

# DIVERSE ADVIESRADEN

## tips en aanbevelingen

(editie 2010)



©Sven Thierie

Deze publicatie werd voor het eerst uitgegeven eind 2008.

Deze editie is een update, waarin aanbevelingen van de editie 2008 gekoppeld worden aan nieuwe **tips en aanbevelingen van de maand rond diversiteit in adviesraden**

# Inleiding

Als Forum van Etnisch-Culturele Minderheden vinden wij een evenredige participatie van etnisch-culturele minderheden aan overlegstructuren belangrijk.

Uit onderzoek in 2006 blijkt dat slechts 9 procent van de mensen die hun stem laten horen in adviesraden van de Vlaamse Gemeenschapscommissie tot een etnisch-culturele minderheid behoort. Dit is een sterke ondervertegenwoordiging wanneer we een blik werpen op de Brusselse realiteit. Nochtans wordt in deze raden Brussels beleid geadviseerd waarmee we dagelijks in contact komen: welzijn en gezondheid, cultuur, onderwijs. Daarom startte het Minderhedenforum eind 2006 met het project Empowerment, met de steun van de Vlaamse Gemeenschapscommissie.

Hiermee streven we een verhoging na van de deelname van etnisch-culturele minderheden in Nederlandstalige overlegstructuren in Brussel. Het project bestaat uit drie luiken. Het eerste luik concentreert zich op het rekruteren en inventariseren van Nederlandstalige deskundigen en vertegenwoordigers van etnisch-culturele minderheden die interesse hebben om in een overlegstructuur te zetelen. Daarnaast bieden wij geïnteresseerden een vormingspakket aan. Een derde luik werkt rond het sensibiliseren van overlegstructuren, hun leden en voorzitters om hun werking diverser te maken.

Na meer dan 3 jaar werking hebben wij een aantal aanbevelingen ontwikkeld rond diversiteit in adviesraden. De meeste hiervan zijn overigens niet enkel nuttig voor leden uit etnisch-culturele minderheden, maar voor alle (nieuwe) leden. Dit boekje bundelt deze aanbevelingen en vult ze aan met uitspraken van deelnemers aan het project Empowerment en leden van adviesraden.

Een deel van de tips werd mede ontwikkeld door De Wakkere Burger, beweging voor participatie en lokale democratie.



## Diverse adviesraden: aanbevelingen

### Ondersteun nieuwe leden

Duid voor nieuwelingen een peter of meter aan waarop zij kunnen rekenen: iemand die voor de vergadering de agenda overloopt en de werkwijze toelicht. Een persoon die de achtergrond van bepaalde agendapunten kan toelichten, bij wie ze met alle vragen terecht kunnen.

“

Ik ben helemaal te vinden voor een peter/meter systeem. Een peter of meter wordt in sommige organisaties gebruikt voor nieuwe collega's, en het werkt. Ik denk dat dit ook bij de adviesraden kan helpen om nieuwe leden de weg te wijzen.

*Salimata Kaboré, deelnemer project  
Empowerment*

”

“

Het is belangrijk dat de adviesraden een weerspiegeling zijn van de Brusselse bevolking. Allochtonen maken deel uit van de maatschappij. Zij hebben iets te bieden: een andere visie, een ander uitgangspunt: hun eigen ervaringen als allochtoon én als Brusselaar.

”

*Salimata Kaboré, deelnemer project  
Empowerment*



## Op zoek naar nieuwe leden?

Zoek “vindplaatsgericht”: spreek personen of organisaties persoonlijk aan. Ga naar hun activiteiten of geef uitleg over je adviesraad op vergaderingen.

“

Het project werd voorgesteld tijdens een activiteit bij de Bru-taalconversatietafels waar ik regelmatig aan deelnam. Mijn nieuwsgierigheid was geprikkeld. Na de projectvoorstelling heb ik alle brochures doorgenomen over het Minderhedenforum en over Empowerment. Daarop besloot ik deel te nemen aan het project. Mijn eerste vorming was meteen een schot in de roos: het bezoek aan het Brusselse parlement bleek bijzonder interessant! En dat was nog maar het begin van een hele reeks boeiende vormingen.

”

*Veselin Trendafilov, deelnemer  
project Empowerment en lid van de Open Sportraad van  
de Vlaamse  
Gemeenschapscommissie*



## Communiceer met de verenigingen en hun achterban

Motiveer alle leden om in hun vereniging door te geven wat er in adviesraden gebeurt. Wie als vertegenwoordiger van een vereniging in een adviesraad zetelt, moet die rol waarmaken. Informatie-uitwisseling is immers cruciaal voor een goede en efficiënte werking. Op die manier halen de leden bovendien meer uit zichzelf én hun vereniging.

“

Ik ben al twee keer naar de open sportraad van de VGC gegaan. Daar kreeg ik telkens interessante informatie te horen voor de sportclub waar ik als vrijwilliger werk. Dat ik mijn baas op de hoogte kon houden van een aantal zaken gaf me veel voldoening. Informatie die gegeven wordt op adviesraden moet dus doorstromen naar de verschillende verenigingen. Volgens mij is dit in de eerste plaats de verantwoordelijkheid van mensen die in adviesraden zetelen. Maar dan moet de adviesraad haar leden daartoe wel zo goed mogelijk motiveren.

*Veselin Trendafilov, deelnemer project  
Empowerment*

”



## Kom creatief uit de hoek!

Vergader eens op een alternatieve manier: werk in kleine groepjes, projecteer beeldmateriaal. Houd rondetafelgesprekken met niet-leden. Schakel nieuwe mensen in voor concrete projecten, eventueel met een tijdelijk karakter, bijvoorbeeld ad hoc werkgroepen. Zo kunnen nieuwe mensen eerst eens proeven van het advieswerk. Samengevat: think outside the box!



Ik denk dat het belangrijk is om soms alternatieve vormen van vergaderen te hanteren. Als je plenair vergadert met 10 of 20 mensen, is het niet voor alle onderwerpen noodzakelijk dat iedereen aanwezig is. Voor sommige deelnemers betekent dat dan tijdverspilling. Het is interessanter om met de meest relevante mensen te vergaderen, of in groepjes te brainstormen. Plenair vergaderen moet natuurlijk ook gebeuren, maar dan eerder om een stand van zaken te geven. Ik vind het ook interessant om niet-leden uit te nodigen omwille van hun expertise. Dat geeft vergaderingen ook een extra dynamiek.

*José Gavilan, deelnemer project Empowerment en lid adviesraad etnisch-culturele minderheden van de Vlaamse Gemeenschapscommissie*



“

Bepaalde zaken voel je enkel als lid van een minderheidsgroep, je leeft in een andere leefwereld. Je komt in contact met zaken waar anderen niet mee in contact komen, en dan heb ik het niet perse over racisme. Administratie kan bijvoorbeeld veel moeilijker verlopen. Ik herinner me dat ik voor mijn inschrijving aan de VUB een attest moest voorleggen dat ik hier leefde en dat mijn vader een inkomen had. Dat soort zaken zijn voor EU'ers nu veranderd dankzij Europa. Met dit soort ervaringen kan je de zaken anders bekijken. En wat je zelf vertolkt, kan nooit beter verwoord worden door een ander.

*José Gavilan over etnisch-culturele diversiteit in adviesraden*”



## Investeer in kennis!

Steek ook tijd, energie en middelen in vorming. Zorg voor voldoende basiskennis over jouw beleidsdomein, de lokale beleidsstructuren, de belangrijkste regelgeving, ... Nodig een expert of ambtenaar uit. Ga eens naar een boeiende studiedag. Organiseer zo de interne vorming: behandel niet alleen inhoudelijke thema's, maar bespreek ook hoe de adviesraad efficiënter kan werken.

“

Het is belangrijk dat er geïnvesteerd wordt in de kennis van de leden van adviesraden. Ik vind het een goed initiatief dat het Minderhedenforum in samenwerking met de VGC vormingen organiseert voor leden en toekomstige leden van adviesraden. Ik heb al veel opgestoken van de vormingen!

”

*Fatuma Tepatondele, deelnemer  
project Empowerment en  
studente rechten*



## Maak een heldere agenda

Voor nieuwkomers is een beknopte en abstracte agenda vaak onduidelijk. Denk daar ook aan bij het opstellen van je agenda. Schrijf dus niet: “dagje cultuur”, maar wel “uitwerken van de verschillende mogelijkheden voor workshops op jaarlijks evenement van de cultuurraad: dagje cultuur”

“

Taal noch jargon zijn volgens mij onoverkomelijk. Je kan dat na verloop van tijd leren en meestal gaat dat snel. De echte drempel is eerder de materie; het feit dat je met experts vergadert. Die drempel kan je verlagen door kenbaar te maken dat er omkadering is. De VGC-administratie bereidt namelijk de vergaderingen voor en je kan bij het Minderhedenforum terecht voor begeleiding en vorming.

*José Gavilan, deelnemer project Empowerment*

”

## Bied stagemomenten aan voor geïnteresseerden

Geïnteresseerden voor een adviesorgaan kunnen zo op een laagdrempelige manier kennismaken met het adviesorgaan. Ze wonen die bij als waarnemer, en kunnen onder-  
tussen al kennismaken met de leden.

“

In april dit jaar werd ik via het project Empowerment als waarnemer uitgenodigd op de adviesraad etnisch-culturele minderheden. De onderwerpen sloten nauw aan bij mijn job als educatief werkster bij De Schakel in Brussel. Bovendien bleek ik een aantal leden van de adviesraad te kennen. Ondertussen ben ik lid geworden van de adviesraad etnisch-culturele minderheden.

*Canı Nas, deelnemer project Empowerment en lid  
adviesraad etnisch-culturele minderheden*

”

## Laat iedereen aan bod komen

Motiveer alle leden om hun stem te laten horen in de adviesraad. Diversiteit houdt immers meer in dan louter de aanwezigheid van mensen met uiteenlopende achtergronden.

“ De medewerking en input van iedereen is essentieel. Het is belangrijk dat zowel actievere als stillere leden aan het woord komen. Hun expertise en hun unieke gezichtspunt kunnen bijdragen tot het creëren van een beter draagvlak voor een advies. Dat zou ook de impact ervan moeten verhogen.

*Awet Desta Aregawi,  
deelnemer project Empowerment.*



”



## Waardeer de inzet

Waardeer de inzet van nieuwe mensen in een adviesraad! Dat hoeft niet eens met een groots gebaar te zijn: een dankkaartje of een vermelding tijdens een vergadering kunnen wonderen doen voor de motivatie. Natuurlijk verdienen ook andere leden van de adviesraden blijvende waardering voor hun inzet. Deelnemers die zich gewaardeerd voelen, zijn sneller geneigd zich blijvend in te zetten.



Iedereen kan zich voor iets inzetten, maar het moet een juiste inzet zijn: eentje van kennis, kunde en kwaliteit. Indien andere leden van de adviesraden die juiste inzet opmerken, is het natuurlijk belangrijk de waardering hiervoor te laten blijken! Dit kan uiteraard op verschillende manieren en begint vooral met respect.

*Mutlu Cengiz, deelnemer project Empowerment.*



## Zorg dat iedereen zich thuisvoelt

Organiseer en stimuleer informele contactmomenten tussen leden en de adviesraden onderling en ook tussen leden van verschillende adviesorganen. Hierdoor leren de leden elkaar beter kennen, zodat nieuwe leden zich sneller op hun gemak voelen en minder snel afhaken. Een etentje op het begin of het eind van het werkjaar of een nieuwjaarsreceptie zijn hier goede voorbeelden van.

“

In de adviesraden praten mensen over complexe thema's. Het is belangrijk dat iedereen zich comfortabel voelt om een persoonlijke mening te kunnen geven, ondanks de aanwezigheid van mensen met meer kennis van zaken of meer werkervaring in het desbetreffende domein. Informele contactmomenten kunnen constructieve relaties creëren tussen de leden van de adviesraad om dit te bereiken.

”

*Monica Espinoza,  
deelnemer project Empowerment.*



## Organiseer een brainstormmoment

Laat iedereen – vanuit zijn/haar visie en achtergrond – knelpunten en oplossingen signaleren. Zo verzamel je extra informatie, die je gezamenlijk kan bespreken. Houd dus eens een brainstormmoment of een ‘rondje-van-de-tafel’ waarbij iedereen een eigen oplossing kan formuleren.

“ Soms zullen mensen inderdaad niets zeggen, omdat anderen "extra aanwezig" zijn. Iedereen in de adviesraad moet er zich bewust van zijn dat zij misschien een duwtje in de rug moeten krijgen. Ik vraag me wel af of er voldoende tijd is in iedere adviesraad voor zo'n brainstormmoment. Niettemin moet iedereen in een adviesraad gehoord worden. Alle leden hebben immers echt iets te zeggen en weten waarover ze praten.

*Gökben Üner, deelnemer project Empowerment.*



”

## Organiseer 'ad hoc werkgroepen' binnen adviesraden

Veel adviesraden bespreken elk dossier in groep. Thematische 'ad hoc werkgroepen' kunnen echter interessanter zijn voor sommige dossiers. Dit heeft het voordeel dat je gespecialiseerde krachten kan zoeken om mee te werken aan één concreet thema.

“

Op deze manier worden thema's in de diepte doorgelicht. De techniek is een efficiënte manier om grondig en gegronde advies te kunnen formuleren. Bovendien kan er zo blijvende aandacht zijn voor zowel de expertise als diversiteit die bij de samenstelling of wijziging van een adviesorgaan cruciaal is.

*Joachim Ben Yakoub,  
deelnemer project Empowerment.*

”





# MINDERHEDEN FORUM

stem van de minderheden

met de steun van

VLAAMSE  
GEMEENS  
CHAPSCO  
MMISSIE



[www.minderhedenforum.be](http://www.minderhedenforum.be)

**Minderhedenforum vzw**

Vooruitgangsstraat 323/4 | 1030 Brussel

Tel: 02 – 245 88 30 Fax: 02 – 245 58 32

mail: [lynn@minderhedenforum.be](mailto:lynn@minderhedenforum.be)