

Werk maken van diversiteit

TIPS & TRICS

voor adviesraden en lokale besturen

West-Vlaanderen 2010



Een praktische gids rond het aantrekken en behouden van diversiteit in lokale adviesraden



Provincie
West-Vlaanderen
Door mensen gedreven

Kwaliteit. Het zit in ons.

Inhoud	3
Voorwoord	5
Inleiding	7
Waarom werken aan diversiteit?	9
Wat houdt de 2/3de – 1/3de regel man/vrouw in en hoe wordt ze toegepast?	
Welke lessen kunnen we trekken uit de toepassing van de 2/3de – 1/3de regel m/v?	
Wat is de meerwaarde van een diverse samenstelling voor adviesraden?	
Tips&Trics voor adviesraden	15
Hoe kunnen we een divers rekruteringsbeleid voeren?	
Hoe kunnen we onze interne organisatiecultuur en onze manier van werken aanpassen aan de diversiteit in onze adviesraad?	
Hoe verhogen we de externe aantrekkingskracht van onze adviesraad?	
Tips&Trics voor lokale besturen	23
Hoe kunnen we adviesraden ondersteunen in hun diversiteitbeleid?	
Hoe kunnen we adviesraden meer zichtbaarheid en bekendheid geven in onze gemeente?	
Hoe kunnen we burgerparticipatie versterken via gemeentelijke adviesraden?	
Aan de slag met diversiteit	27
Stap 1: Geef een presentatie	
Stap 2: Doe de quiz	
Stap 3: Formuleer een actieplan	
Leeswijzer	32
Colofon	33

Voorwoord

Iedereen volwaardig betrekken bij het beleid: participatie. Het is een belangrijke doelstelling van het gelijkekansenbeleid van de Provincie West-Vlaanderen. Dankzij participatie worden kansen gecreëerd voor individuen en groepen om hun stem te laten horen. Bij de lokale en provinciale besturen zijn adviesraden belangrijke fora om participatie te bewerkstelligen. Noem een West-Vlaamse stad of gemeente en u vindt er talrijke adviesraden, zowel verplichte als niet verplichte. De jeugdraad, cultuurraad, sportraad, maar ook een ouderenadviesraad, welzijnsraad, milieuraad, preventieraad en nog zoveel meer.

Het is voor heel wat adviesraden echter niet makkelijk om nieuwe geëngageerde mensen aan te trekken en te behouden. Een divers samengestelde adviesraad blijft helaas nog een zeldzaamheid. Inderdaad: helaas ... Want uit onderzoek en ervaring blijkt dat een divers samengestelde adviesraad een duidelijke meerwaarde oplevert. Hebben enkel hoger opgeleide blanke mannen van middelbare leeftijd een opinie over maatschappelijke thema's? Hebben vrouwen enkel iets te zeggen over kinderopvang en niets over ruimtelijke ordening? Laat ons daar een overtuig(en)de neen op zeggen! Jongeren en ouderen, personen met en zonder handicap, holebi's en hetero's, mannen en vrouwen, mensen in en niet in armoede, allochtonen en autochtonen, ... Diverse individuen en groepen met diverse interesses. Diversiteit die moet terug te vinden zijn in zoveel mogelijk participatieve kanalen, waaronder de adviesraden.

Het is dan ook de bedoeling van deze brochure om u te informeren en te sensibiliseren over de meerwaarde van diversiteit in adviesraden. U vindt als rode draad tips & trics om te komen tot meer diversiteit in uw adviesraden. We bieden geen kant en klare handleiding maar wel een eerste aanzet om uw aandacht te vestigen op diversiteit.

Ook nieuwsgierig geworden? We wensen u een boeiende ervaring, tijdens het lezen van deze brochure en erna, in uw eigen adviesraden.

Met dank aan Gelijke Kansen in Vlaanderen voor de ondersteuning bij deze publicatie.

Marleen Titeca-Decraene,
Gedeputeerde voor sport en extern gelijkekansenbeleid



Inleiding

De brochure die voor u ligt, heeft als doelstelling om gemeentelijke adviesraden - en de lokale besturen die hen inrichten – te **versterken in hun diversiteitbeleid**. Adviesraden zijn een belangrijk middel om burgers te laten **participeren aan het lokale beleid**. Het is een hele uitdaging om in de samenstelling van adviesraden **de diversiteit van de bevolking te weerspiegelen**. Maar adviesraden die de uitdaging aangaan, hebben aangetoond dat een diverse samenstelling een belangrijke meerwaarde kan betekenen voor het functioneren van de adviesraad.

De brochure bestaat uit **vijf delen**:

- In **deel 1: Waarom werken aan diversiteit?**, bekijken we wat diversiteit betekent in de context van adviesraden en welke meerwaarde een diverse samenstelling kan hebben voor adviesraden.
- In **deel 2: Tips&Trics voor adviesraden**, verkennen we hoe adviesraden hun samenstelling diverser kunnen maken, hoe ze met hun organisatie cultuur daar ook beter op kunnen inspelen en hun werking aantrekkelijker maken.
- In **deel 3: Tips&Trics voor lokale besturen**, verkennen we dezelfde doelstellingen, maar dan wat betreft de rol die lokale besturen kunnen spelen in de ondersteuning van adviesraden in hun diversiteitsbeleid.
- In **deel 4: Aan de slag met diversiteit**, geven we adviesraden en lokale besturen die graag eens de handen uit de mouwen willen steken een concrete werkmethode om diversiteit met hun groep te bespreken en te verwerken tot een concreet mini-actieplan.
- Ben je op zoek naar meer informatie of andere instrumenten? In **deel 5: Leeswijzer**, helpen we je op weg!



Waarom werken aan diversiteit?

Diversiteit is een zeer breed gegeven. In deze brochure besteden we in eerste instantie aandacht aan het **man/vrouw verschil**. Omdat het bij vrouwen en mannen niet om een minderheid gaat, maar vooral ook omdat daar een formele regel op van toepassing is, waaraan adviesraden moeten voldoen. Vanuit de ervaringen van adviesraden rond het toepassen van deze regel, trokken we een aantal lessen en formuleerden we een aantal concrete tips&trics die we **uitbreiden naar andere menselijke diversiteitsfactoren, zoals leeftijd, etnische afkomst, seksuele geaardheid en handicap**.

Alles wat je moet weten over de 2/3de – 1/3de regel m/v

De evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen werd vastgelegd in het nieuwe gemeentedecreet van 2006. Adviesraden mogen maximaal twee derde leden van hetzelfde geslacht tellen. De vroegere uitzonderingen op deze regel zijn sinds het nieuwe decreet niet meer geldig.

Wat houdt de regel precies in?

- De 2/3de – 1/3de regel m/v geldt voor alle adviesraden zonder uitzondering;
- De regel betekent dat een adviesraad ten hoogste uit twee derde leden van hetzelfde geslacht mag bestaan;
- De regel is enkel van toepassing op de effectieve leden van de adviesraad (dus niet op plaatsvervangers en niet-stemgerechtigde leden);
- Indien een adviesraad niet correct is samengesteld, kan ze geen rechtsgeldig advies uitbrengen.

Meer weten?

Wil je hier meer over weten? Neem dan een kijkje op www.adviesraden.be.

Welke lessen kunnen we trekken uit de toepassing van de 2/3de – 1/3de regel m/v in adviesraden?

In 2008 liet de Provincie West-Vlaanderen een onderzoek uitvoeren naar de toepassing van de 2/3de – 1/3de regel m/v in adviesraden. Dit onderzoek bekeek de situatie in vier West-Vlaamse gemeenten: Anzegem, Brugge, Oostende en Staden¹. Uit dit onderzoek blijkt dat **de regel redelijk efficiënt is**; een meerderheid van de adviesraden slaagde erin om de regel correct toe te passen. Maar de regel bleek ook **weinig populair**. Heel wat adviesraden deden al langer inspanningen om een beter m/v evenwicht te krijgen, maar voor een aantal raden bleef het zeer moeilijk om dit evenwicht te realiseren. De introductie van de verplichte 2/3de – 1/3de regel m/v in 2006 werd dan ook door een aantal adviesraden als belastend ervaren. Het ging daarbij meestal om raden die door de aard van hun onderwerp over het algemeen meer vrouwen aantrekken (zoals gezins- en welzijnsraden) dan wel raden die over het algemeen meer mannen aantrekken (zoals sportraden maar vaak ook cultuurraden). Uit de gesprekken met deze raden bleek dat de **beste motivatie** voor een adviesraad om te werken aan een diverse samenstelling en dus ook een beter m/v evenwicht, niet de toepassing van de regel is, maar het ervaren van de **meerwaarde** ervan. Uit de gesprekken met de betrokken adviesraden bleek ook dat heel wat raden behoefte hadden aan een aantal hele concrete tips om een effectieve diversiteitaanpak in hun adviesraad te kunnen voeren. In deze brochure kan je dan ook beiden vinden; de **meerwaarde van diversiteit** in adviesraden en **concrete tips&trics om ermee aan de slag te gaan**.

De meerwaarde van een diverse samenstelling voor adviesraden

Een diverse samenstelling heeft een belangrijk potentiële meerwaarde voor adviesraden.

Ten eerste versterkt het de capaciteiten van een adviesraad om **zo veel mogelijk alle verschillende bevolkingsgroepen te laten participeren aan het tot stand komen van het lokale beleid**: mannen én vrouwen, maar ook jongeren én ouderen, en ook personen met een andere etnische achtergrond of een handicap. De verscheidenheid van de levenservaring en de specifieke problemen waar al deze groepen mee te maken krijgen, maken dat adviesraden potentieel over een grotere en meer relevante informatiebron beschikken. Zo kan je als sportraad bijvoorbeeld een veel nauwkeuriger beeld krijgen van wat de noden en behoeften zijn qua sportinfrastructuur van alle bevolkingsgroepen in je gemeenten.

Ten tweede: **divers samengestelde raden zijn efficiënter!** Vergelijkend onderzoek wijst uit dat diverse groepen over meer creativiteit beschikken en dat er meerdere gezichtspunten op een eenzelfde problematiek aanwezig zijn². Daardoor wordt de besluitvorming kwalitatief beter: de oplossingen die uit de bus komen, zullen relevanter zijn voor een grotere bevolkingsgroep. De ervaring wijst uit dat een diverse groep een creatiever management vereist; de organisatiecultuur van een adviesraad zal zich m.a.w. ook moeten aanpassen aan de diversiteit in de groep om deze diversiteit te kunnen aantrekken, duurzaam behouden en constructief te kunnen inzetten.

¹ Het rapport is beschikbaar op www.west-vlaanderen.be/gelijkekansen

² <http://anitaborg.org/files/businesscasegenderdiversity.pdf>

Ten derde heeft een adviesraad ook een **grotere kans om dé geschikte persoon te vinden** voor hun adviesraad indien ze de hele bevolking als potentiële visvijver beschouwen in plaats van in het bekende, vaak beperkte kringetje te vissen.

En last but not least is het werken met en in een diverse groep ook **aangenamer, dynamischer en interessanter** voor de leden van de groep, op voorwaarde dat de adviesraad in haar manier van werken zich aan deze diversiteit weet aan te passen.

Waarom investeren in diversiteit?

- Alle bevolkingsgroepen krijgen de kans om te participeren aan het lokale beleid;
- divers samengestelde raden zijn efficiënter: de besluitvorming is kwalitatief beter waardoor hun advies vollediger wordt en relevanter voor een grotere groep;
- diverse raden beschikken over een grotere rekruteringspool waardoor de kans verhoogt dat ze dé geschikte persoon zullen vinden;
- het werken met diverse groepen is aangenamer, dynamischer en interessanter, mits een aangepaste organisatie en manier van werken!

Valkuil: pas bij het denken rond diversiteit op voor de valkuil van het essentialisme. Elk individu heeft haar of zijn eigen intrinsieke waarde en vertegenwoordigt niet zomaar alle anderen van haar of zijn groep. Maar, hoe groter de diversiteit in de groep, hoe groter de kans dat je ook een diversiteit aan meningen, levenservaringen, expertise en know-how binnenhaalt.



Enkele citaten uit het onderzoek:

Vorig jaar had ik mijn been gebroken en moest ik mij behelpen met krukken. Pas toen beseften we in onze cultuurraad dat ons vast vergaderlokaal echt niet te bereiken is met een rolstoel of krukken. Ik heb dit aangekaart binnen onze adviesraad en sindsdien vergaderen we in een toegankelijke vergaderzaal.

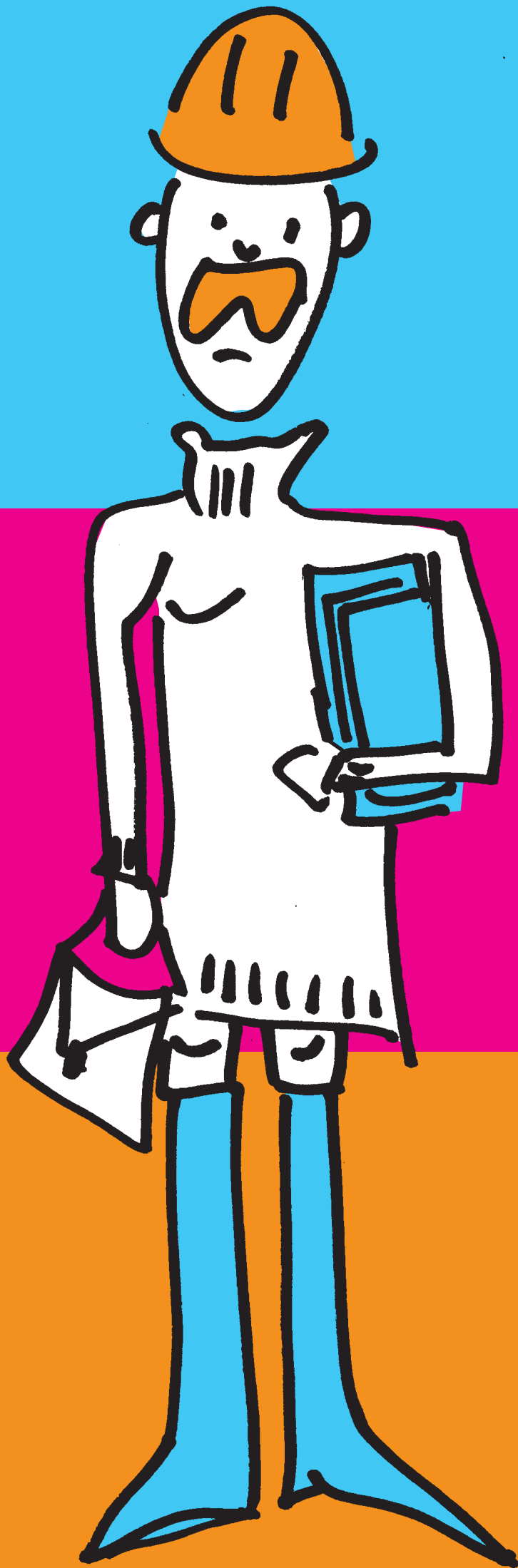
Mijn homoseksuele zoon en zijn vriend werden vorige week geweigerd voor een huurwoning, omdat de huurbaas geen 'twee venten' moest hebben. Dit kan toch niet! Ik heb gevraagd aan de voorzitter van mijn woonraad om het thema discriminatie op de woonmarkt op de agenda te plaatsen.

Ik wil graag lid worden van de gezinsraad in mijn gemeente maar ik geraak er niet met het openbaar vervoer en heb geen auto. Gelukkig heeft de secretaris voorgesteld om mij op te halen en ervoor te zorgen dat ik veilig thuis geraak.

Als enige vrouw tussen 10 mannen in de milieuraad... In het begin was het niet eenvoudig maar na een paar maanden stonden we er niet meer bij stil. Ondertussen heb ik een vrouwelijke collega aangesproken en zij heeft ook interesse voor onze raad.

De eerste man die bij ons in de welzijnsraad zetelde legde meteen een interessant thema op tafel: deeltijds werken voor mannen.

Eerlijk gezegd vind ik het ook gewoon veel gezelliger om mannen én vrouwen rond de tafel te hebben.



Tips & Trics voor adviesraden

Hebben jullie het ook moeilijk om nieuwe leden te vinden? Merken jullie dat het altijd ongeveer om dezelfde mensen gaat?

Heel wat adviesraden vinden het niet gemakkelijk om een nieuw publiek aan te trekken en zo hun bestaande raad te vernieuwen en te versterken. Het gaat immers om een vrijwillig engagement en een functie in een adviesraad wordt over het algemeen niet als erg aantrekkelijk beschouwd. Onbekend en onbemind, zo blijkt vaak. Maar mits een zekere inspanning moet het lukken.

Er zijn drie elementen waar je aan kan werken:

1. het rekruteringsbeleid,
2. de interne organisatie
3. en de externe aantrekkingskracht.

Het geheel van Tips&Trics dat we jullie voorstellen versterkt elkaar en hangt ook heel erg samen. Een adviesraad met een flexibele organisatiecultuur zal al sneller als aantrekkelijk worden beschouwd en een divers samengestelde raad zal ook de organisatie beïnvloeden en de aantrekkingskracht verhogen.

1. Hoe kunnen we een divers rekruteringsbeleid voeren?

De manier waarop adviesraden worden samengesteld is erg variabel: sommigen worden om de zes jaar verkozen, anderen vernieuwen zich doorlopend en jeugdraden vernieuwen zichzelf meestal elk jaar. Afhankelijk van het domein kan je al dan niet een aantal problemen hebben om tot een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen te komen: sommige beleidsdomeinen trekken makkelijker vrouwen aan, anderen makkelijker mannen. Als een raad erg 'vrouwelijk' is gekleurd, zal ze minder snel nieuwe mannelijke leden aantrekken en vice versa. Ook het aantrekken van leden met een andere etnische achtergrond of met een handicap kan moeilijk lopen. Minderheidsgroepen vormen vaak subculturen waarmee de doorsnee Vlaming minder in contact komt. Je moet dan ook actief op zoek gaan naar deze mensen en niet verwachten dat ze zich vanzelf zullen aandienen.

Wat kan je doen?

- Maak binnen de raad een **inventaris** op van de huidige situatie: hoe is jullie raad samengesteld? Was dat altijd al zo?
- **Bepaal met je raad waar jullie naartoe willen**: welke diversiteit streef je na en tegen wanneer wil je dit doel bereiken? Wat betreft de m/v verhouding moeten jullie naar minimum 1/3de van het ondervertegenwoordigde geslacht streven; maar misschien ben je ambitieuzer dan dat?
- **Stel een duidelijk profiel op**: wat verwacht je van het nieuwe lid? Welke interesse en ervaring is daarvoor nodig? Wees realistisch: superman of supervrouw bestaat niet en té veeleisende profielen schrikken eerder af.
- **Kies een aangepaste rekruteringsstrategie**: bij kleine gemeenten werkt de persoonlijke aanpak het beste, in grotere gemeenten moet je misschien via andere netwerken rekruteren.
- **Wees proactief** en wacht niet tot het te laat is; een samenstelling moeten corrigeren is erg lastig: ga voor een hersamenstelling actief op zoek naar nieuwe kandidaten die beantwoorden aan het profiel van de nieuwe leden die je zoekt.
- **Communiceer met de buitenwereld**: verken alle mogelijke kanalen die je tot nu toe niet hebt ingezet om nieuwe leden te vinden.

Tips&Trics

- Indien je raad bestaat uit vertegenwoordigers van andere lidorganisaties, communiceer dan van in het begin heel duidelijk dat jullie streven naar diversiteit en verzoek hen om meerdere kandidaten aan te duiden.
- Rolmodellen in het lokale verenigingsleven spelen een positieve rol: zij kunnen potentiële nieuwe leden identificeren in hun netwerk
- Vrouwen rekruteer je het makkelijkste via andere vrouwen.
- Nieuwe media (zoals sociale netwerken op het web) hebben een hoog potentieel om nieuwe leden te rekruteren, zeker bij jongeren.

2. Hoe kunnen we onze interne organisatiecultuur en onze manier van werken aanpassen aan de diversiteit in onze adviesraad?

Stel, je hebt twee nieuwe vrouwelijke leden aangetrokken; die blijken zich echter niet thuis te voelen in de raad, participeren weinig en haken na een paar vergaderingen af. Hetzelfde fenomeen zien we ook bij personen uit minderheden. Je kunt jezelf de vraag stellen of de manier waarop jullie functioneren op één of andere manier deze personen weinig of niet aanspreekt en misschien hen zelfs actief ontmoedigt. Dan is het tijd om jullie vergader- en organisatiecultuur een nieuwe impuls te geven.

Wat kan je doen?

- Maak een inventaris van de **noden** en de **drempels** die de diverse doelgroepen die je wilt aantrekken eventueel kunnen verhinderen om constructief deel te nemen aan jullie vergaderingen. Je kan bv. een aantal ex- leden bevragen: waarom gingen ze weg? Of vraag aan potentiële kandidaten die het niet zien zitten, onder welke omstandigheden ze zich wel willen engageren.
- **Werk aan je vergadercultuur:** lopen jullie vergaderingen altijd uit? Zijn jullie altijd voornamelijk bezig met administratie en procedures? Voelt een vergadering aan als een gezellig praatcafé waar al eens een verkeerd grapje mag vallen? Dan is het dringend tijd voor een nieuwe impuls. Bespreek met de raad hoe jullie eigenlijk graag zouden willen functioneren en zorg daarbij dat iedereen haar of zijn stem kan laten gelden. Trek daar de nodige conclusies uit en maak concrete afspraken over lengte, duur, taakverdeling, agenda van de vergadering en verbeter de efficiëntie van het interne overleg.
- De bedoeling van een adviesraad is burgerparticipatie te stimuleren. Niet iedereen is echter vertrouwd met een dergelijke participatiecultuur. **Neem de tijd om aan nieuwe leden uit te leggen wat de bedoeling is** van de raad, hoe dat het overleg georganiseerd wordt en moedig hen aan om vragen te stellen en voorstellen te doen. Personen van een andere afkomst hebben vaak nood aan een leertraject waarbij het duidelijk is dat er van hen in het begin niet veel verwacht wordt, maar dat hen in staat stelt om op termijn hun functie optimaal in te vullen.
- Ook **taal** en meer bepaald **vakjargon** kan een drempel zijn voor nieuwkomers of personen met een andere moedertaal. Stimuleer daarom tijdens de vergadering een helder en eenduidig taalgebruik en leg desnoods technische termen of vakjargon uit aan nieuwkomers.

Tips&Trics

- Er bestaat niet zoiets als het ideale tijdstip voor een avondvergadering. Ouders van jonge kinderen zijn vaak pas wat later op de avond beschikbaar en willen het meestal niet laat maken. Zoek met je raad de best mogelijke oplossing en werk vooral aan de duur van de vergaderingen: een vergadering was nog nooit té kort... De ervaring wijst uit dat vrouwen efficiënte tijdsbeheerders zijn, maak daar gebruik van!
- Misschien is vervoer een probleem voor potentiële nieuwe leden: niet iedereen beschikt over een eigen wagen en het openbaar vervoer is niet altijd de ideale oplossing 's avonds laat. Bekijk in dat geval of er een mogelijkheid is om leden van dezelfde buurt samen te laten rijden.
- Een vergadering voorzitten is een hele verantwoordelijkheid en een vaak moeilijke taak. Sommige raden passen daarom een rolbeurt toe: de leden nemen om beurten de taak op zich om de vergadering te faciliteren en zo efficiënt mogelijk te laten verlopen. Dit is meestal een zeer interessant leerproces voor alle betrokkenen en verhoogt de efficiëntie van de vergadering na een tijdje aanzienlijk.
- Jeugdleden zijn vaak heel creatief met nieuwe media, ze hebben hun eigen websites of gebruiken één van de sociale netwerken op het internet om leden uit te nodigen. Misschien zit daar ook voor jullie raad muziek in?

Meer weten?

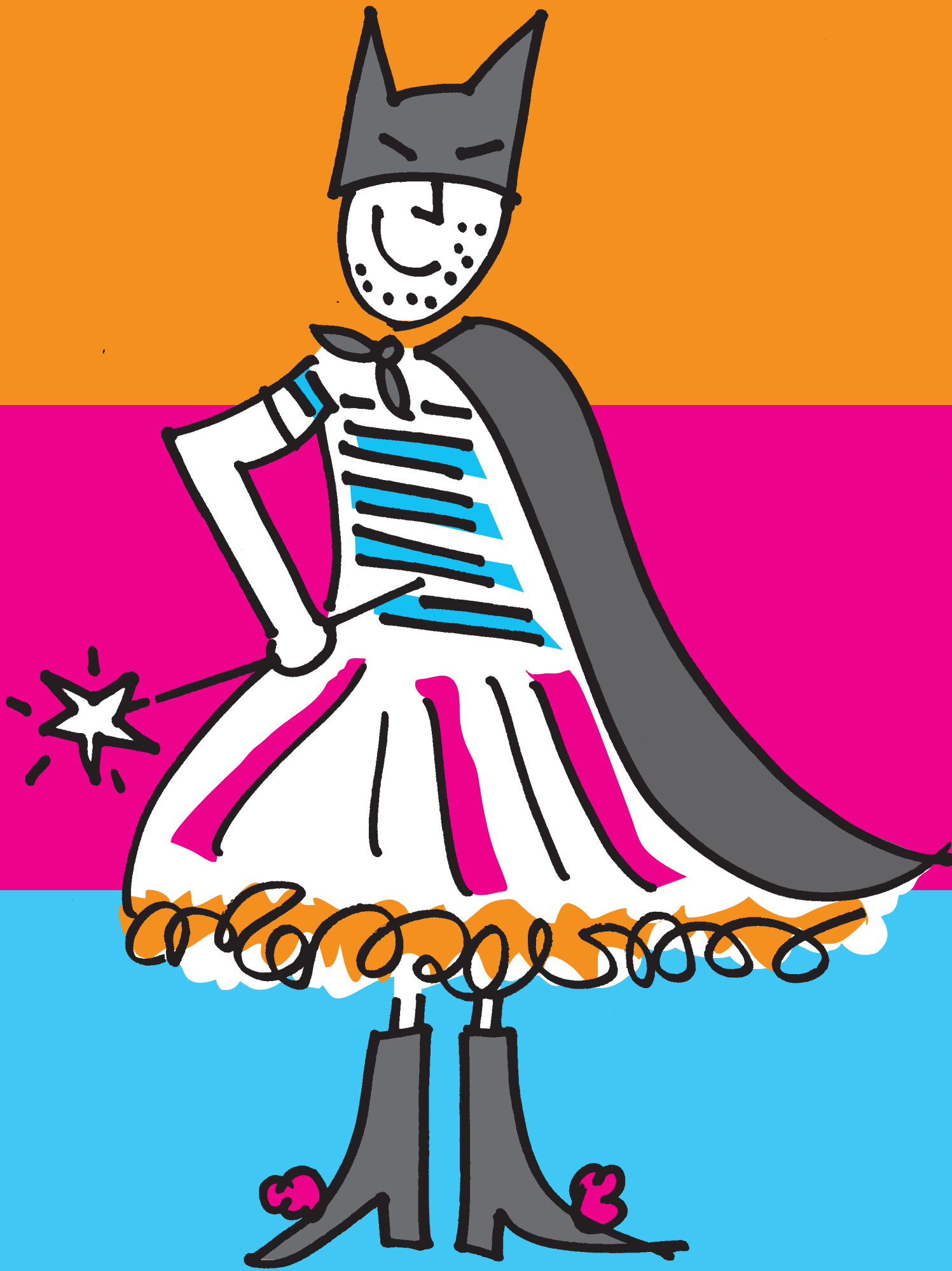
In Eerste hulp bij adviesgevallen vind je nog heel wat ideeën om aan je vergader- en organisatiecultuur te werken (zie leeswijzer).

3. Hoe verhogen we de externe aantrekkingskracht van onze adviesraad?

Zoals we in de vorige punten duidelijk maakten, kan je werken aan de aantrekkelijkheid van jullie adviesraad door te werken op de organisatiecultuur en door de manier van werken aan te passen aan de diversiteit in jullie adviesraad. Een andere manier om de aantrekkingskracht van jullie adviesraad te versterken is door een grotere zichtbaarheid voor jullie adviesraad te creëren en door jullie thema's en acties te diversifiëren.

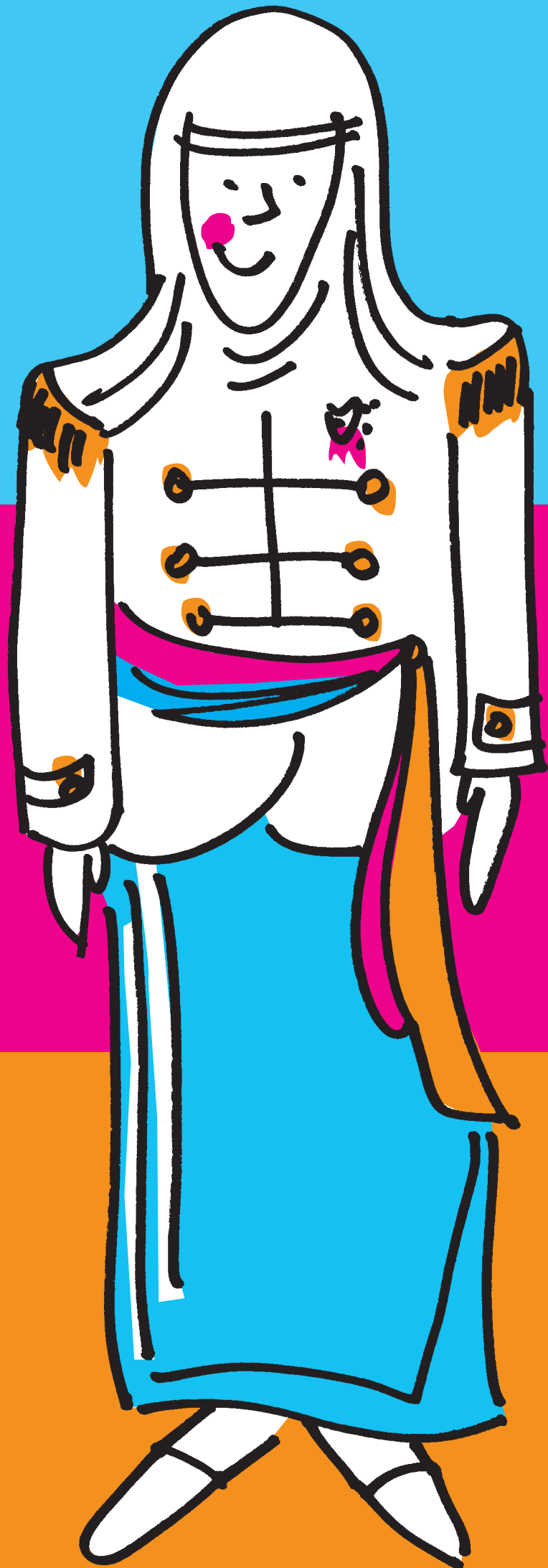
Wat kan je doen?

- **Versterk het thematisch werken** binnen jullie adviesraad. Er wordt in adviesraden heel wat tijd besteed aan administratieve procedures; die zijn vaak noodzakelijk maar niet iedereen loopt daar even warm voor. Bekijk binnen jullie raad op welke manier jullie meer thematisch kunnen gaan werken. Daardoor zal de inhoud een groter gewicht krijgen - wat heel wat leden bijzonder zullen appreciëren - waardoor je waarschijnlijk ook makkelijker nieuwe leden zal kunnen aantrekken. Zorg dat er thema's aan bod komen die alle leden aanspreken: misschien zijn er wel specifiek vrouwelijke thema's die aan bod moeten komen, of thema's die te maken hebben met culturele of sociale diversiteit.
- Organiseer in de mate van het mogelijke concrete acties met jullie adviesraad. Werken rond een specifiek project is erg stimulerend en creëert een band tussen de leden. Dergelijke **concrete acties** zijn niet voor alle raden een haalbare kaart, maar bekijk binnen jullie raad welke ideeën er zijn en in welke mate die haalbaar zijn. Draag er hierbij zorg voor dat iedereen aan bod komt: vrouwen en mannen hebben niet noodzakelijk dezelfde interesses, mensen met een andere achtergrond aarzelen misschien om hun ideeën op tafel te leggen...
- Werk aan de **zichtbaarheid** van je adviesraad: concrete acties zijn een eerste middel om een grotere bekendheid te verkrijgen bij een breder publiek. Dat werkt valoriserend en kan zeer motiverend zijn voor jullie leden. Bekijk ook over welke andere manieren jullie beschikken om jullie werking als geheel in de kijker te zetten. Een grotere bekendheid en een positief imago zal een hele hulp zijn bij het rekruteren van nieuwe leden. Bekijk bij het kiezen van je kanalen of alle bewoners via deze kanalen bereikt zullen worden; misschien zal je een specifieke strategie moeten ontwikkelen om bv. anderstaligen te bereiken.



Tips&Trics

- Maak een **voorstellingsbrochure of foldertje** over jullie adviesraad. Dat kan je verspreiden via de gemeentelijke diensten waar het publiek komt of bijvoegen bij het onthaalpakket voor nieuwe inwoners van de gemeente.
- Treed elk jaar naar buiten met de goede werking van jullie adviesraad; dat kan bv. in de vorm van een beknopt **activiteitenverslag** dat je verspreidt via het gemeentelijk nieuwsblad of op de website van de gemeente.
- Schiet zelf in actie en **ga je lidverenigingen opzoeken**: je werkt ermee aan jullie zichtbaarheid, maar je krijgt zo ook informatie over de verwachtingen van je leden.
- Reserveer regelmatig tijd om over een **inhoudelijk thema** te debatteren.
- Laat iedereen **zelf thema's suggereren** waaruit de groep een keuze kan maken en maak daarmee een thematisch jaarplan op.
- Organiseer een **opendeuravond** waarop je potentiële nieuwe leden en geïnteresseerden uitnodigt om met jullie werking kennis te maken.
- Organiseer een **publieksevenement**: vb. een Landbouwraad die een wandel- en fietsroute publiceert, een Milieu- en natuurraad die een gezamenlijke wandeling organiseert met boeren en natuuractivisten, een Bibliotheekcommissie die een lezing organiseert, een Noord-zuid raad die een tentoonstelling inricht etc.
- **Evalueer** jaarlijks je inspanningen: wat werkt en wat niet? Welke meerwaarde ervaar je door je nieuwe aanpak?



Tips & Trics voor lokale besturen

De gemeentelijke ambtenaren die vanwege het lokale bestuur in een adviesraad zetelen, zijn vaak de drijvende kracht achter een adviesraad en een zeer belangrijke schakel in het goed functioneren van die adviesraad.

1. Hoe kunnen we als lokaal bestuur adviesraden ondersteunen in hun diversiteitbeleid?

Lokale besturen kunnen een belangrijke rol spelen bij het algemeen aansturen van adviesraden en in het bijzonder hun diversiteitaanpak. Ongetwijfeld zijn er in jouw gemeente ambtenaren met veel kennis van zaken en creatieve ideeën over deze materie door hun jarenlange terreinervaring; maar het is ook waarschijnlijk dat zijn of haar expertise niet systematisch gedeeld wordt met de collega's.

Wat kan je doen?

- De praktijk wijst uit dat het een goed idee is om per gemeente **één ambtenaar als verantwoordelijke** aan te stellen voor het opvolgen van de adviesraden als algemene problematiek en/of voor het opvolgen van hun diversiteitaanpak. Ze kunnen via hun contacten met de individuele verantwoordelijke ambtenaren correcte informatie over de regelgeving doorspelen maar ook problemen sneller detecteren en signaleren.
- Zorg dat deze gemeentelijke contactpersoon voor adviesraden een duidelijk **mandaat** krijgt van het lokaal bestuur en voldoende **ruimte in haar of zijn takenpakket** om deze taken op te nemen.
- Nog een bijzonder waardevol instrument is het installeren van een **jaarlijks overleg tussen alle lokale ambtenaren die een adviesraad opvolgen**. Op dit overleg kan de diversiteitaanpak van de verschillende raden uitvoerig aan bod komen. De uitwisseling van praktijkervaring, het bekijken van specifieke knelpunten met collega's zijn het middel bij uitstek om constructieve veranderingen in te zetten en tot een goed einde te brengen. Dit lerende netwerk zal ongetwijfeld zijn vruchten afwerpen.
- De gemeentelijke contactpersoon kan jaarlijks **de diversiteit in de samenstelling van de gemeentelijke adviesraden evalueren** en een beknopt verslag voorleggen aan de gemeenteraad.
- Waarom niet een **kijkje gaan nemen buiten de gemeentegrenzen**? Wellicht zijn er adviesraden in andere gemeenten die met dezelfde hindernissen als jullie te maken krijgen. Een uitwisseling tussen adviesraden of tussen gemeentelijke contactpersonen van verschillende gemeenten kan de creativiteit en het leerproces enkel versterken.

2. Hoe kunnen we als lokaal bestuur adviesraden meer zichtbaarheid en bekendheid geven in onze gemeente?

Lokale besturen kunnen ook een belangrijke ondersteunende rol spelen om de zichtbaarheid van de verschillende adviesraden te versterken en om hun werking te ondersteunen.

Wat kan je doen?

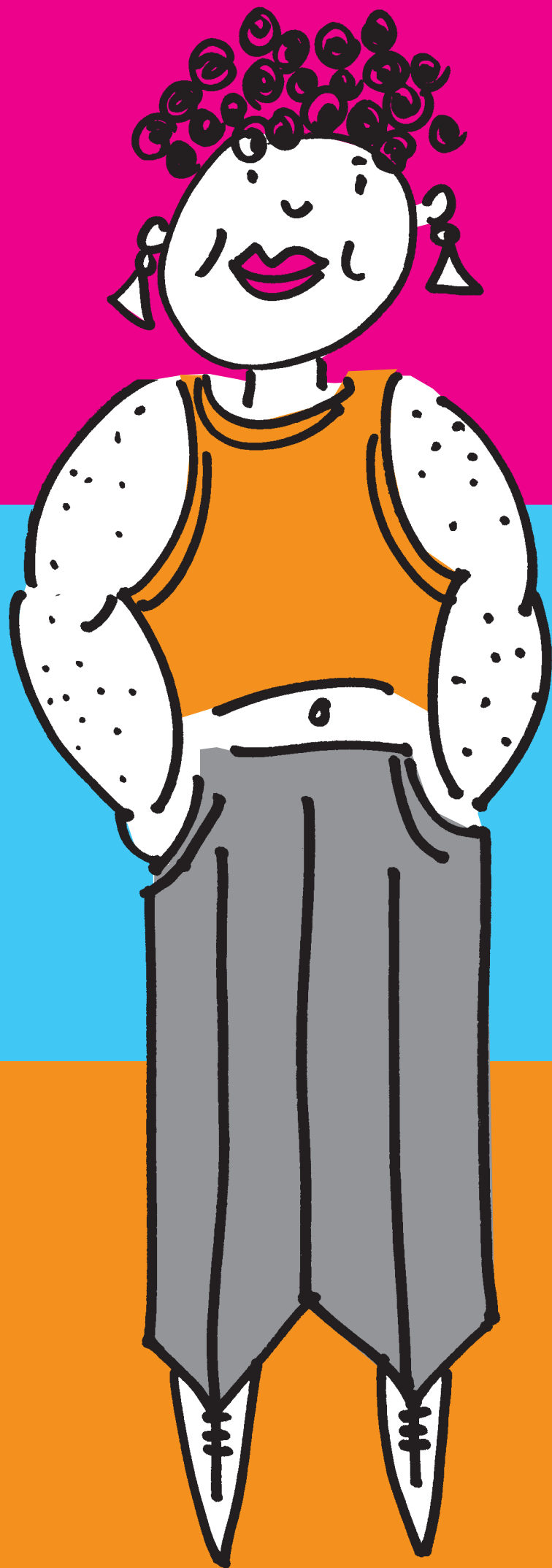
- Maak ruimte in het gemeentelijk informatieblad of website voor adviesraden zodat ze zich bekend kunnen maken.
- Introduceer een informatieve brochure over jullie gemeentelijke adviesraden in het welkomstpakket voor nieuwe bewoners.
- Maak gebruik van gemeentelijke evenementen om de adviesraden bij de bevolking bekend te maken met vb. een infostand, een vermelding van de deelnemende of organiserende adviesraad in de publiciteit voor het evenement etc.

3. Hoe kunnen we als lokaal bestuur burgerparticipatie versterken via gemeentelijke adviesraden?

De adviesraden zijn in het leven geroepen om burgerparticipatie te stimuleren aan het lokale beleid.

Wat kan je doen?

- Geef als lokaal bestuur altijd binnen een redelijke termijn antwoord op de adviezen die verstrekt worden door de diverse adviesraden, ook als het antwoord op hun suggesties negatief is of als er pas op lange termijn gevolg aan gegeven kan worden. Er is niets zo frustrerend voor adviesraden als de indruk krijgen dat de geleverde inspanningen uiteindelijk weinig of geen impact hebben op het beleid.
- Communiceer als lokaal bestuur dat jullie burgerparticipatie belangrijk vinden en dat gemeentelijke adviesraden een belangrijk instrument voor jullie zijn om deze burgerparticipatie in praktijk te brengen.
- Publiceer jaarlijks een beknopt gemeenschappelijk jaarverslag over de werkingen en activiteiten van de diverse adviesraden en benoem en valoriseer hierin de bijdrage die de burgers via de adviesraden hadden op het gevoerde of nog te voeren beleid.



Aan de slag met diversiteit

Is je adviesraad of lokaal bestuur geïnteresseerd om wat tijd aan diversiteit te besteden? Stel dan voor om een vergadering te wijden aan de **korte vormingsmodule** die we voor jullie ontwikkelden. Deze vormingsmodule kan je zelf animeren. Ze bestaat uit 3 stappen:

- Stap 1: Geef een presentatie
- Stap 2: Doe de quiz
- Stap 3: Formuleer een actieplan

Bereid je goed voor: lees de brochure grondig en gebruik het bijgevoegde werkblad om het vormingsmoment voor te bereiden.

Stap 1: Geef een presentatie

We maakten een PowerPoint presentatie op basis van de brochure. Deze presentatie zal je toelaten op een half uurtje tijd de inhoud van de brochure met je groep te delen.

Wat moet je doen?

- **Download** de PowerPoint presentatie van de website van de provincie: www.west-vlaanderen.be/gelijkekansen (gender)
- Begin de vormingsmodule met een kort woordje uitleg over wat er op het **programma** staat.
- **Presenteer de slides:** ongetwijfeld zullen er vragen komen over de slides. Antwoord naar je beste vermogen op deze vragen of verwijfs de deelnemers naar de brochure en de leeswijzer indien je niet onmiddellijk een antwoord klaar hebt.

Stap 2: Doe de quiz!

We ontwikkelden een ludieke quiz op basis van de inhoud van deze brochure. Op deze manier kan je nagaan of iedereen de voornaamste punten heeft onthouden. Laat hier ook ruimte voor debat, niet iedereen zal of moet het overal mee eens zijn. De quizvragen en antwoorden kan je hieronder vinden; ze werden ook opgenomen in de PowerPoint presentatie zodat je als echte quizmaster te werk kan gaan. Voor de deelnemers is er een antwoordblad uitgewerkt (zie bijgevoegde werkblad) dat je kan kopiëren en uitdelen aan de deelnemers.

Wat moet je doen?

- Kopieer het antwoordblad van de quiz van het bijgevoegde werkblad voor alle deelnemers.
- Verdeel je groep in kleine teams van 3 à 5 personen.
- Projecteer de slides met de vragen (PowerPointpresentatie), lees een vraag voor en geef de groepjes enkele seconden om te antwoorden. Geef het correcte antwoord en laat de groepjes even reageren op de inhoud. Ga door naar de volgende vraag.
- Debatteer: na de quiz kan je verder ingaan op de vragen en de punten die er tijdens de presentatie en de quiz naar boven zijn gekomen. Is niet iedereen het overal mee eens? Des te beter, zo kan je duidelijk afbakenen waar jullie als groep wel achter staan, zolang dat dat natuurlijk niet in strijd is met de doelstellingen van het participatiedecreet en de 2/3de 1/3de regel m/v...

De quizvragen

1. Diversiteit in adviesraden heeft de maken met:

- a. het installeren van een divers aanbod aan activiteiten
- b. rekening houden met m/v verschillen
- c. rekening houden met alle verschillende groepen waaruit de bevolking bestaat die je vertegenwoordigt

Juiste antwoord: c. Diversiteit gaat over m/v verschillen maar ook over leeftijd, handicap, etniciteit, seksuele voorkeur, sociale klasse etc.

2. De 1/3de - 2/3de regel houdt in dat adviesraden maximaal twee derde leden van hetzelfde geslacht tellen.

Deze regel is van toepassing op:

- a. enkel die raden die dat expliciet in hun statuten inschrijven
- b. alle adviesraden
- c. alle adviesraden behalve diegenen die daarop een uitzondering krijgen van hun inrichtende overheid

Juiste antwoord: b. Uit de omzendbrief BB 2007/03 blijkt duidelijk dat het de intentie is van de overheid om deze regel toe te passen op alle adviesraden.

3. De 1/3de - 2/3de regel in adviesraden is van toepassing op:

- a. enkel de effectieve leden
- b. effectieve leden en plaatsvervangende leden
- c. stemgerechtigde leden

Juiste antwoord: a.

4. De 1/3de - 2/3de regel is:

- a. efficiënt er erg populair
- b. efficiënt maar weinig populair
- c. niet efficiënt en niet populair

Juiste antwoord: b. Uit het actie-onderzoek in opdracht van de Provincie West-Vlaanderen in 2008 blijkt dat de regel wel degelijk een impact heeft, maar dat hij weinig populair is.

5. De beste motivatie voor adviesraden om te werken aan een diverse samenstelling, is:

- a. het ervaren van de meerwaarde ervan voor de eigen werking
- b. het respecteren van de officiële regelgeving zodat het advies rechtsgeldig is
- c. de voorbeeldrol van een adviesraad

Juiste antwoord: dit is een strikvraag, alle antwoorden zijn in principe correct, maar uit het actie-onderzoek bleek vooral antwoord a een motiverende kracht te hebben.

6. Divers samengestelde raden zijn efficiënter:

- a. omdat enkel leden van een bepaalde groep de noden en behoeften van die groep kunnen vertolken
- b. omdat hoe groter de diversiteit in de groep is, hoe groter de kans dat je ook een diversiteit aan meningen binnenhaalt
- c. omdat ze veel sneller kunnen werken

Juiste antwoord: b. Uitgebreid wetenschappelijk onderzoek toont aan dat divers samengestelde groepen efficiënter en doelmatiger werken dan homogeen samengestelde groepen, omdat ze beschikken over een hoger potentieel aan diverse meningen en relevante informatie. De creativiteit verhoogt in een dergelijk groep en de kwaliteit van de beslissingen verbetert.

7. Een diverse samenstelling van je adviesraad, bekom je het beste door:

- a. de nieuwe samenstelling af te wachten en dan de onevenwichten te corrigeren
- b. pro-actief op zoek te gaan naar potentiële leden voor je de raad opnieuw samenstelt
- c. eerst de huidige situatie van je raad te evalueren en dan pro-actief op zoek te gaan naar nieuwe potentiële leden

Juiste antwoord: c. De situaties in de raden kunnen zeer uiteenlopend zijn; het is best om eerst de eigen situatie in kaart te brengen en een aangepaste strategie te ontwikkelen om de diversiteit in de groep te verhogen.

8. Om de diversiteit in je raad te stimuleren en te behouden, is het:

- a. voldoende om nieuwe leden aan te trekken
- b. voldoende om nieuwe leden bekend te maken met de werking van de adviesraad
- c. nodig om je vergadercultuur en manier van werken ook eventueel aan te passen zodat iedereen er zich in thuis voelt

Juiste antwoord: c. Het is vaak niet voldoende nieuwe leden aan te trekken, raden moeten ook hun vergadercultuur aanpakken en oog hebben voor elementen in hun werking die nieuwe leden kunnen ontmoedigen (vb. taalproblemen, vakjargon, lange vergaderingen, transport problemen etc...)

9. Participatief werken in een adviesraad, betekent:

- a. dat je open staat voor suggesties van iedereen
- b. dat je uitdrukkelijke de mening van iedereen vraagt over alle agendapunten
- c. dat je iedereen de kans geeft om een inbreng te doen in de te agenderen punten

Juiste antwoord: dit is een strikvraag, alle antwoorden zijn in principe goed, maar antwoord c. is het meest verregaande.

10. Als adviesraad word je aantrekkelijk als:

- a. je veel opmerkingen geeft aan het gemeentebestuur over hun beleidsplannen
- b. iedereen in je vergaderingen zo veel en zo lang als zij of hij wilt, mag inbrengen
- c. thema's bespreekt die uit de groep komen en daar in de mate van het mogelijke concrete acties aan verbindt

Juiste antwoord: c. Voor bepaalde adviesraden kan dit bijzonder moeilijk zijn omwille van de vastgelegde opdracht; maar waar een wil is, is een weg en in je diverse groep zijn er vast wel creatieve ideeën hierover.

Extra vragen voor lokale besturen

11. Gemeentelijke adviesraden functioneren het beste:

- a. als er maar één gemeentelijke ambtenaar bij betrokken is
- b. als er een contactpersoon per gemeente alle andere gemeentelijke ambtenaren verantwoordelijk voor een adviesraad ondersteunt
- c. als je de problemen oplost wanneer die zich voordoen

Juiste antwoord: b. Een centrale contactpersoon kan een overzicht maken, goede praktijken identificeren, problemen signaleren en een lerend netwerk creëren met de individuele ambtenaren door jaarlijks samen te zitten en de diverse situaties te bespreken.

12. Gemeentelijke adviesraden trekken het beste nieuwe leden aan:

- a. als je hun zichtbaarheid en bekendheid bij de bevolking systematisch versterkt
- b. als ze achter de schermen hun werk mogen doen
- c. als je eenmaal per jaar adviesraden in het algemeen in de gemeentelijke kijker zet

Juiste antwoord: a. Adviesraden met een transparante werking en een hoge zichtbaarheid in de gemeente zijn aantrekkelijker.

Stap 3: Maak een actieplan

We ontwikkelden voor jullie een eenvoudige groepsoefening waarmee je op korte tijd een aantal concrete acties kan identificeren die je met jullie adviesraad of lokaal bestuur kan ondernemen. De gedetailleerde instructies kan je hieronder terugvinden. Lees de instructies nauwkeurig en probeer het even voor jezelf uit op voorhand.

Wat moet je doen?

- Je kan op twee manieren te werk gaan: ofwel doe je een brainstorm met de groep en je werkt enkel met de ideeën van de groep zelf. Vraag hen alle werkpunten te formuleren waar zij aan willen werken en noteer ze op een flip.
- Indien je liever met de voorgeformuleerde kopieerbladeren werkt, vergroot dan maximaal het formulier dat je terug kan vinden op het bijgevoegde werkblad met de kopieermachine (of schrijf ze over op een flip). Er zijn twee versies: eentje voor adviesraden en een ander voor lokale besturen.
- Geef aan alle deelnemers 3 à 5 kleine zelfklevende bolletjes (te vinden bij je lokale drukker). Vraag de deelnemers hun stickertjes te plaatsen bij de actiepunten die zij prioritair vinden; indien ze andere punten willen aanpakken, mogen ze die aan de lijst toevoegen.
- Bekijk het resultaat samen met de groep: welke actiepunten kregen het meeste stickers? Kan iedereen zich vinden in deze actiepunten? Op welke termijn willen we deze punten realiseren? Wie gaat dit opvolgen? Wanneer gaan we er verder op in? Etc.
- Maak een verslag van deze oefening en voilà, daar is je actieplan!
- Gebruik jullie actieplan een jaar of wat later om jullie inspanningen te evalueren. Wat hebben jullie acties opgebracht?

Stuur je actieplan in! Ga je concrete acties ondernemen voor meer diversiteit in jullie adviesraad en/of lokale besturen? Prachtig! Laat het ons weten. Ook andere gemeenten zijn geïnteresseerd in jullie creatieve ideeën. Wie weet kunnen we jullie in contact brengen met andere gemeenten die gelijkaardige initiatieven ontwikkelen, contact via www.west-vlaanderen.be/gelijkekansen.

Brochures

10 tips Adviesraden, de Wakkere Burger vzw (gratis te downloaden van de website www.adviesraden.be)
Eerste hulp bij adviesgevallen, De Wakkere Burger vzw (€6 te bestellen via dwb@dewakkereburger.be)

Tijdschriftartikels

Werk maken van diversiteit: 10 tips, van de Ven, de Groot en de Vries. In: Management executive, juli/augustus 2004.

Rapporten

De toepassing van de 2/3de – 1/3de regel m/v in West-Vlaamse adviesraden: een actie-onderzoek van de Provincie West-Vlaanderen. Genderatwork vzw, 2008 (beschikbaar op www.west-vlaanderen.be/gelijkekansen).

Websites

www.adviesraden.be
www.gelijkekansen.be
www.participatiewijzer.be
www.west-vlaanderen.be/gelijkekansen (gender)

Auteur

Katlijn Demuyck, vzw Genderatwork

Eindredactie

Bieke Depoorter, Gelijke Kansen - Dienst Welzijn Provincie West-Vlaanderen

Illustraties

Regine De Loose, www.la-voila.be

Oplage

500

Lay-out, prepress & druk

Grafische dienst, provincie West-Vlaanderen

V.U: Patrick Delanoeye, dienst Welzijn; Koning Leopold III laan 41, 8200 Brugge
Depotnummer : D/2010/0248/01



www.west-vlaanderen.be/welzijn