



**Koepel**  
**Adviesraden**  
Sociaal Domein

**Presentatie voor de adviesraden sociaal domein van de  
gemeenten Capelle aan den IJssel, Zuidplas en Krimpen  
aan den IJssel  
d.d. 8 juni 2026**



## Hoe ziet een “goed” samengestelde adviesraad sociaal domein er uit? (1/12)

Een goed samengestelde adviesraad bevat:

- Mensen met ervaringskennis (breed)
- Professionals uit de praktijk-kennis uitvoering
- Beleids- en systeemdenkers
- Analytische denkers
- Verbinding met de samenleving en netwerken
- Diversiteit in achtergrond, cultuur, leeftijd en leefwereld
- Een mix van vaardigheden: makkelijk contact kunnen leggen, makkelijk spreken met mensen uit verschillende ‘werelden’ begrijpen hoe ze kijken en denken en hun vertrouwen kunnen, winnen, lezen beleidsdocumenten, opstellen adviezen etc.

>>>



## Hoe ziet een “goed” samengestelde adviesraad sociaal domein er uit? (2/12)

### **Benodigde perspectieven**

- Een sterke adviesraad bestaat idealiter uit een evenwichtige mix van onderstaande typen.
- Eén persoon kan meerdere rollen combineren, maar alle typen “moeten” vertegenwoordigd zijn.

>>>



## Hoe ziet een “goed” samengestelde adviesraad sociaal domein er uit? (3/12)

### **Inwoners met eigen ervaringen**

Doel: De leefwereld inbrengen

Achtergrond:

- Inwoners met directe ervaring met:
- Wmo-voorzieningen
- Jeugdhulp
- Participatiewet / armoede
- Mantelzorg
- GGZ / verslavingszorg
- Beperking (lichamelijk, verstandelijk, psychisch)
- Ouders/verzorgers van kinderen in zorg
- Mensen met migratieachtergrond of laaggeletterdheid

>>>



## Hoe ziet een “goed” samengestelde adviesraad sociaal domein er uit? (4/12)

### Bijdrage:

- Signaleren knelpunten in uitvoering
- Toetsen of beleid uitvoerbaar en menselijk is
- Doorbreken van systeemdenken

### Belangrijk:

Voldoende steun, duidelijke rol, gelijkwaardig gesprekspartner

### Risico:

- Teveel aandacht voor eigen unieke ervaringen
- Behoefte aan persoonlijke belangenbehartiging

>>>



## Hoe ziet een “goed” samengestelde adviesraad sociaal domein er uit? (5/12)

### **Professionals uit het sociaal domein**

Doel: Inzicht in praktijk en uitvoering

Achtergrond:

- Sociaal werkers
- Jeugdprofessionals
- Wijkteamleden
- Mantelzorgondersteuners
- GGZ- of zorgprofessionals
- Schuldhulpverleners
- Werkcoaches / re-integratie

>>>



## Hoe ziet een “goed” samengestelde adviesraad sociaal domein er uit? (6/12)

### Bijdrage:

- Inzicht in uitvoeringsrealiteit
- Begrip van wet- en regelgeving
- Signaleren van uitvoeringsproblemen

### Risico:

- Te veel loyaliteit aan systeem → balans met mensen met eigen ervaringen is cruciaal



## Hoe ziet een “goed” samengestelde adviesraad sociaal domein er uit? (7/12)

### **Beleids- en systeemperspectief**

Doel: Brug tussen beleid en praktijk

Achtergrond:

- Mensen met kennis van:
  - gemeentelijk beleid
  - wet- en regelgeving
  - governance en financiën
  - maatschappelijke ontwikkelingen
- Zoals:
  - (Oud)-beleidsmedewerkers
  - Bestuurskundigen
  - Juristen sociaal domein
  - Kennis van gemeentelijke besluitvorming

>>>



## Hoe ziet een “goed” samengestelde adviesraad sociaal domein er uit? (8/12)

### Bijdrage

- Beleid kunnen duiden
- Breder context zien
- Vertalen van signalen naar beleidsadviezen
- Begrip van bestuurlijke en juridische kaders
- Bewaken van haalbaarheid en consistentie



## Hoe ziet een “goed” samengestelde adviesraad sociaal domein er uit? (9/12)

### **Analytisch perspectief**

Mensen met achtergrond in:

- sociologie
- psychologie
- pedagogiek
- bestuurskunde
- gezondheidswetenschappen
- data-analyse



## Hoe ziet een “goed” samengestelde adviesraad sociaal domein er uit? (10/12)

### **Gemeenschaps-en netwerkperspectief**

Doel: Collectieve ervaringen, behoeften en belangen inbrengen

Mensen die verbonden zijn met:

- vrijwilligersorganisaties
- buurtnetwerken
- migrantengemeenschappen
- jongerenorganisaties
- ouderenplatforms
- cliëntenorganisaties
- Mantelzorgorganisaties
- kerken of maatschappelijke initiatieven

>>>



## Hoe ziet een “goed” samengestelde adviesraad sociaal domein er uit? (11/12)

Waarom nodig:

- Zij brengen signalen uit de samenleving binnen.

Bijdrage:

- Inbreng collectieve ervaringen, behoeften en belangen
- Signaleren van structurele trends
- Verbinding met cliënten, naasten en netwerken



## Hoe ziet een “goed” samengestelde adviesraad sociaal domein er uit? (12/12)

### **Onafhankelijke denkers / kritische stemmen**

Doel: Kwaliteit van advisering verhogen

Achtergrond:

- Onderzoekers
- Ethici
- Filosofen
- Innovators
- Mensen met “afstand” tot het domein

Bijdrage:

- Kritische vragen stellen
- Blinde vlekken blootleggen
- Morele en ethische afwegingen inbrengen



## Essentiële kennis- en ervaringsgebieden (collectief aanwezig) (1/2)

De adviesraad moet als geheel beschikken over kennis van:

### Wet- en regelgeving

- Wmo
- Jeugdwet
- Participatiewet
- Privacy (AVG)
- Inkoop en aanbesteding (globaal)

>>>



## Essentiële kennis- en ervaringsgebieden (collectief aanwezig) (2/2)

### Leefwerelden van inwoners

- Armoede en schulden
- Psychische kwetsbaarheid
- Migratie en integratie
- Ouder worden
- Opgroeien in kwetsbare situaties
- Beperking en toegankelijkheid

### Gemeentelijke processen

- Beleidsvorming
- Besluitvorming (college, raad)
- Begrotingscycli
- Monitoring en evaluatie



## Vaardigheden en competenties (1/3)

Een adviesraad functioneert alleen goed als leden beschikken over **collectieve vaardigheden**. Niet iedereen hoeft alles te kunnen, maar als groep moet het aanwezig zijn.

### Analytische vaardigheden

- signalen herkennen
- beleid kunnen doorgronden
- impact van maatregelen beoordelen
- data en rapportages interpreteren

### Communicatieve vaardigheden

- helder formuleren
- luisteren
- doorvragen
- toegankelijk schrijven

>>>



## Vaardigheden en competenties (2/3)

### Samenwerkingsvaardigheden

- constructief vergaderen
- omgaan met verschillen
- consensus bouwen
- respectvol debat voeren

### Onafhankelijkheid en oordeelsvorming

- belangen kunnen scheiden
- kritisch en objectief denken
- integriteit

### Ervaringsdeskundigheid

- eigen ervaring kunnen vertalen naar algemene inzichten
- reflecteren op eigen positie
- grenzen bewaken

>>>



## Vaardigheden en competenties (3/3)

### Strategisch inzicht

- lange-termijn denken
- maatschappelijke trends herkennen
- risico's en kansen signaleren

### Adviesvaardigheden

- adviezen helder en onderbouwd formuleren
- alternatieven kunnen schetsen
- oplossingsgericht denken



## Persoonlijke kwaliteiten (minstens zo belangrijk)

### Onafhankelijkheid

- Niet primair eigen belang behartigen
- Kritisch durven zijn richting gemeente

### Maatschappelijke betrokkenheid

- Intrinsieke motivatie voor sociaal domein
- Oog voor kwetsbare groepen

### Open houding

- Bereidheid om te leren
- Reflectie op eigen perspectief
- Ruimte geven aan anderen

### ○ Betrouwbaarheid

- Voorbereid zijn
- Afspraak = afspraak
- Continuïteit in deelname



## Diversiteit als randvoorwaarde (geen "extraatje")

Een goed samengestelde adviesraad heeft diversiteit op meerdere assen:

- Leeftijd
- Gender
- Culturele achtergrond
- Sociaal-economische positie
- Opleidingsniveau
- Gezondheid / beperking
- Ervaring met overheid (wel/geen)
- Woon-en leefomgeving

Belangrijk: diversiteit werkt alleen als de structuur veilig en inclusief is (taalgebruik, vergadertijd, ondersteuning).



## Wat zijn drempels en oplossingsrichtingen? (1/6)

<b>Drempel</b>	<b>Wat speelt er?</b>	<b>Mogelijke oplossingen voor beleid</b>
Onbekendheid met de adviesraad	Veel inwoners weten niet dat de adviesraad bestaat of wat deze doet.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Actieve wervingscampagnes via gemeentelijke kanalen en sociale media.</li><li>- Samenwerking met welzijnsorganisaties, cliëntenraden en vrijwilligersorganisaties.</li><li>- Presentaties bij wijkbijeenkomsten en maatschappelijke organisaties.</li></ul>
Onduidelijkheid over rol en taken	Inwoners weten niet wat er van hen verwacht wordt.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Heldere functieprofielen in begrijpelijke taal.</li><li>- Voorbeeld van tijdsbesteding communiceren.</li><li>- Introductiebijeenkomsten organiseren voor geïnteresseerden.</li></ul>



## Wat zijn drempels en oplossingsrichtingen? (2/6)

Perceptie dat deelname veel tijd kost	Mensen verwachten een hoge tijdsinvestering.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Realistische tijdsinschatting communiceren.</li><li>- Vergaderfrequentie beperken waar mogelijk.</li><li>- Flexibele deelname (bijv. werkgroepen of themabijeenkomsten).</li></ul>
Moeilijk te combineren met werk of zorgtaken	Avondvergaderingen, mantelzorg of werk maken deelname lastig.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Hybride vergaderen mogelijk maken.</li><li>- Flexibele vergadertijden.</li><li>- Mogelijkheid tot tijdelijke pauze of projectmatige deelname.</li></ul>
Formele vergadercultuur	Vergaderingen voelen bureaucratisch of bestuurlijk.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Informelere overlegvormen stimuleren.</li><li>- Gebruik van begrijpelijke taal.</li><li>- Kortere en toegankelijke vergaderstukken.</li></ul>



## Wat zijn drempels en oplossingsrichtingen? (3/6)

Complexe beleidsstukken	Beleidsdocumenten zijn vaak lang en technisch.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Samenvattingen in begrijpelijke taal.</li><li>- Gebruik van visuele overzichten.</li><li>- Ambtelijke ondersteuning bij uitleg van stukken.</li></ul>
Twijfel over invloed van de adviesraad	Mensen denken dat adviezen weinig effect hebben.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Transparant maken wat er met adviezen gebeurt.</li><li>- Terugkoppeling geven over beleidsbesluiten.</li><li>- Successen zichtbaar maken.</li></ul>
Gebrek aan vertrouwen in overheid	Wantrouwen kan deelname ontmoedigen.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Open communicatie over besluitvorming.</li><li>- Betrekken van adviesraad in vroege beleidsfase.</li><li>- Structureel overleg met wethouder of beleidsmakers.</li></ul>



## Wat zijn drempels en oplossingsrichtingen? (4/6)

Onzekerheid over eigen kennis of vaardigheden	Mensen denken dat zij onvoldoende deskundig zijn.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Benadrukken dat ervaringskennis belangrijk is.</li><li>- Scholing en trainingen aanbieden.</li><li>- Buddy-systeem voor nieuwe leden.</li></ul>
Angst om te spreken in groepen	Sommige inwoners vinden vergaderen spannend.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Kleine werkgroepen organiseren.</li><li>- Vooraf informele kennismakingsgesprekken.</li><li>- Voorzitters trainen in inclusieve gespreksleiding.</li></ul>
Bepaalde diversiteit in de adviesraad	Nieuwe doelgroepen herkennen zichzelf niet in de raad.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Gerichte werving onder jongeren, migranten en ervaringsdeskundigen.</li><li>- Samenwerking met maatschappelijke organisaties.</li><li>- Diversiteitsdoelen formuleren.</li></ul>



## Wat zijn drempels en oplossingsrichtingen? (5/6)

Fysieke toegankelijkheid	Locaties zijn niet altijd goed bereikbaar.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Toegankelijke vergaderlocaties.</li><li>- Online deelname mogelijk maken.</li></ul>
Digitale drempels	Niet iedereen kan goed omgaan met digitale middelen.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ondersteuning bij online vergaderen.</li><li>- Keuze tussen fysiek en digitaal.</li></ul>
Financiële belemmeringen	Reiskosten of tijdsinvestering kunnen een rol spelen.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Vrijwilligersvergoeding of presentiegeld.</li><li>- Reiskostenvergoeding.</li><li>- Heldere informatie over gevolgen voor uitkeringen.</li></ul>



## Wat zijn drempels en oplossingsrichtingen? (6/6)

Formele sollicitatieprocedure	De procedure kan ontmoedigend werken.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Informele kennismakingsgesprekken.</li><li>- Laagdrempelig aanmelden mogelijk maken.</li><li>- Transparante selectiecriteria.</li></ul>
Gebrek aan begeleiding voor nieuwe leden	Nieuwe leden voelen zich soms verloren in de groep.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Introductieprogramma voor nieuwe leden.</li><li>- Mentor of buddy vanuit de raad.</li><li>- Startbijeenkomst over rollen en werkwijze.</li></ul>
Negatief imago van de adviesraad	De raad wordt gezien als gesloten of weinig effectief.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Zichtbaar maken van resultaten en adviezen.</li><li>- Publiceren van successen en voorbeelden.</li><li>- Betere communicatie richting inwoners.</li></ul>



**Wat brengt het lidmaatschap van een adviesraad?**



## Wat brengt het lidmaatschap van een adviesraad?

- Contact met andere/nieuwe mensen en organisaties;
- Inzetten/benutten kennis, ervaringen en connecties;
- Ontwikkelen nieuwe vaardigheden en kennis en opdoen nieuwe inzichten;
- Eigen gemeente beter/anders leren kennen;
- Gemeentelijke systemen/processen beter leren begrijpen.



## Welke drempels zijn er om lid te worden van een adviesraad?

- Tijd(stippen)
- Geen kennis van wat het is en wat de waarde is
- Beeld van adviesraad (wetten, wethouders, adviseren)
- Lezen en/of schrijven en/of omgang met computer
- Wijze waarop het werk gebeurt
- Vergadercultuur (formeel, codes)
- Niet thuis (denken te) voelen (nare ervaringen met groepen)
- Wisselende beschikbaarheid (eigen ziekte, mantelzorg)



## Belangrijke uitgangspunten werving

1. Maak lidmaatschap zichtbaar en begrijpelijk
  - Heldere communicatie verlaagt de eerste drempel
2. Verlaag de praktische belasting
  - Flexibiliteit en hybride werken maken deelname haalbaarder
3. Waardering van ervaringskennis
  - Inwoners hoeven geen beleidsdeskundigen te zijn
4. Invloed zichtbaar maken
  - Terugkoppeling over adviezen vergroot motivatie (zichtbare invloed)
5. Investeer in begeleiding en inclusie
  - Dit vergroot diversiteit en betrokkenheid



## Wat zijn drempels voor inwoners om interesse te tonen om lid te worden van een adviesraad sociaal domein?

- In de praktijk spelen vaak meerdere drempels tegelijk; \
- 1. Onbekendheid en communicatie;
  - 2. Onduidelijkheid over rol en invloed;
  - 3. Tijdsdruk en praktische haalbaarheid;
  - 4. Formele of bureaucratische cultuur;
  - 5. Persoonlijke onzekerheid en sociale factoren;
  - 6. Toegankelijkheid en inclusie.
- Onderzoek: de grootste drempels zijn meestal niet gebrek aan interesse, maar:
  - Onbekendheid;
  - Tijdsbelasting;
  - Gevoel dat men niet deskundig genoeg is.



## Bekendheid en zichtbaarheid

- Veel inwoners weten niet dat de adviesraad bestaat;
- Drempels:
  - Onbekendheid met het bestaan van de adviesraad;
  - Onduidelijkheid over wat de adviesraad precies doet;
  - Onduidelijkheid over wie lid kan worden;
  - Onvoldoende communicatie vanuit gemeente of adviesraad;
  - Informatie bereikt vooral een beperkte groep inwoners;
  - Vacatures of oproepen worden niet actief verspreid;
  - Moeilijk vindbare informatie op gemeentelijke websites.
- Effect:
  - Potentiële kandidaten melden zich niet omdat ze het bestaan of doel niet kennen.



## Onduidelijkheid over rol en verwachtingen

- Inwoners weten niet wat er precies van hen verwacht wordt;
- Drempels:
  - Onheldere taakomschrijving;
  - Onbekendheid met tijdsbesteding;
  - Onduidelijkheid over verantwoordelijkheden;
  - Onzekerheid over invloed: "Heeft het wel zin?";
  - Verwachting dat men veel beleidskennis moet hebben;
  - Onzekerheid over voorbereiding van vergaderingen.
- Effect:
  - Mensen schatten deelname zwaarder of complexer in dan het is.



## Tijdsbelasting en praktische haalbaarheid

- Een veelgenoemde reden om niet mee te doen;
- Drempels:
  - Vergaderingen in avonden of juist overdag;
  - Structurele vergaderfrequentie;
  - Voorbereidingstijd voor stukken;
  - Combinatie met werk, mantelzorg of gezin;
  - Onregelmatige werktijden;
  - Reistijd naar vergaderlocatie;
  - Extra werkgroepen of bijeenkomsten.
- Effect:
  - Vooral werkenden, jonge ouders en mantelzorgers vallen af.



## Bureaucratische of formele cultuur

- Sommige inwoners ervaren de adviesraad als formeel of bestuurlijk;
- Drempels:
  - Vergadercultuur die lijkt op gemeenteraad;
  - Formele procedures en vergaderregels;
  - Ambtelijke taal in stukken;
  - Lange beleidsdocumenten;
  - Gevoel dat men “niet op niveau mee kan praten”;
  - Veel afkortingen en beleidsjargon.
- Effect:
  - Mensen met praktijkervaring voelen zich minder thuis.



## Gebrek aan vertrouwen of motivatie

- Sommige inwoners twijfelen aan het nut van deelname;
- Drempels:
  - Perceptie dat adviezen toch niet worden overgenomen;
  - Wantrouwen richting gemeente;
  - Ervaring dat participatie vooral symbolisch is;
  - Frustratie over eerdere participatietrajecten;
  - Politiek gevoelige discussies.
- Effect:
  - Mensen zien deelname als weinig zinvol.



## Onzekerheid over eigen kwaliteiten

- Veel inwoners denken dat zij niet geschikt zijn;
- Drempels:
  - “Ik heb niet genoeg kennis.”;
  - Angst om te spreken in groepen;
  - Onzekerheid over beleids- of vergaderervaring;
  - Idee dat alleen professionals welkom zijn;
  - Idee dat men juridisch of bestuurlijk onderlegd moet zijn.
- Effect:
  - Praktijkervaring van inwoners wordt onderbenut.



## Sociale en psychologische drempels

- Persoonlijke factoren spelen vaak een grote rol;
- Drempels:
  - Angst om niet serieus genomen te worden;
  - Gevoel dat de groep al hecht is;
  - Angst voor conflicten of discussie;
  - Introverte persoonlijkheid;
  - Negatieve ervaringen met participatie of overheid;
  - Gevoel van "niet passen bij de groep".
- Effect:
  - Nieuwe leden melden zich minder snel.



## Inclusie- en toegankelijkheidsproblemen

- Niet iedereen kan even makkelijk deelnemen;
- Drempels:
  - Fysieke toegankelijkheid van locaties;
  - Beperkingen door ziekte of handicap;
  - Sociale vaardigheden;
  - Digitale vaardigheden (bij online vergaderen);
  - Beperkte taalvaardigheid (Nederlands);
  - Lage gezondheidsvaardigheden;
  - Complexe beleidsstukken.
- Effect:
  - Juist mensen met eigen ervaringen vallen soms buiten de boot.



## Financiële en praktische factoren

- Praktische zaken kunnen een grote rol spelen;
- Drempels:
  - Onvoldoende of onduidelijke vrijwilligersvergoeding;
  - Reiskosten niet vergoed;
  - Kinderopvang niet geregeld;
  - Mantelzorgtaken;
  - Wisselende beschikbaarheid;
  - Geen compensatie voor gemiste werktijd;
  - Onzekerheid over gevolgen voor uitkering.
- Effect:
  - Voor mensen met lagere inkomens en/of kwesties thuis is deelname minder haalbaar.



## Wervings- en selectieprocedures

- De manier waarop leden worden geworven kan ook een barrière vormen;
- Drempels:
  - Formele sollicitatieprocedure;
  - Lange selectieprocedures;
  - Onduidelijke criteria;
  - Voorkeur voor mensen met bestuurlijke en/of veel werkervaring;
  - Geen actieve werving in diverse groepen;
  - Vacatures alleen via formele kanalen.
- Effect:
  - De groep blijft vaak relatief homogeen.



## Reputatie van de adviesraad

- Het beeld dat mensen hebben van de raad beïnvloedt deelname;
- Drempels:
  - Beeld van een “oude garde”;
  - Weinig zichtbare resultaten;
  - Imago van politieke of ambtelijke club;
  - Gebrek aan diversiteit in huidige leden;
  - Onbekendheid met successen.
- Effect:
  - Nieuwe doelgroepen voelen zich niet aangesproken.



## Gebrek aan ondersteuning of begeleiding

- Nieuwe leden hebben soms (langere tijd) ondersteuning nodig;
- Drempels:
  - Geen introductieprogramma;
  - Geen begeleiding bij eerste vergaderingen;
  - Geen uitleg over beleidscontext;
  - Geen ondersteuning bij het lezen van stukken;
  - Geen mogelijkheid tot scholing.
- Effect:
  - Nieuwe leden voelen zich snel overweldigd.



## Wervingstekst 1 (1/2)

### **Word lid van de Adviesraad Sociaal Domein – breng de stem van inwoners naar binnen**

Wil jij bijdragen aan een gemeente waar iedereen meetelt? Heb je interesse in maatschappelijke thema's en vind je het belangrijk dat het perspectief van inwoners écht wordt meegenomen in beleid en uitvoering? Dan is een rol als lid van de Adviesraad Sociaal Domein iets voor jou.

Als lid ben je samen met collega-leden een gesprekspartner voor de wethouders en beleidsadviseurs binnen het sociaal domein. Je helpt mee om onderwerpen die voor inwoners belangrijk zijn onder de aandacht te brengen. Zo draag je direct bij aan beleid dat beter aansluit op de dagelijkse praktijk en behoeften van mensen in onze gemeente.

>>>



## Wervingstekst 1 (2/2)

Gemiddeld vraagt deze rol ongeveer vier uur per week. Je wordt goed ingewerkt, zodat je met vertrouwen kunt meedoen en stap voor stap je plek kunt vinden binnen de raad. In de adviesraad is een duidelijke taakverdeling: we benutten ieders eigen ervaring en vaardigheden. Niet ieder lid hoeft alle beleidsstukken te lezen of elk advies te schrijven; je pakt op wat past bij jou en waar jouw kracht ligt.

We verwachten inzet, inbreng en actieve betrokkenheid. Tegelijk begrijpen we dat ieders situatie kan veranderen. Mocht je tijdelijk minder tijd hebben of je rol anders moeten invullen, dan bespreken we dat samen en zoeken we naar een passende oplossing.

>>>



## Wervingstekst 2 (1/4)

### **Word lid van de Adviesraad Sociaal Domein – jouw stem telt voor onze inwoners**

Wil jij bijdragen aan een gemeente waar iedereen mee kan doen, gehoord wordt en de ondersteuning krijgt die nodig is? Dan is de Adviesraad Sociaal Domein op zoek naar jou.

Als lid van de adviesraad ben je een belangrijke gesprekspartner voor de wethouders en beleidsadviseurs. Je brengt het perspectief van inwoners binnen de gemeente naar voren, zodat onderwerpen die voor hen écht van belang zijn een plek krijgen in beleid en uitvoering. Jouw betrokkenheid maakt het verschil.

>>>



## Wervingstekst 2 (2/4)

### **Wat maakt het interessant?**

- Je werkt samen met een gemotiveerde groep collega's die zich inzetten voor een sociaal sterke gemeente.
- Je krijgt een grondige inwerkperiode, zodat je stap voor stap vertrouwd raakt met het werk en de thema's.
- Je kunt laten horen wat belangrijk is rond beleid dat inwoners raakt — van zorg en ondersteuning tot participatie en jeugd.
- Je leert veel over het sociaal domein en ontwikkelt nieuwe vaardigheden, zoals adviseren, analyseren en samenwerken met beleidsadviseurs en wethouders.

>>>



## Wervingstekst 2 (3/4)

### **Hoeveel tijd kost het?**

Gemiddeld vraagt het lidmaatschap ongeveer vier uur per week. Dat is inclusief vergaderingen, voorbereiding en het meedenken over adviezen.

### **Een rol die past bij jouw talenten**

Binnen de adviesraad verdelen we de taken op basis van ieders ervaring, interesses en vaardigheden.

Niet ieder lid hoeft elk beleidsstuk te lezen of elk advies te schrijven. Je pakt op wat bij jou past en waar jij energie van krijgt.

>>>



## Wervingstekst 2 (4/4)

### **Actieve betrokkenheid, met ruimte voor het leven**

We verwachten inzet, inbreng en een actieve houding. Maar we begrijpen ook dat het leven soms anders loopt.

Kun je tijdelijk minder bijdragen of heb je door omstandigheden minder tijd? Dan kijken we samen naar passende oplossingen.

### **Doe mee**

Wil jij je inzetten voor een gemeente waarin inwoners centraal staan? Sluit je dan aan bij de Adviesraad Sociaal Domein en help mee om het verschil te maken.



## Wervingstekst 3 (1/3)

### **Gezocht: betrokken leden voor de Adviesraad Sociaal Domein**

De Adviesraad Sociaal Domein zoekt nieuwe leden die willen meedenken over beleid dat inwoners raakt. Ben jij iemand die graag het perspectief van inwoners vertegenwoordigt en het belangrijk vindt dat hun ervaringen en behoeften worden gehoord? Dan nodigen we je van harte uit om je aan te sluiten.

### **Wat ga je doen?**

- Je denkt mee over beleid binnen het sociaal domein.
- Je voert gesprekken met wethouders en beleidsadviseurs.
- Je zorgt ervoor dat het inwonersperspectief stevig wordt ingebracht.
- Je werkt samen met andere leden aan adviezen die ertoe doen.

>>>



## Wervingstekst 3 (2/3)

### **Waarom is dit interessant?**

- Je hebt invloed op onderwerpen die direct impact hebben op het dagelijks leven van inwoners.
- Je werkt in een team waarin iedereen zijn eigen talenten inzet.
- Je wordt goed ingewerkt en staat er nooit alleen voor.
- Je ontwikkelt nieuwe kennis en vaardigheden die ook buiten de adviesraad waardevol zijn.

### **Tijdsinvestering**

Reken op gemiddeld vier uur per week. De werkzaamheden bestaan uit overleg, voorbereiding en het meeschrijven of meedenken over adviezen.

>>>



## Wervingstekst 3 (3/3)

### **Taken die passen bij jou**

Binnen de adviesraad kijken we naar wat ieder lid meebrengt. Niet iedereen hoeft alle stukken te lezen of alle adviezen te schrijven. We verdelen de taken op basis van ervaring, interesse en beschikbare tijd.

### **Betrokkenheid met flexibiliteit**

We vragen actieve deelname en een constructieve bijdrage. Mocht dat tijdelijk niet lukken door persoonlijke omstandigheden, dan bespreken we dat samen en zoeken we naar een passende oplossing.

### **Interesse?**

Wil jij bijdragen aan een gemeente waar inwoners écht centraal staan? Zoek contact met de adviesraad!



## Persoonlijk benaderen van potentiële kandidaten

- Wat vertel je?
- Waar leg je de nadruk op?

### Aandachtspunten:

- Achterhalen waar de voordelen zouden kunnen zitten;
- Achterhalen welke obstakels men ziet;
- Helderheid geven over tijdbesteding;
- Helderheid geven over procedure;
- Helderheid geven over inwerken en scholing.



## Snuffelperiode

- 'Proefperiode' om vrijblijvend mee te lopen;
- Met o.a. na elke vergadering een kort gesprekje;
- Actief communiceren dat de raad wil leren van potentiële leden (het hoeft niet zo te blijven als het is).



## Inwerken

- Inwerkprogramma bij de gemeente;
- Gesprek met voorzitter en secretaris over rol, taak en werkwijze;
- Na enkele maanden een gesprek tussen de voorzitter (en werkgroep voorzitter) en het nieuwe lid: zit je op je plek? wat heb je nodig? wat kan anders/beter?
- Introductiecursus voor nieuwe leden.



## Contact met inwoners (1/2)

### **Cliëntenkring rond adviesraad of werkgroep**

- Een gemêleerde kring van cliënten die in groepsverband bereid zijn om minimaal 2 keer en maximaal 3 keer per jaar hun ervaringen, behoeftes, knelpunten te delen;
- De kring heeft tot doel de leden te voeden met informatie uit de leef-en belevingswereld;
- Maak helder aan de cliënten wat de bedoeling is van de kring, maak afspraken hoe er omgegaan wordt met de persoonlijke informatie die wordt gedeeld en wees duidelijk hoe de informatie wordt benut;
- De cliënten ontvangen geen concept-beleidsstukken omdat deze vanwege het vertrouwelijke karakter alleen voor de leden van de adviesraad bestemd zijn;

>>>



## Contact met inwoners (2/2)

- De cliënten ontvangen een vergoeding of passend cadeau voor hun inzet;
- De gemeente ondersteunt actief bij het vinden en verbinden van de kring en ontzorgt bij het organiseren van de bijeenkomsten met de kringen;
- Professionals die in de uitvoering zitten kunnen door de gemeente benaderd worden met de vraag of zij de adviesraad in contact kunnen brengen met cliënten die bereid zijn hun ervaringen te delen.



**Deze slides zijn alleen bedoeld voor de leden van de adviesraden sociaal domein van de gemeenten Capelle aan den IJssel, Zuidplas en Krimpen aan den IJssel die aanwezig waren op 8 juni 2026.**

**Gelieve niets uit deze slides zonder toestemming van de Koepel te gebruiken en te verspreiden onder derden.**



**Hartelijk dank voor uw  
aanwezigheid en inbreng!**