# Herstructurering
# Adviesraad Sociaal Domein
# Geertruidenberg

Advies voor de overgang naar een brede adviesraad

zorgbelang brabant zeeland

April 2025

# Inhoud

Aanleiding ..... 2
Vraag aan Zorgbelang ..... 2
Gewenste resultaat ..... 3
Gekozen werkwijze ..... 3
A. Situatie tot nu ..... 5
Inleiding ..... 5
Samenvattend ..... 6
B. Ideaalplaatje ..... 7
Inleiding ..... 7
Samenvattend ..... 7
C. Wat is nodig om van de huidige situatie (A) naar het ideaalbeeld (B) te komen? ..... 8
Inleiding ..... 8
In gesprek ..... 8
Samenvattend ..... 10
Advies van Zorgbelang ..... 12

# Aanleiding

In 2017 heeft de gemeente Geertruidenberg besloten tot de vorming van een Adviesraad Sociaal Domein (ASD). Deze raad omvat de voormalige Wmo-raad en de cliëntenraad sociale zekerheid en de Jeugd(wet). De ASD heeft als centrale doelstelling om burgers en ervaringsdeskundigen vanuit een onafhankelijke positie te betrekken bij de voorbereiding, vaststelling, uitvoering en evaluatie van het sociaal domein.

De motivatie achter de vorming van de ASD is gebaseerd op de visie van decentralisatie in het sociaal domein. Naast de Adviesraad Sociaal Domein bestaat er sinds 2011 in de gemeente ook een Seniorenraad (SR), die zich richt op ouderenparticipatie en ondersteuning bij het ontwikkelen van ouderenbeleid.

In 2025 gaat de gemeente Geertruidenberg werken vanuit een integrale aanpak. Het nieuwe beleidskader voor het sociaal domein richt zich op verschillende levensfases en levensgebeurtenissen. Om de (formele) participatie van inwoners effectief vorm te geven, is een integrale aanpak belangrijk, waarbij niet alleen specifieke doelgroepen worden benaderd, maar het gehele sociaal domein wordt betrokken.

De gemeente Geertruidenberg kent twee aparte adviesorganen en wil graag komen tot een integraal adviesorgaan voor het sociale domein door middel van een brede adviesraad bestaande uit leden die contact hebben met diverse doelgroepen.

De wens is om te komen tot 1 brede adviesraad sociaal domein, hierbij rekening houdend met een drietal uitgangspunten:

1. Integraal werken
2. Optimale samenwerking met de gemeente
3. Een juridisch sluitend geheel

## Vraag aan Zorgbelang

De gemeente Geertruidenberg heeft aan Zorgbelang gevraagd:

- een advies uit te brengen om te komen tot het bekrachtigen van het voornemen om tot één adviesraad te komen in het sociaal domein.
- een advies te geven over wat er formeel moet worden geregeld om tot deze herstructurering van de adviesraden te komen.
- inzicht te geven in welke stappen genomen moeten worden om dit proces vorm te geven, waarbij standpunten van de betrokken partijen (ASD, Seniorenraad en ambtenaren sociaal domein) gezamenlijk worden vormgegeven.
- input te geven voor het opstellen van een collegevoorstel voor herstructurering ASD.

## Gewenste resultaat

Het gewenste resultaat moet zijn:

Een gedragen advies om te komen tot een brede Adviesraad sociaal domein binnen de gemeente Geertruidenberg, met daarin de volgende zaken:

- inrichting en organisatie van de raad;
- werkwijze en activiteiten van de raad;
- samenwerking binnen de raad;
- inzichtelijk maken wat er nodig is aan ondersteuning.

## Gekozen werkwijze

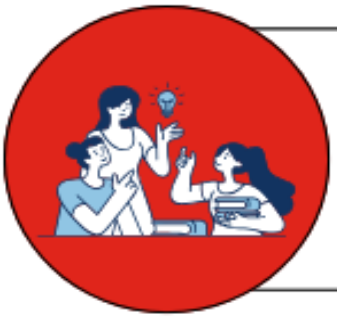
Er is gekozen voor een werkvorm waarin de beginsituatie in kaart is gebracht, vervolgens is gekeken naar het ideaalplaatje (de gewenste situatie), om daarna te kijken wat nodig is om deze overgang tot stand te brengen. Hierbij hebben we gekozen om dit te benaderen als groeimodel. Dat wil zeggen dat we gekeken hebben naar waar de ASD en SR staan en waar zij naartoe willen. Zonder oordeel op het huidig functioneren.

Om deze input te verkrijgen, maakten we gebruik van verschillende werkvormen, zoals vragenlijsten, gezamenlijke opdrachten tijdens sessies (waarin zoveel mogelijk gerouleerd is), zodat er zoveel mogelijk hoor- en wederhoor heeft plaatsgevonden.

De input hebben wij per sessie verzameld en teruggekoppeld. Het gehele proces bestond uit een voorbereiding met beide raden individueel, 4 gezamenlijke sessies, vragenlijsten ter voorbereiding op de sessie en een terugkoppeling per sessie (met toetsing aan de start van de volgende sessie).

# HERSTRUCTURERING

## DOEL: BREDE VERTEGENWOORDIGING INWONERS

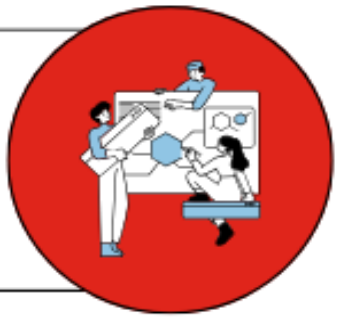


### A. SITUATIE TOT NU

Wat waren de belangrijkste gebeurtenissen?
Welke successen geboekt? Waar ben je trots op?
Welke veranderingen vonden plaats?

### B. TOEKOMST: IDEAALPLAATJE

Optimale verdeling thema's? Kennis/kunde en expertise?
Welke mensen/middelen nodig?
Hoe contact met inwoners?
Hoe contact met gemeente?
Hoe samenwerken? Met wie?



### C. WAT NODIG OM VAN A NAAR B TE KOMEN?

Welke keuzes nu maken?
Wat vraagt de toekomst van jullie ontwikkeling nu?
Welke drempels en knelpunten moeten opgelost worden?

### INTERNE FACTOREN

Vaardigheden, kennis, middelen
Interne processen
Communicatie en samenwerking met gemeenten

### EXTERNE FACTOREN

Ontwikkelingen en trends sociaal domein
Externe ontwikkelingen en trends, zoals digitalisering, diversiteit en inclusie, netwerken, etc.
Communicatie om inwoners of andere initiatieven te bereiken of mee samen te werken.

zorgbelang brabant zeeland

# A. Situatie tot nu

## Inleiding

Tijdens het proces hebben wij de beginsituatie in kaart gebracht. Hierbij hebben wij gekeken naar:

1. De cijfers binnen het sociaal domein:
   De gemeente Geertruidenberg in kaart en het aantal leden, de huishoudelijk reglementen en verordeningen.

2. ASD - samenstelling & structuur:
   De (huidige) ASD bestaat uit 8 leden: Cees van Gageldonk, Thea Hoevenaar, Hans Houben, Esther de Jong, Marianne van Nijnatten, Tanja van Olst, Frieda van den Hout-Slagter, Hendrianne Paans (op het moment van herstructureringssessies met zwangerschapsverlof).

   De ASD beschikt over een huishoudelijk reglement (d.d. 23 oktober 2017) en een verordening (d.d. 1 januari 2018).

   Tijdens het voorbereidende gesprek is aangegeven dat er belang wordt gehecht aan: samenwerking, kwaliteit, snelheid, proactiviteit en gezelligheid. Daarnaast vindt men de onafhankelijke status belangrijk (de ASD is geen politiek orgaan). Ook sluit een aantal leden van de SR aan bij de vergaderingen van de ASD. Men kijkt terug op een verleden waarin veel heeft plaatsgevonden, zoals personele wisselingen bij de gemeente, wisselingen in het aantal leden en voorzichtige samenwerking met de SR.

3. SR – samenstelling & structuur
   De SR bestaat uit 6 leden: Chris Verhoeven (afwezig door ziekte tijdens herstructureringssessies), Jan van Vessem, Hans Leeggangers, Pieter Knaap, Carin van der Pluijm, Theo Kuijpers.

   De SR beschikt over een huishoudelijk reglement (d.d. 20 februari 2013) en een verordening (d.d. 29 september 2011).

   Tijdens het voorbereidende gesprek is aangegeven dat de SR nagenoeg heeft stilgelegen tijdens corona (er werd niet digitaal vergaderd). Het aantal gevraagde adviezen is daarna afgenomen en er blijkt weinig duidelijkheid te zijn binnen de gemeente over welke stukken er langs de SR moeten. Het woord ‘senioren’ ontbreekt in stukken (vanwege de meer integrale benadering van de gemeente). De zorg wordt geuit: is er voldoende aandacht voor de belangen van senioren ? Hierbij wordt aangegeven dat er wel een bovengemiddelde vergrijzing is in de gemeente Geertruidenberg. Belangrijke thema’s en aanwezige kennis binnen de SR zijn: wonen, contant geld, digitalisering, veiligheid en leefbaarheid.

4. De situatie tot nu: waar komen de SR en ASD vandaan?
   4.1 Wat waren de belangrijkste gebeurtenissen?
   4.2 Welke successen zijn geboekt? Waar ben je trots op?
   4.3 Welke veranderingen vonden plaats?

## Samenvattend

Er zijn enkele punten die als positief worden ervaren in de huidige situatie, zoals **integrale adviezen**, **goede samenwerking met ambtenaren** (ondanks veel personele wisselingen), en het werken aan **belangrijke thema's,** zoals wonen, digitalisering en veiligheid. Het feit dat er in het verleden samen een advies is opgesteld door de ASD en SR wordt als positief ervaren.

Er zijn ook opvallende negatieve punten, zoals het ontbreken van meetbare successen (specifiek bij de SR), het **gebrek aan trots** op behaalde successen en de (in het verleden gevoelde) **beperkingen in de samenwerking** met de gemeente door personeelswisselingen. Dit wijst erop dat er ruimte is voor verbetering in de effectiviteit en de stabiliteit van de samenwerking en dat er een duidelijker gevoel van voldoening en succes nodig is om de motivatie te vergroten.

# B. Ideaalplaatje

## Inleiding

In dit onderdeel hebben we input verzameld door uit te gaan van een groeimodel. Oftewel: Hoe zou de ideale raad eruit moeten komen zien? En welke ontwikkelingen zijn nog mogelijk?

Hierbij is gekeken naar:

1. Wat is de optimale verdeling van thema's? Welke kennis, kunde en expertise is aanwezig en/of wenselijk?
2. Welke mensen/middelen zijn nodig?
3. Hoe komen de raden in contact met inwoners?
4. Hoe komen de raden in contact met gemeente?
5. Hoe kunnen de raden samenwerken en met wie?

Naast groepsdiscussies hebben we gebruik gemaakt van diverse methoden en bronnen om de inzichten te verdiepen.

Tijdens de gesprekken hebben we feedback verzameld over de rol van de adviesraad en de uitdagingen rondom werkgroepen en het betrekken van nieuwe leden. Er is input uitgewerkt over communicatie-methodes, contact met de achterban en een overzicht van relevante stakeholders. We hebben een basis van kennis gelegd voor het sociaal domein, die als essentieel wordt gezien om deskundigheid aan te trekken. Dit proces heeft geleid tot een breed gedragen beeld en concrete aandachtspunten voor het versterken van de adviesraad.

## Samenvattend

Het toekomstbeeld focust zich op een **proactieve rol van de adviesraad**, waarbij de nadruk ligt op het benutten van **kennis** en het effectief **contact onderhouden met de achterban en de inwoners**.

Het idee van **werkgroepen om thema's verder uit te diepen,** leek bij de start van de ASD in 2017 een goede opzet. Al doende blijkt het een uitdaging om werkgroepen in de lucht te houden, vooral vanwege de benodigde tijd en omdat de raad meer mensen moet aantrekken om deze werkgroepen op te zetten.
Er is duidelijk een behoefte aan **motivatie** (in geval van het mogelijk aantrekken van nieuwe leden) en het betrekken van **deskundigen** is van belang om de juiste expertise binnen te halen.

Verder wordt er nadruk gelegd op het ontwikkelen van een goede **communicatie**, **beschikbaarheid van middelen** en **tijdige informatie**, wat essentieel is voor een efficiënte werking van de raad.

De focus ligt ook op het **vergroten van de betrokkenheid van de leden** door middel van **gestructureerde begeleiding en kennisdeling** (zoals buddy-systemen, cursussen en het delen van bronnen).

# C. Wat is nodig om van de huidige situatie (A) naar het ideaalbeeld (B) te komen?

## Inleiding

In de sessies hebben we besproken wat nodig is om van de huidige situatie naar het ideaalbeeld te komen, gebaseerd op het eerder genoemde groeimodel uit de ideaalsituatie. De informatie die verwerkt is in dit hoofdstuk is geen oordeel over het huidige functioneren van de ASD en SR.

We hebben gekeken naar:

- Welke keuzes moeten nu gemaakt worden?
- Wat vraagt de toekomst van jullie ontwikkeling nu?
- Welke drempels en knelpunten moeten opgelost worden?

## In gesprek

Aan de hand van 5 onderwerpen gingen de aanwezige leden van de ASD en SR met elkaar in gesprek. Ze rouleerden in kleine groepen van 2 à 3 personen en vulden aan op wat door de vorige groep was opgeschreven.

1. Functies
2. Samenstelling
3. Activiteiten
4. Tijdslijn
5. Doelstelling (visie)

Hieronder beschrijven we hetgeen besproken is per onderwerp. Dit is een mix van nieuw (wensen) en bestaand (wat al goed gaat of werkt), op basis van de ervaringen van de aanwezige leden.

### 1. Functies van de ASD

De ASD is een belangrijk orgaan om vanuit inwonersperspectief te adviseren.

Taken van de ASD zijn:

- Het geven van gevraagd en ongevraagd advies aan de gemeente.
- Het signaleren van belangrijke aandachtspunten in het beleid.
- Het kritisch en constructief reflecteren op gemeentelijk beleid.

Het streven is om de ASD een rol te geven bij de ontwikkeling van nieuw beleid, zodat zij vanaf een vroeg stadium betrokken kan worden.

Het is wenselijk dat de ASD een diverse doelgroep vertegenwoordigt, van jong tot oud. Belangrijk daarbij is creativiteit en het aanmoedigen van discussie over urgente onderwerpen binnen het sociaal domein.

De onafhankelijkheid van de ASD blijft hierbij een kernwaarde, met oog voor samenhang tussen de leden én aandacht voor de specifieke achterban.

Uitdagingen:

- Binnen de ASD is ruimte voor leden om hun kennis en expertise te ontwikkelen.
- Om dit te realiseren, is het belangrijk om een brede diversiteit te waarborgen qua leeftijd en expertise.
- Het doorbreken van vertrouwde structuren en gewoonten kan hierbij als uitdaging worden gezien.
- Daarnaast vraagt de samenwerking met de gemeente om (meer) structuur en consistentie, zodat de ASD haar rol effectief kan vervullen.

## 2. Samenstelling van de ASD

De ideale ASD bestaat uit 10 tot 12 leden om een goede afspiegeling van de inwoners van de gemeente te zijn.

Binnen de ASD zijn verschillende rollen belegd: een voorzitter, vicevoorzitter, secretaris en notulist. De ASD wordt ondersteund door een professionele ondersteuner.

Diversiteit qua disciplines binnen het sociaal domein is gewenst, zodat de ASD een breed scala aan onderwerpen kan behandelen.

De leden nemen voor de duur van 4 jaar deel aan de ASD, met de mogelijkheid om 1x te verlengen.

Het idee van een gezamenlijke koers, bijvoorbeeld via een verkiezingsprogramma, biedt inspiratie voor de toekomst.

Uitdagingen:

- Het vinden van leden met de juiste expertise blijft een aandachtspunt.
- Er wordt ook geopperd om een profielschets te ontwikkelen voor de leden en te overwegen een onafhankelijke adviseur of procesbegeleider aan te stellen, om zowel structuur als ondersteuning te bieden.

## 3. Samenwerking met andere adviesorganen en activiteiten

De samenwerking tussen de ASD en andere adviesorganen, evenals met relevante organisaties, wordt als een kansrijke richting gezien. Thema's zouden vanuit de ASD zelf ingebracht kunnen worden, met de mogelijkheid om experts uit te nodigen. Transparante communicatie naar de achterban wordt als essentieel beschouwd. Regelmatig overleg met het college kan bijdragen aan een goede samenwerking.

Motivaties:

- De diversiteit en frisse insteek van een brede ASD worden gezien als grote kracht.
- Vertrouwen en een respectvolle sfeer tussen leden dragen bij aan de samenwerking.
- Het zichtbaar delen van kennis stimuleert de waardevolle bijdrage van de ASD.

### 4. Tijdslijn van activiteiten

De werkzaamheden van de ASD zouden zich flexibel kunnen aanpassen aan de werkagenda van de gemeente. Zowel gevraagd als ongevraagd advies blijft belangrijk.

Voldoende reflectietijd en ruimte om actief bij te dragen worden wenselijk geacht.

Uitdagingen:

- Het balanceren van beschikbare tijd en taken binnen de geplande tijdslijnen kan soms als lastig worden ervaren.
- Een flexibele houding kan hierbij ondersteunend werken.

### 5. Doelstelling (visie) van de brede ASD

De brede ASD zou een rol moeten vervullen als een onafhankelijke, constructieve en kritische partner binnen het gemeentelijk beleid.

De ASD streeft ernaar om bij te dragen aan de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van beleid binnen het sociaal domein, waarbij een breed spectrum van inwoners wordt vertegenwoordigd.

Wat nodig zou zijn:

- Het ontwikkelen van een heldere visie met aandacht voor specifieke doelgroepen, zoals de jeugd, kan bijdragen aan de effectiviteit van de ASD.
- Het bieden van training en praktische handvatten voor de leden versterkt dit proces.

## Samenvattend

Om de transitie van de huidige situatie (2 aparte adviesorganen) naar het gewenste toekomstbeeld (een brede ASD) te maken, is een aantal aandachtspunten benoemd (zowel door de leden van de ASD als van de SR):

1. **Enthousiaste vrijwilligers aantrekken** en **tijd voor nieuwe leden om in te werken**: Dit kan een uitdaging zijn gezien de tijd die het kost om nieuwe leden in te werken (ongeveer een jaar).
2. **Opleiding en kennisdeling**: Leden moeten toegang hebben tot cursussen, kennisbanken en bronnen om effectief beleid te kunnen lezen en te begrijpen, met name over belangrijke onderwerpen en wetgeving, zoals de Participatiewet.
3. **Ondersteuning en middelen**: Er is behoefte aan duidelijkheid aan **ondersteuning** (in de vorm van een notulist, een professioneel ondersteuner, tijdsplanning, een ambtenaar met specifieke verantwoordelijkheden) en **middelen**, zoals vergaderruimtes, vergoedingen en een effectief communicatiesysteem (zoals IBABS, het systeem van de gemeente).
4. **Goed contact met de gemeente**: Het hebben van **korte lijnen** en een **bereikbare contactpersoon** is essentieel voor het bevorderen van de samenwerking.
5. **Verwachtingsmanagement** en **continuïteit**: Er moet duidelijk worden afgestemd wat de gemeente en de ASD van elkaar kunnen verwachten. Er moeten afspraken gemaakt worden over voorwaarden en zittingstermijnen om een stabiele, langdurige samenwerking te waarborgen.

6. **Betrokkenheid en balans**: Leden moeten voldoende tijd hebben om zich in te zetten voor de adviesraad, in balans met hun privéleven, ander vrijwilligerswerk en betaald werk.

# Advies van Zorgbelang

Op basis van de gesprekken en sessies met de leden van de Adviesraad Sociaal Domein (ASD) en de Seniorenraad (SR) adviseert Zorgbelang de gemeente Geertruidenberg als volgt:

## 1. Naar een brede adviesraad

### Verkiezingen en afvloeiingsperiode

De meeste huidige ASD-leden zitten aan hun maximale termijn van 2 keer 4 jaar (conform het huishoudelijk reglement van 23 oktober 2017), met uitzondering van enkele leden.

Wij adviseren:

- **Nieuwe verkiezingen** uit te schrijven voor de brede adviesraad.
- Een **geleidelijke afvloeiingsperiode** te hanteren, waarbij vertrekkende leden hun kennis en taken kunnen overdragen aan nieuwe leden. Dit gebeurt idealiter tussen Q3 en eind 2025, op basis van individuele afstemming.

### Werving en inwerktraject

- Start een gerichte **wervingscampagne** met bijzondere aandacht voor ondervertegenwoordigde groepen, zoals jongeren.
- Zet actief in op netwerken van zittende en vertrekkende leden voor het aandragen van nieuwe kandidaten.
- Laat nieuwe leden deelnemen aan de cursus *"Politiek Actief!"* en moedig ook zittende leden aan om zich hiervoor in te schrijven. Deze cursus kan tevens dienen als kweekvijver voor toekomstige leden.
- Zorg voor een passend **inwerkprogramma** voor nieuwe leden. Koppel nieuwe en zittende leden aan elkaar (buddy-systeem).

## 2. Communicatie

### Extern

Gebruik voor externe communicatie eenduidige en heldere taal (B1-niveau).

Wij adviseren daarnaast:

- Het formuleren van een heldere missie en visie:

  **Missie**: De ASD vormt een schakel tussen gemeente en inwoners bij beleidsopgaven in het sociaal domein. Zij signaleert knelpunten en adviseert gevraagd en ongevraagd, onafhankelijk en op basis van kennis en ervaring.
  **Visie**: De ASD wil bijdragen aan een leefbare, inclusieve samenleving waarin de menselijke maat leidend is. De leden zijn de 'voelsprieten' van de lokale samenleving richting gemeente.

  *Of in meer heldere taal:*

  **Missie**: De Adviesraad Sociaal Domein geeft gevraagd en ongevraagd advies aan de gemeente over beleid in het sociaal domein. De raad doet dit vanuit het perspectief van inwoners, signaleert knelpunten en werkt onafhankelijk, deskundig en betrokken.
  **Visie**: De Adviesraad wil bijdragen aan een sociale, leefbare en inclusieve gemeente. De leden zijn goed verbonden met de samenleving en brengen de stem van inwoners onder de aandacht van de gemeente.

- Ontwikkel een eigen **logo** en huisstijl. Gebruik dit consequent op gemeentelijke communicatiekanalen, de website en in lokale media. Schakel hiervoor een communicatiedeskundige in.
- Communiceer over de ASD: de samenstelling van de ASD, de plenaire ASD-vergaderingen, de onderwerpen waarover geadviseerd wordt en de behaalde resultaten van de ASD.

### Intern

Gebruik voor interne communicatie:

- E-mail en persoonlijke afstemming voor praktische zaken.
- IBABS voor het delen van documenten en inhoudelijke stukken.

Werkvormen zoals *adviesvangers* en een *flexibele schil* kunnen helpen om kennis van buiten naar binnen te halen en de slagkracht van de raad te vergroten.

## 3. Formele documenten

Gebruik bestaande documenten als basis en pas deze aan waar nodig:

- **Huishoudelijk reglement**: gebruik het huidige reglement als uitgangspunt, vul aan met uitgebreide functieprofielen en pas aan op basis van het groeimodel. Zie bijlage.
- **Verordening**: gebruik ook deze als basis. De gemeente bepaalt welke aanpassingen nodig zijn en verzorgt de formele procedure.

## 4. Functieprofielen

Voeg aan het huishoudelijk reglement gedetailleerde functieprofielen toe voor:

- Voorzitter
- Vicevoorzitter
- Secretaris
- Notulist
- Lid
- Professioneel ondersteuner

Deze profielen zijn bijgevoegd, inclusief een rolbeschrijving voor deelnemers aan de flexibele schil.

## 5. Training en begeleiding

Wij adviseren:

- Deelname aan de cursus *"Politiek Actief!"*.
- Een buddy-systeem voor nieuwe leden.
- Training *casuïstiek*, gericht op leren van praktijkervaringen.
- Toegang tot een kennisbank en mogelijkheid tot permanente scholing.

## 6. Doorstart en ondersteuning

Wij adviseren dat de doorstart wordt begeleid door een onafhankelijke, professionele ondersteuner.

Deze ondersteunt bij:

- Werving en selectie van nieuwe leden.
- Ontwikkeling van werkvormen voor participatie.
- Organisatie van bijeenkomsten.

## 7. Campagne en platforms

Voor de wervingscampagne adviseren we gebruik te maken van:

- Gemeentelijke communicatiekanalen (website, nieuwsbrief)
- Lokale media
- Netwerken van leden
- Wijkplatforms en bewonersinitiatieven
- Social media

## 8. Afvloeiingsperiode

Wij adviseren om met vertrekkende leden individuele afspraken te maken over de duur en vorm van hun afbouw, gericht op kennisoverdracht en begeleiding van nieuwe leden.