

## Drie workshops over medezeggenschap en participatie van vrijwilligers in de besluitvorming

1. **De parels benutten** - voor leidinggevenden en medewerkers van organisaties
2. **Meedoen, meepraten en meedenken** - voor vrijwilligers
3. **Samenspraak** - voor medewerkers en vrijwilligers

## De parels benutten

Medezeggenschap en participatie van  
vrijwilligers in de besluitvorming

## Meedoen, meepraten en meedenken

Medezeggenschap en participatie van  
vrijwilligers  
in de besluitvorming

## Samenspraak

Medezeggenschap en participatie van  
vrijwilligers in de besluitvorming

## Waarom medezeggenschap en participatie in de besluitvorming door vrijwilligers?

Medezeggenschap en andere vormen van participatie in besluitvormingsprocessen worden **steeds meer gezien als functioneel**: de organisatie heeft er wat aan.

Er is een beweging naar meer **flexibele vormen van participeren** in de besluitvorming in organisaties. Meepraten en meedenken vanuit alle lagen van de organisatie is onderdeel van de **brede stakeholders-dialoog**.

**Inspraak van vrijwilligers past in deze beweging**. Zeker nu de verhoudingen tussen betaalde krachten en vrijwilligers in organisaties aan het veranderen zijn.

## Voordelen voor de organisatie

**Betrokkenheid van vrijwilligers versterken** Een zekere mate van invloed op het eigen werk en op de werkomstandigheden is belangrijk voor iedereen. Uit onderzoek blijkt dat mensen zich daardoor gemotiveerd en met plezier blijven inzetten. Dat geldt ook voor mensen die zich vrijwillig inzetten.

**Publieke verantwoording en imago** De dialoog met vrijwilligers kan gezien worden als een onderdeel van publieke verantwoording. Bovendien vertellen vrijwilligers anderen over de organisatie waarvoor zij vrijwilligerswerk doen. Daardoor zijn zij medebepalend voor het imago van de organisatie.

**Ontwikkeling van de organisatie** Vrijwilligers komen uit alle hoeken van de samenleving. Zij hebben aanvullende kennis op allerlei gebieden en kijken vanuit een ander perspectief naar de organisatie en het werk. De inbreng van vrijwilligers kan de organisatie versterken, inhoudelijk en procesmatig.

## Voordelen voor vrijwilligers

**Invloed op het beleid** Door mee te praten en mee te denken, kunt u als vrijwilliger invloed hebben op het beleid van de organisatie, of op de uitvoering van het werk. Door het perspectief van de vrijwilligers te vertegenwoordigen, kunt u de collectieve belangen van de vrijwilligers van de organisatie behartigen.

**Persoonlijke ontwikkeling** Deelnemen aan vormen van medezeggenschap of andere vormen van participatie kan bijdragen aan uw persoonlijke ontwikkeling. En als u ook andere deskundigheden kunt inzetten voor de organisatie dan in uw gewone vrijwilligerswerk, maakt dat uw vrijwilligerswerk voor deze organisatie voor u mogelijk nog interessanter.

## Een vorm kiezen

Er zijn **veel verschillende vormen** van medezeggenschap en participatie in besluitvormingsprocessen.

**Vaak zijn meerdere vormen geschikt**. Een organisatie kan meerdere vormen inzetten, die elkaar aanvullen.

Voor het organiseren van vormen die voor vrijwilligers laagdrempelig zijn, moet een organisatie vaak wat meer moeite doen.

De ervaring leert dat deze investering **de moeite waard** is.

## Factoren die een rol spelen (1)

- **Kenmerken van de organisatie**
  - sector;
  - omvang van de organisatie;
  - verhouding van beroepskrachten en vrijwilligers in aantallen;
  - vorm van samenwerking tussen beroepskrachten en vrijwilligers;
  - visie van de organisatie op participatie;
  - aard van de taken die vrijwilligers uitvoeren.
- **Eigenschappen van de vrijwilligers**
  - leeftijd;
  - werk- en denkniveau;
  - persoonlijke motivatie om vrijwilligerswerk te doen;
  - inhoudelijke wensen en ambities;
  - aanwezige expertise;
  - beschikbare tijd.

## Factoren die een rol spelen (2)

- **Onderwerpen om over mee te praten**
  - strategisch beleid (strategie, meerjarenplan);
  - financieel-economisch beleid (begroting, investeringen);
  - beleid ten aanzien van de uitvoering (kwaliteitsbeleid, locatiebeleid);
  - sociaal-organisatorische zaken (vrijwilligersbeleid);
  - operationele zaken (uitvoering, inhoud van het werk).

## De mate van inspraak

1. **Mee weten** - Geïnformeerd worden
2. **Meepraten** - Relevante kennis inbrengen
3. **Meedenken** - Een mening of advies geven
4. **Meebeslissen** - Een relatieve stem hebben in de besluitvorming (instemming geven)
5. **Beslissen** - Een volledige stem hebben in de besluitvorming (goedkeuren)

## De functies

- **Belangenbehartiging**
- **Beleidsbeïnvloeding**
- **Betrokkenheid en motivatie stimuleren**
- **Communicatie en afstemming**
- **Benutten van expertises**
- **Stimuleren van eigen verantwoordelijkheid en autonomie in het werk**

## De opbrengsten

- Een betere kwaliteit van de besluitvorming
- Helderheid over visies en belangen
- Inzicht in gezamenlijke belangen
- Draagvlak en commitment
- Persoonlijke ontwikkeling
- Groter probleemoplossend vermogen in de organisatie

## Formeel-indirect

- Maakt deel uit van de vaste overleg- en besluitvormingsstructuur van de organisatie.
- Inspraak via gekozen of voorgedragen vertegenwoordigers van de vrijwilligers.
- Afspraken over het meewegen van de inbreng in de besluitvorming liggen vast in een convenant.

## Vrijwilligers in OR of PVT

- Vrijwilligers participeren in een **formeel overlegorgaan**. De OR en de PVT maken deel uit van de formele besluitvormingsstructuur van de organisatie.
- Een OR en een PVT bestaan uit **gekozen leden**. De vrijwilligers in OR en PVT vertegenwoordigen alle vrijwilligers van de organisatie.
- De OR of PVT voert overleg met de directeur van de organisatie en wordt **betrokken bij alle grote besluiten** die genomen worden.

## De Vrijwilligersraad

- Formeel overlegorgaan binnen de besluitvormingsstructuur van de organisatie.
- Afspraken over het overleg en het recht om gevraagd en ongevraagd advies te geven, zijn vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst tussen de directie en de vrijwilligersraad.
- De leden van de vrijwilligersraad worden gekozen door de vrijwilligers. De vrijwilligersraad vertegenwoordigt alle vrijwilligers van de organisatie

## Formeel-direct

- Maakt deel uit van de vaste of tijdelijke overleg- en besluitvormingsstructuur van de organisatie.
- Vrijwilligers nemen deel op persoonlijke titel, dat wil zeggen: zonder voor alle vrijwilligers te spreken.

## Vrijwilligers nemen deel aan teamoverleg

- Het teamoverleg maakt deel uit van de **vaste overlegstructuur** van de organisatie.
- Teamoverleg heeft een functie in de besluitvorming op uitvoeringsniveau. Het is **gericht op de inhoud van het werk** en de locatie.
- De vrijwilliger heeft **directe inbreng**.

## Vrijwilligers nemen deel aan tijdelijke werkgroepen

- De werkgroepen zijn tijdelijk maar maken wel deel uit van de formele besluitvormingsstructuur. Ze worden door het management ingesteld om bij te dragen aan de voorbereiding van besluiten over een bepaald onderwerp.
- De uitkomsten van de werkgroep worden meegenomen in de besluitvorming.
- Beroepskrachten en vrijwilligers nemen samen deel aan de werkgroepen en wisselen zo informatie uit die de samenwerking ten goede kan komen.

## Informeel

- Maakt **geen** deel uit van de vaste of tijdelijke overleg- en besluitvormingsstructuur van de organisatie.
- Vrijwilligers nemen deel op persoonlijke titel, dat wil zeggen: zonder voor alle vrijwilligers te spreken.

## Gezamenlijke conferenties en studiedagen

- De studiedagen maken geen deel uit van de formele overlegstructuur van de organisatie.
- De uitkomsten worden wel meegenomen worden in de beleidsontwikkeling.
- De studiedagen gaan over inhoudelijk interessante en actuele thema's waar de organisatie en de vrijwilligers mee te maken hebben in de uitvoering van het werk.

## De organisatie 'on tour'

- Informele bijeenkomsten waar vrijwilligers op persoonlijke titel meepraten en -denken over vraagstukken van de organisatie.
- Laagdrempelig voor de vrijwilligers.
- Intensief voor de organisatie.

## Belangrijk bij elke vorm

- **5% is niet niks!** 5% van de vrijwilligers vormt in veel organisaties al een aardige groep, die feedback levert vanuit een voor de organisatie belangrijk perspectief. Dat is de moeite waard!
- **Invloed toelaten** Zorg dat de organisatie open staat voor een zekere mate van invloed van vrijwilligers, als u meepraten en meedenken door vrijwilligers organiseert. 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 af- neemt, of dat ze zelfs afhaken.
- **Vroegtijdig betrekken scheelt tijd en energie** In besluitvormingsproce- sen is het de kunst om alle relevante informatie zo vroeg mogelijk op tafel te krijgen. Dat scheelt vaak tijd en energie. Belangrijk dus, om ook de vrijwilligers vroegtijdig te betrekken in het beleidsproces.
- **Goed en tijdig terugkoppelen** Zorg steeds voor een goede en tijdige terugkoppeling, als u de mening of advies heeft gevraagd van vrijwilligers. Goed en tijdig communiceren laat zien dat de organisatie waarde hecht aan de inbreng van vrijwilligers. 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.
- **Zorg voor voldoende 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 dat te bereiken, is een zekere inspanning van de organisatie nodig: aandacht voor de minder mondige vrijwilligers.

Meer informatie op  
[www.medezeggenschap  
vrijwilligers.nl](http://www.medezeggenschapvrijwilligers.nl)