwijze, maar hebben allemaal tot doel het College van B&W gevraagd en ongevraagd van advies te voorzien. Saluti is “een onafhankelijk adviesorgaan dat gevraagd en ongevraagd advies geeft over diversiteit en integratie in de Utrechtse samenleving” (Utrecht, Saluti 2014). De ACO “adviseert het College van B&W gevraagd en ongevraagd over ouderenbeleid en over “alles wat het leven van ouderen raakt” (Utrecht, ACO 2014). En de adviescommissie LHBT beleid adviseert het College van B&W van de stad Utrecht over het lesbisch-, homo-, bi- en transgenderemancipatiebeleid (Utrecht, LHBT 2014).

#### **7.2 Achtergrondinformatie**

---

Saluti, ACO en de adviescommissie LHBT beleid kennen een lange geschiedenis. Na een evaluatie van de vroegere adviesraden minderheden, besloot het College van B&W in 2001 over te gaan op een nieuwe vorm van advisering, waarna Saluti in 2003 officieel van start ging (Utrecht, Saluti 2014). De ACO bestaat sinds 1984 en is in 2002 opnieuw officieel ingesteld door het toenmalige College van B&W (Verordening nr 28, 2002). De adviescommissie LHBT beleid bestaat sinds 1987 en is in 2008 opnieuw geïnstalleerd door het toenmalige College van B&W.

### 7.3 Doelstelling en Werkwijze

---

#### **Stedelijk Adviesorgaan Interculturalisatie**

“De samenstelling van Utrecht is kleurrijk, maar je kan nog niet zeggen dat aandacht voor diversiteit overal in Utrecht (zoals gelijkwaardige toegang tot zorg, cultuur en onderwijs) terug komt. Zolang dat nog niet het geval is, is Saluti nodig om ervoor te zorgen dat belangrijke thema's op de agenda van de gemeente blijven staan” (vicevoorzitter van Saluti).

Saluti adviseert het College van B&W gevraagd en ongevraagd over integratie en diversiteit in de Utrechtse samenleving. “Het uiteindelijke doel van Saluti is dat de diversiteit van de Utrechtse bevolking voldoende tot zijn recht komt in de beleidsontwikkeling en – uitvoering van de gemeente Utrecht, zodat het beleid goed wordt afgestemd op deze samenleving” (Utrecht, Saluti, 2014). De ambtelijk secretaris van Saluti omschrijft het geven van gevraagd en ongevraagd advies evenals het contact met verschillende netwerken in de stad als belangrijkste doelstellingen. De beleidsadviseur diversiteit ziet voornamelijk het geven van gevraagd advies en het signaleren van problemen onder Saluti's netwerken in de stad als belangrijkste doelstellingen.

Saluti heeft het afgelopen jaar drie uitgebreide formele adviezen geschreven, waarvan één advies in samenwerking met de ACO tot stand is gekomen. Deze adviezen gaan over onderwerpen die het afgelopen jaar relevant zijn gebleken voor diversiteitsbeleid. Naast de uitgebreide adviezen organiseert Saluti themabijeenkomsten over verschillende onderwerpen waarbij het netwerk wordt uitgenodigd. Ook schrijft Saluti adviesbrieven. Dat zijn korte reacties op (concept)beleidsstukken. Saluti formuleert daarin aanbevelingen voor actuele vraagstukken. Zo heeft de adviescommissie het afgelopen jaar onderzoek laten uitvoeren naar cultuursensitiviteit in de buurtteams die in 2015 van start gaan. Door mee te denken over indicatoren voor de evaluatie van de buurtteams en het programma 'doorlopend divers', zorgt de commissie er volgens de vicevoorzitter voor dat cultuursensitief werken hoog op de agenda blijft staan zodat de gemeente dit realiseert binnen de eigen stad en de eigen organisatie.

Saluti kan eveneens vragen om een adviesgesprek met het College van B&W. Deze advies- en consultatiegesprekken kwamen volgens de voorzitter, vicevoorzitter en ambtelijk secretaris gedurende de afgelopen twee jaar ongeveer eens in de drie maanden voor. De gesprekken worden volgens hen zeer gewaardeerd door de betrokken beleidsmedewerkers. Relevante onderwerpen als jeugdwerkloosheid en radicalisering worden hierin besproken.

Daarnaast schrijft de commissie memoranda en organiseert ronde tafelgesprekken. De leden werken in subcommissies aan verschillende thema's. De commissies bestaan uit minimaal twee Saluti leden en minimaal twee externe leden. Afhankelijk van het onderwerp worden ook externe deskundigen en betrokken netwerken uitgenodigd. Hoewel de adviezen door de Saluti-leden worden voorbereid, worden ze door de ambtelijk secretaris uitgeschreven en doorgestuurd naar de gemeenteraad en het College van B&W. Ter professionalisering van haar leden, organiseert de commissie elk jaar een Saluti-dag. Op een Saluti-dag wordt er aan de hand van thema's gewerkt aan bijscholing.

<b>Activiteiten</b>	<b>Frequentie</b>
<i>Vergadering (openbaar)</i>	Bestuursleden: 1x per maand (2 uur)
<i>Adviesrapporten</i>	3 in 2014
<i>Adviesgesprekken, bijeenkomsten, memoranda en ronde tafelgesprekken</i>	Talrijke adviezen per jaar
<i>Ambtelijke ondersteuning</i>	Inhoudelijk: 0,8 fte Secretarieel: 1 fte

### **Adviescommissie voor het Ouderenbeleid**

“Iedereen die ouder wordt en klachten krijgt, moet ondersteund worden op alle facetten van de samenleving. Zeker is dit van belang nu het (nieuwe) beleid is gericht op zelfredzaamheid van ouderen en zo lang mogelijk zelfstandig thuis blijven wonen.”  
(voorzitter ACO)

De doelstelling van de ACO is “het leveren van een bijdrage aan de kwaliteit van de beleidsontwikkeling met betrekking tot het ouderenbeleid door de inbreng van organisaties/instellingen van en voor ouderen en het versterken van de invloed daarop door ouderen zelf” (Raadsbesluit 2002). De betrokken voorzitter, ambtelijk secretaris en beleidsmedewerker zijn allen geïnterviewd. De ACO adviseert vanuit het perspectief van ouderen, maar is niet uitsluitend belangenbehartiger. De ACO signaleert structurele problemen waar ouderen tegenaan lopen en kijkt vanuit verschillende invalshoeken hoe deze kunnen worden opgelost, bijvoorbeeld door een zorginstelling, organisatie of vanuit de gemeente. De commissie doet dat bij voorkeur preventief. De commissie wil dan ook in een vroeg stadium bij nieuw beleid en uitvoering betrokken worden.

Geïnterviewden geven aan dat er in de praktijk vaker ongevraagd advies wordt gegeven dan gevraagd advies. Zoals is vastgesteld in de verordening (nr 28, 2002), heeft de ACO een belangrijke netwerk en platform functie. Op bijeenkomsten bespreken de leden verschillende adviezen en informeren elkaar over problemen en ontwikkelingen die zich voor doen in ieders organisatie, wijk of gemeente-onderdeel.

Een bijeenkomst duurt in totaal 2 ½ uur, waarvan 1 ½ uur besteed wordt aan het bespreken van een thema. Actuele thema's worden door externe sprekers ingeleid.

Naast deze bijeenkomsten, vergadert het DB ter voorbereiding daarvan. Daarnaast vindt er eveneens periodiek overleg plaats in werk- en projectgroepen die zich bezig houden met verschillende onderwerpen, zoals bijvoorbeeld huisvesting, verkeer en vervoer, veiligheid, zorg en welzijn en digitalisering. Deze werkgroepen bestaan uit meerdere personen, onder wie meestal een dagelijks bestuur (DB) lid. Zij werken samen aan één advies. Adviezen worden veelal geschreven door DB leden in samenwerking met de ambtelijk secretaris. Hieronder staan de verschillende activiteiten van de ACO weergegeven.

<b>Activiteiten</b>	<b>Frequentie</b>
<i>Bijeenkomst van ACO leden (openbaar)</i>	1x per maand (2 ½ uur) (11 bijeenkomsten per jaar)
<i>Adviezen (incl. adviesbrieven)</i>	Gemiddeld 9 adviesbrieven per jaar
<i>Adviesgesprekken</i>	Gemiddeld 2 a 3 adviesgesprekken per jaar
<i>Ambtelijke ondersteuning</i>	1 Ambtelijk secretaris: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inhoudelijk: 6 uur</li> <li>• Secretarieleel: 8 uur</li> </ul>

### **Adviescommissie Lesbisch, Homo, Biseksueel en Transgender beleid**

De doelstelling van de adviescommissie LHBT beleid is het gevraagd en ongevraagd adviseren van het College van B&W van de Stad Utrecht over lesbisch-, homo-, bi- en transgender-emancipatiebeleid. De geïnterviewde voorzitter, beleidsmedewerker en ambtelijk secretaris van de adviescommissie LHBT beleid omschrijven het tweede doel als “het signaleren van problemen en aandachtspunten onder de LHBT doelgroep in de stad en het betrekken van de doelgroep bij het beleid”. De leden van de adviescommissie leveren input voor de adviezen. Deze input komt voort uit de expertise en ervaring vanuit de eigen roze organisaties. Dit zijn organisaties die zich inzetten voor de LHBT doelgroep. De adviezen worden door de voorzitter geschreven. Naast geschreven adviezen, voert de commissie adviesgesprekken met de gemeente. In het gemeentelijke actieplan 'Veiligheid, acceptatie en zichtbaarheid' zijn de speerpunten voor LHBT beleid opgenomen (Utrecht, 2011). Dit zijn speerpunten die in samenwerking met de adviescommissie zijn opgesteld. De adviescommissie werkt nauw samen met beleidsmedewerkers van de gemeente en andersom.

<b>Activiteiten</b>	<b>Frequentie</b>
<i>Vergadering (openbaar)</i>	6x per jaar (2 uur)
<i>Adviesgesprekken en bijeenkomsten</i>	Input voor het gemeentelijk actieplan LHBT emancipatie en vele informele adviezen.
<i>Ambtelijke ondersteuning</i>	0,1 fte (4 uur)

## 7.4 Samenstelling leden

---

### **Stedelijk Adviesorgaan Interculturalisatie**

Saluti is geen vertegenwoordiging van belangenbehartigers. Belangenorganisaties worden alleen betrokken bij de vorming van een advies als het onderwerp er om vraagt. Het bestuur van Saluti bestaat uit zeven leden die op persoonlijke titel deel uitmaken van de adviescommissie. Zij worden geselecteerd op specifieke expertise op een vakgebied evenals op affiniteit en ervaring met het terrein van diversiteit en integratie. Leden worden voor vier jaar gekozen met een maximale termijn van acht jaar.

### **Adviescommissie Ouderenbeleid**

Het AB van de ACO bestaat uit 30 leden. Zoals in de verordening is vastgelegd, vertegenwoordigen de leden verschillende (thuis)zorg en (wijk)welzijnsorganisaties, ouderenbonden, FNV en CNV (Verordening nr. 28, 2002). Daarnaast zijn er enkele leden die op persoonlijke titel in de commissie zitten. Het DB van de ACO bestaat uit een onafhankelijke voorzitter en 4 andere leden die op persoonlijke titel – vanwege affiniteit met en kennis van ouderenbeleid en beschikking over een netwerk in de stad – deel uitmaken van de commissie.

### **Adviescommissie Lesbisch, Homo, Biseksueel en Transgender beleid**

De adviescommissie bestaat naast de onafhankelijke voorzitter en notulist, uit vertegenwoordigers van Utrechtse organisaties die de belangen van de LHBT doelgroep behartigen. Tien betrokken organisaties zijn vertegenwoordigd. Dit zijn COC Midden-Nederland, Stichting de Kringen, Stichting de Overkant, Stichting de Luister, Groep 7152, Stichting Pann, Stichting Transman, Utrechtse Homo Studentenvereniging Anteros en Art. 1 Midden Nederland, Homo Utrecht Platform (gast), de Transgendervereniging en een expert op het gebied van biculturele LHBT's. Als het onderwerp erom vraagt, nodigt de commissie relevante organisaties uit zoals de politie of horeca-ondernemers.

## **7.5 Samenwerking met andere partijen**

---

### **Stedelijk Adviesorgaan Interculturalisatie**

Saluti betreft bestuurders, zoals wethouder Jongerius evenals andere bestuurders bij bijeenkomsten e.d. Daarnaast heeft Saluti kennismakingsgesprekken gevoerd met de huidige gemeenteraad. Enkele fracties, zoals GroenLinks en D66 zijn los daarvan nogmaals met Saluti in gesprek gegaan. Saluti werkt de afgelopen jaren steeds vaker intensief samen met ACO en de adviescommissie LHBT beleid, bijvoorbeeld waar het gaat om migrantenouderen. Zo hebben Saluti en de ACO gezamenlijk een advies uitgebracht met betrekking tot de huisvesting van migranten ouderen en digitalisering van de gemeente. Samenwerking tussen voorzitters van de verschillende adviesraden vindt in de afgelopen twee jaar meer plaats dan in voorgaande jaren. Zo hebben de voorzitters van de adviesraden gezamenlijk dit onderzoek uitgezet en enkele gezamenlijke adviezen geschreven. Ambtelijk secretarissen weten elkaar volgens Saluti goed te vinden en te informeren. Ook wordt de commissie volgens de vicevoorzitter, voorzitter en ambtelijk secretaris van Saluti gewaardeerd door beleidsambtenaren. Zij ervaren de samenwerking met ambtenaren als prettig en effectief. Beleidsambtenaren beschouwen de inhoudelijk expertise en de achterban van Saluti als waardevol. De samenwerking wordt door de beleidsmedewerker diversiteit onvoldoende effectief bevonden omdat de commissie zich wat hen betreft pro actiever op mag stellen om direct bij de beleidsontwikkeling al mee te denken. Wel bevestigt deze beleidsmedewerker de veranderende koers (meer consultatiegesprekken i.p.v. adviesrapporten) positief en effectiever te vinden.

### **Adviescommissie Ouderenbeleid**

De ACO heeft goed contact met bestuurders, zoals bij het beleid betrokken wethouders. Wethouders en beleidsmedewerkers worden vaak uitgenodigd en komen volgens de voorzitter bijna altijd op door ACO georganiseerde (thema)bijeenkomsten. Wethouders spreken volgens de ambtelijk secretaris en de voorzitter van de ACO regelmatig hun waardering uit. De samenstelling van de adviescommissie is dusdanig breed dat er relatief veel communicatie plaats vindt met en tussen ouderen en bij ouderenbeleid betrokken organisaties. Verschillende facetten waar ouderen tegenaan lopen komen ter sprake in de (thema)bijeenkomsten van de ACO waaruit adviezen kunnen voortvloeien. De beleidsmedewerker maatschappelijke ontwikkeling ervaart echter te weinig samenwerking.



## Adviescommissie Lesbisch, Homo, Biseksueel en Transgender beleid

Deze commissie werkt volgens alle geïnterviewden goed samen met beleidsmedewerker, wethouder en de tien grootste belangenbehartigers op het gebied van LHBT in de gemeente Utrecht. Ook werkt de commissie steeds meer samen met Saluti en ACO. Kleinere organisaties in de stad worden ook benaderd, maar naar eigen zeggen vaak nog onvoldoende bereikt.

### 7.6 Monitoring van de invloed van de advisering op het beleid

“Het onderzoek dat we doen is gedegen en diep. De onderzoeken worden in gang gezet naar aanleiding van signalen vanuit de netwerken. En we kunnen externen vragen deel te nemen aan de onderzoeken of de onderzoeken uit te voeren” (voorzitter van Saluti).

De adviesraden evalueren de effectiviteit van de uitgebrachte adviezen en activiteiten in het jaarverslag en/of actieplan. De invloed van de adviesraden op het gemeentelijk beleid wordt volgens de geïnterviewden niet of nauwelijks gemeten door de onderzoeksafdeling van de gemeente. Binnen de adviesraden worden beleidsontwikkelingen tot een paar maanden na het uitbrengen van het advies door de subcommissies gevolgd. De doelgroep houdt in de gaten wat beleidsplannen en adviezen hierop in de praktijk hebben betekend. Het onderzoeken of beleid ook echt wordt uitgevoerd en wat de invloed ervan is, is desondanks een aandachtspunt waar verschillende adviescommissies meer aandacht aan zouden willen besteden. Als zij zelf niet de financiële middelen hebben om dit te doen, zouden ze graag zien dat de onderzoeksafdeling van de gemeente Utrecht zich meer met deze monitoring bezig zou houden.

### 7.7 Financiering van advisering

Adviesraad	Saluti
<i>Budget – betaald door de gemeente Utrecht</i>	€ 48.000,- per jaar
<i>Besteding budget</i> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Ambtelijke ondersteuning</li><li>2. Vrijwilligersvergoeding</li><li>3. Aanwezigheidsvergoeding per AB vergadering</li><li>4. Overige kosten</li></ol>	Salaris van 2 medewerkers Voorzitter: € 1500,- Bestuursleden: € 25,-  Reiskosten, catering, zaalreservering, organisatie van vergaderingen, bijeenkomsten en congressen.
<i>Tijdsinvestering leden</i>	½ dag per week.
<i>Beleving</i>	Toereikend budget, soms iets te ruim.

<b>Adviesraad</b>	<b>ACO</b>
<i>Budget – betaald door de gemeente Utrecht</i>	€ 20.000,- per jaar
<i>Besteding budget</i> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ambtelijke ondersteuning</li> <li>2. Vrijwilligersvergoeding</li> <li>3. Aanwezigheidsvergoeding per ACO bijeenkomst</li> <li>4. Overige kosten</li> </ol>	Salaris van 2 medewerkers (6 uur, resp. 8 uur per week) Voorzitter: € 1500,- AB/DB leden: € 25,-  Reiskosten, catering, zaalreservering, organisatie van vergaderingen, bijeenkomsten en congressen.
<i>Tijdsinvestering leden</i>	Voorzitter en vicevoorzitter: 4 tot 8 dagen per maand. Overige DB leden: 4 dagen per maand AB leden: 4 uur per maand.
<i>Beleving</i>	Te lage aanwezigheidsvergoeding voor AB/DB leden in verhouding tot de tijdsinvestering.
<b>Adviesraad</b>	<b>Adviescommissie LHBT beleid</b>
<i>Budget – betaald door de gemeente Utrecht</i>	€ 8000,- per jaar
<i>Besteding budget</i> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ambtelijke ondersteuning</li> <li>2. Vrijwilligersvergoeding</li> <li>3. Aanwezigheidsvergoeding per vergadering</li> <li>4. Overige kosten</li> </ol>	Salaris van 1 medewerker (4 uur per week) Voorzitter: € 1500,- & Notulist: € 1500,- Bestuursleden: € 75,-  Reiskosten, catering, zaalreservering, organisatie van vergaderingen, bijeenkomsten en congressen.
<i>Tijdsinvestering</i> – voorzitter – leden	2-4 dagen per maand ½ dag per maandag
<i>Beleving</i>	In het algemeen precies te doen.

## 7.8 Evaluatie en conclusie

### **Bouwstenen & succesfactoren**

Beleidsmedewerkers zijn positief over de intensivering van de samenwerking tussen de verschillende adviesraden. Overlappende thema's zoals huisvesting voor oudere migranten en roze ouderen zijn het afgelopen jaar in samenwerking behandeld. Ook overkoepelende thema's zoals Bi-culturele LHBT'ers zijn de laatste jaren integraal opgepakt. 'Jezelf zijn in Utrecht' is een project dat door Saluti en de adviescommissie LHBT beleid samen is opgezet. Dat is erop gericht vooroordelen bespreekbaar te maken, aangezien er vaak in streng religieuze kringen sprake is van negatieve ideeën over homoseksualiteit.

Alle voorzitters geven aan het belangrijk te vinden om te kijken hoe en waar de verschillende adviescommissies elkaar kunnen versterken.

“Bij elkaar komen, elkaar zien en overleggen is onmisbaar om tot kwalitatief goede adviezen te komen.” (voorzitter ACO).

Toch zijn de voorzitters van de adviesraden en beleidsmedewerkers het erover eens dat de samenwerking tussen verschillende adviesraden nog altijd beter kan. Een van de grootste succesfactoren die ervoor zorgen dat adviezen worden mee genomen in het beleid, is timing. Vroegtijdige samenwerking tussen beleidsmedewerkers en de adviesraden wordt dan ook gezien als belangrijk punt. De adviescommissie LHBT beleid voert volgens de beleidsadviseur LHBT beleid evenals de voorzitter van de adviescommissie en de ambtelijk secretaris in de fase van beleidsontwikkeling al gesprekken met de beleidsadviseur LHBT beleid. Ook wordt deze adviescommissie vroegtijdig bij de beleidsontwikkeling betrokken.

De ambtelijk secretaris van Saluti geeft aan dat het doel is om vroegtijdig met adviezen te komen, hoewel dit soms een uitdaging is. Waar Saluti een paar jaar geleden vaak gevraagd werd om mee te denken en adviezen uit te brengen, gebeurt dit volgens de geïnterviewden nu steeds minder. Het ongenoegen van de beleidsadviseur diversiteit is dat ongevraagd advies vaak te laat komt en daardoor minder effectief is dan gevraagd advies. De voornaamste kracht van Saluti wordt door deze beleidsadviseur omschreven als de samenkomst van deskundigheid van vrijwilligers, externen en de netwerken die zij vertegenwoordigen.

De veranderde positie die Saluti in de afgelopen twee jaar in is gaan nemen, wordt door de adviescommissie alsmede bestuurders en beleidsambtenaren als positief ervaren. Saluti heeft het afgelopen jaar als gesprekspartner van de gemeente advies kunnen uitbrengen aan de gemeente op onderwerpen als radicalisering en jeugdwerkeloosheid. Volgens de voorzitter en vicevoorzitter van de adviescommissie hebben zij hun werkwijze in positieve zin aangepast door aan te sluiten bij de indruk van ambtenaren en bestuurders dat zij in plaats van formele adviezen meer open staan voor gesprekken. Zij gaan in tegenstelling tot enkele jaren geleden niet alleen met bestuurders, maar ook steeds meer met ambtenaren in gesprek. Deze advies- en consultatiegesprekken worden volgens de adviesraad zeer gewaardeerd door de beleidsadviseur diversiteit evenals door andere beleidsmedewerkers en bestuurders. De vicevoorzitter van Saluti vindt dat het bewustzijn van de gemeente omtrent relevante thema's op het gebied van diversiteitsbeleid hierdoor wordt vergroot.

De ACO wordt volgens de onderzoeksparticipanten over het algemeen ervaren als een waardevolle gesprekspartner voor de gemeente. Vooral de verscheidenheid aan kennis op verschillende gebieden, zoals huisvesting en zorg, en de breed samengestelde achterban worden door alle geïnterviewden als zinvol ervaren. De samenwerking met de gemeenteraad en wethouders is naar eigen zeggen goed. Werkgroepen en openbare thema bijeenkomsten worden door alle betrokkenen ervaren als succesfactoren die zorgen voor invloed op het gemeentelijk beleid. De netwerkfunctie van de ACO wordt als essentieel ervaren.

De adviescommissie LHBT beleid werkt nauw samen met de beleidsadviseur LHBT beleid. De commissie denkt aan de voorkant van het beleid al mee. Korte lijntjes tussen de adviescommissie en de gemeente zorgen ervoor dat standpunten uit de praktijk vrijwel direct hun weg vinden naar het gemeentelijk beleid. De beleidsadviseur sluit vaak aan bij vergaderingen zodat input voor beleidsplannen tijdens vergaderingen gegeven kan worden en mee genomen kan worden in het beleid. Door de goede samenwerking tussen voorzitter en beleidsadviseur worden de doelgroepen betrokken bij het beleid en is er in de loop der jaren bewerkstelligd dat er gemeente breed meer aandacht is gekomen voor de LHBT doelgroep. Dat heeft een lange adem gekost. Herhaling van de boodschap is daarin een succesfactor geweest. Zichtbaar en aanwezig zijn binnen organisaties en de gemeente worden speerpunten genoemd.

Cruciaal is de goede samenwerking tussen alle betrokken partners en de gedrevenheid van de voorzitter van de adviesraad alsmede de beleidsmedewerker. Beiden hebben elkaar proactief betrokken in de fase van beleidsontwikkeling. Zo is de gemeente geadviseerd om het midzomergrachtfestival en de 'Coming-Out Day' op 10 oktober 2014 te subsidiëren. De gemeente kan in sectoren waar zij weinig invloed kan uitoefenen (zoals het onderwijs) toch een signaal afgeven in bijvoorbeeld subsidievoorwaarden. Dit is volgens geïnterviewden de grootste uitdaging. Betrokkenen zijn trots op bijvoorbeeld de roze loper voor verzorg- en verpleeghuizen die roze beleid geïntegreerd hebben. De goede samenwerking met roze organisaties in de stad heeft volgens de voorzitter geleid tot meer maatschappelijke acceptatie en minder discriminatie.

## **Uitdagingen & valkuilen**

Over het algemeen is het opvallend dat beleidsmedewerkers diversiteit en maatschappelijke ontwikkeling en de ambtelijk secretarissen van de adviesraden Saluti en ACO niet altijd op de hoogte zijn van elkaars activiteiten, ambities en kennis en kunde. Hoewel beleidsmedewerkers diversiteit en maatschappelijke ontwikkeling uitgenodigd worden op bijeenkomsten van de adviesraden en zodra hun agenda het toe laat ook verschijnen, betrekken zij de adviesraden naar eigen zeggen niet altijd in een vroeg stadium bij de beleidsvorming.

Zij ervaren de adviesrapporten vaak als te formeel, waardoor deze adviezen te laat komen en niet meer in een vroeg stadium kunnen worden mee genomen in het beleid. Voorzitters en ambtelijk secretarissen van adviesraden geven juist aan de samenwerking met beleidsmedewerkers de afgelopen twee jaar steeds meer op te zoeken en als positief te ervaren. Zo heeft bijvoorbeeld Saluti volgens de voorzitter niet alleen contact met de beleidsmedewerker diversiteit, maar afhankelijk van het onderwerp ook met beleidsmedewerkers die zich bezig houden met werkgelegenheid en huisvesting. De adviescommissie profileert zich de afgelopen twee jaar naar haar idee steeds meer naar de samenleving, de gemeenteraad en de achterban. Toch vindt ze ook dat ze daar nog meer aan kunnen werken. Ambtelijk secretarissen van de adviesraden geven aan last te hebben van het spanningsveld dat hun functie met zich mee brengt. Enerzijds worden zij geacht de boodschap van de adviescommissies te onderschrijven en vertolken. Zij worden geacht met een kritische blik te kijken naar het gemeentelijk beleid. Anderzijds zijn zij in dienst van de gemeente en worden zij geacht het gemeentelijk beleid uit te dragen.

Verschillende beleidsmedewerkers geven aan dat adviesraden niet langer in de visie van 'inclusief beleid' passen. Inclusief beleid is gericht op de gehele gemeente, niet op verschillende doelgroepen. Participatie kan wat enkele beleidsmedewerkers betreft ook plaatsvinden via stadsdebatten, gesprekken en inwonersenquêtes. Betrokkenen van de adviesraden en de beleidsadviseur LHBT beleid geven echter aan dat niet alle doelgroepen, maar vooral de mondige burgers die zich toch wel laten horen, aanwezig zijn bij stadsgesprekken. Mensen die geen enquêtes in kunnen of willen vullen en minder mondig en proactief zijn, worden hierdoor niet meer gehoord.

Aangezien de focus nu verschuift naar de wijken, zien beleidsmedewerkers een mogelijkheid weggelegd voor de adviesraden om meer aansluiting te zoeken met bijvoorbeeld de wijkraden en de wijkteams die in 2015 van start gaan. De voorzitter van de ACO ziet voor zichzelf ook een rol weggelegd om in de toekomst meer op wijkniveau actief te zijn. Enkele wijken zijn goed vertegenwoordigd binnen de ACO. Dit is echter afhankelijk van de netwerken van de leden.

Ook pleiten beleidsmedewerkers en betrokkenen van de adviesraden beiden voor een intensievere samenwerking tussen de adviesraden evenals een intensievere samenwerking tussen beleidsmedewerkers, voorzitters en ambtelijk secretarissen.

Veel beleidsambtenaren hebben het idee dat de adviesraden Saluti en ACO te ambtelijk zijn geworden. De formele werkwijze en pagina's lange maar soms inhoudelijk sterke adviesrapporten, passen niet langer in de snelheid van het werk van beleidsambtenaren en de visie van 'inclusief beleid'. Daardoor is het advies er vaak pas als het beleidsplan al ter besluitvorming naar het College van B&W is verstuurd. De reacties op het beleidsplan komen dan vaak te laat, waardoor de adviezen niet meer mee gewogen kunnen worden. Twee beleidsmedewerkers geven aan weerstand te ervaren, wat het wederzijds vertrouwen niet ten goede komt. Zij hebben hierdoor de neiging een minder proactieve houding aan te nemen en betrekken adviesraden daardoor minder snel bij de beleidsvorming. Volgens hen zorgt de formele werkwijze ook voor een omgang die ongelijkwaardig is. Wel zien zij dat deze werkwijze de afgelopen twee jaar in positieve zin aan het veranderen is.

Financieel gezien vormen de veranderingen een grote uitdaging voor de adviesraden. Beleidsmedewerkers geven aan dat minder budget vaak ook zorgt voor meer creativiteit en dus ondanks de eventuele onvrede ook als kans kan worden gezien. De werkwijze, doelstelling en samenstelling van adviesraden worden hierdoor onder de loep genomen en waar mogelijk verbeterd. De aanwezigheidsvergoeding die leden van de ACO ontvangen wordt als te weinig ervaren gezien de tijd die leden erin stoppen. De voorzitter van de adviescommissie LHBT beleid schrijft de adviezen en verzamelt daarvoor de input van de commissieleden. Dit zorgt ervoor dat er veel af hangt van de inzet van de voorzitter van de adviescommissie. Bij de ACO zetten DB leden zich gemiddeld 1 dag per week in voor de commissie. Voor de voorzitter geldt naar eigen zeggen een inzet van 1 tot 2 dagen per week. Met een aanwezigheidsvergoeding van 25 euro per vergadering wordt er volgens de voorzitter te veel gevraagd van vrijwilligers.

Als de gemeente goed op de hoogte wil blijven van signalen uit een brede samenstelling van de bevolking, vinden de voorzitters, dan moet zij de mensen die zich daar voor inzetten naar redelijkheid ondersteunen. Hoewel wethouders en gemeenteraadsleden hun waardering uit spreken, is er onvoldoende financiële waardering in termen van presentiegelden. Daar staat tegenover dat Saluti en ACO hebben aangegeven in totaal voldoende budget te hebben om bijeenkomsten e.d. te organiseren (met een budget van respectievelijk €48.000,- en €20.000,- per jaar). De adviescommissie LHBT beleid zit aan het minimum van het benodigde budget (€8000,- per jaar), maar komt goed rond.

“Het netwerk is er omdat je bent wie je bent, niet om het budget” (beleidsadviseur LHBT beleid)

Het samenvoegen van organisaties als Saluti en de adviescommissie LHBT beleid zou volgens de voorzitter van de adviescommissie LHBT beleid eventueel problemen kunnen geven. Binnen deze adviescommissie heerst een open sfeer waar mensen zich kwetsbaar kunnen opstellen om problemen en uitdagingen te bespreken. Tegenstellingen in het denken over homoseksualiteit zouden kunnen leiden tot ingewikkelde discussies, waardoor er niet tot een eenduidig advies gekomen kan worden. Alleen binnen de eigen adviescommissie lopen de meningen af en toe al wel eens uiteen. In een brede participatieraad zouden ook streng gelovigen moeten kunnen participeren, aangezien het doel is een representatie te vormen van de maatschappij als geheel. Bijna alle voorzitters en ambtelijk secretarissen van de adviescommissies zijn dan ook bang dat de stem van de doelgroep waar zij voor staan in één participatieraad verloren zou gaan. Diversiteit, ouderen en LHBT beleid zou dan één van de vele thema's worden dat niet de volle aandacht verkrijgt die het verdient en die nodig is.

Sommige beleidsmedewerkers denken dat je met één participatieraad in staat bent de inspraak meer integraal en effectiever te kunnen organiseren. De beleidsadviseur LHBT beleid denkt dat je met deze en andere vormen van inspraak een groot deel van het netwerk van de diversiteit aan mensen in de stad uit het oog verliest. Voor deze beleidsmedewerker is het een uitdaging om collega's te overtuigen van het belang van adviesraden en diens netwerken.

“Inclusief beleid is op zich een prima visie. Maar je hebt een overgangsfase nodig naar de participatiesamenleving. De gemeente moet kunnen waarborgen dat al die doelgroepen bereikt worden. Zolang dat niet het geval is, zien we onszelf als belangrijke partner om die brugfunctie te vervullen” (voorzitter van Saluti)

De voorzitter van Saluti ziet een participatieraad op termijn niet per definitie als een probleem, maar stelt wel dat de gemeente daar nog niet klaar voor is. De bundeling van expertise en netwerken ziet zij als voordeel van een breed adviesorgaan. Het nadeel zou echter kunnen zijn dat je een kwetsbaar breed orgaan krijgt dat niet langer de mogelijkheid heeft om dieper in te gaan op bepaalde thema's. Het mooiste zou naar haar idee zijn als de adviesraden op een dag overbodig zijn omdat de gemeente in staat is zelf al die doelgroepen te bereiken. In de praktijk is gemeentelijk beleid niet voor iedereen toegankelijk en effectief. Er moet dus nog veel uitgezocht en geconcretiseerd worden. Hoe worden doelgroepen in de stad bereikt? Hoe evalueert de gemeente dat dit proces goed uitgevoerd en geïmplementeerd wordt? Hoe zorgt de gemeente voor een evenwaardig mandaat voor alle partijen, thema's en expertises? De voorzitters zijn het erover eens dat de gemeente op al deze vragen een gedegen antwoord zal moeten hebben. Daarbij geven ze aan dat de gemeente effectiviteit en kwaliteit van advisering vóór financiële winst zal moeten stellen.

## **8 Gemeente Nijmegen**

### **8.1 Vorm van advisering**

---

Net als de gemeente Utrecht beschikt de gemeente Nijmegen over verschillende adviescommissies die het College van B&W gevraagd en ongevraagd van advies voorzien. Naast de adviescommissie Homo/Lesbisch beleid, de Adviescommissie Allochtonen (ACA) en de SeniorenRaad (SR), beschikt de gemeente eveneens over de Adviescommissie Jeugd-, Maatschappelijke Opvang- en Gehandicaptenbeleid (JMG) en enkele andere commissies en inspraakorganen. Aangezien deze vier commissies volgens de gemeente Nijmegen samen de taken van een WMO-raad vervullen, heeft Nijmegen geen WMO-raad (Nijmegen, Welzijn 2014).

### **8.2 Achtergrondinformatie**

---

Deze commissies kennen allen een lange geschiedenis. Zij bestaan al sinds de jaren tachtig en negentig met uitzondering van de JMG, die in 2012 is ontstaan door uitbreiding van de toenmalige Gehandicaptencommissie (PGN) met jeugdzorg en maatschappelijke opvang (Nijmegen, 2014). De ACA is ontstaan op aandringen van verschillende minderheidsorganisaties die de gemeente Nijmegen tot de jaren negentig kende. Met de WMO van 2007 werden alle gemeenten in Nederland verplicht een WMO-raad in te voeren. In 2008 woedde in de gemeente Nijmegen de discussie of de adviescommissies wel of niet op zouden moeten gaan in één adviesraad. Het toenmalige College van B&W wilde bezuinigen en vond één WMO-raad een overzichtelijker en effectiever idee.

Hier konden de voorzitters en ambtelijk secretarissen van de adviescommissies zich niet in vinden. Zij zijn in gesprek gegaan met de toenmalige wethouder en beleidsmedewerkers. De adviescommissies waren bang dat de doelgroepen waar zij zich al jaren voor in zetten, minder gehoord zouden worden of zelfs helemaal geen stem meer zouden krijgen. De wethouder zag bij nader inzien in dat de adviesraden zelf als WMO-raad gezien zouden kunnen worden. Als je een participatieraad of een WMO-raad zou instellen, zo is de redenatie, kom je uiteindelijk op hetzelfde uit. Die raad zou eveneens in subcommissies werken aan specifieke thema's zoals diversiteit, ouderen of LHBT beleid. Het compromis dat vervolgens tot stand is gebracht is een lagere vergoeding voor de leden wegens de bezuinigingen, maar met het behoud van verschillende adviesraden. De aanwezigheidsvergoeding voor de leden is gedaald van € 110,- in 2007 naar € 50,- in 2014.



### 8.3 Doelstelling en Werkwijze

#### Adviescommissie Homo / Lesbisch beleid

De belangrijkste doelstelling van de adviescommissie Homo / Lesbisch beleid is het opkomen voor de LHBT gemeenschap in Nijmegen door het College van B&W gevraagd en ongevraagd te adviseren op het gebied van LHBT beleid. In de praktijk is twee derde van de adviezen gevraagd en een derde van de adviezen ongevraagd. De commissie werkt nauw samen met de betrokken beleidsmedewerker en de betrokken wethouder in de gemeente. De adviezen worden in subcommissies voorbereid en door leden van deze subcommissies zelf geschreven. De adviescommissie werkt door middel van takenlijsten met een duidelijke rolverdeling. De voorzitter ervaart dit als prettig, aangezien er hierdoor meer en effectiever werk wordt verricht. De commissie vindt het belangrijk om op een informele en gelijkwaardige manier met elkaar om te gaan. Naast de formele adviezen, schrijft de commissie adviesbrieven en vinden indien nodig adviesgesprekken plaats.

Activiteiten	Frequentie
<i>Vergadering</i> – <i>Commissieleden (openbaar, na aanmelding)</i>  – <i>Pressurecook bijeenkomsten met roze beweging, professionals, wethouder</i> – <i>Ronde tafel conferenties met instellingen, organisaties, beleidsadviseurs en soms de wethouder</i> – <i>Gezamenlijk overleg met de overige 3 adviescommissies</i> – <i>Overleg met wethouder Zorg en Welzijn, coördinerend wethouder diversiteit</i>	1 x per maand (bij drukte transities in 2014 3x per maand) 1x per 3 a 4 jaar, wanneer grote beleidsnota's worden ontwikkeld 1x per kwartaal  1x per 2 maanden  2x per jaar
<i>Adviezen</i> – <i>Individueel</i> – <i>Gezamenlijk</i>	Gemiddeld 10 per jaar (inclusief adviesbrieven) 1 per jaar
<i>Ambtelijke ondersteuning</i>	5,6 uur per week

#### SeniorenRaad

De SR adviseert het College van B&W over ouderenbeleid in Nijmegen. Als belangrijkste rol ziet zij de signalering van ontwikkelingen en problemen op het gebied van ouderenbeleid in alle wijken van de stad. De raad komt een keer per maand bij elkaar en bestaat uit de volgende commissies: zorg, welzijn, inkomen en veiligheid, wonen, woonomgeving en mobiliteit. Naast formele adviezen, werkt de raad informeel en direct samen met beleidsmedewerkers. In adviesgesprekken denken zij pro-actief en vroegtijdig mee over beleidsontwikkeling binnen de gemeente. Daarnaast organiseren zij bijeenkomsten waar ouderen, ouderenorganisaties en bestuurders bij betrokken worden.

<b>Activiteiten</b>	<b>Frequentie</b>
<i>Vergadering</i> – <i>Commissieleden (openbaar)</i> – <i>Met wethouder en beleidsmedewerker</i>	1 x per maand 1 x per jaar (of meer, naar wens en urgentie)
<i>Adviezen</i> – <i>Individueel</i> – <i>Gezamenlijk</i>	Gemiddeld 10 per jaar (inclusief adviesbrieven) 1 per jaar
<i>Ambtelijke ondersteuning</i>	10 uur per week

### **Adviescommissie Allochtonen**

De ACA adviseert het College van B&W op het gebied van diversiteitsbeleid. Als belangrijkste doel ziet zij het onderhouden en uitbreiden van contacten met minderheden in de stad en organisaties die hen vertegenwoordigen. Op deze manier signaleert de ACA wat er speelt onder verschillende etnische groeperingen in de stad. Naast de formele adviezen en adviesbrieven die de ACA uitbrengt, organiseert de commissie verschillende themabijeenkomsten met, voor en over etnische minderheden in de stad. De commissie werkt nauw samen met de betrokken beleidsambtenaren en wethouder. In het kader van interactieve beleidsontwikkeling is de ACA een meedenk-commissie geworden die de achterban actief betreft bij het beleid.

<b>Activiteiten</b>	<b>Frequentie</b>
<i>Vergadering</i> – <i>Commissieleden (openbaar)</i> – <i>Ronde tafel gesprekken met professionals, experts, vertegenwoordigers van organisaties, beleidsadviseurs, en soms de wethouder</i> – <i>Achterban-bijeenkomsten</i> – <i>Gezamenlijk overleg met de overige 3 adviescommissies</i> – <i>Overleg met wethouder Zorg en Welzijn, coördinerend wethouder diversiteit</i>	1 x per maand (bij drukte 3x per maand) 2x per jaar  2 x per jaar 1x per 2 maanden  2x per jaar
<i>Adviezen</i> – <i>Individueel</i> – <i>Gezamenlijk</i>	Gemiddeld 10 per jaar (inclusief adviesbrieven) 1 per jaar
<i>Ambtelijke ondersteuning</i>	11,3 uur per week

## **8.4 Samenstelling leden**

---

### **Adviescommissie Homo / Lesbisch beleid**

De adviescommissie Homo / Lesbisch beleid bestaat uit acht leden die op persoonlijke titel in de commissie zitten, met name vanwege hun expertise op het beleidsterrein (bijvoorbeeld genderstudies), maar ook vanwege ervaringsdeskundigheid (een van de leden is zelf transgender). Dit heeft als voordeel dat de adviescommissie veel expertise in huis heeft. Het nadeel is dat ze meer moeite moeten doen om contact te onderhouden met de netwerken (met name roze organisaties in Nijmegen). Ook welzijnswerkers maken deel uit van de commissie, zoals een thuishulpverlener die bij Dichterbij werkte. Een van de leden is de onafhankelijk voorzitter, die eveneens op persoonlijke titel (expertise, politiek gevoel en affiniteit met de doelgroep) wordt geselecteerd. De ambtelijk secretaris schrijft na de selectiegesprekken een collegebesluit ter benoeming van het nieuwe lid. Deze wordt vervolgens op persoonlijke titel benoemd door de burgemeester van Nijmegen.

### **SeniorenRaad**

De samenstelling van de seniorenraad is gemeentelijk bepaald en vastgelegd in een verordening. De seniorenraad bestaat uit tien leden. Zeven van de tien zetels zijn kwaliteitszetels. Deze leden zijn afgevaardigden van ouderenorganisaties zoals AMBO, KBO en FNV. Drie leden zitten op persoonlijke titel in de raad. Verder beschikt de raad over een onafhankelijk voorzitter. De voorzitter mag geen afgevaardigde zijn van een belangenorganisatie. Alle leden en voorzitters van de adviescommissies worden altijd door het College van B&W benoemd.

### **Adviescommissie Allochtonen**

De ACA mag volgens de verordening uit tien leden bestaan. In de praktijk is het lastig om vrijwilligers te vinden. Daarom bestaat de commissie uit zes leden. In de jaren negentig mochten er per etnische achtergrond twee leden in de commissie zitten. Dit is in 2004 veranderd. Sindsdien worden leden op persoonlijke titel gekozen. Het zijn leden met een allochtone achtergrond, affiniteit met politiek en diversiteitsbeleid en de visie om mensen met verschillende achtergronden in de stad te verbinden. Expertise en het hebben van een netwerk zijn belangrijk, hoewel betrokkenheid bij allochtone organisaties en burgers in de stad, belangrijker is. Experts, zo zegt de ambtelijk secretaris van ACA, worden betrokken indien nodig. Het gaat de commissie er vooral om dat de doelgroep zelf betrokken wordt bij het diversiteitsbeleid van de stad.

## 8.5 Monitoring van de invloed van de advisering op het beleid

De invloed van de door de adviescommissies uitgebrachte adviezen op het gemeentelijk beleid wordt eens per half jaar met de wethouder besproken. De adviesraden monitoren hun activiteiten en de impact van die activiteiten (zoals adviezen en bijeenkomsten) door het schrijven van jaarverslagen. Om de veiligheidsbeleving van de doelgroep te kunnen onderzoeken, voert de adviescommissie Lesbisch / Homo beleid daarnaast iedere vijf jaar de veiligheidsmonitor LHBT uit. Deze monitor bestaat uit een vragenlijst die is in te vullen op de website van de gemeente Nijmegen. De ambtelijk secretaris van ACA en de adviescommissie Lesbisch / Homo beleid beschikt over een adviesmonitor, maar geeft aan te weinig tijd te hebben voor evaluatie. Verder gebeurt er weinig aan monitoring van de effectiviteit van de adviesraden.

## 8.6 Financiering van advisering

<b>Adviesraad</b>	<b>SR</b>
<i>Budget – betaald door de gemeente Nijmegen</i>	€8,000,- per jaar
<i>Besteding budget</i> 1. Ambtelijke ondersteuning 2. Aanwezigheidsvergoeding per vergadering 3. Overige kosten	Salaris van 1 medewerker, 10 uur per week €50,- Sprekers, onderzoek, experts, deskundigheidsbevordering.
<i>Tijdsinvestering leden</i>	½ dag per week
<i>Beleving</i>	Toereikend budget.
<b>Adviesraad</b>	<b>ACA</b>
<i>Budget – betaald door de gemeente Nijmegen</i>	€11,000,- per jaar
<i>Besteding budget</i> 1. Ambtelijke ondersteuning 2. Aanwezigheidsvergoeding per vergadering 3. Overige kosten	Salaris van 1 medewerker, 11,3 uur per week €50,- Sprekers, onderzoek, experts, deskundigheidsbevordering.
<i>Tijdsinvestering leden</i>	Leden: 1 dagdeel per week Voorzitter: 1 ½ dag per week
<i>Beleving</i>	Aantal uren ambtelijke ondersteuning is ontoereikend. Salaris van ambtelijk secretaris is gezien de werkzaamheden te laag ingeschaald. Budget is verder toereikend.

<b>Adviesraad</b>	<b>Adviescommissie Lesbisch / Homo Beleid</b>
<i>Budget – betaald door de gemeente Nijmegen</i>	€8,000,- per jaar
<i>Besteding budget</i> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ambtelijke ondersteuning</li> <li>2. Aanwezigheidsvergoeding per vergadering</li> <li>3. Overige kosten</li> </ol>	5,6 uur €50,- per vergadering met een max. van 10 vergaderingen per jaar Sprekers, onderzoek, experts, deskundigheidsbevordering.
<i>Tijdsinvestering leden</i>	½ dag per week
<i>Beleving</i>	Budget is toereikend. Support van het College van B&W en ambtenaren is belangrijker dan de grootte van het budget.

## 8.7 Evaluatie en conclusie

### **Bouwstenen & succesfactoren**

“Informatie-uitwisseling zorgt voor beter en passender beleid” (voorzitter SR).

Volgens alle geïnterviewden kent de gemeente Nijmegen over het algemeen een open en gelijkwaardige organisatiestructuur. De informele sfeer die hierdoor ontstaan is, wordt ervaren als een belangrijke succesfactor voor de adviesraden. De samenwerking is hierdoor in de gehele organisatie verbeterd. De adviescommissies hadden in 2011 de wens om eerdere inbreng te kunnen hebben op het beleid. Het ambtelijk apparaat heeft zich hier destijds aan aangepast. Tegenwoordig zijn ambtenaren en bestuurders erg tevreden over de samenwerking. Dit is nu eveneens de lijn van het bestuur. Sinds de reorganisatieronde in 2011, zijn adviesraden onderling beter gaan samenwerken. Zo vindt er regelmatig overleg plaats tussen de ACA en de adviescommissie Homo / Lesbisch beleid. De adviesraden komen eveneens regelmatig met een gezamenlijk adviesrapport. De samenwerking tussen beleidsmedewerkers, wethouders, ambtelijk secretarissen en voorzitters, is eveneens verbeterd. De ambtelijk secretaris is vroegtijdig op de hoogte van de koers van het beleid. Wethouders sluiten minstens eens per half jaar aan bij vergaderingen van de adviescommissies. Beleidsmedewerkers overleggen vaker met de adviescommissies en betrekken de commissies maandelijks bij de beleidsontwikkeling. Deze intensievere samenwerking heeft ervoor gezorgd dat adviezen tijdig en aan de voorkant van het proces worden mee genomen in het gemeentelijk beleid.

“De gemeente weet: je moet je eigen tegenspel creëren voor een democratisch proces” (voorzitter SR).

De expertise en ervaringsdeskundigheid van de leden van de adviesraden wordt gewaardeerd door het gemeentebestuur. De signalen die de adviesraden binnen hun netwerken opvangen, geven hen een belangrijk inkijkje in het wel en wee van een belangrijk deel van de inwoners van de stad. De kritische noten van de commissies houden hen scherp in het formuleren van toereikend beleid. Ook de voorzitters van de adviesraden vinden dat de gemeente op deze manier 'voor een dubbeltje op de eerste rij zit'. Beleidsmedewerkers geven aan dat doorzettingsvermogen en het hebben van een 'rechte rug', evenals een proactieve houding belangrijke succesfactoren zijn voor een adviesraad.

De doelgroep van de ACA is breed en complex vanwege de uiteenlopende etnische, religieuze en sociaaleconomische achtergronden. De ambtelijk secretaris van de adviescommissie vindt het een uitdaging om een representatief deel van de doelgroep te betrekken bij het gemeentelijke beleid. Samenvoeging van verschillende raden in één raad had er naar haar idee dan ook voor gezorgd dat de stem van deze diverse en grote groep Nijmegenaren naar de achtergrond was verdwenen. Beleidsmedewerker, zo vinden de voorzitters van de adviesraden en de beleidsmedewerker zelf, kunnen nooit zo veel burgers bereiken als via de adviesraden. Adviesraden vormen volgens hen een brug tussen de doelgroep, professionals en bestuurders.

### **Uitdagingen & valkuilen**

Een uitdaging voor de adviesraden is om niet te ambtelijk te worden. De geïnterviewde beleidsmedewerker gaf aan dat hij behoefte heeft aan een adviesraad die actief mee denkt bij de beleidsontwikkeling en tevens op een onafhankelijke manier, vanuit de eigen expertise, advies uitbrengt. Een valkuil voor gemeenten, zegt hij, is dat bijvoorbeeld de emancipatie van de LHBT doelgroep, te weinig aandacht krijgt in de eigen organisatie. Daarnaast is het de uitdaging de hele gemeente te professionaliseren en actief te betrekken bij diversiteit, ouderen en LHBT beleid.

Het raadplegen van de verschillende adviesraden is bewerkelijk, het kost ambtenaren veel tijd. Hoewel verschillende voorzitters van de adviesraden dit inzien, hebben zij eveneens een oplossing bedacht voor dit probleem. Zij werken nauwer samen om tot gemeenschappelijke adviezen te komen, zodat er minder overleg nodig is. Wel worden de overleggen die plaatsvinden met de adviesraden en de bijeenkomsten die de raden organiseren door beleidsmedewerkers ervaren als waardevol en effectief. De ACA vindt het een uitdaging om adviezen te geven voor de lange termijn, en niet te snel en te veel te reageren op de actualiteit. De adviescommissie Lesbisch / Homo beleid kijkt juist meer naar de lange termijn. De kanttekening is dat Nijmegen al jarenlang een actieve en strijdbare LHBT gemeenschap heeft, die de lange termijn visie ondertussen goed ontwikkeld heeft.

De tijdspanne die de adviesraden krijgen om te reageren op de beleidsplannen is in de praktijk vaak te kort. Officieel hebben de adviesraden zes weken de tijd om een reactie te geven. In de praktijk worden beleidsplannen van 80 pagina's dusdanig laat doorgestuurd dat zij nog maar vier dagen de tijd hebben om te reageren. De ambtelijk secretaris van de ACA en de adviescommissie Lesbisch / Homo beleid ervaart de beschikbare uren als ontoereikend. De adviescommissie Lesbisch / Homo beleid is grotendeels samengesteld uit hoger opgeleide experts. De leden van de raad schrijven de adviezen grotendeels zelf. Bij de ACA zitten leden die minder tijd, affiniteit en/of kundigheid hebben voor het schrijven van adviesrapporten. Hierdoor is de ambtelijk secretaris meer tijd kwijt aan het schrijven van de adviezen. Voordeel is dat de ACA een bredere samenstelling kent, waarin ervaringsdeskundige leden zitten, die eveneens een waardevolle inbreng hebben. Aandacht voor diversiteit loopt nu (vanwege de goede samenwerking tussen ambtenaren en de adviesraden) als een rode draad door het gemeentelijk beleid. Zo is aandacht voor diversiteit opgenomen in het coalitie-akkoord 2014-2018 en het WMO-beleidsplan 2015-2018 (Nijmegen, 2014).

## **9 Gemeente Den Haag**

### **9.1 Vorm van advisering**

---

De gemeente Den Haag kent geen adviesraden op het gebied van diversiteit, ouderen en LHBT beleid die ambtelijk ondersteund worden vanuit de gemeente. In de gemeente Den Haag wordt gewerkt vanuit de visie van integraal beleid en normalisatie, en niet meer vanuit specifiek doelgroepenbeleid. De gemeente subsidieert verschillende belangenbehartigers en onafhankelijke commissies op het gebied van diversiteit, ouderen en LHBT beleid en wordt door hen geadviseerd.

Zo kent Den Haag sinds 1990 een onafhankelijke Stedelijke Ouderen Commissie (SOC) en betreft de gemeente ook verschillende gesubsidieerde organisaties zoals de COSBO, bij het ouderenbeleid. Om LHBT beleid op de kaart te zetten heeft de gemeente tien Haagse emancipatie ambassadeurs benoemd. Daarnaast is er een visitatiecommissie emancipatie die gesubsidieerd wordt door de gemeente. Deze commissie doet onderzoek naar de uitvoering en de effectiviteit van het voorgenomen LHBT beleid. Op het gebied van diversiteitsbeleid wordt de gemeente onder anderen geadviseerd door de Stedelijke Alliantie Cultuursensitiviteit (SAC).

### **9.2 Achtergrondinformatie**

---

De gemeente Den Haag heeft een coördinerend wethouder ouderenbeleid en een beleidsmedewerker ouderenbeleid. Ook de Stedelijke Alliantie Cultuursensitiviteit, een samenwerkingsverband tussen zorg- en welzijnsorganisaties voor ouderen in de stad dat aandacht besteed aan cultuursensitiviteit, is uniek voor Den Haag. Diversiteit en ouderenbeleid komen hierin samen. De afdeling diversiteit en integratie houdt zich daarnaast specifiek bezig met vraagstukken rond diversiteit. Naast Den Haag werken ook vier andere gemeenten met emancipatie ambassadeurs (Movisie, Hof 2014).



### **9.3 Doelstelling en Werkwijze**

---

#### **Stedelijke Ouderen Commissie**

De SOC is een vereniging van aangesloten ouderenbonden- en verenigingen in Den Haag (SOC 2014). De vereniging wordt betaald met de subsidies die beschikbaar zijn vanuit de ouderenbonden. De commissie bestaat uit een onafhankelijke en door de leden gekozen penningmeester, secretaris en voorzitter, een AB en een Ledenraad. Met de subsidie van de gemeente betalen ze een onafhankelijke administratieve kracht. Ook de SOC werkt met werkgroepen op het gebied van WMO, de AWBZ, wonen, verkeer en vervoer. Externe deskundigen van andere organisaties kunnen deelnemen aan de werkgroepen. Vervolgens brengt de SOC advies uit aan de gemeente over alle onderwerpen waar ouderen in de stad mee te maken krijgen.

De vereniging organiseert drie keer per jaar een debat voor alle ouderen in de stad. Op basis van de discussie en de uitkomsten van dat debat, wordt een advies opgesteld aan de wethouder ouderenbeleid. Dat advies wordt vervolgens met de wethouder en verantwoordelijk beleidsambtenaar besproken. Daarnaast laat de vereniging drie maal per jaar een onderzoek uitvoeren onder ruim 600 Haagse 65-plussers. Deze ouderen hebben verschillende culturele, etnische en religieuze achtergronden en vormen het zogeheten Haags Ouderenpanel. “Zij worden telefonisch of via een digitale enquête bevraagd over allerlei onderwerpen en thema's door WBK Marktonderzoek in overleg met de gemeente” (SOC 2014).

#### **Haagse Emancipatie Ambassadeurs**

In Den Haag zijn tien emancipatie ambassadeurs actief. Dit zijn Haagse prominenten, vaak raadsleden, schooldirecteuren of mensen die goede netwerken hebben binnen maatschappelijke organisaties. Zij houden zich bezig met de advisering van onderwijs- en welzijnsinstellingen op het gebied van emancipatie voor mannen, vrouwen en de LHBT doelgroep. Deze ambassadeurs werken samen aan de speerpunten die zij het belangrijkste vinden in de emancipatie van de doelgroep (eindverslag emancipatie ambassadeurs). Zo gingen zij in 2012 in gesprek met sportverenigingen om diversiteit in seksuele geaardheid binnen deze verenigingen op de kaart te zetten.

### **Visitatiecommissie Emancipatie**

De visitatiecommissie is op 8 maart 2012 geïnstalleerd door de gemeente Den Haag. Deze commissie heeft als doel het Haagse LHBT beleid te evalueren. Zij volgen de voortgang van de actiepunten uit de beleidsnota's die door beleidsmedewerker LHBT beleid zijn opgesteld (Den Haag 2014). Deze commissie gaat in overleg met betrokken ambtenaren, burgers en professionals in gesprek om de impact van de beleidsplannen en de voorgenomen actiepunten te onderzoeken. Zij bewaken de voortgang van voorgenomen activiteiten en koppelen signalen vanuit onderzoeken, het CPB en de Haagse samenleving, terug naar de beleidsmedewerkers. Die nemen deze signalen vervolgens weer mee in de beleidsontwikkeling.

### **Stedelijke Alliantie Cultuursensitiviteit**

De SAC is in 2009 opgericht door Bert van Alphen, de toenmalige wethouder Welzijn, Volksgezondheid en Emancipatie, en komt voort vanuit diens visie dat “Haagse voorzieningen voor iedereen toegankelijk dienen te zijn” (Gemeente Den Haag, 2010:5). Organisatieadviseur Jan Booijs is destijds gevraagd een bijdrage te leveren aan het behalen van dit doel. In het boek 'Bijzonder dichtbij', beschrijft hij de geschiedenis en de transformatie van de interculturalisatie van zorg en welzijn voor ouderen in Den Haag (Gemeente Den Haag, 2010). De visie op interculturalisatie is in de loop der jaren sterk veranderd. Inmiddels is de consensus dat multiculturaliteit en de vergrijzing een feit zijn. “Den Haag wordt met het jaar kleurrijker, maar prognoses geven ook aan dat de stad tegelijk 'vergrijsd' in de komende jaren” (Gemeente Den Haag, 2010:35). Ouderen willen gehoord, begrepen en goed verzorgd worden. Hun achtergrond, is de visie, is in die zin niet van belang. De gemeente Den Haag vindt het belangrijk om zorg- en welzijnsorganisaties te faciliteren en aan te sturen om goede zorg te bieden voor alle ouderen in de stad.

Naar aanleiding van een oriënterend onderzoek naar de ambities van de gemeente en verschillende zorg- en welzijnsorganisaties door Jan Booijs, is Den Haag gestart met deze alliantie. Ondanks de empathische persoonlijkheid, de gedrevenheid en de vooruitstrevende ambities van de leiders van de organisaties, leefden velen volgens de organisatieadviseur toch in een horizontale witte werkelijkheid. “Om die te doorbreken is het belangrijk dat leiders van deze organisaties zich bewust zijn van waar de organisatie staat, waar hij/zij naar toe wil en hoe diversiteit over de hele breedte van de organisatie kan worden meegenomen in het beleid”, aldus Jan Booijs. Ook de beleidsmedewerker ouderenbeleid vindt het een uniek project waarmee aanspraak wordt gemaakt op de volle breedte van de stad.

De achterliggende gedachte van de SAC is dat het belangrijk is om in contact te zijn met alle burgers van de stad. Vijftig procent van de inwoners heeft een andere culturele achtergrond. Volgens de geïnterviewden ziet de gemeente Den Haag de mensen die hier geboren zijn niet als migranten. De alliantie ziet cultuursensitiviteit als een moderniseringsvraagstuk voor zorg en welzijnsorganisaties. Zij moeten ervoor zorgen dat zij een organisatie zijn die de bevolking representeert in haar medewerkers evenals haar cliënten. Het uitgangspunt is volgens de organisatieadviseur dat “een volwassen organisatie zich verbindt met de grote demografische veranderingen in de samenleving”. Dat is volgens hem een kwestie van leiderschap.

Leiders van Haagse organisaties, scholen, bedrijven en zorg- en welzijnsinstellingen moeten ervoor zorgen dat cultuursensitiviteit en de emancipatie van de LHBT doelgroep gewaarborgd worden binnen de eigen organisatie. Ook de beleidsmedewerker ouderenbeleid en de beleidsmedewerker LHBT beleid delen deze visie. Een beleidsafdeling kan haar licht laten schijnen over belangrijke onderwerpen in de samenleving en initiatieven ondersteunen en faciliteren, maar het is de praktijk, zo stellen zij, waar het gebeurt.

#### **9.4 Monitoring van de invloed van de advisering op het beleid**

---

De visitatiecommissie evalueert de impact van de beleidsplannen op het gebied van LHBT beleid. De commissie baseert zich op eerdere onderzoeken en gesprekken met organisaties en burgers in de stad evenals beleidsmedewerkers. De onderzoeksresultaten worden terug gekoppeld naar de beleidsmedewerker LHBT beleid. Monitoring vindt wat LHBT beleid betreft dus zeker plaats. De impact van de SAC vindt voortdurend plaats door het voeren van evaluatiegesprekken met betrokken organisaties en de gemeente. Het is echter lastig om de resultaten van dit professionaliseringsproces te meten en te verwoorden. Er is in 2010 geen stedelijke nulmeting gedaan omdat daar geen budget voor was. Wel zijn beleidsmedewerkers en bestuurders van de betrokken organisaties tevreden over de veranderde visie, het veranderde niveau van discussie en de cultuursensitiviteit die dit in de praktijk heeft opgeleverd. De onderzoeksafdeling van de gemeente houdt in opdracht van verschillende beleidsmedewerkers van alles bij via diverse monitoren, zoals de ouderenmonitor. Zo heeft bijvoorbeeld de beleidsmedewerker ouderenbeleid onderzoek laten uitvoeren naar de behoeftevoorziening qua zelfredzaamheid en dagstructuur van ouderen in ontmoetingscentra in Den Haag. Alle geïnterviewden zijn het erover eens dat sectoren in het sociaal domein zich niet laten meten met cijfers, maar enkel (en dan nog lastig) met verhalen.

## **9.5 Financiering van advisering**

---

De besproken organisaties worden gesubsidieerd door de gemeente. De geïnterviewden waren niet op de hoogte van de hoogte van de subsidies. Hier kan dit rapport dus geen inzicht over verschaffen.

## **9.6 Evaluatie en conclusie**

---

### **Bouwstenen & succesfactoren**

De beleidsmedewerker en wethouder ouderenbeleid zijn tevreden over het platform dat de SOC biedt door het organiseren van stadsdebatten en de terugkoppeling van de uitkomsten hiervan aan de wethouder. Ze zijn volgens hen goed in het aansluiten op concrete situaties en het het contacteren van ouderen evenals het adviseren namens ouderen en cliënten.

Geïnterviewden van deze gemeente vinden dat de beschikking over een adviesraad of een participatieraad snel als 'excustruus' gebruikt zou kunnen worden om 'de hele bevolking te raadplegen'. Zij vinden dat ze als gemeente ondersteuning en sturing kunnen geven aan gedegen diversiteit en ouderenbeleid en de emancipatie van de LHBT gemeenschap, maar dat de primaire verantwoordelijkheid voor de uitvoering van dit beleid bij de burgers en de organisaties zelf ligt. De geïnterviewde beleidsmedewerkers vinden dat zij met raadpleging van belangenorganisaties, welzijnsinstellingen en de doelgroepen zelf (d.m.v. het bezoeken van bijeenkomsten en het organiseren van stadsgesprekken), voldoende input hebben om tot gedegen beleid te komen.

Organisaties heb je nodig, maar je moet ze niet belangrijker maken dan ze zijn, is de boodschap. Je zult altijd verschillende betrokkenen moeten raadplegen. In adviesraden zitten vaak mensen die goed voor zichzelf en de doelgroep kunnen opkomen. Mensen die dat minder goed kunnen, hoor je er niet snel in terug. In 2015 zal een nieuwe WMO raad van start gaan. Maar dat is wat de gemeente Den Haag betreft dus slechts één deel van het verhaal. Wethouders zijn niet benieuwd naar één geluid, maar juist naar tegengestelde geluiden.

De drie besproken organisaties zijn zeer onafhankelijk georganiseerd. Er is geen sprake van ambtelijke ondersteuning door de gemeente. Door deze onafhankelijkheid kunnen de SOC, de SAC en de visitatie commissie LHBT beleid de onderwerpen aan de kaart stellen die zij van belang vinden voor de doelgroepen die zij vertegenwoordigen. Bij gevraagde advisering waren bepaalde vragen misschien nooit beantwoord omdat de gemeente niet met desbetreffende vraag kwam. Om de juiste vragen te kunnen stellen, zijn actuele en veelzijdige signalen uit de stad nodig, die de gemeente niet altijd direct bereiken. De kritische noot die onafhankelijke organisaties als deze kunnen geven, wordt dan ook gewaardeerd door beleidsmedewerkers bij de gemeente.

## **Uitdagingen & valkuilen**

De SOC wordt door beleidsmedewerkers ervaren als een verouderd product van de verzuiling, waarin de Katholieke Ouderenbond, de AMBO, de Hindoe bond en anderen vertegenwoordigd zijn. De SOC onderzoekt momenteel met behulp van de organisatieadviseur van de SAC hoe zij een modern platform kan vormen dat een bredere rol zou kunnen vervullen en hoe zij een constructief maar toch kritisch en onafhankelijk geluid kan geven. Beleidsmedewerkers en wethouders zijn hier kritisch over, omdat er altijd ouderen zijn die niet bij een bond zitten en wel een mening hebben. De commissie wil meer doen om alle ouderen te kunnen horen. Islamitische ouderen zouden bijvoorbeeld ook een stem moeten krijgen, aldus de beleidsmedewerker ouderenbeleid.

De commissie levert daarnaast ook met het 'ouderen panel' veel input, maar verwerkt dit volgens de beleidsmedewerker ouderenbeleid over het algemeen niet tot een bruikbaar advies. Formele adviezen komen vaak te laat. Het is volgens haar altijd de vraag of je 'de ouderen van de stad' wel gehoord hebt naar aanleiding van het ontvangen van advies van een commissie. De commissie heeft moeite om de koppeling te leggen tussen de problemen van ouderen en de oplossing die de gemeente zou kunnen bieden. Volgens de organisatieadviseur van de SAC hebben de gemeente en de adviescommissie in wezen dezelfde boodschap: We krijgen niet/kunnen niet geven wat we zouden willen krijgen/geven.

In de gemeente Den Haag speelt momenteel de discussie hoe de gemeente de inspraak WMO-breed het beste kan organiseren. Er is volgens beleidsmedewerkers te weinig samenhang tussen verschillende beleidsterreinen binnen de gemeente zelf. Bij overlap tussen beleidsterreinen kunnen beleidsmedewerkers elkaar niet altijd vinden. Integratie en diversiteit wordt bijvoorbeeld los gezien van ouderen en LHBT beleid. Daarnaast is er niet één inspraakorgaan die de algehele stad als uitgangspunt heeft. Bij overlap moet je dus altijd als beleidsmedewerker langs verschillende organisaties.

## **10 Gemeente Haarlem**

### **10.1 Vorm van advisering**

---

De gemeente Haarlem kent sinds september 2013 een participatieraad. De participatieraad is een onafhankelijk adviesorgaan dat de gemeenteraad en het College van B&W gevraagd en ongevraagd adviseert op het brede sociaal culturele domein van de stad. De raad houdt zich bezig met al het beleid dat wordt ontwikkeld op het gebied van Werk & Inkomen en Wonen, Welzijn en Zorg, Diversiteit en de Multiculturele samenleving. “Kortom de onderwerpen waar elke Haarlemmer vroeg of laat wel mee te maken krijgt”, zo staat er op de website (Haarlem 2014). Om een goed beeld te krijgen van de situatie in Haarlem, is er gesproken met de ambtelijk secretaris van de participatieraad en de bij de raad betrokken beleidsadviseur. Deze beleidsadviseur is eveneens betrokken geweest bij de veranderingen in de advisering aan het College van B&W van de afgelopen jaren.

### **10.2 Achtergrondinformatie**

---

In april 2013 gingen het College van B&W in de gemeenteraad akkoord met de oprichting van de Participatieraad. Vóór die tijd kende Haarlem net als Utrecht en Nijmegen verschillende adviesraden. Zo was er de SoZaWe-raad (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), de WMO-raad en de SAMS (Stedelijke Adviesraad Multiculturele Stad Haarlem). De SoZaWe-raad en de WMO-raad hebben zeven jaar bestaan. De SAMS dertien jaar.

De participatieraad is opgericht omdat de wethouders van het vorige College van B&W, van 2010, het te verwarrend vonden om aparte adviesraden binnen het sociale domein te moeten raadplegen. In die tijd kwamen de eerste signalen van de transities door. In het kader van integraal beleid en de participatiesamenleving, wilde het College van B&W één aanspreekpunt en vandaar ook één participatieraad voor alle Haarlemmers. “De samenhang in de onderwerpen waarover deze raden afzonderlijk adviseren neemt toe”, zo staat er in het raadsstuk (Gemeente Haarlem, 2013). Het ging dus nadrukkelijk niet om een bezuinigingsmaatregel, maar om een kwalitatieve verbetering van de advisering aan het College van B&W en de gemeenteraad, aldus de geïnterviewden. In het raadsstuk staat ook beschreven dat de participatieraad van onderop gevormd wordt. Vanaf september 2012 heeft een procesgroep bestaande uit vertegenwoordigers van de drie adviesraden met ambtelijke ondersteuning, intensief samen gewerkt aan het opzetten van de nieuwe participatieraad.

### 10.3 Doelstelling en Werkwijze

---

“We willen waarborgen dat Haarlem een stad is die voor iedereen prettig is om in te leven.” (ambtelijk secretaris van de participatieraad).

De doelstelling van de participatieraad is een brug te vormen tussen inwoners van de stad Haarlem en de gemeente. “Samen voor elkaar” is het motto. Op die manier wil de raad “zelfredzaamheid en participatie van belanghebbenden bevorderen” en de “kwaliteit van het gemeentelijk beleid en de uitvoering daarvan op het gebied van Werk & Inkomen, Wonen, Welzijn en Zorg, Diversiteit en de Multiculturele samenleving” verbeteren (Haarlem, participatieraad 2014). De participatieraad vergadert eens in de maand. De vergaderingen zijn openbaar en worden op de website van de raad, alsmede in het lokale nieuws, aangekondigd. De publiektribune zit regelmatig vol met geïnteresseerde en betrokken Haarlemmers. Een klein groepje mensen is er altijd bij. Daarnaast zitten er regelmatig nieuwe gezichten op de tribune. Vragen en opmerkingen kunnen tot een week van tevoren worden doorgegeven aan de voorzitter. Tijdens de vergadering geeft de voorzitter enkele mensen vervolgens de kans om het woord te doen.

De leden van de participatieraad werken in werkgroepjes van 2 tot 3 personen aan één onderwerp. Daarbij betrekken zij indien nodig professionals, belangenorganisaties en netwerken in de stad. Hoewel de groepjes gedurende het hele jaar van samenstelling wisselen, houden meestal dezelfde mensen zich met één bepaald terrein bezig. Veel onderwerpen worden per mail afgewerkt. Meestal zit er één 'schrijver' in het groepje. Als dit niet zo is, schrijft de ambtelijk secretaris desbetreffende advies. Alle adviezen en onderwerpen worden tijdens de vergaderingen besproken, zodat iedereen van elkaar op de hoogte is en overlappende onderwerpen gezamenlijk kunnen worden aangepakt. Leden van de participatieraad gaan regelmatig op werkbezoek bij (belangen)organisaties, welzijnsinstellingen en burgerinitiatieven. Daarnaast besteedt de raad eveneens tijd aan teambuilding. Zo wordt er aandacht besteed aan een open en gelijkwaardige sfeer en het leren werken in een groep. Elk jaar ligt er een opleidingsplan voor de leden van de adviesraad. In het eerste opleidingsplan staat het leren kennen van het reilen en zeilen van de gemeente centraal.

De voorzitter van de participatieraad overlegt regelmatig met de wethouder en beleidsmedewerkers. De participatieraad denkt kritisch mee over nota's en concept beleidsplannen. Deze worden op basis van vertrouwen vroegtijdig voorgelegd aan de participatieraad. Dit heeft als voordeel dat kwalitatief inhoudelijke input in de fase van beleidsontwikkeling kan worden mee genomen. Onder het kopje 'Evaluatie en conclusie' zal verder ingegaan worden op voordelen en nadelen van deze nieuwe werkwijze t.o.v. de oude werkwijze.

<b>Activiteiten</b>	<b>Frequentie</b>
<i>Vergadering</i> – Bestuursleden (openbaar) – Met wethouder – Met contractambtenaren en programmamanager sociaal domein <i>Werkbezoeken</i> <i>Netwerkbijeenkomst</i>	1x per maand (10x per jaar, soms meer als het druk is) 1x per maand (indien nodig) 1x per kwartaal 1x per kwartaal 1x per jaar
<i>Adviezen (met name adviesgesprekken en adviesbrieven)</i>	2014: 25 adviezen (m.b.t. transities)
<i>Ambtelijke ondersteuning participatieraad</i>	24 uur per week (0,67 fte)
<i>Ambtelijke ondersteuning oude situatie</i>	23 uur per week (13 uur voor SoZeWe en WMO-raad + 10 uur voor SAMS)

#### **10.4 Samenstelling leden**

De participatieraad bestaat uit 15 leden en een onafhankelijke voorzitter. De leden zijn op persoonlijke titel geselecteerd in een open sollicitatieprocedure. Omdat de raad nadrukkelijk een afspiegeling van de burgers in Haarlem wil zijn, is één van de criteria dat alle leden in Haarlem wonen en daar hun netwerk en contacten hebben. Een van de belangrijkste criteria, zo blijkt uit het raadsstuk en de interviews, is “een brede maatschappelijke visie en interesse en betrokkenheid met alle burgers in de stad”. De leden zijn verder geselecteerd op kennis en ervaring met de onderwerpen waarover de raad advies uit brengt. De leden mogen echter niet namens een organisatie zitting nemen in de raad. Leden die werkzaam zijn in een bepaalde organisatie mogen alleen op persoonlijke titel mee praten en denken en niet vanuit de belangen van desbetreffende organisatie. De selectiecommissie bestond uit de voorzitters van de oude adviesraden, een lid van een maatschappelijke organisatie en een beleidsambtenaar van de gemeente. De leden en voorzitters van de oude adviesraden konden zich ook kandidaat stellen voor de participatieraad.

#### **10.5 Monitoring van de invloed van de advisering op het beleid**

In 2015 wil de participatieraad de werkwijze en de impact van de adviezen op het gemeentelijke beleid evalueren. Zo kunnen ze een beeld krijgen van de redenen waarom een advies wel of niet werd mee genomen in het beleid en op welke punten zij hun werkwijze zouden kunnen verbeteren om ervoor te zorgen dat dit vaker gebeurt. Aan monitoring wordt tot nu toe weinig tot niets gedaan.



## 10.6 Financiering van advisering

---

Aangezien de insteek van het College van B&W voor de veranderingen geen bezuinigingsmaatregel was, heeft de participatieraad beschikking over een ruim budget. Vanwege de drukte rond de advisering over de decentralisaties, is het de raad niet gelukt het budget op te maken. Vanaf volgend jaar is de raad van plan meer onderzoeken te laten uitvoeren waaronder naar het eigen functioneren evenals de impact van de transities in de zorg voor de Haarlemse bevolking. De verwachting is dat het budget dan niet ruim, maar wel toereikend zal zijn.

<b>Adviesraad</b>	<b>Participatieraad Haarlem</b>
<i>Budget participatieraad – betaald door de gemeente Haarlem</i>	€ 55.410,- per jaar
<i>Budget oude situatie (totale budget van Wmo-raad, SoZaWe-raad en SAMS)</i>	€ 68.410,- per jaar
<i>Besteding budget</i> 1. Ambtelijke ondersteuning 2. Vrijwilligersvergoeding voorzitter 5. Aanwezigheidsvergoeding leden 6. Participatieprijs 7. Overige kosten	€ 39.060,- per jaar € 4000,- € 106,- (€16.000,- per jaar) € 5000,- € 30.410,-
<i>Tijdsinvestering leden</i>	½ dag tot 1 dag per week
<i>Beleving</i>	Toereikend en vooralsnog ruim budget.

## 10.7 Evaluatie en conclusie

---

### **Bouwstenen & succesfactoren**

Geïnterviewden geven aan dat veel aangedragen adviezen en ideeën worden mee genomen in het gemeentelijk beleid. Zij ervaren een kwaliteitsverbetering van de adviezen van de participatieraad ten opzichte van de adviezen van de oude adviesraden. De adviezen worden meer gewaardeerd door de ambtenaren en bestuurders. De adviezen zijn korter, bondiger en in betere samenwerking tussen mensen met verschillende ervaring, expertise en netwerken opgepakt. De sfeer in de participatieraad is opener en gelijkwaardiger dan voorheen. Hierdoor werken leden van de participatieraad beter met elkaar samen en is er minder sprake van onderlinge wrijving. De participatieraad wordt hierdoor ook serieus genomen en gewaardeerd. Dat was bij bijvoorbeeld de oude WMO-raad niet het geval.

De samenwerking tussen de participatieraad, ambtenaren en de wethouder, verloopt beter en sneller dan voorheen. De participatieraad krijgt de kans op basis van vertrouwen in de fase van beleidsontwikkeling mee te denken over de concept-beleidsnota's en voorstellen. De adviesraad wordt door alle partijen als slagvaardiger ervaren. Vanwege de decentralisaties werd er van de raad verwacht binnen twee weken met een advies te komen in plaats van binnen zes weken. Hoewel dat veel werk is en veel flexibiliteit en doorzettingsvermogen vraagt van de leden van de raad, is de consensus dat daar niet aan te ontkomen valt. Volgens de geïnterviewden vraagt de huidige tijd en samenleving nu eenmaal om deze slagvaardigheid. Het voordeel van een interne ambtelijk secretaris bij de gemeente, is dat deze goed op de hoogte is van de beleidsontwikkelingen bij de gemeente evenals de stand van zaken in de adviesraad. De ambtelijk secretaris kan hierdoor een verbindende rol vervullen, wat de slagvaardigheid van de adviesraad verder vergroot.

Door middel van sociale media, de eigen website en presentaties in de stad, weet een diverse groep Haarlemmers (qua achtergrond, leeftijd en sociaaleconomische situatie) de participatieraad te vinden. Daarnaast beschikt de raad over een uitgebreid adressenbestand. Contacten van de oude raden zijn hier in mee genomen. Mede door het gecreëerde draagvlak voor de veranderingen, zijn vrijwel alle oude contacten (leden en netwerken) indien nodig nog altijd bereid om mee te denken.

### **Belangrijke voorwaarden voor een constructieve overgang**

---

1. Investing van tijd en geld door de gemeente

Er voldoende tijd genomen voor de overgang (twee jaar). Dit is ten goede gekomen aan het draagvlak en de onderlinge samenwerking van de oude adviesraden. Voor de totstandkoming van de nieuwe participatieraad is ruim budget beschikbaar gesteld. Dit heeft vertrouwen geschept in de goede bedoelingen van de gemeente.

2. Een onafhankelijke en deskundige proces-coördinator.

De gemeente Haarlem had iemand van stichting CliP, een belangen organisatie voor cliëntenparticipatie, aangesteld om het proces te begeleiden.

3. Representatie van alle betrokken adviesraden en hun netwerken

De projectgroep bestond uit twee afgevaardigden per adviesraad. Zo had elke adviesraad een stem in de totstandkoming van de veranderingen, zoals het in samenspraak formuleren van de visie en werkwijze van de participatieraad. De afgevaardigden communiceerden de ontwikkelingen met de leden van hun adviesraad en de betrokken netwerken. Ook leverden zij input vanuit hun eigen adviesraad en achterban aan de projectgroep.

#### 4. Een open en veilige sfeer

In het overgangsproces is het van essentieel belang geweest dat de proces-coördinator alle leden de ruimte bood om hun twijfels, angsten en ambities te benoemen.

#### 5. Nieuwe ronde, nieuwe kansen

De leden van de participatieraad zijn middels een open sollicitatie op persoonlijke titel geselecteerd. Iedereen mocht reageren op de open vacature, die op de website van de gemeente stond. Leden en voorzitters van oude adviesraden kregen niet automatisch een plek in de participatieraad. Zij moesten ook solliciteren. Het voordeel van deze aanpak is dat je mensen met een brede interesse, expertise en betrokkenheid kunt selecteren. Het nadeel is dat sommige leden van de adviesraden zich gepasseerd voelden omdat ze gevraagd werden 'opnieuw' te solliciteren. Om het overzicht te kunnen bewaren, is het belangrijk dat de raad uit maximaal 15 leden bestaat.

#### 6. Gezocht: onafhankelijk voorzitter met managerskwaliteiten

'Managerskwaliteiten' zoals leiding geven en conflict hantering, vormden de selectiecriteria voor de voorzitter van de participatieraad. Geïnterviewden vonden dit belangrijker dan een 'netwerk'.

#### 7. Waardig afscheid

De gemeente Haarlem heeft de oude adviesraden volgens de geïnterviewden op officiële wijze opgeheven. Daarbij hebben bestuurders en ambtenaren hun dankbaarheid en waardering voor de jarenlange advisering uitgedragen. Oud-leden die niet geselecteerd zijn voor de participatieraad, werden met een toespraak en een cadeau in het zonnetje gezet.

## **Uitdagingen & valkuilen**

Hoewel de visie van de participatieraad goed lijkt te passen in de huidige transformatie van doelgroepenbeleid naar integraal beleid en de participatiesamenleving, heeft deze visie ook een keerzijde. Haarlem is een multiculturele stad met inwoners met uiteenlopende sociaal-culturele en economische achtergronden. Daarnaast is Haarlem is een koplopersgemeente wat betreft LHBT beleid. Door de snelheid waarmee de drie decentralisaties van kracht werden binnen de gemeenten, werd de participatieraad tot nu toe alleen gevraagd om adviezen uit te brengen op deze terreinen. De raad heeft hierdoor minder tijd gehad om zich bezig te houden met diversiteitsbeleid en LHBT beleid. Het blijven betrekken van de achterban en het besteden van voldoende aandacht aan diversiteitsbeleid, vormt dan ook een uitdaging. De participatieraad vindt het belangrijk om naast gevraagd advies, ook ongevraagd advies te kunnen geven. De raad wil een denktank zijn die kortlopende onderzoeken uit kan zetten en gedegen adviezen uit kan brengen op relevante onderwerpen binnen het sociaal domein.

Er wordt veel gevraagd van de participatieraad. Dat kan een uitdaging zijn. Daarom vindt de gemeente het belangrijk dat er voldoende waardering en erkenning tegenover staat. Daarom is er veel tijd geïnvesteerd (2 jaar) in de overgang van de oude adviesraden naar de nieuwe raad. Daarnaast is er veel waardering uitgesproken door raadsleden, wethouders en beleidsmedewerkers voor de oude adviesraden. De leden van deze raden die niet geselecteerd werden voor de participatieraad zijn mede hierdoor (op twee leden na) zonder rancune vertrokken. De gemeente vindt het belangrijk om in de participatieraad te investeren door een ruim budget (€ 55.410,- per jaar) en een redelijke aanwezigheidsvergoeding (€ 106,- per vergadering) beschikbaar te stellen.

Een andere uitdaging die naar boven kwam in de interviews, is dat de participatieraad geen 'excuustruus' mag worden. Dat wil zeggen dat je er als gemeente voor moet waken te denken dat je alle burgers gehoord hebt wanneer je de participatieraad betrokken hebt bij de beleidsplannen. Beleidsmedewerkers en bestuursleden moeten buiten de participatieraad om eveneens met burgers, organisaties en bedrijven in gesprek gaan om een zo volledig mogelijk beeld te krijgen van wat verschillende burgers bezig houdt.

## **11 Gemeente Zwolle**

### **11.1 Vorm van advisering**

---

Tot 1 juli 2014 bestonden er in Zwolle verschillende adviesraden, zoals de WMO-raad, de Integratieraad en de Cliëntenraad SoZaWe. Deze raden zijn op 2 juli 2014 net als in Haarlem opgegaan in één participatieraad. De participatieraad “behartigt de belangen van alle Zwollenaren, niet de belangen van specifieke doelgroepen” (Zwolle, participatieraad 2014). De participatieraad adviseert de gemeente als “onafhankelijk adviseur” op de terreinen, werk en inkomen, jeugdhulp, zorg, welzijn, wonen en leefbaarheid.

### **11.2 Achtergrondinformatie**

---

Zwolle gaat sinds enkele jaren uit van integraal beleid. Zij wil de belangen van alle Zwollenaren behartigen en wil daarom af van het specifieke doelgroepenbeleid. Geïnterviewden benadrukken dat dit niet te letterlijk moet worden genomen, aangezien er uiteraard kwetsbare groepen zijn die op bepaalde beleidsterreinen meer aandacht nodig hebben. De gemeente Zwolle gaat ervan uit dat verschillende groepen mensen met gelijksoortige problematiek te maken kunnen hebben. Zo komt jeugdwerkloosheid vaak meer, maar niet alleen voor onder Nederlanders met een andere etnische achtergrond. Integraal beleid beantwoord volgens de geïnterviewden beter aan de huidige samenleving en de stad. Integraal beleid past volgens hen bij de participatiesamenleving en het centraal stellen van de eigen kracht van de burger. De primaire reden voor de overgang naar een participatieraad was dat deze vorm van advisering aan het College beter past bij integrale beleidsvorming en de decentralisaties. Ten tweede moest ook de gemeente Zwolle bezuinigen.

In 2012 heeft de gemeente een procesgroep ingesteld, bestaande uit twee afgevaardigden per adviesraad. De insteek was dat de overgang van aparte raden naar één participatieraad één jaar zou duren. Deze overgang duurde uiteindelijk 1½ jaar. In januari 2014 werden de nieuwe voorzitter en de nieuwe leden van de participatieraad geworven. Op 2 juli 2014 gingen zij van start. De Mantelzorg adviesraad en de Jongerenraad zijn vooralsnog zelfstandig gebleven. In de toekomst zal worden geëvalueerd of deze raden zelfstandig blijven of eventueel op zullen gaan in de participatieraad.

### 11.3 Doelstelling en Werkwijze

---

De doelstelling van de Participatieraad is “het realiseren van een sterke verbinding met de Zwollenaren om zo de juiste informatie uit de samenleving op te halen”. De leden van de participatieraad werken samen in vier werkgroepen; jeugdhulp, werk, inkomen en zorg en welzijn. De raad vergadert één keer in de maand. Conceptadviezen worden vanuit de werkgroepen terug gekoppeld naar de hele participatieraad. Zo zijn alle leden op de hoogte van alle terreinen. Samenhang op verschillende beleidsterreinen wordt zo sneller gesignaleerd. Samenwerken op verschillende beleidsterreinen gebeurt wanneer er sprake is van voldoende overlap. Dit gebeurde bijvoorbeeld bij de Wet Tegemoetkoming Chronisch Zieken en Gehandicapten (WTZCG). Deze wet ging om minima beleid en WMO beleid. In de voorbereiding van dit advies zat dus een overlap tussen de oude adviesraden SoZaWe en WMO. Veel voorstellen worden per mail afgewerkt. Hierdoor ontstaat meer ruimte in de vergaderingen. De participatieraad werkt in tegenstelling tot de oude adviesraden minder met formele adviezen dan voorheen. De raad is met name een gesprekspartner voor het College van B&W die problemen en ontwikkelingen in de samenleving signaleert en in een maandelijks adviesgesprek communiceert met beleidsmedewerkers en bestuurders. De verschillende subcommissies hebben contact met andere organisaties en adviesraden in de stad. Zo heeft de commissie jeugd bijvoorbeeld contact met de jongerenraad en de commissie ouderenbeleid met de mantelzorg adviesraad.

<b>Activiteiten</b>	<b>Frequentie</b>
<i>Vergadering</i> – Bestuursleden (openbaar)	1x per maand
– Met wethouder	1x per kwartaal
– Met beleidsambtenaren	1x per maand
<i>Werkbezoeken (bijeenkomsten in de stad)</i>	1x per maand
<i>Adviezen</i>	2014: 2 formele adviezen en talrijke adviesgesprekken
<i>Ambtelijke ondersteuning participatieraad</i>	Inhoudelijk: 10 uur Secretarieel: 2 uur
<i>Ambtelijke ondersteuning oude situatie</i>	Inhoudelijk: 6 uur Secretarieel: 14 uur

## 11.4 Samenstelling leden

---

De participatieraad bestaat uit 15 leden en een onafhankelijke voorzitter. Bij de selectie van de leden is getracht een groep mensen te selecteren die de diversiteit van de samenleving vertegenwoordigt. Voormalige leden van de oude adviesraden werden net als in Haarlem gevraagd opnieuw te solliciteren. Het jongste lid van de participatieraad is 24, de oudste is 70 jaar. De oudvoorzitter van de integratieraad zit nu in de participatieraad. Een van de belangrijkste selectiecriteria was 'een brede interesse in anderen en signalen uit de omgeving' alsmede een 'aantoonbaar relevant netwerk'. Bij de selectie van de onafhankelijke voorzitter stonden 'bestuurlijke en leidinggevende kwaliteiten' alsmede 'inhoudelijke kennis van ontwikkelingen op het sociaal domein' centraal. Er is rekening gehouden met een goede spreiding van kennis van de aandachtsgebieden van de participatieraad.

## 11.5 Monitoring van de invloed van de advisering op het beleid

---

De participatieraad evalueert de voorgenomen activiteiten en de uitvoering hiervan in een jaarverslag. Daarnaast kan de afdeling onderzoek van de gemeente desgewenst een onderzoek uitvoeren naar de invloed van de participatieraad op het gemeentelijk beleid. Aangezien de raad nog maar een half jaar bestaat, zijn er vooralsnog geen monitorende activiteiten uitgevoerd.

## 11.6 Financiering van advisering

---

<b>Adviesraad</b>	<b>Participatieraad Zwolle</b>
<i>Budget participatieraad – betaald door de gemeente Zwolle</i>	€ 79.000 per jaar
<i>Budget oude situatie</i>	Onbekend
<i>Besteding budget</i> 3. Ambtelijke ondersteuning 4. Vrijwilligersvergoeding voorzitter 1. Aanwezigheidsvergoeding leden 2. Overige kosten	Salaris van 2 medewerkers (12 uur per week) € 1200,- € 65,- Organisatie van bijeenkomsten, reiskostenvergoeding, zaalreservering.
<i>Tijdsinvestering leden</i>	Leden: ½ dag tot 1 dag per week Voorzitter: 1 tot 2 dagen per week
<i>Beleving</i>	Toereikend budget, hoewel de vergoeding voor de leden en de voorzitter als te laag wordt ervaren.

## 11.7 Evaluatie en conclusie

---

### **Bouwstenen & succesfactoren**

Het grootste voordeel van de werkwijze van de participatieraad, is volgens de geïnterviewden met name de verbeterde samenwerking tussen de adviesraden en het bestuurlijke en het ambtelijke niveau van de gemeente. Deze verandering is met de decentralisaties in de gehele gemeente ingezet. Transparantie onderling is vergroot, er is meer openheid in beleidsontwikkelingen. Binnen de gemeente komt het sociale domein binnenkort letterlijk onder één vleugel. Beleidsmedewerkers hebben elkaar vanwege de decentralisaties vaker nodig en weten elkaar steeds beter te vinden. Beleidsmedewerkers betrekken de participatieraad ook eerder bij de beleidsvorming dan voorheen. Het neveneffect van het veranderingsproces van 1½ jaar is eveneens een vergroting van de zichtbaarheid en het draagvlak van de adviesraad binnen de gemeente.

In eerste instantie werd er met veel weerstand op de ingezette veranderingen gereageerd. De leden van de verschillende adviesraden waren bang dat de stem van hun netwerk verloren zou gaan in de nieuwe participatieraad. Verschillende factoren hebben ervoor gezorgd dat de meeste mensen ondanks de aanvankelijke weerstand inmiddels positief aankijken tegen de participatieraad.

### **Belangrijke voorwaarden voor een constructieve overgang**

---

1. Een externe en onafhankelijke proces begeleider

Met name coördinatie van de veranderingen door een extern en onafhankelijk begeleider werd ook in Zwolle genoemd als voorwaarde voor een constructieve overgang.

2. Bespreekbaar maken van twijfels, angsten en ambities.

Hierin is het van belang dat er niet alleen op twijfels en angsten wordt gefocust, maar eveneens wordt gekeken naar positieve factoren.

3. Goede interne communicatie en samenwerking

Goede terugkoppeling van leden van de procesgroep naar de leden van de adviesraden is belangrijk. Ook is het van belang dat de leden van de projectgroep input uit de adviesraden in de projectgroep bespreken. Goede samenwerking tussen beleidsmedewerkers en de adviesraden is belangrijk om onderling vertrouwen en draagvlak te versterken.

4. Open sollicitaties bij de totstandkoming van de nieuwe adviesraad

Om 'oud zeer' te voorkomen en een deskundige en gedreven groep mensen te kunnen vormen die een afspiegeling van de stad vormt, is het belangrijk open sollicitaties uit te zetten waar én oud-leden én nieuwe geïnteresseerden op kunnen reageren.



## **Uitdagingen & valkuilen**

De tijdsbelasting van de leden van de participatieraad, en met name van de voorzitter, vormt momenteel de grootste uitdaging. Geïnterviewden geven aan dat het aannemen van een jonge, onafhankelijke en maatschappelijk zeer actieve en betrokken voorzitter, zeker zijn voordelen heeft, maar als nadeel met zich mee brengt dat het voor haar financieel onmogelijk is om tegen een vergoeding van 100 euro per maand twee dagen per week aan het werk te zijn voor de raad. De participatieraad werd veel gevraagd voor advisering op het gebied van de decentralisaties. Terwijl de voorzitter één dag per week beschikbaar was, lag er voor twee dagen werk.

Ook voor de leden van de participatieraad is het een uitdaging om naar bijeenkomsten te gaan om op de hoogte te blijven van signalen in de stad, contact te onderhouden met verschillende netwerken, bijeenkomsten te organiseren én gedegen advies uit te brengen aan het College van B&W. Ook de secretariële en inhoudelijke ondersteuning zou wat velen betreft verdubbeld kunnen worden. Er wordt daarom in 2015 onderzocht of het mogelijk is om een grotere vergoeding te realiseren.

De formele werkwijze is dat de adviesraad zes werkweken heeft om een advies voor te bereiden. In de praktijk is dit veel minder. Dit vraagt om creativiteit en flexibiliteit, maar ook hier zijn grenzen aan. Het is de uitdaging ervoor te waken dat de participatieraad niet overvraagd wordt waardoor zij onvoldoende toe komt aan gedegen advisering en signalering van ontwikkelingen in de stad. Daarnaast is het voor de voorzitter een uitdaging om per vergadering te bepalen welke onderwerpen het meest relevant zijn om te behandelen.

## Hoofdstuk 3 ~ Conclusies

In dit hoofdstuk volgt een samenvatting van de paragrafen 'Evaluatie en Conclusie' die in het voorgaande hoofdstuk per gemeente zijn behandeld. In de eerste paragraaf komen de belangrijkste bouwstenen en succesfactoren die volgens de onderzoeksparticipanten bij de verschillende vormen van advisering komen kijken, nogmaals aan bod. Daarnaast zal dit hoofdstuk in de tweede paragraaf een overzicht bieden van de valkuilen en uitdagingen die volgens de geïnterviewden inherent zijn aan de (invulling van) desbetreffende vorm van advisering.

Het gaat in dit hoofdstuk om hoofdlijnen. Om een gedetailleerder beeld te krijgen van de voordelen en nadelen van de verschillende vormen van advisering, kunt u de paragrafen 'Evaluatie en Conclusie' per onderzoeksgemeente raadplegen. Al deze punten kunnen dienen als informatie- en inspiratiebron voor de lezer. Uiteindelijk is het aan u om uw eigen conclusies te trekken. Als onafhankelijk onderzoeker zal ik dan ook geen aanbevelingen doen voor de keuze van een bepaalde vorm van advisering.

### **12 Bouwstenen & succesfactoren**

---

- Brede samenstelling van expertise en ervaringsdeskundigheid in één adviesraad.
- De signaalfunctie van advies- en participatieraden wordt gewaardeerd. Adviesraden en participatieraden geven volgens de onderzochte gemeenten een belangrijk beeld van verschillende doelgroepen in de stad.
- Met verschillende adviesraden zit je voor een 'dubbeltje op de eerste rij'. Een heel groot gedeelte van de achterban wordt door adviesraden bereikt. Signalen die de gemeente via de adviesraden bereiken, zijn dan ook veelzeggend over het wel en wee van de verschillende doelgroepen in de stad. Adviesraden vervullen volgens velen een belangrijke brug- en platform functie tussen doelgroep, professionals en bestuurders.
- Vroegtijdige samenwerking tussen adviesraden/participatieraad en de gemeente (beleidsmedewerkers en bestuurders) is essentieel om:
  - ervoor te zorgen dat relevante adviezen in de fase van beleidsontwikkeling al mee genomen kunnen worden in het gemeentelijk beleid.
  - overlappende thema's tussen verschillende adviesraden samen op te kunnen pakken.

- Beleidsambtenaren vinden het over het algemeen belangrijk dat adviesraden/ participatieraad/ inspraakorganen zichtbaar en aanwezig zijn en zich proactief opstellen in de samenwerking en de advisering.
- Werk/subgroepjes per adviesraad/ participatieraad die zich met één bepaald onderwerp bezig houden worden als effectief ervaren door alle geïnterviewde voorzitters en ambtelijk secretarissen.
- Adviesraden/participatieraad of andere vormen van inspraak, worden door alle geïnterviewden als essentieel ervaren om de stem van de burger te kunnen mee nemen in het gemeentelijk beleid.
- Een goede balans tussen gevraagd en ongevraagd advies is van belang.
- Gevraagd advies: Beleidsmedewerkers in alle onderzoeksgemeenten geven aan behoefte te hebben aan kwalitatieve adviezen (met name in de vorm van adviesgesprekken) op actuele beleidsonderwerpen.
- Ongevraagd advies: Beleidsmedewerkers vinden het belangrijk dat advies/ participatieraden/ inspraak organen zo onafhankelijk en deskundig mogelijk zijn. Ongevraagd advies wordt alleen gewaardeerd als het gaat om deskundig advies dat in een vroege fase van beleidsontwikkeling kan worden mee gewogen. Ongevraagd advies komt nu vaak te laat, hoewel er steeds vaker sprake is van advies- en consultatiegesprekken, die zeer gewaardeerd worden.
- Participatieraden vinden het enerzijds belangrijk om een netwerkplatform en een deskundige denktank te zijn. Anderzijds willen zij een constructieve bijdrage kunnen leveren aan het gemeentelijk beleid op een wijze die past bij de slagvaardigheid die in deze tijd van gemeenten gevraagd wordt. De participatieraad in Haarlem en de raad in Zwolle, die respectievelijk één jaar en een half jaar van kracht zijn, hebben veel gevraagde adviezen uitgebracht met betrekking tot de decentralisaties. Deze adviezen worden zeer gewaardeerd. De raden komen vooralsnog echter weinig toe aan bijvoorbeeld diversiteitsbeleid.
- Een open en gelijkwaardige organisatiestructuur en een informele omgangssfeer zijn bevorderlijk voor de samenwerking en de kwaliteit van de adviezen én het gemeentelijk beleid.
- De gemeente Den Haag vindt dat de primaire verantwoordelijkheid voor de uitvoering van beleid bij de burgers en organisaties zelf ligt. Zij investeren dan ook aandacht, geld en tijd in de professionalisering van zorg- en welzijnsinstellingen in de gemeente. De gemeente kan beleidsterreinen en een bepaalde visie en werkwijze onder de aandacht brengen, draagvlak organiseren en deze organisaties faciliteren om te professionaliseren. In het geval van de gemeente Den Haag gebeurt dit op het gebied van cultuursensitiviteit in de ouderenzorg.
- Het is belangrijk dat er binnen de adviesraden zelf een gelijkwaardige en open sfeer bestaat

waarin je je als lid kwetsbaar op kunt en mag stellen.

- Voldoende aandacht voor teambuilding en professionalisering.
- De participatieraden in Haarlem en Zwolle worden meer gewaardeerd dan de adviesraden van vóór die tijd. Zij worden ervaren als
  - slagvaardiger (sneller)
  - deskundiger
  - communicatief sterker naar de achterban toe (via social media en de eigen website)
  - gelijkwaardiger in de samenwerking en qua sfeer
- Ambtelijk secretarissen kunnen een verbindende rol vervullen tussen de gemeente en de advies/participatieraad. Zij vervullen een belangrijke brugfunctie tussen burger en gemeente. Ook vertegenwoordigen en bereiken zij doelgroepen die lastig door beleidsmedewerkers te bereiken zijn. Zij hebben een belangrijke netwerk- en signaalfunctie.
- Belangrijke voorwaarden voor een constructieve overgang van adviesraden naar participatieraad zijn volgens geïnterviewden in Haarlem en Zwolle:
  - Investering van voldoende tijd en geld door de gemeente.
  - Een externe en onafhankelijke proces begeleider.
  - Een open en veilige sfeer: Bespreekbaar maken van twijfels, angsten en ambities.
  - Representatie van alle betrokken adviesraden en hun netwerken.
  - Goede interne communicatie en samenwerking.
  - Open sollicitaties bij de totstandkoming van de nieuwe adviesraad.
  - Een onafhankelijk voorzitter met managerskwaliteiten.
  - Waardig afscheid voor de oude adviesraden.

### 13 Uitdagingen & valkuilen

---

- Adviesraden op het gebied van diversiteitsbeleid hebben vaak moeite om de hele achterban te betrekken. Het gaat dan ook om een hele brede en complexe doelgroep.
- Participatieraden moeten oppassen voor overvraging van gevraagd advies vanuit de gemeente. Beide participatieraden hebben voornamelijk moeite om voldoende aandacht te besteden aan diversiteit en LHBT beleid. Dit komt met name doordat er het afgelopen jaar veel van hen gevraagd werd vanwege de decentralisaties in het sociaal domein.
- Het is voor beleidsmedewerkers tijdrovend om alle verschillende adviesraden om advies te vragen en van verschillende adviesraden op de hoogte te blijven.
- Hoewel de signalen vanuit de adviesraden/participatieraad veelzeggend kunnen zijn, waarschuwen verschillende geïnterviewden ervoor de participatieraad/ een inspraakorgaan als 'excuustruus' te gebruiken. Het is belangrijk om andere (belangen)organisaties en burgers eveneens te benaderen.
- Verschillende onderzoeksparticipanten geven aan dat advies- en participatieraden ervoor moeten waken om niet te formeel en te ambtelijk te worden. Het zijn volgens beleidsmedewerkers waardevolle gesprekspartners, zij hebben dus niet alleen behoefte aan formele adviezen, maar vooral aan deskundige en bondige adviezen en vroegtijdige adviesgesprekken.
- Gemeenten moeten er in het algemeen voor waken ook in de eigen organisatie oog te hebben voor de emancipatie van mannen, vrouwen en de LHBT doelgroep.
- Met name adviesraden gericht op diversiteit vinden het een uitdaging om lange termijn adviezen uit te brengen. Geïnterviewden geven aan dat andere adviesraden, zoals de adviescommissie LHBT beleid in Utrecht, hier juist goed in zijn. Voordeel voor deze adviescommissie en andere adviescommissies en inspraakorganen die zich inzetten voor de LHBT gemeenschap, is dat de doelgroep erg actief en overzichtelijk is. Dat is bij diversiteit minder het geval.
- De werkdruk voor de leden van de advies- en participatieraden (bestaande uit vrijwilligers) is bij veel gemeenten te hoog. Bij sommige gemeenten, zoals de gemeente Haarlem, staat hier volgens geïnterviewden een reële sociale en financiële waardering tegenover. Betrokkenen bij de adviesraden in Utrecht en de participatieraad in Zwolle, vinden de sociale waardering wel in balans. Zij ervaren echter ook dat de werkdruk voor de leden hoog is ten opzichte van de aanwezigheidsvergoeding voor vergaderingen.

- Bestuurders en ambtenaren zijn benieuwd naar tegengestelde geluiden. Het is een uitdaging voor adviesraden en participatieraden om deze tegengestelde geluiden voldoende te horen en laten horen en eveneens met een eenduidig en constructief advies te komen.
- Het grootste gevaar van het samengaan van verschillende adviesraden in één participatieraad is met name het verloren gaan van de stem van bepaalde doelgroepen in de stad. Daarnaast is een meerderheid van de geïnterviewden, waaronder enkele beleidsmedewerkers, van mening dat dit niet ten goede komt aan de effectiviteit van de participatieraad. Hierdoor is er
  - minder tijd om evenredige aandacht te besteden aan de verschillende beleidsterreinen en doelgroepen.
  - een minder open sfeer waarin een ieder zijn kennis, kunde en ervaring kan delen. Zo geeft de voorzitter van de adviescommissie LHBT beleid in Utrecht aan dat er alleen binnen die adviesraad al uiteenlopende ideeën bestaan. Om die met heel veel verschillende partijen op één lijn te krijgen lijkt haar lastig. Zeker als er mensen zijn, die vanuit hun geloof, helemaal niets met of zelfs tegen de LHBT doelgroep hebben.
- Inspraakorganen die geen ambtelijke ondersteuning krijgen, zoals de SOC, SAC en visitatiecommissie in Den Haag, zijn niet altijd slagvaardig genoeg. Er is volgens de geïnterviewde beleidsmedewerkers te weinig samenhang tussen deze raden en de verschillende beleidsterreinen binnen de gemeente zelf. Het is volgens hen dus ook een professionaliseringsvraagstuk voor de gemeente.

## Referenties

Gemeente Den Haag (Bergen C. van den, J. Booij en A. Santvliet.)

2010 *Bijzonder dichtbij. Den Haag cultuursensitieve stad. Interculturalisatie van zorg en welzijn voor ouderen in Den Haag.* Dienst OCW. Amsterdam: Sphinx & Industrie.

Gemeente Den Haag

2014 Eindrapportage uitvoering Nota Emancipatiebeleid 2.0.

2014 Emancipatie 2.0 getoetst. Eindrapport Visitatiecommissie 2011-2014.

Forum (H. Keesmaat en drs. M. Trouw)

2006 'Ervaringen en Aanbevelingen Adviesraden Minderheden'. Utrecht: Servicecentrum Integratie.

Gemeente Haarlem (H. Lock)

2013 Raadsstuk en verordening '*Vorming participatieraad gemeente Haarlem*'.

Gemeente Haarlem (R. Nelemaat)

2014 Participatieraad Haarlem. Advies verordeningen participatiewet.

Gemeente Nijmegen

2014 'Samen voor Nijmegen: sociaal, duurzaam en ondernemend'. Coalitieakkoord 2014-2018. SP-GroenLinks-PVDA-De Nijmeegse Fractie gesteund door VSP. Mei 2014.

2014 Beleidskader Wmo & Jeugd 2015-2018 – verordeningen Wmo & Jeugdhulp. Zorg & Welzijn. Nijmegen: September 2014.

Gemeente Utrecht

2002 Gemeenteblad van Utrecht. Verordening nr. 28 op de Adviescommissie voor het Ouderenbeleid (raadsbesluit 13-06-2002).

2011 'Veiligheid, acceptatie en zichtbaarheid'. Actieplan LHBT\*emancipatie 2012-2014. Utrecht: oktober 2011. I.o.v. wethouder diversiteit.

2013 Gezamenlijk Advies ACO en Saluti 'Huisvesting van ouderen: Kwaliteit van wonen is kwaliteit van leven'. November 2013.

2014 'Utrecht maken we samen'. Coalitieakkoord van D66, Groenlinks, VVD en SP. Utrecht: 24-04-2014.

2014 Advies Saluti: 'Iedereen Inbegrepen? Advies over de ontwikkeling van inclusief beleid in de gemeente Utrecht'. Utrecht: 23-04-2014.

Gemeente Zwolle

2014 Coalitieakkoord 2014-2018.

## Internet Bronnen

---

Huisman, Charlotte

2014 'Steun brokkelt af voor participatiesamenleving.' Publicatie: 28-10-2014. Geraadpleegd op 15-12-2014 via <http://www.volkskrant.nl/politiek/steun-brokkelt-af-voor-participatiesamenleving~a3777117/>

Hof, Jikke van 't

2014 'Lokaal LHBT-beleid: inzet van homoambassadeurs'. Publicatie op 16-04-2014. Geraadpleegd op 14-12-2014 via <https://www.movisie.nl/artikel/lokaal-lhbt-beleid-inzet-homoambassadeurs>

SOC

2014 'Wat doet soc'. Geraadpleegd op 01-12-2014, via <http://www.socdenhaag.nl/>.

Gemeente Utrecht

2014 Welzijn. Laatst gewijzigd op 05-11-2014. Geraadpleegd op 10-12-2014, via: <http://www.utrecht.nl/welzijn/>

2014 Saluti. Geraadpleegd op 20-11-2014, via <http://www.utrecht.nl/saluti/welkom-bij-saluti/>

2014 ACO. Laatst gewijzigd op 05-11-2014. Geraadpleegd op 20-11-2014, via <http://www.utrecht.nl/welzijn/adviescommissie-ouderenbeleid/>

2014 LHBT. Laatst gewijzigd op 08-12-2014. Geraadpleegd op 15-12-2014, via <http://www.utrecht.nl/welzijn/homo-en-lesbische-emancipatie/>

Gemeente Haarlem

2014 'Wat is een participatieraad'. Geraadpleegd op 06-11-2014, via [http://www.participatieraadhaarlem.nl/wat\\_is\\_de\\_participatieraad/](http://www.participatieraadhaarlem.nl/wat_is_de_participatieraad/)

Gemeente Nijmegen

2014 'Adviescommissies'. Geraadpleegd op 14-12-2014, via [http://www2.nijmegen.nl/gemeente/burgemeester\\_\\_wethouders/adviescommissies](http://www2.nijmegen.nl/gemeente/burgemeester__wethouders/adviescommissies).

Gemeente Zwolle

2014 Participatieraad. Geraadpleegd op 23-11-2014, via <https://www.zwolle.nl/participatieraad>



## Bijlagen

### **Bijlage 1 – Aantal onderzoeksparticipanten per gemeente**

---

1. Utrecht (10 geïnterviewden)
  - 3 Beleidsmedewerkers (diversiteit, maatschappelijke ontwikkeling LHBT beleid)
  - 3 Voorzitters van adviesraden (Saluti, ACO en adviescommissie LHBT beleid)
  - 1 vicevoorzitter van adviesraad Saluti
  - 2 Ambtelijk secretarissen (Saluti en ACO)
  - 1 Oud- ambtelijk secretaris (adviescommissie LHBT beleid)
2. Nijmegen (4 geïnterviewden)
  - 1 Beleidsmedewerker (LHBT beleid)
  - 2 Voorzitters van adviesraden (adviescommissie Lesbisch-Homo beleid en SeniorenRaad)
  - 1 Ambtelijk secretaris (ACA)
3. Den Haag (3 geïnterviewden)
  - 2 Beleidsmedewerkers (ouderenbeleid en LHBT beleid)
  - 1 organisatieadviseur (diversiteitsbeleid)
4. Haarlem (2 geïnterviewden)
  - 1 Beleidsmedewerker (diversiteit, maatschappelijke ontwikkeling en LHBT beleid) en oud-ambtelijk secretaris van de Stedelijke Adviesraad Multiculturele Stad (SAMS)
  - 1 Ambtelijk secretaris van de huidige participatieraad en oud- ambtelijk secretaris van de SoZaWe en WMO-raad.
5. Zwolle (3 geïnterviewden)
  - 1 Beleidsmedewerker (sociaal domein)
  - 2 Ambtelijk secretarissen van de participatieraad (inhoudelijk en secretariael ondersteuners)