

Belangrijk om op te letten bij alle vormen van medezeggenschap en participatie in de besluitvorming

- 1. 5% is niet niks!** In veel organisaties heeft 5% tot 10% van de vrijwilligers interesse om mee te praten en mee te denken. Dat lijkt weinig maar 5% van de vrijwilligers vormt in veel organisaties al een aardige groep. En een groep die feedback kan leveren vanuit een voor de organisatie belangrijk perspectief. Dat maakt het zeker de moeite waard om de dialoog met vrijwilligers te organiseren.
- 2. Vroegtijdig betrekken** In organisaties waar vrijwilligers werken, vormen de vrijwilligers een groep belanghebbenden en ook een belangrijke bron van informatie. In besluitvormingsprocessen is het de kunst om alle relevante informatie zo vroeg mogelijk op tafel te krijgen. Dat scheelt vaak tijd en energie. Het is daarom raadzaam om ook de vrijwilligers vroegtijdig te betrekken in het beleidsproces.
- 3. Wat is invloed?** Zorg dat de organisatie open staat voor een zekere mate van invloed van vrijwilligers, als u meepraten en meedenken door vrijwilligers organiseert. Onder invloed verstaan we niet het meepraten of meedenken op zich. Van invloed is pas sprake als meepraten en meedenken iets in beweging zet. Dat wil zeggen, als het effect heeft op de besluitvorming. Dat effect kan klein of groot zijn, en groot is niet per se beter dan klein. Maar meepraten en meedenken zonder dat er ooit een effect merkbaar is, maakt dat mensen dit 'meedoen' gaan ervaren als schijnparticipatie. Het gevaar daarvan is dat de betrokkenheid van vrijwilligers juist afneemt, of dat ze zelfs afhaken.
- 4. Goede en tijdige terugkoppeling** Zorg steeds voor een goede en tijdige terugkoppeling, als u de mening of advies heeft gevraagd van vrijwilligers. Wat heeft de organisatie gedaan met de inbreng van de vrijwilligers? Hoe is die meegewogen in de besluitvorming? Welke punten zijn overgenomen; welke niet en waarom niet? Liefst zo kort en concreet mogelijk. Goed en tijdig communiceren laat zien dat de organisatie waarde hecht aan de inbreng van vrijwilligers. Het draagt bij aan de beeldvorming van de organisatie: het geeft een beeld van zorgvuldigheid en betrouwbaarheid. Dat maakt dat vrijwilligers de volgende keer (weer) mee willen doen. En voor iedereen is het een signaal dat vrijwilligers door de organisatie gehoord en gezien worden.
- 5. Diversiteit** De diversiteit onder de vrijwilligers is vaak groter dan die onder de betaalde medewerkers van een organisatie. Het is de kunst om die diversiteit ook zoveel mogelijk terug te laten komen in de groep vrijwilligers die meepraat en meedenkt. Om te voorkomen dat de groep vrijwilligers die meepraat en meedenkt, al te zeer lijkt op de beroepskrachten en leidinggevenden van de organisatie. Want dan krijgt de organisatie onvoldoende feedback vanuit andere perspectieven. En om te voorkomen dat een te beperkte groep spreekt voor alle vrijwilligers. Want dat kan ertoe leiden dat de personen die namens 'de' vrijwilligers spreken, in werkelijkheid niet opkomen voor de belangen van de hele groep, maar meer voor hun eigen belangen. Om diversiteit te bereiken in de inspraak van vrijwilligers, is vaak een zekere inspanning van de organisatie nodig: aandacht voor de minder mondige vrijwilligers.