

Deelnemen aan wijkraden

*Verwachtingen, motieven en ervaringen van
bewoners over participatie in wijkraden*

Rob Lammerts
Rianne Verwijs

Juli 2009

Inhoud

1. Beleid voor de wijk; de wijk voor beleid	5
1.1 Bewoners betrekken bij het beleid	5
1.2 Ontwikkelingen in bewonersparticipatie	6
1.3 Motieven en verwachtingen	8
1.4 Opzet en uitvoering van het onderzoek	10
2. Lid worden - lid blijven	13
2.1 Inleiding	13
2.2 Samenstelling, achtergronden en verloop	14
2.3 Motieven en verwachtingen	19
2.4 Redenen voor aftreden	24
2.5 Leden binden	29
2.6 Verbeterpunten	32
2.7 Tot slot	35
3. Conclusies en aanbevelingen	37
Literatuur	47
Bijlage	
Uitkomsten enquête	51

1. Beleid voor de wijk; de wijk voor beleid

1.1 Bewoners betrekken bij het beleid

Inwoners van de gemeente Utrecht kunnen via wijkraden invloed uitoefenen op het beleid voor hun wijk. Utrecht is opgedeeld in tien wijken. Elke wijk bestaat uit verschillende buurten. Sinds oktober 2002 beschikt elke wijk over een wijkraad. In totaal gaat het om tien wijkraden. De wijkraden zijn een instrument van burgerparticipatie naast andere, zoals bewonerscomités. Daarmee vormen ze een integraal onderdeel van de Utrechts wijkaanpak. Ze fungeren als de ogen en oren van de wijk. Wijkraden onderscheiden zich van andere participatievormen in de wijk doordat zij zich als enige op het collectieve belang, het wijkbelang, concentreren en een unieke geformaliseerde adviesrelatie hebben met het College van Burgemeester en Wethouders. De wijkraden hebben tot taak het College van Burgemeester en Wethouders te adviseren bij wijkaangelegenheden. Het kan gaan om onderwerpen waar de gemeente om vraagt, of om kwesties die de wijkraad voor de wijk van belang vindt. Zij doen dit vanuit een eigen agenda, gebaseerd op een eigen visie op de wijk.

Een wijkraad bestaat uit meerdere leden, die op persoonlijke titel deelnemen aan de wijkraad van hun wijk. De leden wonen in de wijk of zijn daar als ondernemer of instellingsmedewerker actief. Zij worden niet gekozen, maar door de wijkraad benoemd. In de samenstelling streeft de wijkraad een afspiegeling na van de buurten en de bevolkingssamenstelling van de wijk naar geslacht, leeftijd en etnisch-culturele achtergrond. Eerder onderzoek naar het functioneren van de wijkraden wijst uit dat de omvang en het verloop van de wijkraden over de jaren heen varieert. Soms is het verloop fors te noemen. Opmerkelijk is dat de meeste wijkraden steeds weer in staat zijn om de openvallende plaatsen te vullen met nieuwe leden (Huygen e.a., 2003; Lammerts en Huygen, 2005; Koert en Gelderloos, 2009).

De wijkraad Zuid heeft het Verwey-Jonker Instituut gevraagd om een onderzoek te doen naar de beweegredenen van bewoners om toe te treden tot een wijkraad en om hun lidmaatschap te beëindigen. De vraag vloeit voort uit het verloop in het aantal leden van de wijkraad Zuid over de afgelopen periode. Vanwege de relevantie van deze vraag voor alle wijkraden is het onderzoek gefinancierd door de Dienst Wijken van de gemeente Utrecht. Het doel van het onderzoek is het verkrijgen van aanknopingspunten voor een invulling van de wijkraden die past bij de met de gemeente Utrecht afgesproken taken en positie, maar ook recht doet aan de mogelijkheden en interesses van potentiële leden van de wijkraad.

1.2 Ontwikkelingen in bewonersparticipatie

Beleidsontwikkelingen

In de beleidsontwikkeling en -uitvoering van de afgelopen twee decennia zien we drie samenhangende bewegingen. Het gaat om decentralisatie van steeds meer beleidsonderdelen van het Rijk naar de gemeente, een tendens naar minder overheidsbemoeienis (deregulering en privatisering) en het zoeken naar nieuwe rollen voor de overheid (Huygen e.a., 2003). Tot ongeveer 1990 was er sprake van een sterk gecentraliseerde overheid. Als gevolg van de introductie van het Grote Stedenbeleid door het tweede kabinet-Kok in 1994, werd nu lokaal beleid verwacht, wat in samenwerking met bewoners en lokale partijen tot stand moest komen (Dekker, 2003). Voor een effectieve bewonersparticipatie dient de afstand tussen bewoner en overheid te worden verkleind: het beleid moet toegankelijker worden voor de bewoner en de bewoner dient meer invloed te krijgen op het beleid en de uitvoering. Deze ontwikkeling past in bredere maatschappelijke trends zoals de opkomst van de mondige bewoner en van de participatieve democratie. Het past ook in het streven van de overheid om beter aan te sluiten bij de behoeften van bewoners en draagvlak te creëren voor lokaal beleid (Lammerts & Huygen, 2005). Bovengenoemde ontwikkelingen hebben sinds de tweede helft van de jaren negentig geleid tot een nieuwe bloeiperiode van participatie van bewoners bij het overheidsbeleid voor hun wijk of buurt, vaak

gericht op leefbaarheid. Opmerkelijk is dat deze vorm van participatie als het ware van bovenaf wordt ingevoerd door de gemeente. Ze is dus niet ontstaan op initiatief van de bewoners zelf (Lammerts & Huygen, 2005, vlg. Kalk, 1998). Door deze top-downbenadering lijken actieve bewoners pas interessant voor beleidsmakers wanneer zij passen in de institutionele kaders. Zelfs dan is hun concrete invloed op besluitvorming en uitvoering vaak gering (Hulsbergen en Vellinga, 2001). De wijkraad is een voorbeeld van een dergelijke top-downbenadering, waardoor de motieven van de bewoners nooit volledig als uitgangspunt kunnen worden genomen.

Ontwikkelingen in het vrijwilligerswerk

Het activiteitsaanbod van vrijwilligersorganisaties sluit - mede doordat de verdere individualisering het behoeftepatroon verandert - niet altijd meer aan bij de actuele wensen van bewoners. Tegelijk raken vrijwilligersorganisaties steeds meer verweven met het sociale beleid. Taken die vroeger op het terrein van de overheid lagen, dienen steeds meer op eigen initiatief van bewoners opgepakt te worden. Door deze vervlechting met de overheid heeft zich een cultuuromslag voorgedaan: binnen de vrijwilligersorganisatie vindt professionalisering plaats en de verplichtingen aan het werk zelf nemen toe (Van der Pennen, 2003). Bovendien lijkt de vraag naar vrijwilligers te zijn toegenomen (Devilee, 2005). Een sterk verloop onder vrijwilligers komt echter niet zozeer door het tekort aan vrijwilligers, maar door een veranderde vraag en aanbod. De meeste vrijwilligersorganisaties wijten problemen bij de werving van vrijwilligers aan de huidige mentaliteit van vrijwilligers, terwijl de kritische blik op de eigen organisatie ontbreekt (Devilee, 2005:48-49). Zo zou er volgens Devilee (2005:86) een betere afstemming mogelijk zijn tussen vraag en aanbod wanneer de organisaties het werk voor vrijwilligers aantrekkelijker maken via diverse voorzieningen (scholing, verzekering, waardering, begeleiding).

Algemener gesteld, hebben andere maatschappelijke ontwikkelingen eveneens geleid tot veranderingen binnen het gehele terrein van vrijwillige inzet. Toenemende werkdruk in betaalde banen in combinatie met een drukkere invulling van de vrije tijd, heeft invloed op de mogelijkheid tot vrijwillige inzet. Betaalde arbeid wordt nog steeds gezien als de belangrijkste levensvervulling, waardoor vrijwil-

lige inzet een lagere status krijgt toebedeeld. Bovendien ontstaat vanuit de economische markt een toenemend aanbod aan bezigheden en activiteiten voor vrijetijdsbesteding, die voornamelijk voor jongeren aantrekkelijk zijn (Van der Pennen, 2003). Verder zijn door een afname in lidmaatschap van traditionele verbanden als kerk, vakbeweging en politieke partijen de traditionele rekruteringsbronnen van vrijwilligers sneller uitgeput (Van der Pennen, 2003; Devilee, 2005).

1.3 *Motieven en verwachtingen*

Mensen kunnen uiteenlopende motieven hebben om zich vrijwillig in te zetten voor een maatschappelijke organisatie. Uit de literatuur kunnen verschillende motieven worden onderscheiden. Als eerste is er het *zelfontplooiingsmotief*. Door zich in te zetten willen mensen hun capaciteiten ontwikkelen. Het *ideële motief* houdt vervolgens in dat mensen vanuit betrokkenheid bij de lokale gemeenschap of de doelstellingen van de organisatie veranderingen teweeg willen brengen en iets willen betekenen voor anderen. Als derde is er het *sociale motief*. Daarbij gaat het vooral om het ontmoeten van (nieuwe) mensen en het onderhouden van sociale contacten (Leijenaar & Niemöller, 1994; Lammerts & Huygen, 2005).

Motieven van mensen om zich vrijwillig in te zetten kunnen ook inzichtelijk worden gemaakt aan de hand van twee dimensies. De eerste dimensie is onderverdeeld in enerzijds het zoeken naar uitdagingen en anderzijds het zoeken naar veiligheid. De tweede dimensie is onderverdeeld in enerzijds het gericht zijn op de omgeving en anderzijds het egogericht zijn. Door deze twee dimensies tegen elkaar af te zetten ontstaat een classificatie van vier soorten vrijwilligers: ondernemers, stimulators, dienstverleners en regelaars (Hottentot & Kuperus, 2002, vlg. Devilee, 2005). *Ondernemers* zijn gericht op zelfbevestiging, ruimte om te groeien en inspraak. Zij zien het vrijwilligerswerk als een uitdaging en een manier om zichzelf te ontwikkelen. *Stimulators* zijn meer gericht op acceptatie en erkenning van de omgeving, samenwerking, begeleiding en feedback, maar zien de vrijwilligersorganisatie ook als een omgeving vol kansen. *Dienstverleners* zoeken zinvol werk in een veilige omgeving waar men zich geaccepteerd voelt. *Regelaars* zoeken eveneens een veilige omge-

ving, maar richten zich meer op zichzelf dan op de sociale omgeving. Zij doen graag werk waarbij ze van zichtbaar belang zijn voor de continuïteit van de organisatie.

De verwachtingen die bewoners en de overheid hebben van bewonersparticipatie lopen vaak uiteen. Bestuurders gebruiken bewonersparticipatie vaak om procesdoelen te realiseren, zoals het dichten van de kloof tussen politiek en burger, of het vergroten van de sociale cohesie en betrokkenheid. Bewoners willen vaak inhoudelijke, meer concrete doelen bereiken, bijvoorbeeld een beter voorzieningenpeil, beter onderhoud van de woon- en leefomgeving of meer veiligheid (Lammerts & Huygen, 2005). Deze discrepantie kan bijdragen tot (negatieve) ervaringen bij bewoners en voortijdige uitval. Opvallend in dit kader is het onderzoek van Bolt (2005) in Utrecht waaruit twee belangrijke voorspellers van participatie in de buurt bleken: de verbondenheid die men voelt met de buurt en het gevoel te hebben dat men invloed heeft op het beleid. Dit laatste onderdeel - daadwerkelijk invloed hebben op het beleid - kan gefrustreerd worden wanneer de verwachtingen van bewoners niet overeen blijken te komen met die van de overheid.

De manier waarop wordt omgegaan met de al dan niet gevraagde bijdrage van bewoners is eveneens van belang. Vormen van erkenning, waardering en beloning werken alleen positief wanneer ze overeenkomen met de intrinsieke motivatie van de bewoner (Van Houten & Winsemius, 2007).

Het motief van bewoners voor vrijwillige inzet verschuift door de hierboven geschetste maatschappelijke ontwikkelingen van een collectieve plicht naar een individueel motief gericht op eigenbelang, zelfgenoegen (Van der Pennen, 2003). Hierdoor ontstaat een nieuw type vrijwilliger, volgens Van der Pennen te typeren als een 'kortverband vrijwilliger, shoppend, zappend en meer calculerend, niet ideologisch georiënteerd' (2003:18). Deze flex-vrijwilliger shopt naar engagement op maat en zet zich in voor een beperkte, afgebakende tijd. De nieuwe vrijwilliger is vooral gericht op waarden als zelfontplooiing, solidariteit, vrijheid en milieu (Van der Pennen, 2003:60). In zijn onderzoek naar de werving en ondersteuning van vrijwilligersorganisaties, vond Devilee (2005:82) echter geen aanwijzingen dat vrijwilligers zich korter aan organisaties willen binden.

1.4 *Opzet en uitvoering van het onderzoek*

Doel en vraagstelling

Het onderzoek heeft tot doel het in kaart brengen van de achtergronden van het voortijdig beëindigen van deelname aan de wijkraad. De redenen voor beëindiging zijn vaak wel bekend, maar bieden tegelijk te weinig houvast om deelname aantrekkelijker te maken (Lammerts en Huygen, 2005). Veel gehoorde redenen zijn: geen tijd door werk of studie, ziekte en verhuizing. Soms is er onvrede met het wijkraadswork en de effecten daarvan. Het wijkraadswork vraagt veel energie, waar je volgens verschillende wijkraadsleden relatief weinig voor terugkrijgt. Ook stoppen leden zonder opgave van redenen, waarbij het vermoeden rijst dat deze leden eveneens teleurgesteld zijn in wat het werk vraagt en biedt. Om hier meer zicht op te krijgen en op de mogelijkheden voor de wijkraden om bewoners aan zich te binden, diende het onderzoek een antwoord te bieden op de volgende vragen:

1. Wat zijn de motieven en verwachtingen van bewoners bij hun toetreding tot de wijkraad?
2. In hoeverre worden leden van de wijkraad in hun werkzaamheden voor de wijkraad en de resultaten daarvan gesterkt of juist teleurgesteld in hun motieven en verwachtingen en leidt dit tot blijvende inzet dan wel voortijdige beëindiging?
3. In welk opzicht valt er een invulling aan de opzet van de wijkraad te geven die optimaal aansluit bij enerzijds de motieven en verwachtingen van (potentiële) leden en anderzijds de opdracht en taken waar de wijkraad voor staat?
4. Op welke manier kan de wijkraad op een effectieve wijze nieuwe leden werven uit de onderscheiden groepen bewoners, naar geslacht, leeftijd, herkomst en buurt?

Het onderzoek moet resulteren in een set van aanbevelingen waarmee de wijkraden aan de slag kunnen om leden te binden en voortijdig aftreden te voorkomen.

Enquête en diepte-interviews

Voor de beantwoording van de onderzoeksvragen is gekozen voor een combinatie van een enquête en diepte-interviews. De enquête is uitgezet onder alle wijkraden. Daarin werden zij bevraagd op ontwikkelingen in de omvang, de samenstelling en het verloop over de jaren 2006 tot en met 2008. Verder werd gevraagd naar de relaties van de leden met de wijk en de vertegenwoordiging van buurten. Met de enquête wilden we verder inzicht krijgen in de redenen van aftreden zoals bekend bij de wijkraden en het eventueel plaatsvinden van exitgesprekken. Ook ging de aandacht uit naar werkwijzen bij het werven van leden, het inwerken van nieuwe leden en het gebruik van trainingen hierbij. Tot slot werden de wijkraden bevraagd op vergaderfrequentie, de met het wijkraadswerk gemoeide tijdsinvesteringen in uren per week van voorzitters, trekkers van thema- en werkgroepen en leden en de werkwijzen van de wijkraden.

De wijkraden zijn met een brief van de wijkraad Zuid uitgenodigd en vervolgens door het Verwey-Jonker Instituut benaderd met een vragenlijst. Uiteindelijk hebben 7 wijkraden meegewerkt aan de enquête. De overige 3 wijkraden gaven te kennen niet mee te willen werken wegens gebrek aan tijd of door overvoering met vragen om medewerking aan onderzoek. Van deze wijkraden hebben we via de wijkbureaus wel informatie verkregen over omvang en samenstelling. Aanvullend op de enquête zijn er diepte-interviews gehouden met personen die al langere tijd deelnemen aan een wijkraad (hier verder leden genoemd) en personen die na een relatief kort lidmaatschap aftraden (verder oud-leden genoemd). Bij de laatsten ging de aandacht vooral uit naar oud-leden die binnen drie jaar na hun benoeming aftraden. Met behulp van een semi-gestructureerde vragenlijst is hen gevraagd naar de manier waarop zij betrokken zijn geraakt bij de wijkraad, de reden waarom zij lid werden en hun verwachtingen daarbij, de mate waarin die verwachtingen worden waargemaakt, de ervaringen met de benodigde (tijds)investeringen en de resultaten die met het werk geboekt worden. Voorts werd er gevraagd naar de eigen ervaringen met de organisatie en werkwijze van de wijkraad en de aard en mate waarin de wijkraad aandacht besteedt aan het inwerken van nieuwe leden. De oud-leden werden vervolgens gevraagd naar hun reden om af te treden, terwijl de leden gevraagd werd wat voor hen het wijkraadswerk aantrekkelijk maakt. Tot slot

werden beide groepen gevraagd naar ideeën voor verbetering vanuit de wijkraad en vanuit de gemeente.

Beoogd werd om van elke groep 10 personen te interviewen. Daarvoor zijn vijf wijkraden benaderd. Uiteindelijk hebben 19 personen - 10 leden en 9 oud-leden - hun medewerking verleend.

2. *Lid worden – lid blijven*

2.1 *Inleiding*

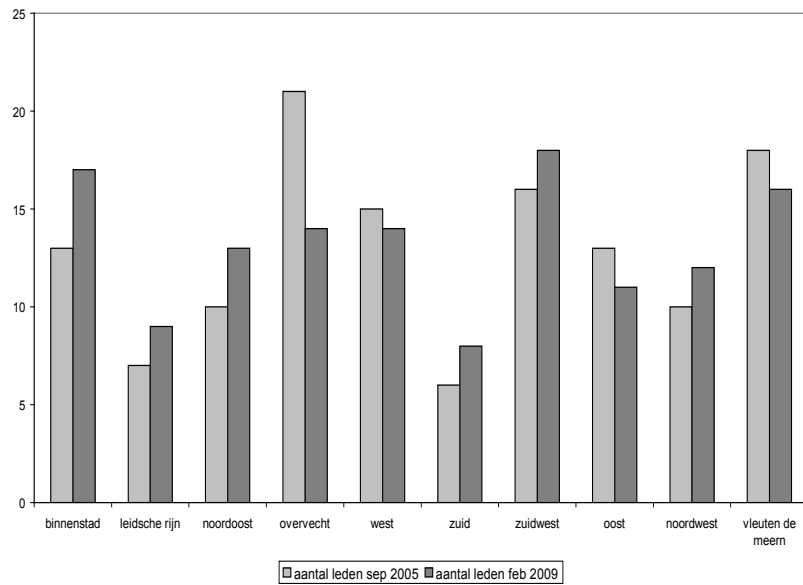
In dit hoofdstuk presenteren we de analyse van de enquête en de verdiepende interviews. Aan de enquête namen zeven wijkraden deel. Als eerste staan we stil bij de samenstelling van de wijkraden, de achtergronden van de leden en het verloop. De verstrekte cijfers hebben betrekking op 2008, tenzij anders vermeld. Bijlage 1 bevat een cijfermatig overzicht van de uitkomsten van de enquête. Daarin zijn voor zover bekend ook gegevens opgenomen van de wijkraden die niet deelnamen aan de enquête. Vervolgens gaan we in op de verwachtingen bij het lidmaatschap en de motieven voor inzet van leden en oud-leden. Daarna bespreken we de reden voor aftreden, het tijdsbeslag dat het raadswerk vraagt van de leden en de eventuele samenhang tussen deze aspecten en redenen voor aftreden van wijk-raadsleden. In de daarop volgende paragraaf volgt een bespreking van de werkwijzen van de wijkraden bij de introductie van nieuwe leden en het gebruik van trainingsprogramma's en hoe zij omgaan met (voortijdig) aftredende leden. We eindigen met het benoemen van verbeterpunten zoals die door de geïnterviewde leden en oud-leden zijn benoemd. Waar dat aan de orde is leggen we een verband met de uitkomsten van het onderzoek naar de adviesrelatie tussen de wijkraden en de gemeente, zoals onlangs gepubliceerd door B&A Consulting BV (Koert en Gelderloos, 2009). Elke paragraaf sluiten we af met een puntsgewijze samenvatting van onze bevindingen.

2.2 Samenstelling, achtergronden en verloop

Aantal leden

Begin 2009 telden de Utrechtse wijkraaden, inclusief de wijkraaden die niet aan de enquête hebben deel genomen, samen 132 leden.¹ De grootste wijkraad telt 18 leden; de kleinste 8 leden. Gemiddeld komt dit uit op 13 leden per wijkraad. Dat is gelijk aan het gemiddelde aantal leden in september 2005, toen het totale aantal leden 129 bedroeg. In dat jaar telde de grootste wijkraad 21 leden en de kleinste 6 leden. Naar omvang gerekend zijn de wijkraaden in de tussentijdse periode dus iets naar elkaar toe gekropen. Onderstaande figuur geeft het aantal leden per wijkraad in 2005 en 2009 weer.

Figuur 1: Aantal leden per wijkraad in 2005 en 2009



1. De gegevens van de wijkraaden die niet deelnamen aan de enquête zijn verkregen via de wijkbureaus van de betrokken wijken.

De figuur laat een toename in ledental zien bij zes van de tien wijk-
raden. Bij de overige vier is sprake van een afname. Per wijkraad
afzonderlijk bezien doet toename zich voor in de Binnenstad met 4
leden, gevolgd door Noordoost met 3 leden en Zuid en Leidsche Rijn
met elk 2 leden. Overvecht laat juist een tegenovergesteld beeld
zien. In deze wijk daalde het aantal leden van de wijkraad in verge-
lijking met 2005 met zeven. Van een geringere afname is sprake in
Vleuten de Meern (2 leden), Oost (2 leden) en West (1 lid).

De meeste leden, zowel over het geheel genomen, als per wijkraad
afzonderlijk bezien, zijn bewoners van de wijk. Dit betreft 123 van
de 132 leden. De overige leden zijn drie ondernemers - van wie twee
lid zijn van de wijkraad Binnenstad; de derde is lid van de wijkraad
Noordwest - en vijf medewerkers van wijkinstellingen. Eén wijkraad
duidt een lid aan als adviseur.² Wanneer we kijken naar de vertegen-
woordiging van buurten in de wijken, dan zie we dat in vier van de
tien wijkraden niet alle buurten vertegenwoordigd zijn. Vaak gaat het
om buurten die sinds het ontstaan van de wijkraden niet of zelden
vertegenwoordigd zijn geweest. Voor een deel wordt dit verklaard
doordat bewoners van deze buurten zich niet identificeren met de
wijk als grotere geografische eenheid en bijgevolg geen betrokken-
heid ervaren met de wijkraad.

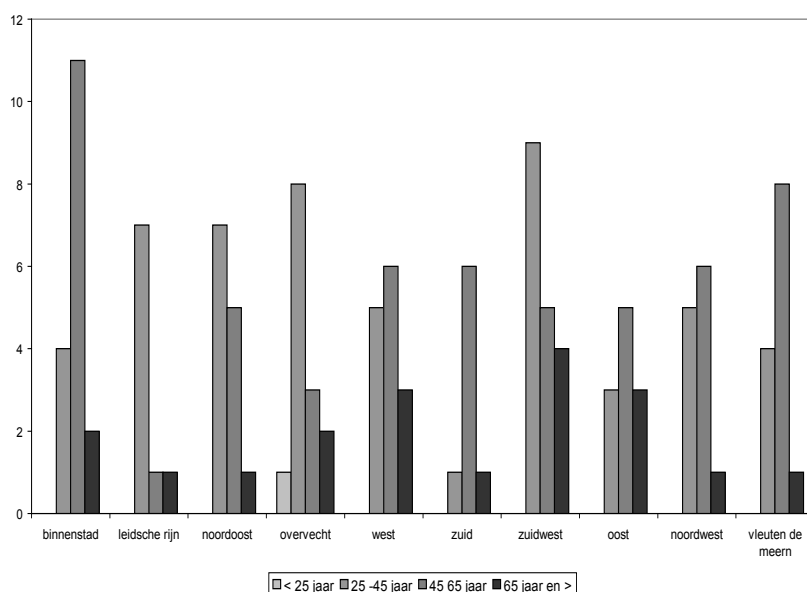
Geslacht, leeftijd en herkomst

De wijkraden, maar ook de gemeente, hechten er waarde aan om een
afspiegeling te vormen van de buurten en de bevolking van de wijk.
De praktijk is echter weerbarstiger. Van het totale aantal leden is 63%
man. In drie wijkraden zijn de geslachten gelijk verdeel: West, Zuid
en Zuidwest. Van de overige zeven bestaan er zes uit meer mannen
dan vrouwen, waarbij Binnenstad, Overvecht en Vleuten de Meern de
kroon spannen. Deze wijkraden bestaan ieder voor ruim tweederde of
meer uit mannen. Eén wijkraad telt meer vrouwen.

2. Het betreft hier een oud-lid dat door verhuizing naar een woning buiten de wijk geen
regulier lid meer kon zijn van de wijkraad. Door hem te betrekken als adviseur kon zijn
brede kennis van de wijk behouden blijven.

Naar leeftijd is het grootste deel tussen de 45 en 65 jaar (42%), gevolgd door de categorie 25 - 45 jarigen (40%), terwijl de 65+'ers met 15% vertegenwoordigd zijn. Jongeren treffen we weinig aan; van alle wijkraadsleden samen is minder dan 1% jonger dan 25 jaar. Onderstaande figuur toont de verdeling naar leeftijd per wijkraad.

Figuur 2: Deelname naar leeftijd



Bijna een derde deel van de Utrechtse bevolking heeft een allochtone achtergrond. Gezien de samenstelling van de wijkraden zijn deze bewoners weinig vertegenwoordigd in deze vorm van bewonersparticipatie. Zes van de tien wijkraden tellen één of meer leden met een allochtone achtergrond. Met vier leden is dat zowel absoluut als verhoudingsgewijs het meest het geval in Overvecht. Leidsche Rijn, Zuidwest en Vleuten de Meern tellen ieder twee leden met een allochtone herkomst, terwijl Noordoost en Noordwest ieder één allochtone Nederlander tellen. In totaal heeft 10% van alle leden een allochtone achtergrond.

Verloop in deelname

In het verloop in ledental en deelname hebben we getracht inzicht te krijgen over de jaren 2006 tot en met 2008. Omdat niet alle geënquêteerde wijkraden in staat waren om ook over 2006 cijfers te bieden, beperken we ons tot het verloop over de jaren 2007 en 2008.

In februari 2009 telden de geënquêteerde wijkraden samen 93 leden. Bij deze wijkraden traden in deze twee jaren bij elkaar in totaal 49 nieuwe leden aan en 45 leden af. Hiermee lijkt zich overigens een trendbreuk voor te doen ten opzichte van de voorgaande jaren. Metingen in 2004 en 2005 laten zien dat beide jaren het aantal afgetreden leden het aantal nieuw aangetreden leden overtreft (Lammerts & Huygen, 2005). De wijkraad met het grootste aantal nieuw aange-treden leden in 2007 - 2008 is Noordoost die zich verrijkt zag met 12 nieuwe leden, gevolgd door Zuidwest met 11 nieuwe leden en West met 7 nieuwe leden. Overvecht met 12, Noordoost met 9 en Zuidwest met 7 zijn de wijkraden met het grootste aantal afgetreden leden.

Lid worden

Het verloop en in het bijzonder de aanstelling van nieuwe leden maakt duidelijk dat de wijkraden veel investeren in het werven van nieuwe leden. Dat moeten ze ook willen ze in omvang op peil blijven, gezien het aantal aftredende leden. Voor werving maken de wijk-raden gebruik van verschillende media en benaderingen. Genoemd worden dagbladen, huis-aan-huisbladen, wijk- en buurtbladen, de eigen website, wijk- en buurtorganisaties, bezoeken van of deelname aan wijk- en buurtbijeenkomsten en persoonlijke benadering. Hiervan worden de persoonlijke benadering, de website en wijk- en buurt-bladen het meest gebruikt. Bijna alle wijkraden maken van deze drie mogelijkheden gebruik. Eveneens bijna alle wijkraden geven aan dat de persoonlijke benadering het meest effectief werkt. Die bestaat uit het aanspreken van mensen van wie men weet of vermoedt dat zij interesse hebben. Voor een belangrijk deel gaat het om mensen in de eigen netwerken van de wijkraadsleden.

In dit verband hebben we de geïnterviewde leden en oud-leden ge-vraagd naar de manier waarop zij betrokken zijn geraakt bij de wijk-raad. Hierin doen zich enkele opmerkelijke verschillen voor tussen de leden en oud-leden. De meeste leden geven aan dat zij gevraagd zijn op grond van het feit dat zij zich al actief inzetten voor de eigen

buurt of wijk in ander verband, zoals deelname aan een (actiegericht) klankbordgroep van bewoners, deelname aan een bewonersgroep of het verrichten van vrijwilligerswerk. Een deel van hen is vanwege hun inzet in andere verbanden gevraagd om deel te nemen aan de wijkraad; ze waren met andere woorden bekend geworden door hun inzet in de wijk. Daarnaast hebben sommige leden vanuit hun eigen interesse om zich in te zetten voor de buurt, zelf het initiatief genomen om lid te worden van de wijkraad in hun wijk.

Bij de oud-leden doet zich precies het omgekeerde voor. De meeste oud-leden die we spraken hebben zich op eigen initiatief gemeld, bijvoorbeeld door te reageren op een advertentie, of die na een zoektocht op het internet naar voor hen interessante bewonersinitiatieven in hun wijk de keus lieten vallen op de wijkraad, of na door familie of bekenden op deze mogelijkheid gewezen te zijn. Sommige namen rechtstreeks contact met de betrokken wijkraad, terwijl anderen dat deden via het wijkbureau, waarna de betrokken wijkraad contact met hen opnam. Een paar oud-leden geven aan lid geworden te zijn vanuit een achtergrond in een bewonersorganisatie of na rechtstreeks hiervoor benaderd te zijn door de betrokken wijkraad.

Samenvatting

- Bewonersparticipatie via wijkraden tamelijk constant in aantal participanten.
- Jongeren en allochtonen nemen weinig deel aan wijkraden.
- Groot verloop onder leden van wijkraden.
- Langer zittende leden zijn veelal gevraagd voor deelname.
- Voortijdig afgetreden leden hebben zich veelal op eigen initiatief aangemeld.
- Wijkraden weten verlies aan leden goed te compenseren met nieuwe leden, maar zijn daar ook veel tijd en energie aan kwijt.

2.3 *Motieven en verwachtingen*

Reden en motieven voor lidmaatschap

Zoals in hoofdstuk 1 aangegeven kunnen bewoners uiteenlopende redenen en motieven hebben om te participeren in een maatschappelijke organisatie. Samenvattend zijn er drie belangrijke motieven te onderscheiden. Allereerst is er de behoefte naar zelfontplooiing. Door te participeren in een maatschappelijke organisatie kan men bepaalde capaciteiten ontwikkelen. Een tweede beweegreden is het ideële motief. Hier gaat het om het streven naar veranderingen of het iets willen betekenen voor anderen. Het laatste motief is het sociale motief: participatie biedt mogelijkheden voor het ontmoeten van (nieuwe) mensen en het opdoen van sociale contacten.

Als motivatie voor hun lidmaatschap geven de meeste leden een combinatie van motieven aan. Meestal betreft dit een combinatie van het ideële motief met de mogelijkheid voor zelfontplooiing. Deze leden geven aan dat ze (meer) betrokken wilden raken bij hun wijk. Daarnaast wilden ze meer kennis krijgen over politieke besluitvorming en hun eigen horizon wilden verbreden door zich voor de wijk in te zetten en/of politiek actief te zijn. Meerdere leden geven aan dat ze het *'tijd vonden iets te doen voor de wijk'*. Een enkeling noemt de combinatie van zelfontplooiing en het sociale motief als beweegreden; lidmaatschap van de wijkraad gericht op aansluiting vinden bij wat speelt in de wijk, door het leren kennen van mensen en zichzelf zo breder in te kunnen zetten voor de wijk.

Naast de leden met een combinatie van motieven noemen sommige leden één bepaald motief als beweegreden voor deelname in de wijkraad. In dit verband wordt het ideële motief het meest genoemd. Leden die dit betreft geven aan lid te zijn geworden omdat zij samen met andere bewoners de wijk willen verbeteren op het gebied van participatie, leefbaarheid en veiligheid. Zo was voor een lid de constatering dat de maatschappij aan het verharden was na de moord op Pim Fortuyn en Theo van Gogh reden om lid te worden van de wijkraad. Verder wordt de wens tot zelfontplooiing als exclusieve beweegreden voor lidmaatschap genoemd. Het gaat om leren meedraaien in het bestuurlijk proces en invloed kunnen uitoefenen op politieke besluitvorming. Geen van de geïnterviewde leden noemen het sociale motief als een exclusief motief voor lidmaatschap.

De motivaties van de oud-leden laten een meer actiegericht beeld zien. Zij geven vaker aan dat ze voor een heel specifiek thema lid zijn geworden, ofwel de wens een bepaald thema op de agenda van de wijkraad te krijgen en zo op de politieke agenda van de gemeente. Het gaat bijvoorbeeld om het verbeteren van de groenvoorzieningen, het verminderen van de verkeersdruk in de wijk of het beschermen van een park in de wijk dat dreigde te verdwijnen. Vaak zien we dit, net als bij de leden, gecombineerd met een ander motief voor aanmelding. Daarbij gaat het steeds om een behoefte naar zelfontplooiing: men wil leren invloed uit te oefenen op het College, of zijn of haar leiderschapsvaardigheden ontwikkelen als voorzitter van de wijkraad, dan wel meer leren over de wijk als nieuwe bewoner.

Naast de oud-leden met een combinatie van motieven zijn er ook die zich beroepen op één bepaald motief voor aanmelding. Zo geeft een oud-lid aan uitsluitend lid te zijn geworden om een bepaald thema, dat tot dan niet op de agenda van de wijkraad voorkwam, op de agenda te krijgen. Vanuit haar expertise op dit gebied wilde zij een bijdrage leveren aan de wijkraad. Een ander oud-lid zette zich al in voor een bewonersorganisatie en wilde dit via het wijkraadswerk blijven voortzetten. Verder noemde iemand als reden iets te willen doen met zijn bestuurlijke kwaliteiten na pensionering.

Net als bij de leden, wordt door geen van de oud-leden het sociale motief als enige beweegreden voor lidmaatschap genoemd.

Verwachtingen

Aan de geïnterviewde leden en oud-leden is verder gevraagd wat hun verwachtingen waren bij hun aantreden als lid van de wijkraad. Ook hierin doet zich een opmerkelijk verschil voor tussen leden en oud-leden. Opvallend is dat de meeste leden geen of zeer bescheiden verwachtingen hadden bij aanvang van hun wijkraadswerk. Zij geven aan met een *open mind* de wijkraad in te zijn gegaan: 'We kijken wel wat er gebeurt'. Eén lid geeft aan dat hij weinig verwachtingen had van de invloed die de wijkraad zou kunnen hebben, aangezien hij zelf betrokken was bij de opstelling van de spelregels voor de wijkraden destijds. Leden die wel verwachtingen hebben uitgesproken, noemen vooral meer algemene verwachtingen, zoals het kunnen verbinden van mensen of proberen om als wijkraad initiatieven van de grond te krijgen.

Aangezien de meeste leden aangeven geen of bescheiden verwachtingen te hebben bij deelname aan de wijkraad, is er ook weinig sprake van niet waargemaakte verwachtingen. Toch verhalen sommige over niet uitgekomen verwachtingen. Zo zegt één lid teleurgesteld te zijn doordat dat de wijkraad te weinig aansluiting zoekt bij de lokale netwerken en contacten in de wijk. Hierdoor werd niet alleen haar netwerk niet zo vergroot als zij had verwacht, maar was de wijkraad minder goed in staat signalen op te pikken uit de wijk. Een ander lid constateerde dat de wijkraden meer vrijheid hadden in het opstellen van hun regels en procedures dan hij had verwacht en dat de invloed van de wijkraad in de praktijk klein blijft. Zijn verwachting was dat de wijkraad organisatorisch veel beter geregeld zou zijn. Voor geen van beide leden waren deze niet waargemaakte verwachtingen echter een reden om het lidmaatschap van de wijkraad te beëindigen. Een lid dat zelf geen concrete verwachtingen had bij het aansluiten bij de wijkraad, geeft aan dat leden die heel actiegericht met concrete verwachtingen de wijkraad ingaan, gemakkelijk teleurgesteld kunnen raken en daardoor hun lidmaatschap beëindigen: 'De wijkraad is geen plek voor doeners die snel resultaat willen zien'. In deze visie wordt hij bevestigd door de uitspraken die we bij de oud-leden over hun verwachtingen optekenden. Koert en Gelderloos (2009:18) komen tot een soortgelijke conclusie: 'Je moet een lange adem hebben en tegen de vergadercultuur kunnen.'

Anders dan de leden hadden de meeste oud-leden wel min of meer hooggespannen verwachtingen. Die hangen steeds samen met de rol of de werkwijze van de wijkraad. Verschillende oud-leden hadden zich voorafgaand aan hun lidmaatschap een bepaald beeld gevormd van de wijkraad. Bijvoorbeeld dat een wijkraad een goed functionerend orgaan zou zijn dat het college effectief adviseert. Daarentegen ervoer een oud-lid de werkwijze van de wijkraad als bureaucratisch en vooral te functioneren als een verlengstuk van het beleidskader van de gemeente. Een ander oud-lid verwachtte dat de wijkraad veel meer een platform van de wijk zou zijn, met verschillende activiteiten, waarbij ook aandacht was voor de afzonderlijke buurten binnen de wijk. In de praktijk constateerde ze dat de wijkraad nauwelijks binding had met en gebruik maakte van de lokale netwerken in de buurt. Haar verwachting dat de wijkraad een afspiegeling zou zijn

van de dynamiek van de buurt, werd in haar beleving zo niet waargemaakt. Overigens komen Koert en Gelderloos (2009:32) tot de conclusie dat de meeste wijkraden goed weten aan te sluiten op wijkinitiatieven.

Weer een ander oud-lid sprak de verwachting uit een bepaald thema - te weten het thema groen in de wijk - op de agenda van de wijkraad te krijgen. Dit bleek echter in de praktijk niet realiseerbaar. Ook de verwachting van een ander oud-lid om via de wijkraad de belangen van alle bewoners te kunnen behartigen werd in zijn ogen niet waargemaakt. In de praktijk bleek dat de contacten met het wijkbureau en het projectbureau soepel verliepen, maar de werkelijke invloed van de wijkraad bleek nogal wisselend.

Waardering van de organisatie en werkwijze van de wijkraad

Aan zowel de leden als de oud-leden is gevraagd om enkele positieve en negatieve punten op te noemen van de organisatie en werkwijze van de wijkraad. De leden zijn hierover over het algemeen goed te spreken. Zij geven vaak aan tevreden te zijn over de organisatie van de wijkraad en de wijkraadsvergadering in het bijzonder. Zo vinden zij dat het bestuur goed georganiseerd is en alle leden en thema's voldoende aan bod kunnen komen tijdens de vergaderingen. Ook vaak genoemd wordt het hebben van een goede relatie met het wijkbureau; dit wordt als zeer positief ervaren. Daarnaast is een aantal leden zeer te spreken over het werken op thema. Mensen kunnen desgewenst alleen betrokken zijn op thema's die hen aanspreken en/of waarop zij deskundig zijn, waardoor de wijkraad meer mensen aantrekt dan eerder het geval was.

Enkele leden wijzen erop dat hun wijkraad zoekt naar een werkwijze met themagroepen waarin ook bewoners die geen lid zijn van de wijkraad betrokken worden. Deze werkwijze - de betrokken leden spreken over satellietgroepen - is minder formeel dan de wijkraadsvergadering en biedt (daardoor) meer ruimte voor inhoudelijke discussie. Bovendien levert deze werkwijze een grotere betrokkenheid van bewoners bij de wijkraad op. Andere wijkraden zijn op vergelijkbare wijze bezig, maar werken met ad-hoc-clusters; groepjes die zich bezig houden met een bepaald thema dat op dat moment speelt in de wijk of een buurt. Deze clusters gaan eveneens minder formeel te werk met meer ruimte voor discussie. Verder worden nog

genoemd de concrete resultaten die zijn geboekt naar aanleiding van een advies en een verbeterde opstelling van de gemeente, waardoor de wijkraad merkbaar vaker betrokken wordt bij besluitvorming. Positieve punten die meerdere malen door de oud-leden worden genoemd zijn voor een deel dezelfde. Net als de leden noemen de oud-leden ook het werken op thema als positief - daardoor kan beter aangesloten worden bij wat bewoners bezig houdt -, evenals een prettige samenwerking met het wijkbureau. Daarnaast noemen ze echter ook vaker zaken van algemene aard, zoals de toename van sociale contacten, het beter weten wat er speelt in de eigen wijk of het veel geleerd hebben over hoe de ambtelijke organisatie werkt.

Naast deze pluspunten valt op dat betrekkelijk veel leden vinden dat de gemeentelijke reactie op uitgebrachte adviezen te lang op zich laat wachten. Dit is volgens hen het gevolg van de vaak stroperige bestuurlijke cyclus. Deze gang van zaken is volgens sommigen ook debet aan de moeizame samenwerking met de gemeente. Daarnaast geeft een aantal leden aan dat de wijkraadsvergadering naar hun mening meer efficiënt en dynamischer ingericht zou kunnen worden. Tot slot noemen zij nog dat de wijkraad meer gebruik zou moeten maken van lokale (bewoners)initiatieven in de wijk.

Ook op de minpunten overlappen de negatieve aspecten die genoemd zijn door de oud-leden voor een deel met die van de leden. Zo zijn zij eveneens van mening dat de reactie van de gemeente op uitgebrachte adviezen te traag is, en dat de wijkraad beter kan aansluiten bij bestaande lokale initiatieven en meer zou moeten benutten. Verder noemen zij de geringe zichtbaarheid van de wijkraad in de wijk als een minpunt en het gevoel niet serieus genomen te worden genomen door politic of vakdiensten. Sommigen wijzen ook op de formele vergadercultuur van de wijkraad. Dat leidt soms tot urenlange behandeling van notulen, waardoor er minder ruimte is voor inhoudelijke discussie.

Samenvatting

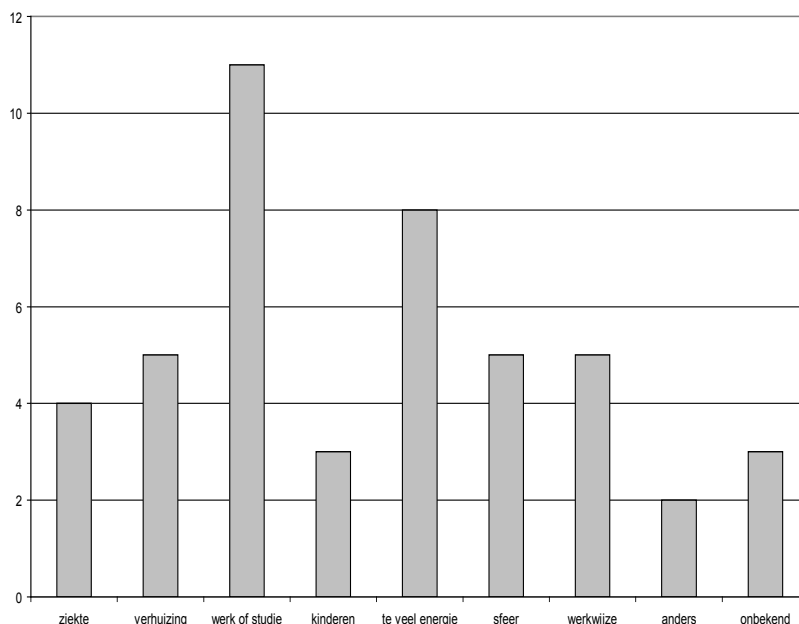
- Deelname aan wijkraden meestal ingegeven door een combinatie van de wil om iets te doen voor de wijk en zijn bewoners en de behoefte aan ontplooiing.
- Iets doen voor de wijk en zijn bewoners bij oud leden vaak verbonden aan een concreet thema of actiepunten.
- Verwachtingen van leden vaak gebaseerd op eerdere ervaringen met vormen van bewonersparticipatie.
- Verwachtingen van oud-leden over rol en werkwijze van wijkraden vaak weinig overeenstemmend met de praktijk.
- Wijkraden worden door leden gewaardeerd wat betreft organisatie, de werkwijze en de relatie met het wijkbureau.
- Oud-leden weinig tevreden met werkwijze en vergadercultuur van wijkraden.
- Leden en oud-leden pleiten voor meer zichtbaarheid en openheid door meer thematisch te werken.
- Thematisch werken in open werkgroepen (satellietgroepen) biedt kansen om bewoners meer te betrekken bij het wijkraadswerk.
- Leden en oud-leden willen meer aansluiting op initiatieven in de wijk.
- Leden en oud-leden zijn tevreden over de samenwerking met de wijkbureaus.
- Leden en oud-leden weinig tevreden met snelheid van reageren op adviezen door de gemeente en houding van vakdiensten ten aanzien van wijkraden.

2.4 Redenen voor aftreden

Diversiteit aan redenen

De redenen voor aftreden zijn divers, zo blijkt uit de enquête en de interviews. Aftreden volgens reglement komt echter niet voor. De meeste wijkraden hanteren ook geen reglement voor de zittingstermijn of er wordt in de praktijk niet mee gewerkt. Onderstaande figuur geeft de redenen van aftreden weer en het aantal leden dat aftrad per gegeven reden, zoals we die optekenden uit de enquête.

Figuur 3: Reden van aftreden



Een relatief veel voorkomende reden is tijdgebrek door werk, studie of de zorg voor kinderen. In totaal was dit in de periode 2007 - 2008 voor veertien personen (31%) een reden om te stoppen. Het tijdsaspect als reden voor aftreden doet zich vooral voor in Overvecht (3 personen), Zuid (3 personen) en Zuidwest (4 personen). Andere redenen om te stoppen met het wijkraadswork waren de verhouding tussen de gevraagde inspanning en de ervaren opbrengsten (totaal 8 personen, van wie 3 personen in Noordoost en eveneens 3 personen in Overvecht), de sfeer in de wijkraad (totaal 5 personen, van wie 4 personen in Noordoost) en de werkwijze van de wijkraad (5 personen). In totaal gaat het bij deze aan het wijkraadswork gerelateerde redenen om 18 personen (40%). Voorts werden nog genoemd verhuizing naar een woning buiten de wijk, ziekte, gezinsuitbreiding en onverenigbaarheid van functies (de categorie 'anders' in de figuur). Van drie personen is de reden voor aftreden niet bekend.

Samenhang tussen tijdgebrek en opbrengsten van geleverde inspanningen

De interviews met de oud-leden bevatten aanwijzingen dat hun aftreden relatief vaak verband houdt met combinatie van de bovengenoemde redenen. Gevraagd naar hun reden om te stoppen voeren bijna alle oud-leden in eerste instantie gebrek aan tijd als belangrijkste reden aan. Opvallend is echter dat dit argument door geen van hen herleid wordt op werk of studie als belemmerende factor, zoals dat uit de enquête naar voren komt. Relatief veel oud-leden gaven bijvoorbeeld aan dat ze het tijd vonden voor iets anders. Zij wilden naast hun inzet voor de wijkraad ook betrokken zijn met andere lokale initiatieven, maar werden voor hun gevoel teveel opgeslokt door het wijkraadswerk. Ook worden door sommige oud-leden nog andere redenen aangevoerd, zoals hun ondervinding dat er te weinig dynamiek was binnen de wijkraad. Een oud-lid ervoer in dit verband een rollenconflict; zijn rol in de wijkraad werd door anderen onlosmakelijk verbonden aan zijn rol in andere lokale actie- en klankbordgroepen.

Bij verschillende oud-leden blijkt de negatieve ervaring van het te grote tijdsbeslag verband te houden met de werkwijze van de wijkraad of met de verhouding tussen de gevraagde inspanningen en de ervaren opbrengsten. Gewezen wordt bijvoorbeeld op de grote tijdsinspanning die nodig is om het wijkraadswerk te kunnen doen, terwijl door de trage en stroperige bestuurlijke realiteit het lange tijd onduidelijk blijft wat de resultaten zullen zijn van een uitgebracht advies. Deze oud-leden benadrukken hun teleurstellingen die voortvloeiden uit de tijdsinspanningen, nodig voor de grote hoeveelheid leeswerk in de vorm van beleidsstukken, de trage besluitvorming van de gemeente en knelpunten binnen de organisatie van de wijkraad zelf. Wat het laatste betreft noemen zij onduidelijkheden over de rol en de positie van de wijkraad en het vaak formele en procedurele karakter van de wijkraadsvergaderingen. Sommige oud-leden raakten teleurgesteld en haakten af doordat naar hun ondervinding de wijkraad geen gelijkwaardige partner kan zijn van de gemeente; het ontbreekt volgens hen vaak aan de tijd en expertise om inhoudelijk gelijkwaardig mee te praten. Ook geven zij aan het gevoel te hebben gehad dat zij niet serieus werden genomen door de gemeentelijke vakdiensten. Het

feit dat de wijkraad in hun beleving niet altijd als gelijkwaardige partner werd gezien weegt bij een aantal van hen negatief mee in de beoordeling van het wijkraadswork en uiteindelijk in hun motivatie om te stoppen.

Feit versus beleving

De benodigde tijdsinvestering en de impact daarvan is een aspect dat ook in eerder onderzoek vaak als knelpunt en reden voor aftreden genoemd werd (Lammerts & Huygen, 2005). Een goede reden om bij de wijkraden na te gaan hoeveelheid tijd de wijkraadsleden in samenhang met hun functie feitelijk per week in zetten. Hieruit blijkt dat vooral voorzitters relatief veel tijd moeten investeren. Gemiddeld gaat het om 7 uur per week, maar de modus komt uit op 8 uur. Trek- kers van thema- en werkgroepen zijn gemiddeld 4 uur per week in de weer met hun taken, terwijl de overige leden gemiddeld 3 uur per week investeren. Die tijd wordt besteed aan vergaderen - elke wijk- raad komt gemiddeld eenmaal per maand bijeen - het voorbereiden en uitvoeren van wijkraadplegingen en eventuele andere activiteiten. Tot de laatste behoren onder meer het deelnemen aan of bezoeken van door derden georganiseerde wijkbijeenkomsten en het organise- ren van debatavonden met wijkbewoners, al dan niet in aanvulling op de jaarlijkse wijkraadplegingen. De maandelijks bijeenkomsten hebben betrekking op het bespreken van de voortgang in de werk- zaamheden en het opstellen van uit te brengen adviezen.

Objectief gezien lijkt hiermee de gemiddelde tijdsbelasting niet af te wijken van de gemiddelde inzet in tijd door vrijwilligers in het algemeen. Hiervan uitgaande zou dit erop kunnen wijzen dat de ervaren tijdsbelasting door zowel leden als oud-leden meer een belevingskwestie is die verband houdt met de ervaren effectiviteit en de efficiëntie, de werkwijze of de sfeer in de wijkraad. Dat blijkt bijvoorbeeld uit de antwoorden van de leden die zich al langere tijd via de wijkraad inzetten voor hun wijk, als van de oud-leden die vanwege de tijdsdruk aftraden.

Opmerkelijk is dat de geïnterviewde leden vrijwel even vaak als de oud-leden de benodigde tijdsbesteding en stroperigheid in de gemeentelijke besluitvorming rond uitgebrachte adviezen aanwijzen als een stevig knelpunt. Dat dit voor hen geen reden is om de jas aan de wilgen te hangen komt omdat zij, anders dan de oud-leden, hun

inspanningen voldoende zien uitmonden in door de wijkraad concreet behaalde resultaten op het gebied van bestemmingsplannen, verkeer, participatie en voorzieningen. Het is een manier om samen met andere wijkbewoners iets te bereiken voor de wijk of invloed uit te kunnen oefenen. Dat dit soms een zaak van lange adem is doet aan het resultaat niets af. De geboekte resultaten wegen bij de leden positief mee in hun beoordeling van de inspanningen voor de wijkraad. Daarnaast verhalen verschillende leden over de waardering die zij met hun werk ondervinden, zowel van andere bewoners als van wethouders of gemeenteraadsleden. Anderen verwijzen naar de mate waarin de wijkraad beantwoordt aan het sociale motief: het leren kennen van mensen die op verschillende niveaus van de samenleving actief zijn - vrijwillig of professioneel - en daarmee samen werken aan een bepaald doel. Wanneer leden in relatie tot hun eigen doelen en verwachtingen voldoende resultaat zien weegt dit blijkbaar al snel op tegen de geïnvesteerde tijd.

Samenvatting

1. Tijdgebrek wegens werk, studie of zorg voor kinderen vaak reden voor aftreden.
2. Aan wijkraadswerk gerelateerde redenen - tijdsinvestering, sfeer en werkwijze - meest genoemd als reden voor aftreden.
3. Oud-leden haken af vanwege als onevenwichtig ervaren verhouding tussen inspanning en resultaat, trage besluitvorming bij gemeenten over adviezen en niet serieus genomen worden door vakdiensten.
4. Aftreden vanwege ontevredenheid met resultaten, werkwijze en sfeer wordt soms verhuld met argument van tijdgebrek door werk, studie of andere interesses.
5. Waardering door derden is een belangrijke factor voor duurzaam lidmaatschap.
6. Leden vinden benodigde tijdsinvestering van ondergeschikt belang bij boeken van voldoende resultaat.

2.5 *Leden binden*

Gezien de omvang en het verloop sinds 2005 lijken de wijkraden goed in staat om het vertrek van leden te compenseren met nieuwe leden. Dit neemt echter niet weg dat er sprake is van een groot verloop. Zoals eerder aangegeven is in de jaren 2007 - 2008 van de geënquêteerde wijkraden nagenoeg de helft van de leden afgetreden. Bijna een derde deed dat wegens tijdgebrek door werk, studie of de zorg voor kinderen, terwijl bijna de helft stopte vanwege aan het wijkraads-werk gerelateerde redenen, zoals het niet uitkomen van verwachtingen, gebrek aan concrete resultaten, de sfeer in de wijkraad of de werkwijze van de wijkraad. Bovendien is naar alle waarschijnlijk ten minste een deel van de leden die wegens tijdgebrek aftraden, gestopt met achterliggende redenen die eveneens verband houden met dergelijke wijkraadgerelateerde redenen. Dit roept de vraag op wat de wijkraden doen om de leden aan zich te binden. Wordt er bijvoorbeeld gebruik gemaakt van een introductieprogramma of van het trainingsaanbod van de gemeente Utrechts als het gaat om nieuwe leden? Beide vragen zijn gesteld in de enquête en tijdens de interviews. Hierover komt het volgende naar voren.

Introductie

Vier van de zeven wijkraden geven aan iets aan de introductie van nieuwe leden te doen. De vorm waarin die plaatsvindt, is echter divers, waarbij er feitelijk geen specifiek programma wordt gehanteerd. In de meeste gevallen beperkt de introductie zich tot een kennismakingsgesprek, waarin het werk van de wijkraad wordt uitgelegd. Soms is er alleen sprake van een 'meeloperperiode': het nieuw lid schuift gewoon aan en maakt gaandeweg kennis met de organisatie en de werkzaamheden. In een enkel geval wordt een nieuw lid gekoppeld aan een meer ervaren lid die hem of haar vervolgens wegwijs maakt. Maar het komt ook voor dat nieuwe leden aan hun lot worden overgelaten: 'Rondom geïnteresseerden en nieuwe leden wordt totaal geen actie ondernomen. Dat is een slechte zaak; soms worden nieuwe leden niet eens welkom geheten in de vergadering.' Slechts twee wijkraden besteden uitvoerig aandacht aan het introduceren van nieuwe leden. Er vindt een kennismakingsgesprek - zelf spreekt

men van een sollicitatiegesprek - plaats met enkele leden van de wijkraad. In dit gesprek worden de wensen, behoeften, verwachtingen en mogelijkheden van beide zijden voluit besproken. Op die manier kunnen er later geen misverstanden ontstaan. Hierop wordt advies uitgebracht aan de wijkraad als geheel. Bij aanstelling volgt een introductieperiode waarin het aspirant-lid verder kennisneemt van het wijkraadswerk en ingewerkt wordt. Pas na deze introductie besluit het kandidaat-lid definitief tot deelname. Ook de wijkraad kan op basis van deze introductie een besluit nemen over het al dan niet benoemen van het kandidaat-lid.

Het ontbreken van een doordacht introductieprogramma lijkt verband te houden met de manier waarop nieuwe leden geworven worden. Dit vindt meestal plaats via een persoonlijke benadering, waarbij vooral geworven wordt in de eigen netwerken van de individuele wijkraadsleden. Daarnaast melden betrekkelijk veel mensen zich aan op eigen initiatief, al dan niet daartoe aangespoord door artikelen of advertenties in de media, of na bezoek van wijkbijeenkomsten. Beide vormen lijken de verwachting te wekken dat de aspirant-leden wel voldoende op de hoogte zullen zijn met het wijkraadgebeuren, waardoor het belang van een intensievere introductie niet bij alle wijkleden even sterk op het netvlies staat.

De meeste geïnterviewde leden en oud-leden ervaren het gemis aan een doordachte introductie als een manco. Zij zien hierin een belangrijke oorzaak voor het voortijdig afhaken van leden. Opmerkelijk is wel dat oud-leden het gemis aan een adequaat introductieprogramma vaker noemen dan de leden. Inmiddels zijn verschillende wijkleden bezig met het opzetten van een introductieprogramma of maken daar aanstalten toe.

Training

De gemeente Utrecht, Dienst Wijken, biedt de wijkleden een jaarlijks wisselend trainingsprogramma aan, waarmee de leden zich kunnen bekwamen in het wijkraadswerk. Het programma omvat een jaarlijks wisselend aanbod aan cursussen met diverse onderwerpen. Daarvoor kunnen zowel ervaren, als nieuwe leden zich aanmelden. Voor een deel zijn deze cursussen gericht op het verwerven van benodigde kennis en vaardigheden, zoals het opzetten en uitvoeren van een wijkraadpleging, het verwerven van vergadervaardigheden

of het leren werken met computersoftware. Andere cursussen zijn meer inhoudelijk van aard en behandelen zaken als nieuwe wetgeving (Wmo, ruimtelijke ordening) en veiligheid in de stad. De laatste jaren schuift het aanbod op naar meer inhoudelijke onderwerpen. Vaardigheidstrainingen worden sinds 2005 niet meer aangeboden. Het cursusaanbod wordt bepaald en aangeboden naar behoefte vanuit de wijkraden.

Over het benutten van het trainingsprogramma voor het inwerken van nieuwe leden kunnen we kort zijn. Uit de enquête komt namelijk naar voren dat op één na geen van de wijkraden het trainingsprogramma van de Dienst Wijken of van eventuele andere aanbieders benut voor de introductie en het inwerken van nieuwe leden. Dat wil niet zeggen dat nieuwe leden geen gebruik kunnen maken van het trainingsprogramma, maar er wordt geen actief beleid op gevoerd. Het initiatief hiertoe ligt daarmee geheel aan de zijde van het nieuwe lid. Een van de geïnterviewde leden merkt hierover op dat het lastig is om te bepalen welk aanbod voor nieuwe leden van belang is. Dat is van verschillende factoren afhankelijk, zoals de interesses en kennis van het aspirant-lid, diens behoeften en wensen daarin en de mate waarop dit aansluit op het actuele aanbod. Maar er is ook het besef dat juist deze aspecten niet gemakkelijk naar voren komen zonder een afdoende introductie.

Exitgesprekken

De hierboven geschetste samenhang tussen tijdgebrek als formele reden om te stoppen en de negatieve ervaringen met het wijkraads-werk als achterliggende reden, roept de vraag op in hoeverre wijkraden gewend zijn zogeheten exitgesprekken te voeren met leden die voortijdig aftreden. Dergelijke gesprekken kunnen behulpzaam zijn bij het opsporen van achterliggende redenen voor (vroegtijdig) aftreden en aldus voor het aanbrengen van verbeteringen met het oog op het meer binden van bewoners/leden aan het wijkraadwerk. De meeste geënquêteerde wijkraden geven te kennen hierop geen actie te ondernemen. Twee wijkraden houden altijd, dat wil zeggen wanneer het betrokken lid daarmee instemt, een exitgesprek, terwijl twee andere wijkraden aangeven dit een enkele keer te doen.

Samenvatting

- Introductie van nieuwe leden nog vaak summier en weinig gericht op motieven en verwachting.
- Door summiere introductie weinig zicht op trainingsbehoeften van nieuwe leden.
- Wijkraden maken weinig gebruik van trainingsaanbod van de dienst Wijken voor het inwerken van nieuwe leden.
- Trainingsaanbod te weinig gericht op behoeften van nieuwe leden.
- De meeste wijkraden houden geen exitgesprekken met aftredende leden waardoor er weinig diepgaande kennis is van de redenen van aftreden.
- Gebrek aan kennis over de redenen van aftreden belemmert wijkraden bij het beter verbinden van leden aan de wijkraad.

2.6 Verbeterpunten

In de interviews hebben we zowel de leden als de oud-leden gevraagd naar mogelijkheden om het wijkraadswerk aantrekkelijker te maken en hoe er een grotere continuïteit in deelname bereikt kan worden. Daarbij hebben we gevraagd naar mogelijkheden die de wijkraden zelf kunnen toepassen en mogelijkheden die meer op het terrein van de gemeente liggen. Allereerst staan we stil bij de verbeterpunten die de (oud-)leden noemden voor de wijkraden. Daarna gaan we in op de gemeentelijke verbeterpunten zoals deze door de leden en oud-leden genoemd werden.

Verbeterpunten voor de wijkraden

Een opvallend aantal leden en oud-leden geven aan dat er veel verkeerde beeldvorming bestaat over alle partijen betrokken bij het wijkraadswerk. Zo bestaan er volgens hen een grote hoeveelheid vooroordelen over en weer tussen gemeente (College van B&W, ambtenaren, wijkbureau), wijkraad en de overige bewoners. Het wegnemen van deze vooroordelen wordt dan ook vaak genoemd als een belangrijk speerpunt en tevens als een gezamenlijke taak voor de wijkraad en voor de gemeente.

Een tweede belangrijk aandachtspunt volgens leden en oud-leden is het verbeteren van de externe communicatie, teneinde de zichtbaarheid en bekendheid van de wijkraad onder de bewoners te vergroten. Het communiceren van successen wordt hierbij als belangrijk speerpunt gezien. Een lid pleit voor meer betrokkenheid en invloed van de traditionele bewonersorganisaties in de wijkraad. Dit draagt bij aan de herkenbaarheid van de wijkraad in de wijk en bevordert een betere aansluiting bij initiatieven van anderen. Een goed voorbeeld hiervan levert de wijkraad Zuid, die nadrukkelijk streeft naar netwerkrelaties met bewonersgroepen in de wijk.

Naast een mentaliteitsverandering bij alle partijen en een betere communicatie en zichtbaarheid, noemen zowel de leden als de oud-leden verder het verduidelijken van de rol van de wijkraad als belangrijk aandachtspunt. Het is nodig dat de wijkraden zelf duidelijk afspreken waar zij wel en niet staan en dat dit stadsbreed wordt uitgedragen. Misvattingen onder bewoners - bijvoorbeeld dat de wijkraad een onderdeel van een gemeentelijke dienst zou zijn - zouden hiermee kunnen verminderen. Koert en Gelderloos (2009:36) wijzen in dit verband op het belang van een voortdurende bevestiging van ieders rol in de driehoek wijkraad-wijkbureau-wijkwethouder, de rol van de wijkraad als onafhankelijk adviesorgaan en het tonen van de verbindingen tussen geleverde adviezen en wijkraadplegingen.

Enkele leden noemen als verbeterpunt de huidige vergadercultuur. Zij pleiten ervoor om minder tijd te besteden aan notulen van voorgaande vergaderingen en meer tijd voor inhoudelijke discussie over zaken die in de wijk spelen. Sommigen merken enigszins cynisch op dat de wijkraadsvergaderingen meer ter faveure lijken te zijn voor de voorzitters, een gelegenheid waarmee zij hun kwaliteiten ten toon kunnen spreiden, dan waar het werkelijk om moet gaan, het verkrijgen van invloed op het beleid ten aanzien van de wijk. Ook het (meer) betrekken van deskundigen op bepaalde thema's wordt genoemd als punt van aandacht.

De oud-leden noemen als verbeterpunten eveneens het meer ruimte bieden voor inhoudelijke discussie en het meer aansluiting zoeken bij de wensen van de bewoners. Dat betekent niet dat zij pleiten voor een cultuur van 'u vraagt, wij draaien', maar wel voor een wijkraad die meer aansluit bij, of een reflectie vormt van de dynamiek van de wijk. Verder zou de wijkraad het sociale aspect be-

ter moeten benutten: het kan aantrekkelijk zijn om veel mensen te leren kennen. Ook kunnen leden de wijkraad uitdragen als een plek voor ontmoeting en contact, waar samen met andere wijkbewoners gewerkt kan worden aan zaken die het wonen en leven in de wijk aangenaam maken.

Verbeterpunten voor de gemeente

Op de vraag hoe de gemeente het wijkraadswerk aantrekkelijker kan maken, zijn eveneens diverse antwoorden gegeven. Hierbij noemen zowel de leden als de oud-leden vaak een aantal aandachtspunten. Het gaat hier om het bijtijds betrekken van de wijkraad bij beslissingen door ambtenaren; relatief veel geïnterviewden zijn van mening dat de wijkraad eerder moet kunnen participeren in het bestuurlijke proces. Het College dient te tonen dat zij de wijkraad serieus neemt. Daarnaast wordt het opheffen van vooroordelen en het dichten van de kloof tussen gemeente en bewoners genoemd als belangrijke aandachtspunten. Er dient vertrouwen te worden opgebouwd, via een minder formele houding en het tonen van respect. De wijkraad wil met andere woorden het gevoel hebben als gelijkwaardige partner te worden gezien. Deze kritische noot is hoofdzakelijk gericht op het ambtelijk apparaat van de vakdiensten. Leden en oud-leden onderkennen hier nog veel weerstand en onbegrip, zoals het voortdurend moet verantwoorden van het bestaansrecht van de wijkraad. Essentieel hierbij is een goede terugkoppeling vanuit de gemeente naar de wijkraden toe; helder communiceren over wat er met de adviezen gebeurt.

Opvallend is verder dat vooral bij de oud-leden veel kritiek te beluisteren valt over de betrokkenheid van wethouders bij de wijkraad. Deze betrokkenheid verschilt per wijkraad of beter gezegd, per wethouder. De ene wethouder maakt er duidelijk veel werk van, terwijl de ander het laat overkomen als een klus die er ook bij gedaan moet worden. De leden zijn hierover milder in hun oordeel. Sommigen zijn juist erg te spreken over de waardering die zij van hun wijkwethouder krijgen voor hun inzet. Verder noemen enkele oud-leden dat vanuit de gemeente de rol van de wijkraad verduidelijkt moet worden. Dit geldt niet alleen voor de wijkraden zelf, maar ook voor de bewoners van Utrecht.

Samenvatting

- Beeldvorming onder bewoners over wijkraden kan beter; bewoners hebben nog veel vooroordelen over de rol en positie van wijkraden.
- Verbeterde beeldvorming valt te bereiken door het vergroten van de zichtbaarheid en uitdragen van successen.
- Wijkraadsvergaderingen kunnen aantrekkelijker gemaakt worden door meer tijd te besteden aan zaken die in de wijk spelen.
- Wijkraaden kunnen zich meer profileren als een plek voor ontmoeting en contact waar bewoners samen (kunnen) werken aan het aantrekkelijk maken van hun woon- en leefomgeving.
- Gemeente kan meer werken aan verduidelijking van de rol en de positie van wijkraden.
- Gemeente dient wijkraden eerder te betrekken bij de ontwikkeling van plannen.
- Wijkraaden ontmoeten weinig respect bij vakdiensten voor hun werk.
- Betrokkenheid van wijkwethouders bij hun wijkraden verschilt per wethouder.

2.7 Tot slot

In dit hoofdstuk hebben we de uitkomsten besproken van de enquête onder wijkraden en de interviews met leden en oud-leden. Hieruit komt naar voren dat de wijkraden gezamenlijk wat betreft het aantal leden een tamelijk constant beeld laten zien. Het totale aantal bewoners en andere belanghebbenden dat op deze manier betrokken is bij de gemeentelijke beleidsontwikkeling is sinds 2005 iets toegenomen. Vrijwel gelijk gebleven is de samenstelling van de wijkraden naar geslacht, leeftijd en land van herkomst.

Verder zagen we dat de wijkraden te maken hebben met een tamelijk groot verloop. Bij de geënuquêteerde wijkraden is in twee jaar tijd op een totaal van 93 leden bijna de helft van de leden afgetreden en vervangen door nieuwe leden. Voor een belangrijk deel heeft het aftreden te maken met onvoldoende aandacht voor de motieven en de verwachtingen waarmee mensen zich aanmelden en de wijze

waarop de motieven en verwachtingen vervolgens gehonoreerd worden in de dagelijkse praktijk van de wijkraden.

In samenhang hiermee komt verder naar voren dat er nog weinig systematische aandacht is voor de introductie van nieuwe leden. Ook ontbreekt het aan een op nieuwe en nog onervaren leden gericht trainingsaanbod, waardoor wijkraden weinig of geen gebruik maken van het aanbod bij het inwerken van nieuwe leden.

Als laatste beschreven we de verbeterpunten die in de interviews genoemd zijn. Die betreffen onder meer het verbeteren van de zichtbaarheid van de wijkraad in de wijk, waarbij het gaat om de rol, de positie en de behaalde successen, de organisatie en werkwijze van de wijkraad. Daarnaast zijn verbeterpunten genoemd aan het adres van de gemeente, zoals de samenwerking met de betrokken wijkwethouder, de reactiesnelheid van de gemeente op uitgebrachte adviezen en de mate waarin de wijkraden serieus genomen worden door de vakdiensten.

In het volgende hoofdstuk keren we terug naar de vraagstelling en trekken we onze conclusies. Vervolgens geven we een reeks aanbevelingen gericht op de wijkraden zelf en de gemeente. Wijkraden kunnen in samenwerking met de gemeente veel doen om het wijkraadswerk aantrekkelijker te maken, onder meer door explicieter aandacht te besteden aan de motieven en verwachtingen van nieuwe leden en de mate waarin deze het risico lopen op frustratie door de praktijk van het werk.

3. *Conclusies en aanbevelingen*

In de visie van de gemeente Utrecht is er in bewonersparticipatie een formele rol weggelegd voor wijkraden als voertuig voor bewonersinvloed op het lokale beleid. Dat uitgangspunt is na bijna tien jaar (de proefperiode meegerekend) nog steeds springlevend. Die conclusie valt af te leiden uit het feit dat de omvang van de wijkraden sinds 2004 meestal is gehandhaafd, of dat ze zelfs nog wisten te groeien. Met een totaal van 121 participerende bewoners, enkele ondernemers en een handvol medewerkers van instellingen is het gemiddelde aantal leden per wijkraad sindsdien gelijk gebleven. Dit neemt niet weg dat de meeste wijkraden te kampen hebben met een relatief groot verloop onder de leden. Tot op zekere hoogte is dit positief. Op die manier raken immers meer bewoners betrokken bij de beleidsbeïnvloeding via wijkraden dan bij een klein verloop en een langduriger deelname door individuele leden. Een ander positief gegeven is dat de meeste wijkraden goed in staat lijken het vertrek van leden op te vullen met nieuwe leden. Tegelijkertijd echter zet dit de continuïteit van het werk onder druk. Bovendien vergt dit veel tijd en aandacht voor het inwerken van nieuwe leden.

In dit licht is het opmerkelijk dat de meeste wijkraden tot nu toe weinig systematisch aandacht besteden aan de introductie van nieuwe leden. De introductie omvat vaak niet meer dan een kennismakingsgesprek en soms een poosje meelopen alvorens het nieuwe lid volop gaat meedraaien. Een meer programmatische benadering waarin motieven en verwachtingen afgewogen worden tegen de mogelijkheden en de dagelijkse praktijk vindt weinig plaats. Slechts twee wijkraden maken hier meer werk van. Hetzelfde geldt voor de eventueel benodigde scholing van nieuwe leden. Wel zijn verschillende wijkraden bezig met het ontwikkelen van een introductieprogramma. Tegen deze achtergrond komen we tot de volgende conclusies en aanbevelingen.

Conclusie: Verscheidenheid aan motieven en verwachtingen voor deelname aan wijkraden.

Uit de literatuur komen drie groepen van motieven voor vrijwillige maatschappelijk inzet naar voren: het motief voor zelfontplooiing, het ideële motief en het sociale motief. Deze motieven komen ook naar voren bij leden en oud-leden van wijkraden. Bovendien is er meestal sprake van een combinatie van deze motieven. Het gaat dan om het vergroten van kennis en kunnen (zelfontplooiing) via een inzet voor de wijk (ideëel). Bij de motieven van vroegtijdig afgetreden leden heeft het ideële motief vaak een actiegericht karakter dat verbonden is aan een concreet bewoners- of buurtbelang. In combinatie met hiermee samenhangende verwachtingen, ligt in deze motivatie de reden voor aftreden besloten.

Conclusie: Concreet verwachtingsniveau geeft risico op voortijdig aftreden.

Wat verwachtingen betreft valt het verschil op tussen leden die zich verbonden voelen of zich voor langere tijd weten te verbinden met het wijkraadswerk en oud-leden die vanwege teleurstellingen in dit werk na een relatief kort lidmaatschap aftraden. Van de eerste groep zijn de verwachtingen vaak weinig uitgesproken en algemeen van aard. Bij de tweede groep zijn de verwachtingen vaak hooggespannen en concreet.

Een dergelijk concreet verwachtingsniveau blijkt een hoog risico op voortijdig aftreden te bevatten. Er ontstaat dan al gauw gevoel van ontevredenheid over de benodigde (tijd)investering die niet opweegt tegen de opbrengsten, wat uiteindelijk resulteert in aftreden. Dit blijkt uit de redenen die aangegeven worden voor aftreden. Daarbij zijn er tamelijk sterke aanwijzingen dat dergelijke redenen vaak verhuld worden in wellicht meer acceptabele redenen als: geen tijd meer wegens werk of studie.

Conclusie: Wijkraden besteden te weinig aandacht aan verwachtingen en motieven van kandidaat-leden en de match hiervan op openstaande vacatures.

Aandacht voor het grote verloop is niet zonder belang. Voortijdig aftreden lijkt namelijk vaak voort te vloeien uit teleurstelling over het niet uitkomen van verwachtingen of uit frustraties in de motivatie.

Verwachtingen die betrokkenen hadden werden niet waargemaakt. Hetzelfde geldt voor de motieven van oud-leden. De vraag of deze wel waargemaakt dan wel bevestigd kunnen worden, gelet op de rol en de positie van de wijkraad in het gemeentelijke beleidsproces, is hierbij niet aan de orde. Waar het om gaat is dat er te weinig aandacht is voor mogelijke discrepanties, nu of in de toekomst. De wijkraden onderkennen nog te weinig het belang van het verhinderen van dit soort spanningen. Aandacht hiervoor in de vorm van een adequate introductie vindt, uitzonderingen nagelaten, slechts mondjesmaat en weinig uitgewerkt plaats. Meestal beperkt zich dit tot een kennismakingsgesprek met bijvoorbeeld de voorzitter of een kennismaking tijdens de eerste wijkraadbijeenkomst die het kandidaat-lid bijwoont.

Aanbeveling 1: Ontwikkel een aanpak voor een passend, op het kandidaat-lid toegesneden introductieprogramma.

Het hanteren van een op het kandidaat-lid afgestemde introductie, inclusief een inwerkperiode, voorkomt dat deze vanuit teleurstelling of frustratie weer afhaakt. Vanzelfsprekend biedt zo'n introductie ruime aandacht voor waar een wijkraad wel en niet voor staat en of dat aansluit op de verwachtingen en motieven van het kandidaat-lid. Neem in het programma ook een moment van reflectie op, bijvoorbeeld een jaar na benoeming, waarin met het lid teruggekeken wordt op diens ervaringen tot zover en de mate waarin deze overeenstemmen met zijn verwachtingen. Besteed hierbij ook aandacht aan de wijze waarop hij of zij zichzelf ervaart in de wijkraad. Benoem waar mogelijk en nodig gezamenlijk verbeterpunten.

Conclusie

De onvoldoende aandacht voor de motieven en verwachtingen van kandidaat-leden betekent ook dat er weinig zicht is op de mate waarop deze aansluiten op de gevraagde kwaliteiten in relatie tot de vacante plaatsen. Een voorzitter vraagt om andere kwaliteiten dan een trekker van een bepaald thema. Mismatch op kwaliteit vergroot de kans op het benoemen van leden omwille van het opvullen van vacante plaatsen, of het niet aansluiten van de gevraagde kwaliteit bij die van het kandidaat-lid en vervolgens voortijdige uitval. Uit de literatuur komt een motivatieclassificatie van vrijwilligers naar voren die hierbij behulpzaam kan zijn. Daarin is sprake van vier typen

vrijwilligers: de ondernemer, de stimulator, de dienstverlener en de regelaar. Deze classificatie sluit aan op de behoeften en verwachtingen van (kandidaat-)leden en kan daarom als referentie dienen voor de werving van nieuwe leden voor de bezetting van aan bepaalde kwaliteiten verbonden vacante plaatsen.

Aanbeveling 2: Stem de werving en intakegesprekken met kandidaat-leden af op de kwaliteitsbehoefte van de wijkraad van dat moment.

Ga in het kennismakingsgesprek specifiek na in hoeverre de kwaliteiten van het kandidaat-lid overeenstemmen met de gevraagde kwaliteiten vanuit de wijkraad. Zo kan bijvoorbeeld gezocht worden naar een stimulator wanneer er behoefte is aan een trekker voor een specifiek thema, dus iemand die zich vanuit eigen gedrevenheid daarvoor wil inzetten, terwijl een ondernemer (niet te verwarren met het lid dat als ondernemer in de wijk deel uitmaakt van de wijkraad) meer in beeld komt bij het vervullen van bestuurlijke functies. Naar regelaars kan gezocht worden bij functies die een beroep doen op organisatorische kwaliteiten.

Conclusie: Wijkraden hebben nog te weinig aandacht voor de achtergronden van aftreden.

Een groot deel van de leden die in de afgelopen twee jaar aftraden deden dat wegens tijdgebrek door werk of studie. Maar een groter deel trad af vanwege het niet uitkomen van verwachtingen over het werk en de resultaten daarvan, de sfeer of de werkwijze van de wijkraad, of de ondervinding dat de vereiste inzet te weinig opleverde. De interviews met afgetreden leden wijzen bovendien uit dat aftreden vanwege tijdgebrek door werk of studie vaak gepaard gaat met teleurstelling in de aard en opbrengst van de deelname aan de wijkraad. Zo lijkt tijdgebrek door werk of studie voor een deel een gelegenheidsargument te zijn, waar weinig tegen in te brengen valt, terwijl de eigenlijke reden een andere is. Kennis hebben van die andere redenen is echter van levensbelang voor de continuïteit van de wijkraad. Toch besteden betrekkelijk weinig wijkraden tijd aan het achterhalen van de daadwerkelijke redenen voor aftreden. Weinig wijkraden houden exitgesprekken met aftreders. Daardoor ontnemen zij zich niet alleen de mogelijkheid om het betrokken lid te behou-

den, hoe klein die kans wellicht ook is, het belemmert hen ook in het verwerven van kennis waarmee voortijdig aftreden voorkomen kan worden.

Aanbeveling 3: Voer standaard exitgesprekken met aftredende leden.

Exitgesprekken kunnen veel informatie opleveren waar de wijkraad zijn effectiviteit en efficiëntie mee kan verbeteren. Het is daarom aan te bevelen om exitgesprekken tot een standaardprocedure te maken, in ieder geval bij leden die aftreden vanwege tijdgebrek, spanningen tussen inzet en (persoonlijke) opbrengst, de sfeer in de wijkraad of de werkwijze. Maar exitgesprekken kunnen ook waardevol zijn wanneer het gaat om leden die af moeten treden vanwege het reglement van benoeming, of omdat ze verhuizen naar een woning buiten de wijk. Ook dan is het waardevol te weten hoe zij terugkijken op hun lidmaatschap en de sterke en zwakke punten van het wijkraadswerk.

Conclusie: Weinig (gebruik van) trainingsaanbod voor het inwerken van nieuwe leden.

Aanvullend op de vorige conclusie en aanbeveling concluderen we dat er weinig of geen gebruik gemaakt wordt van het gemeentelijke cursusaanbod voor ondersteuning van wijkraden als het gaat om het inwerken van nieuwe leden. Daarbij stellen we bovendien vast dat het huidige aanbod inhoudelijk mogelijk te weinig aansluit op de behoeften van nieuwe leden. Het huidige aanbod is weliswaar afgestemd op de behoeften van de wijkraden, maar beperkt zich tot vragen van inhoudelijke aard en lijkt vooral te voorzien in behoeften van meer ervaren wijkraadsleden die leervragen hebben op meer specifieke thema's. Wat, buiten een algemene introductiebijeenkomst op het gemeentehuis, ontbreekt is een functioneel aanbod dat inspeelt op de eerste leerbehoeften van nieuwe leden.

Aanbeveling 4: Ontwikkel in onderlinge samenspraak (wijkraad en dienst Wijken) een passende cursus waarin in ieder geval de basisprincipes van de Utrechtse bewonersparticipatie, dan wel de wijkraad aan de orde gesteld worden.

Al dan niet op basis van een behoeftepeiling onder nieuwe wijkraadsleden kunnen de wijkraden en de dienst Wijken gezamenlijk een cursus ontwikkelen voor beginnende wijkraadsleden. Daarbij kan gedacht worden aan de volgende leervragen: Wat doet en kan een wijkraad?; Wat is de rol en de functie van een wijkraad?; Hoe werkt de gemeente?; Op welk moment wordt de wijkraad in het beleidsproces betrokken en waarom op dat moment?; Welke weg volgt een uitgebracht advies van de wijkraad?; Hoe wordt, in het licht van het convenant, de beleidsrelevantie van het advies gewogen?

Conclusie: Nog veel onduidelijkheid onder bewoners over rol en positie van de wijkraden als onafhankelijke adviesorganen.

Een wijkraad bestaat uit een groep mensen die de gemeente gevraagd en ongevraagd adviseren over zaken die in de wijk spelen of voor de wijk van belang zijn. Zij doen dat als een groep onafhankelijke wijkgebonden personen, zonder verantwoordingsplicht jegens achterbanorganisaties, of de gemeente. De adviezen zijn gebaseerd op een eigen visie op de wijk aangaande de economische, ruimtelijke en sociale toekomst van de wijk. Het beeld dat bij bewoners bestaat over de wijkraad als een verlengstuk van de gemeente is daarom niet juist. Evenmin is een wijkraad een organisatie die de belangen van (een groep) bewoners behartigt zoals dat door bewonersorganisaties plaatsvindt. Een veel gehoorde opmerking is dat een juiste beeldvorming belemmerd wordt door te weinig publiciteit over het werk van de wijkraad en de effecten daarvan. Daarnaast heeft de aansluiting bij wat er speelt in de wijk en bij andere bewonersinitiatieven aandacht.

Aanbeveling 5: Versterk de publiciteit naar de wijk en bewoners over de rol en het werk van de wijkraad, en over de effecten daarvan.

Door zelf meer naar buiten te treden met behaalde resultaten, waarbij nadrukkelijk de link gelegd wordt met de rol van de wijkraad als onafhankelijk adviesorgaan en met zaken die in de wijk spelen of,

waar dat aan de orde is, met bestaande bewonersinitiatieven, vergroot de wijkraad zijn zichtbaarheid en erkenning onder bewoners.

Conclusie: Nieuwe werkwijzen voor het betrekken van bewonersgroepen.

Een belangrijk middel om bewoners te betrekken bij de wijkraad is de jaarlijkse wijkraadpleging. Een kenmerk van zo'n raadpleging is dat bewoners bevroegd worden over een bepaald thema dat volgens de wijkraad aandacht behoeft. Deze benadering biedt perspectief op een mogelijke grotere bewonersbetrokkenheid, zo leren de ervaringen van zowel leden als oud-leden. Zij hebben overeenkomstige positieve oordelen over de effecten van het wijkraadswerk. In het bijzonder betreft dit de thematische manier van werken. Daarin komt ook een verschuiving naar voren in de manier waarop gewerkt wordt aan adviezen. Algemeen gesteld houdt deze verschuiving in dat de wijkraad van een meer naar binnen gerichte werkwijze - waarmee na interne discussie het advies wordt opgesteld - overgaat naar een meer open werkwijze, waarin nadrukkelijk meer aansluiting gezocht wordt met wat er onder bewoners leeft. Ten minste één wijkraad beoogt met deze werkwijze nieuwe mogelijkheden te creëren voor het actief betrekken van bewoners bij het werk. Hiermee wordt zowel de bekendheid onder als de betrokkenheid van bewoners vergroot. Deze werkwijze is bovendien aantrekkelijk voor bewoners die zich voor een bepaald thema willen inzetten, maar (vooralsnog) geen tijd of zin hebben om zich langere tijd te verbinden aan de wijkraad.

Aanbeveling 6: Ontwikkel meer openheid in de beraadslagingen en betrek bewoners(groepen) actief bij het opstellen van adviezen.

Het satellietmodel, waar in elk geval één wijkraad zich van bedient, biedt perspectief als het gaat om het vergroten van de bekendheid onder bewoners en hun betrokkenheid bij het werk. Bovendien draagt deze werkwijze bij aan de legitimatie van de (werkzaamheden van de) wijkraad, zowel naar de wijk als naar de gemeente. Aldus ontstane adviezen zijn meer geworteld in de wijk, wat het draagvlak ten goede komt.

Conclusie: De sfeer in de wijkraden sluit niet altijd even optimaal aan bij de verwachtingen en wensen van leden over het opdoen van nieuwe contacten en de onderlinge omgang.

Sommige wijkraden hebben te maken met ledenverlies door de sfeer en onderlinge omgang. Leden die dit betreft voelen zich niet thuis of geaccepteerd in de raad. Het is ook lastig om het iedereen naar de zin te maken, maar een aantal basisprincipes hiervoor is goed toe te passen. Het gaat bijvoorbeeld om het bieden van ruimte voor ontspanning en gezelligheid, maar ook waardering voor ieders inzet. Uitgangspunt moet zijn dat elk lid zich thuis kan voelen in de wijkraad en gewaardeerd wordt om zijn inzet naar vermogen en competentie.

Aanbeveling 7: Schenk aandacht aan de onderlinge sfeer en samenhang.

Het verbeteren van de sfeer en onderlinge omgang gaat om de meer officiële onderdelen, zoals aandacht voor ieders inbreng in de wijkraadsvergaderingen en werkgroepen, maar ook op meer informele zaken als de nazit na afloop van de bijeenkomsten. Een goede suggestie is ook het organiseren van een jaarlijks uitje, variërend van en dineetje tot een dagje uit. Zulke activiteiten bieden ook een gelegenheid om leden die zich extra of op bijzondere wijze hebben ingezet in het zonnetje te zetten.

Conclusie: Spanningen in de relatie tussen wijkraden, wijkwethouders en diensten.

Verschillende wijkraadsleden en oud-leden wijzen op zaken die verbetering behoeven als het gaat om de relatie tussen wijkraden en gemeente. Het gaat om serieus genomen worden, de verstandhouding met de betrokken wijkwethouder en de traagheid in de besluitvorming rond uitgebrachte adviezen. Ondanks eerder genomen maatregelen op deze aspecten, zoals afspraken over tijdige terugkoppeling van genomen besluiten over adviezen laat de praktijk klaarblijkelijk, zeker voor deel nog te wensen over. Het recente onderzoek van B&A Consulting wijst eveneens op enkele knelpunten in het nakomen van afspraken hierover. Concreet betreft dit de uitvoering van het convenant dat in 2005 door de tien wijkraden en de toenmalige verantwoordelijk wethouder voor wijkzaken werd ondertekend en van het protocol inzake het vroegtijdig betrekken van wijkraden bij

projecten en beleidsvoornemens. Een goede relatie met een betrokken wijkwethouder is hiervoor essentieel. Voor een krachtige en vooral geloofwaardige positie van de wijkraad in de wijk verdienen deze aspecten aandacht. Bovendien is aandacht hiervoor nodig om bewoners gemotiveerd te krijgen en te houden om op deze manier mee te denken over het beleid voor hun stad en wijk.

Aanbeveling 8: Blijf als gemeente(bestuur) werken aan een geloofwaardige relatie met de wijkraden.

De gemeente heeft veel geïnvesteerd en doet dat nog in bewonerparticipatie en in het bijzonder de wijkraden als instrument daarvan. In het verleden heeft de gemeente ook laten zien dat ze openstaat voor voorstellen voor verbetering (Lammerts & Huygen, 2005). Een goed voorbeeld hiervan is het hiervoor genoemde convenant. Nu is het van belang om de daarmee gemaakte afspraken en getroffen maatregelen onverkort en voor alle wijkraden gelijkwaardig uit te voeren. Het is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle Utrechtse bestuurders om de wijkraden serieus te nemen in hun werk en de uitgebrachte adviezen.

Aanbeveling 9: Organiseer als wijkwethouder jaarlijks een reflectiebijeenkomst met de wijkraad.

Deze bestuurlijke verantwoordelijkheid kan geëffectueerd worden in bijvoorbeeld jaarlijkse reflectiebijeenkomsten, waarin de betrokken wijkwethouder en 'zijn' wijkraad samen constructief terugblikken op de gang van zaken in het afgelopen jaar. Degelijke bijeenkomsten dragen bij aan de onderlinge verstandhouding. Bovendien kunnen deze bijeenkomsten bijdragen aan de bevestiging van de rollen in de driehoek wijkraad - wijkbureau - wijkwethouder. Aandachtspunten kunnen zijn de uitgebrachte adviezen en de relaties met de vakdiensten, maar ook de werkwijze van de wijkraad en de inbedding van de wijkraad in de wijk.

Literatuur

Bolt, G. (2005). 'Onderzoeksdossier Participatie in de buurt.' In: *Nieuw Tijdschrift voor de Volkshuisvesting*. (p. 56-62). Vol. 11, nr. 6.

Bos, C. van den (2007). 'Nieuwe bronnen aanboren. Arnheems vrijwilligersbeleid. Ontstaan Bronmethodiek.' In: *Vrijwillige inzet onderzocht, Wetenschappelijk Tijdschrift voor Onderzoek naar Vrijwilligerswerk*. Jaargang 4, supplement. Utrecht: MOVISIE.

Breeuwsma, I. en Sterren, H. van der (2005). *Verbreding van bewonersbetrokkenheid. Asset-Based Community Development in de Kolpingbuurt. Rapportage ABCD in het kader van Onze Buurt Aan Zet in de Nijmeegse Kolpingbuurt 2002-2004*. Nijmegen: Welzijnsorganisatie Tandem en Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.

Dekker, K. (2003). 'De hoogste dichtheid van buurtcentra in Europa. Samenwerkend bestuur en bewonersparticipatie in achterstandswijken in Den Haag.' In: *Stedelijke armoede in Europa. Agora*, 2003, jaargang 19, nummer 1.

Devilee, J. (2005). *Vrijwilligersorganisaties onderzocht. Over het tekort aan vrijwilligers en de wijze van werving en ondersteuning. Werkdocument 116*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Hottentot, M. en Kuperus, M. (2002). 'Wie heb ik, wie wil ik?' In: *Vakwerk* (12) I, p. 10-12.

Houten, M. van en Winsemius, A. (2007). 'Het kind en het badwater.' In: *Vrijwillige inzet onderzocht (red.)*. *Wetenschappelijk Tijdschrift voor Onderzoek naar Vrijwilligerswerk*. Jaargang 4, supplement. Utrecht, maart 2007.

Hulsbergen, E.D. en Vellinga, B.M.K. (2001). *Buurtvernieuwing door actief burgerschap. R&M Gouda Oost als casus en instrument*. TU Delft: Faculteit Bouwkunde.

Hulst, M. van, Wijdeven, T. van de, Karsten, N. en Hendriks, F. (2008). *Aandacht voor bewonersparticipatie. Een onderzoek naar de bevordering van bewonersbetrokkenheid bij de totstandkoming van de wijkactieplannen voor aandachtswijken*. Tilburg: Universiteit van Tilburg.

Jong, K. de (2006). 'Van wrijving komt glans: buurtparticipatie bij wijkvernieuwing.' In: *Huurwijzer: Tijdschrift voor huurders in Nederland*. 2006, vol. 12, afl. 4, pp. 22-25.

Kalk, E. (1998). 'De geest is uit de fles.' In: J. Edelenbos & R. Monnikhof (red.), *Spanning en interactie. Een analyse van interactief beleid in lokale democratie*. Amsterdam: Instituut voor Publiek en Politiek.

Koert, J. van, en Gelderloos, W. (2009). *Samen voor de wijk. Inzichten in de adviesrelatie wijkraden en Gemeente Utrecht*. Den Haag: B&A Consulting bv.

Kolar, C. en Alta, S. (2003). *Samen werken aan je wijk. Evaluatie van de interactieve werkwijze met de wijkinstrumenten*. Deventer: B&A Groep.

Lammerts, R. en Huygen, A. (2005). *Vertrouwen door dialoog. Balans van vier jaar Utrechtse wijkaanpak*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Leijenaar, M. en Niemöller, K. (1994). 'Participatie in maatschappelijke organisaties.' In: Dekker, P. (red.) *Vrijwilligerswerk vergeleken; Civil society en vrijwilligerswerk III*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Luijten, J. en Kooger, E. (2004). *Gemeenten en dorpsraden: werken aan samenwerking: handreikingen, bruikbare instrumenten en tips voor een succesvolle samenwerking*. Tilburg: PON Instituut voor advies, onderzoek en ontwikkeling in Noord-Brabant.

Pennen, T. van der. (2003). *Ontwikkeling in het lokaal vrijwilligersbeleid. Het internationaal jaar voor de vrijwilligers; een jaar later. Werkdocument 94*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Bijlage: Uitkomsten enquête

Uitkomsten enquête

	Binnen- stad	Leidsche rijn	Noord- oost	Overvecht	West	Zuid
Aantal leden sep 2005	13	7	10	21	15	6
Aantal leden feb 2009	17	9	13	14	14	8
Geslacht						
Mannen	12	5	6	10	7	4
Vrouwen	5	4	7	4	7	4
Herkomst						
Autochtoon	17	7	12	10	14	8
Allochtoon	0	2	1	4	0	0
Leeftijd						
< 25 jaar	0	0	0	1	0	0
25 -45 jaar	4	7	7	8	5	1
45 65 jaar	11	1	5	3	6	6
65 jaar en >	2	1	1	2	3	1
Achtergrond leden						
Buurtbewoner	15	9	12	11	14	8
Ondernemer	2	0	0	0	0	0
Medewerker instelling	0	0	1	2	0	0
Anders	0	0	0	1	0	0
Niet vertegenw. buurten	0	0	2	0	2	1
Aangetreden 07/08	5	4	12	5	7	5
2007			3	2	2	2
2008	5	4	9	3	5	3
Afgetreden 07/08	3	5	9	12	4	5
2007		3	4	7	1	4
2008	3	2	5	5	3	1

Vervolg

	Zuid- west	Oost	Noord- west	Vleuten de meern	Totaal	Gemiddeld
Aantal leden sep 2005	16	13	10	18	129	13
Aantal leden feb 2009	18	11	12	16	132	13
Geslacht						
Mannen	9	8	9	13	83	8
Vrouwen	9	3	3	3	49	5
Herkomst						
Autochtoon	16	11	12	12	119	12
Allochtoon	2	0	1	2	12	1
Leeftijd						
< 25 jaar	0	0		0	1	0
25 -45 jaar	9	3	5	4	53	5
45 65 jaar	5	5	6	8	56	6
65 jaar en >	4	3	1	1	19	2
Achtergrond leden						
Buurtbewoner	16	11	11	16	123	12
Ondernemer	0	0	1	0	3	0
Medewerker instelling	2	0	0	0	5	1
Anders	0	0	0	0	1	0
Niet vertegenw. buurten	0	2	0	0	7	1
Aangetreden 07/08	11				49	7
2007	7				16	3
2008	4				33	5
Afgetreden 07/08	7				45	6
2007	3				22	4
2008	4				23	3

Vervolg

	Binne- stad	Leidsche rijn	Noord- oost	Over- vecht	West	Zuid
Reden aftreden						
Reglementair	0	0	0	0	0	0
Ziekte	0	0	2	1	1	0
Verhuizing	1	0	0	1	1	0
Geen tijd	0	1	0	3	0	3
Kinderen	0	2	0	0	0	1
Overige gezinsomst.	0	0	0	0	0	0
Te veel energie	1	0	3	3	1	0
Sfeer	0	1	4	0	0	0
Werkwijze	1	0	0	2	1	1
Anders	0	0	0	0	0	1
Onbekend	0	1	0	2	0	0
Exitgesprekken	nee	nee	soms	altijd	altijd	nee
Introductie	nee	nee	ja	nee	ja	ja
Training	nee	nee	nee	ja	nee	nee
Vergaderfrequ	maande- lijks	maande- lijks	maan- delijks	maande- lijks	maan- delijks	maande- lijks
Belasting uren/week						4
db	10	6	7	8	8	4
Trekkers	4		5	6	4	
Leden	1		3	4	2	2
Andere activiteiten	debat- avonden	debat- avonden	debat- avonden			debat- avonden

Vervolg

	Zuid- west	Oost	Noord- west	Vleuten de Meern	To- taal	Gemiddelde
Reden aftreden						
Reglementair	0				0	0
Ziekte	0				4	1
Verhuizing	2				5	1
Geen tijd	4				11	2
Kinderen	0				3	0
Overige gezinsomst.	0				0	0
Te veel energie	0				8	1
Sfeer	0				5	1
Werkwijze	0				5	1
Anders	1				2	0
Onbekend	0				3	1
Exitgesprekken	zelden					
Introductie	ja					
Training	nee					
Vergaderfrequ	maan- delijks					
Belasting uren/week						
db	8					7
Trekkers	1					4
Leden	3					3
Andere activiteiten	diverse					

Colofon

Oprachtgever	Wijkraad Zuid
Financier	Gemeente Utrecht, dienst Wijken
Auteurs	Drs. R. Lammerts Drs. L. M. Verwijs
Omslag	Grafital, Valkenswaard
Uitgave	Verwey-Jonker Instituut Kromme Nieuwegracht 6 3512 HG Utrecht T 030-2300799 F 030-2300683 E secr@verwey-jonker.nl I www.verwey-jonker.nl

De publicatie

De publicatie kan gedownload en/of besteld worden via onze website:

<http://www.verwey-jonker.nl>

Behalve via deze site kunt u producten bestellen door te mailen naar verwey-jonker@denhaagmediagroep.nl of faxen naar 070-307 05 66, onder vermelding van de titel van de publicatie, uw naam, factuuradres en afleveradres.

ISBN 978-90-5830-326-4

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2009

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction is allowed, on condition that the source is mentioned.